

EL IMPACTO DE LA REFORMA LABORAL INICIADA CON LA LEY 35/2010 EN LOS SISTEMAS DE CONFLICTOS LABORALES PACTADOS

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos



INFORMES
Y ESTUDIOS
RELACIONES
LABORALES



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

NIPO: 270-12-064-9

MINISTERIO DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

**Subdirección General de Información
Administrativa y Publicaciones**

RET. 12-2.315

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El impacto
de la Reforma Laboral
iniciada con la Ley 35/2010
en los sistemas de conflictos
laborales pactados

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 102

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El impacto
de la Reforma Laboral
iniciada con la Ley 35/2010
en los sistemas de conflictos
laborales pactados

Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos

Director de la investigación:

Carlos L Alfonso Mellado
*Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Valencia-Estudi General*

Coordinadora del equipo de investigación:

Carmen Salcedo Beltrán
*Profesora Titular de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universitat de València – Estudi General*

Equipo investigador:

Carlos L Alfonso Mellado
Gemma Fabregat Monfort
Beatriz Lleó Casanova
Salomé Peña Obiol
Carmen Salcedo Beltrán
*Profesores de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universitat de València – Estudi General*

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@meyss.es

Internet: www.meyss.es

NIPO: 270-12-063-3

ISBN: 978-84-8417-433-2

Depósito legal: M-24115-2012

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública

Imprime: Artesa, S. L.



ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
PRESENTACIÓN	11
ÍNDICE DE ABREVIATURAS	13
1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES	15
1.1. Las peculiaridades de la solución extrajudicial en el marco laboral	15
1.2. Solución extrajudicial de conflictos laborales: origen convencional frente a origen estatal.	18
1.3. Los conflictos colectivos como ámbito inicial de la solución extrajudicial y la extensión hacia los conflictos individuales.....	19
1.4. La evolución en la solución extrajudicial de conflictos laborales.....	21
1.5. La función de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.	23
2. EL MARCO NORMATIVO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: REGULACIÓN Y PROBLEMAS	27
2.1. El marco normativo anterior a la Reforma Laboral iniciada con la Ley 35/2010.....	27
2.1.1. La existencia de un marco normativo escaso y dirigido esencialmente a los conflictos colectivos y las garantías esenciales que debe reunir.	27

	<u>Pág.</u>
2.1.2. La posibilidad de crear convencionalmente procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.....	28
2.1.3. La obligatoriedad de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales.....	31
2.1.4. La eficacia de las soluciones extrajudiciales en los conflictos y la posibilidad de ejecución de las mismas.	35
2.1.5. La posibilidad de impugnación judicial y/o recurso frente a las soluciones alcanzadas.	38
2.1.6. Los efectos en cuanto a plazos del acogimiento a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.	41
2.1.7. La cobertura por el Fondo de Garantía Salarial y a efectos de desempleo de las soluciones extrajudiciales en los conflictos individuales.	41
2.2. El impacto de las leyes reformadoras en el marco normativo.....	43
2.2.1. La posible sustitución del periodo de consultas por procedimientos de mediación y arbitraje.....	44
2.2.2. La intervención obligada de la Comisión Paritaria en algunos supuestos.	49
2.2.3. Vigencia y prórroga del convenio y solución extrajudicial de los desacuerdos al respecto.....	52
2.2.4. La solución de los desacuerdos en materia de modificación sustancial y descuelgue salarial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios	55
2.2.5. Un aspecto adicional: la presunción de causa si existe acuerdo o laudo.	60
2.2.6. La impugnación de los laudos.....	62
2.2.7. Otras previsiones de las leyes reformadoras en cuanto al régimen de los laudos y acuerdos en mediación.	64
3. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE ORIGEN CONVENCIONAL QUE ESTÁN FUNCIONANDO.....	67
3.1. Introducción.....	67
3.2. El ámbito objetivo de los procedimientos de solución extrajudicial establecidos en los distintos Acuerdos.....	68

	<u>Pág.</u>
3.3. El ámbito subjetivo de los procedimientos de solución extrajudicial establecidos en los distintos Acuerdos.....	71
3.4. Los distintos procedimientos establecidos en los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.	73
3.4.1. La intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios.	74
3.4.2. La conciliación y la mediación	74
3.4.3. El arbitraje.	75
3.5. El grado de voluntariedad en el acogimiento a los procedimientos de solución extrajudicial y la eficacia directa o mediata de los Acuerdos.	77
4. ACUERDOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.....	79
5. ANÁLISIS DEL ACUERDO ESTATAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DE LOS ACUERDOS AUTONÓMICOS.....	83
5.1. IV Acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito estatal y V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASEC IV y ASAC V).	83
5.2. V Acuerdo interprofesional de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.	97
5.3. Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios sobre la resolución de conflictos laborales-preco del País Vasco.	106
5.4. El II Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL).	116
5.5. II Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos de Castilla-La Mancha (II ASEO-CLM).	125
5.6. Acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.	136
5.7. II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia (II ASECMUR).	145
5.8. Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos colectivos de trabajo (AGA).	154

	<u>Pág.</u>
5.9. Acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Asturias (AISECLA).....	167
5.10. Acuerdo interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía (SERCLA)	181
5.11. Acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Extremadura (ASEC-EX).....	195
5.12. Acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de Aragón.....	206
5.13. Acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de Navarra.....	216
5.14. Acuerdo interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de La Rioja.....	223
5.15. Acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de las Islas Canarias.....	231
5.16. II Acuerdo interprofesional sobre renovación y potenciación del tribunal de arbitraje y mediación de las Illes Balears (TAMIB).	239
5.17. VI Acuerdo interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales	252
5.18. Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007 (y sucesivos).....	262
6. ESTADÍSTICAS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y EN RELACIÓN CON LAS MATERIAS ABORDADAS POR LAS REFORMAS LEGALES.....	277
7. CONCLUSIONES GENERALES.....	329
BIBLIOGRAFIA.....	341

PRESENTACIÓN

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, entre otras medidas, potenció la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva, en el entendimiento de que tales medios han venido demostrando su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales. A tales efectos, resultaba necesario detectar los aspectos que han sido objeto de modificación y determinar si los mismos conducen a la obligación de introducir modificaciones en la materia en los Acuerdos Interprofesionales vigentes o condicionan los que pudieran suscribirse en el futuro y la dirección en la que dichas adaptaciones deberían orientarse.

Con estos objetivos, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos encargó a un equipo de trabajo dirigido por el Profesor Alfonso Mellado la realización de un estudio sobre «El impacto de la Ley 35/2010 en los sistemas de solución de conflictos laborales pactados». Durante la realización del encargo se han sucedido reformas laborales con incidencia directa sobre el objeto del estudio a una velocidad vertiginosa. Por destacar las más importantes, en primer lugar el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; seguidamente la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social; y, finalmente

el Real Decreto-Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Con encomiable y acertadísimo criterio, los autores del estudio han ido incorporando las modificaciones introducidas por las nuevas normas estudiando, también, su impacto en los sistemas de solución de conflictos laborales, de suerte que el trabajo final ya no se limita al estudio de lo que en dicho ámbito supuso la Ley 35/2010, sino que integra, también, las sucesivas reformas legales como se pone de manifiesto ya en su nuevo título.

Particularmente me interesa destacar la circunstancia de que todo el equipo investigador está formado por profesores del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia; por tanto, son compañeros y amigos con los que diariamente comparto actividades docentes y labores de investigación, lo que me permite atestiguar su excelente calidad profesional. A ellos, en nombre de la Comisión, quiero expresarles el sentimiento de gratitud por el trabajo que hoy se presenta y por la perfecta adecuación del mismo a las necesidades que derivan de las reseñadas modificaciones normativas.

Igualmente resulta obligado —y lo hago con mucho gusto— dejar patente el agradecimiento al Ministerio de Empleo y Seguridad Social por el apoyo a las iniciativas de la Comisión, especialmente en la publicación de sus estudios.

Madrid, mayo 2012

Ángel Blasco Pellicer
Presidente CCNCC

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

(se referencian las que se usan más frecuentemente en el texto)

- AGA** Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales para la Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo.
- AISECLA** Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias.
- ASAC** Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, vigente en el ámbito estatal desde el 1 de enero de 2012.
- ASACL** Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León.
- ASEC** Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, vigente en el ámbito estatal hasta el 31 de diciembre de 2011.
- ASEC-CLM** Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha.
- ASEC-EX** Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.
- ASECMUR** Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia.
- B.O.C.M.** Boletín oficial de la Comunidad de Madrid.
- BO.** Boletín oficial.
- BOJA** Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
- CARL** Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

CCM	Comisión de conciliación-mediación.
DO.	Diario oficial.
DOE.	Diario Oficial de Extremadura.
ET	Estatuto de los Trabajadores.
LPL	Ley de Procedimiento Laboral.
LRJS	Ley reguladora de la Jurisdicción Social.
ORCL	Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la Región de Murcia.
ORECLA	Organismo Resolución Extrajudicial Conflictos Laborales (Cantabria).
PRECO	Procedimiento de Resolución Extrajudicial de Conflictos del País Vasco.
RASEC-EX	Reglamento de Aplicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.
ReSASEC	Reglamento de funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.
RSERCLA	Reglamento de funcionamiento del SERCLA.
SASEC	Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos.
SERCLA	Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía.
SERLA	Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.
SMAEX	Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura.
TAMIB	Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.
TAL	Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.
TLC	Tribunal Laboral de Cataluña.
TLR	Tribunal Laboral de la Rioja.

1. INTRODUCCIÓN: LA IMPORTANCIA DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

1.1. LAS PECULIARIDADES DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL EN EL MARCO LABORAL

Al abordar la solución de conflictos en el ámbito laboral deben tenerse en cuenta algunas cuestiones que lo particularizan y que han conducido a un desarrollo peculiar, hasta el extremo de que en nuestro ámbito no es generalmente la Ley, el Estado, el que crea los sistemas de solución alternativos al judicial, sino que éste lo que hace es establecer una legislación promocional para que las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios creen estos sistemas y, a continuación, y esto es otra peculiaridad, colabora financiando en la mayor parte el funcionamiento de estos sistemas.

Las peculiaridades que en el ámbito laboral deben tenerse en cuenta en esta materia son, expuestas muy brevemente, las siguientes:

a) La existencia de diversos tipos de conflictos: individuales y colectivos, de derecho o jurídicos y de intereses, e incluso cabe pensar, ante la conflictividad característica del mundo laboral, en actuaciones —o conflictos— de futuro (preventivas o de conflicto latente) y de presente (de conflicto actual). También cabe aludir a situaciones de conflicto con o sin recurso a medidas de presión. Puede incluso diferenciarse entre los conflictos derivados de la negociación (ruptura de negociación o interpretación y aplicación de lo pactado) y los restantes, en cuanto que en los primeros el interés preferente de las organizaciones sindicales y empresariales negociadoras es esencial.

b) La existencia de una conciliación o mediación preprocesal obligatoria en numerosos conflictos que tiene una profunda tradición — sobre todo como conciliación administrativa —, pero una escasa eficacia salvo por lo que hace a la que desarrollan los organismos de solución extrajudicial a los que se hará referencia, especialmente en forma de mediación.

c) La existencia de un proceso de solución de conflictos colectivos en sede judicial, que no es normal en otros Estados en los que se considera que la solución de los conflictos colectivos no puede ser judicial —aunque en muchos casos sólo se entienden como colectivos los conflictos relacionados con la negociación colectiva—. En España, por el contrario, ese proceso se ha convertido en la vía normal por la que las asociaciones de empleados y empleadores solventan sus discrepancias ante los órganos judiciales.

d) Un excesivo peso de la solución judicial, situación que va cambiando, y que no es buena en unas relaciones como las laborales, para lo que pueden aportarse muchas razones como las siguientes¹:

1ª) La intervención judicial se proyecta hacia el pasado y no puede acoplarse suficientemente a la dinámica cambiante y en permanente evolución de las relaciones laborales.

2ª) La intervención judicial es estrictamente jurídica y, aunque pueda atemperarse levemente en atención a la realidad social, no puede, en general, hacer prevalecer en sus resoluciones las consecuencias sindicales, sociales y económicas, aspecto especialmente relevante y prioritario en todos los conflictos sobre reestructuración productiva, entre otros muchos.

3ª) La solución judicial no puede equilibrar totalmente sus decisiones de manera que ante un conflicto no se produzca un total vencimiento de una de las partes, lo que puede generar una latente situación conflictiva que más tarde estallará. En ocasiones, la solución más razonable, la que puede pacificar las relaciones laborales, no es la estrictamente ajustada a Derecho

4ª) La intervención judicial está presidida, en muchos casos, por criterios «civilistas», sobrevalorando el papel de la ley y de las rela-

¹ Véase apuntando parecidas razones y en extenso, DURÁN LÓPEZ, F., «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 41, 1990, pp. 28 a 30 y «El laudo arbitral en los conflictos laborales», *Relaciones Laborales*, nº 1, 1993, pp. 99 a 112, especialmente 100 y 101.

ciones individuales, frente a la importancia que tienen las relaciones y la negociación colectivas.

5ª) No todas las controversias laborales son susceptibles de someterse a la intervención judicial; en los casos en que la controversia jurídica encierra una carga de conflicto de intereses, el órgano judicial no podrá solucionar el auténtico problema, pues no se le puede plantear con arreglo a las normas procesales.

6ª) La intervención judicial acostumbra a confiar en soluciones externas y, como tal, es un obstáculo para la negociación colectiva, cuando los medios de solución de conflictos deberían fomentarla.

7ª) La solución judicial tiende a monetizar la conflictividad laboral, ignorando que en muchas ocasiones más que la cuantía económica reclamada importan otras consideraciones y que, en otras muchas, la compensación económica es un mero paliativo inadecuado de la causa del conflicto que queda latente.

8ª) En muchos casos la norma convenida, el convenio colectivo, responde a complejos equilibrios que en no pocas ocasiones se sitúan al borde de la legalidad y que no siempre son respetados por las soluciones judiciales, a veces porque la aplicación excesivamente «jurídica e individualista» de la ley no permite otra opción².

9ª) En un marco económico más globalizado y que ha de ajustarse a cambios tecnológicos y en la demanda muy rápidos, en el que los márgenes económicos de negociación se estrechan y donde se exige adaptarse de forma ágil a las transformaciones de todo orden que se producen, cada vez más, la participación en las decisiones empresariales adquiere un papel relevante, por lo que se revaloriza la búsqueda de soluciones negociales más eficaces, rápidas y de futuro.

10ª) El proceso judicial no garantiza la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la solución de unas controversias cuya realidad conocen mejor que nadie, y puede darse la paradoja de que se tramiten pleitos colectivos sobre interpretación y aplicación de pactos y convenios sin que se garantice la presencia en el mismo de todas las organizaciones firmantes. Presencia que es posible pero no obligada en atención a las reglas de legitimación que se derivan de las normas procesales.

² Al respecto RODRIGUEZ BRAVO-FERRER, M. «Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso», Relaciones Laborales, nº 7, 1986, pp. 3 y 4.

e) La existencia de un derecho a la negociación colectiva que, sin duda implica en lo que aquí interesa tres cosas:

1ª) La posibilidad de que la norma aplicable a la solución de un conflicto no proceda del Estado sino del acuerdo entre empleadores y trabajadores.

2ª) La imposibilidad de establecer soluciones obligatorias por parte del Estado, salvo supuestos excepcionales, a los desacuerdos de las partes en la negociación de pactos y convenios colectivos.

3ª) La posibilidad de que dentro de su libertad negocial las partes aborden en los pactos y convenios colectivos la regulación de soluciones a la conflictividad que les opone.

f) La gratuidad tradicional de la solución judicial laboral, que hace muy difícil el funcionamiento de cualquier sistema de solución de conflictos que no parta de un principio similar.

g) La necesidad de soluciones ágiles, por la índole de los conflictos a resolver (por ejemplo un despido) o por la situación de tensión que generan (por ejemplo una huelga).

Estas y otras razones — podría aludirse por ejemplo a experiencias comparadas, a las recomendaciones de la OIT, etc. — generan un marco peculiar que debe tenerse en cuenta en la solución extrajudicial de la conflictividad laboral.

1.2. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: ORIGEN CONVENCIONAL FRENTE A ORIGEN ESTATAL

Cuando se habla de solución extrajudicial de conflictos, no se prejuzga el origen o fuente de la que emanan esos procedimientos o sistemas de solución extrajudicial.

Básicamente pueden ser de origen estatal, como ocurre por ejemplo con el arbitraje en materia electoral ex artículo 76 del ET, que se crea y regula por una ley procedente del Estado o el recientemente introducido arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos autonómicos equivalentes, que regula, y nos suscita dudas de constitucionalidad, el artículo 82.3 del ET en la redacción que le da el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (arbitraje obligatorio de imposición legal y a cargo de un órga-

no enmarcado en la administración pública), o de origen convencional, esto es, creado y regulado mediante acuerdos fruto de la negociación colectiva entre organizaciones empresariales y sindicales.

Lo cierto es que en materia de conflictos individuales y colectivos existe, como se avanzó, un procedimiento de origen estatal que viene funcionando regularmente, la conciliación preprocesal, cuyos resultados no parecen satisfactorios. Realmente se puede decir, que sólo sirve para conciliar a quienes ya llegan al acto conciliados, como tampoco parece que hayan funcionado otros procedimientos creados mediante legislación estatal, a salvo del arbitraje en materia electoral y del excepcionalmente utilizado arbitraje obligatorio en materia de huelgas ex artículo 10 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo 17/1977, de 4 de marzo (RDLRT), ni parece, por otro lado, que haya voluntad de ampliar los procedimientos de solución extrajudicial de origen estatal.

Por ello, la solución extrajudicial de los conflictos laborales viene, en su caso, y esta es una peculiaridad del mundo laboral, de los acuerdos que al respecto se establecen mediante la negociación colectiva. La ley debe potenciar, pero no suplantar estos acuerdos.

1.3. LOS CONFLICTOS COLECTIVOS COMO ÁMBITO INICIAL DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL Y LA EXTENSIÓN HACIA LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Cuando han ido surgiendo procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales negociados colectivamente, la atención se fue centrando inicialmente en la solución de los conflictos colectivos.

Si se repara en el primer ASEC y los Acuerdos iniciales de País Vasco, Galicia y Cataluña, pioneros en la materia, así se aprecia. Esta conflictividad colectiva era la que preocupaba especialmente a las organizaciones sindicales y empresariales y por ello es lógico que se ocupasen primero de ella, que le diesen prioridad temporal.

Esto era lógico por muchas razones, entre las que pueden destacarse las siguientes:

1ª) Una razón práctica: la imposibilidad de abordar desde el inicio toda la conflictividad laboral, por lo que había que seleccionar una parte concreta de ella.

2ª) La inexistencia de soluciones eficaces para ciertos conflictos colectivos, como los derivados de las rupturas negociales.

3ª) La evidencia de que muchos conflictos colectivos jurídicos derivaban de la negociación colectiva, en concreto de la interpretación y aplicación de lo pactado, pese a lo que en el procedimiento judicial que los resolvía la intervención de los negociadores era mínima y en muchos casos inexistente, además de que la sentencia no siempre respondía a la intencionalidad de los negociadores.

4ª) El convencimiento de que en estos conflictos había que potenciar soluciones negociales, de reforzamiento de la autonomía colectiva.

5ª) El mayor impacto o trascendencia que podía tener la solución de ciertos conflictos colectivos frente a otros individuales.

6ª) La valoración de que la solución judicial no es mala para los conflictos individuales, por lo que en ellos la aparición de otras vías alternativas a la judicial no era tan urgente.

Lo cierto es que éstas y otras razones similares, llevaron a que inicialmente se centrasen los esfuerzos en poner en pie un marco para la solución de los conflictos laborales colectivos, iniciativa que se reforzó con la firma del ASEC estatal que, por evidentes razones territoriales, dejaba fuera de su ámbito los conflictos individuales.

En todo caso, no se dejaba de lado la solución extrajudicial de los conflictos individuales y era habitual que se aludiese en los Acuerdos a una posterior regulación de la extensión de la solución extrajudicial hacia los conflictos individuales, o al estudio de esa posibilidad, o a la negociación de un acuerdo distinto que contemplase esos conflictos, o, como hacía el ASEC y ahora hace el ASAC estatal, a su remisión a otros ámbitos.

La extensión de los Acuerdos de solución extrajudicial a los diferentes ámbitos autonómicos ha hecho que se fuesen incorporando al ámbito de muchos de ellos diversos tipos de conflictos individuales, aunque no la totalidad.

En el informe que elaboraron Sala Franco y Alfonso Mellado y publicó el CES, a fines del año 2000, se podían detectar ya diversos Acuerdos que abordaban la solución de los conflictos individuales cuando el empleador era un ente privado. No, sin embargo, en relación con el Estado ni en materia de Seguridad Social. Aunque, generalmente, la inclusión en el ámbito del Acuerdo se producía solo en relación con algunos de los conflictos individuales.

Existían en aquél momento desde los Acuerdos más ambiciosos, como el de La Rioja, que solo excluía a los conflictos sobre tutela de

la libertad sindical y derechos fundamentales, hasta los que entonces eran más limitados en cuanto a la inclusión, dejando al margen, claro, los que excluían de su ámbito a los conflictos individuales.

La situación ha ido evolucionando hacia una extensión a los conflictos plurales e individuales, especialmente en materias como clasificación, fijación de fechas de vacaciones, movilidad geográfica, reconocimiento de antigüedad, modificación sustancial, reconocimientos de excedencias, licencias y permisos, ciertas reclamaciones de cantidad, jornada de trabajo y horario, y movilidad funcional. Más raramente se incorporan asuntos sobre extinción contractual, que en algunos casos quedan fuera expresamente del arbitraje, y no es usual que se incorporen los problemas sobre vulneración de derechos fundamentales.

Esta extensión hacia la solución extrajudicial de conflictos laborales individuales encuentra diversas razones:

1ª) El hecho de que en algunas Comunidades Autónomas el volumen de conflictividad colectiva es escaso.

2ª) La realidad de que muchos conflictos plurales son muy similares a los colectivos, por lo que existe en ellos también una gran posibilidad de solución negociada.

3ª) La escasa eficacia de los órganos administrativos de conciliación.

4ª) La aparición de nuevos conflictos individuales en los que el contenido jurídico no es grande (seguridad y salud laboral, reorganización productiva), por lo que la solución extrajudicial puede resultar más adecuada que la judicial, por su flexibilidad y su mayor capacidad para integrar componentes no estrictamente jurídicos.

1.4. LA EVOLUCIÓN EN LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

En esta materia, la iniciativa de los representantes de los trabajadores y empresarios ha precedido, sin duda, al legislador.

Así, ya en 1984, se firmó en el País Vasco, el primer Acuerdo en la materia, conocido como PRECO (O PRECO-I). Este Acuerdo, que sólo suscribieron ELA-STV y CC.OO. y CONFEBASK, estuvo en vigor y no fue prorrogado a su finalización, producida en 1987, pero

en Junio de 1990 se suscribió un nuevo Acuerdo, el PRECO-II, que en este caso firmaba también UGT.

En Cataluña, en Noviembre de 1990, UGT, CCOO y Fomento Nacional del Trabajo, suscribieron un acuerdo en el que se contemplaba la solución extrajudicial de conflictos laborales, que quedaba pendiente de un desarrollo reglamentario, que se produjo en Mayo de 1991, si bien no se publicó en el DOGC hasta febrero de 1992.

En Galicia, la Confederación de Empresarios de Galicia, y CCOO, UGT y CIG, suscribieron en 1992, publicado en el DOG en abril de 1992, un Acuerdo de solución de conflictos en ese ámbito territorial.

Finalmente, en la Comunidad Valenciana se suscribió en 1993 un Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, entre CIERVAL (la confederación de empresarios de ámbito autonómico) y CCOO y UGT, que tuvo muy escasa eficacia práctica.

Si tenemos en cuenta las fechas de estos Acuerdos, podremos llegar a la conclusión de que en los diversos momentos en los que se produjeron, ni el Estatuto de los Trabajadores, ni las normas procesales laborales establecían un marco, siquiera reducido, para que pudieran funcionar.

La única referencia legal en las citadas normas, estaba en la posibilidad, reconocida en la LPL desde 1990, de que la conciliación pudiera efectuarse, bien en un órgano de creación administrativa, bien en uno de origen convencional, negociado entre las organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios.

El funcionamiento de estos sistemas de solución extrajudicial tenía mucho de voluntarismo, ante la inexistencia de un marco legal adecuado, pero, por otro lado, estaba demostrando una clara opción de los agentes sociales y venía a intentar remediar una de las más claras insuficiencias del desarrollo constitucional en materia de derechos colectivos.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral que se produjo en 1994, intentó remediar la situación y pretendió establecer un marco legal que permitiese un adecuado funcionamiento de estos sistemas extrajudiciales, teniendo en cuenta, además, que algunos de los problemas a los que se enfrentaban sólo podían ser resueltos por normas con rango legal (eficacia de las soluciones, impugnación judicial de laudos y acuerdos, interrupción de plazos, etc.).

Ese marco potenció la solución extrajudicial de conflictos laborales. A su amparo se suscribió el ASEC, que estableció el primer Acuerdo a nivel estatal sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y numerosos Acuerdos de ámbito autonómico.

Es más, la propia firma del ASEC dinamizó la negociación al respecto en ámbitos autonómicos, en cuanto sirvió de referente, e incluso de texto de referencia que se copia, casi literalmente, en numerosos acuerdos autonómicos.

En la actualidad existen Acuerdos a nivel estatal y en todas las comunidades autónomas si bien no todos acogen los mismos conflictos, ni cuentan con el mismo grado de eficacia aplicativa.

Las pautas más generales que pueden apuntarse del funcionamiento de estos sistemas serían las siguientes:

1ª) Una escasa utilización del arbitraje — lo que no es negativo aunque cabe esperar que vaya creciendo —.

2ª) Un cierto éxito en el funcionamiento de los trámites de conciliación y mediación. El porcentaje real de eficacia es importante, especialmente en lo referente a conflictos colectivos, pues se está solucionado un cierto número de ellos en sede extrajudicial, lo que no ocurría anteriormente y, desde luego, tanto en términos de conflictos colectivos como de individuales, el funcionamiento es considerablemente mejor que el de las instituciones administrativas de conciliación, habiéndose demostrado la eficacia de dar mayor intensidad al trámite de conciliación, aproximándolo más a una mediación.

Incluso, en muchos casos, existe una percepción de que las propuestas y contactos que se producen en la mediación permiten que posteriormente se sigan negociando conflictos en los que no se alcanza inicialmente acuerdo y, al cabo de cierto tiempo, esas negociaciones posteriores a la mediación pero fundadas en lo que en ella ocurrió, generan posibilidades de acuerdo y en no pocos casos acaban con una solución negociada del conflicto.

1.5. LA FUNCIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Es importante destacar que estos procedimientos no pueden verse como una pretensión de sustitución del marco judicial.

Sí que hay una cierta pretensión lógica — y declarada expresamente en algún Acuerdo — de sustitución del marco de conciliación administrativa, ampliamente ineficaz y muy pasivo, pero no se extiende de la misma al marco judicial, que debe seguir teniendo un papel muy importante.

Así pues, estos sistemas pretenden ofrecer otra alternativa complementaria que puede ser muy interesante, especialmente en aquellos conflictos en los que van a entrar en juego consideraciones no estrictamente jurídicas (económicas, técnicas, de oportunidad, sindicales, de comparación, de equidad pura, etc.) o en los que la solución judicial no es posible (negociación).

Es más, en algunos de los conflictos novedosos que están apareciendo en el marco laboral (seguridad y salud laboral, productividad, valoración de puestos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral) estos sistemas pueden estar en condiciones de ofrecer una flexibilidad, un asesoramiento técnico imparcial y, sobre todo, una fundamentación no estrictamente jurídica de la solución, que puede introducir elementos más positivos que la solución judicial tradicional.

Por otro lado, estos sistemas pueden ofrecer soluciones que no son propias del proceso judicial (arbitrajes de últimas ofertas, de máximos y mínimos, de equidad, condicionados por informes técnicos, etc.).

Además, la función esencial de potenciar la negociación colectiva obliga a contemplar estos procedimientos como algo diferente a la solución en Derecho.

Ya no se trata de plantearse si la norma da o no esto, lo que no es una visión adecuada a la dinámica tremendamente cambiante de las actuales relaciones laborales y productivas, en las que muchas veces ni la norma estatal ni el convenio pueden responder con la celeridad adecuada, sino de introducir otras consideraciones más en la línea del carácter complejo e interdisciplinar que tienen las relaciones laborales, y en la dirección de buscar las soluciones que mejor garanticen el futuro de las relaciones entre las partes.

No puede existir, pues, una especie de competencia entre estos sistemas y el judicial.

El marco más natural de la solución extrajudicial es la potenciación de la negociación y, por lo tanto, como se dijo, es positivo que se produzcan acuerdos en la mediación y se acuda poco al arbitraje.

La solución arbitral será interesante, sobre todo, en aquellos casos en los que, como se ha expuesto, pueda ofrecer algo que no es propio del proceso judicial; en los restantes tiene poco sentido, pues los órganos judiciales ya pueden ofrecer una solución en derecho convenientemente fundada.

Expuestas estas consideraciones, que revelan la importancia y las peculiaridades de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, conviene entrar en el estudio concreto de lo que existe y parece que lo primero debe ser reflexionar sobre el marco jurídico existente.

2. EL MARCO NORMATIVO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: REGULACIÓN Y PROBLEMAS

2.1. EL MARCO NORMATIVO ANTERIOR A LA REFORMA LABORAL INICIADA CON LA LEY 35/2010

Para situar exactamente el impacto de las reformas legales de los años 2010, 2011 y 2012, es preciso detenerse, siquiera brevemente, en el marco normativo que existía con anterioridad a las citadas reformas, lo que permitirá analizar los cambios y valorar la necesidad de adaptación que en su caso exista en relación con los Acuerdos vigentes.

2.1.1. La existencia de un marco normativo escaso y dirigido esencialmente a los conflictos colectivos y las garantías esenciales que debe reunir.

El marco normativo existente con anterioridad a las reformas de 2010 y 2011 y la inicial de 2012 en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales era bastante parco y en ciertos casos insuficiente¹. Además, se produjo como respuesta a las primeras iniciativas de los agentes sociales y por tanto se centró especialmente en la regulación de los conflictos colectivos. La regulación presentaba algunas lagunas y problemas.

Conviene tener en cuenta, al respecto, que la solución extrajudicial de conflictos laborales debe garantizar que no exista indefensión de

¹ Como obra de referencia para el estudio de este marco normativo e incluso de los aspectos generales de la solución extrajudicial, nos remitimos a LANTARÓN BARQUÍN, D., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003.

las partes, la suficiente imparcialidad de los órganos y personas que intervienen en la solución, y permitir la obtención de resoluciones motivadas, con suficientes garantías de impugnación y ejecución, así como de cobertura del Fondo de Garantía Salarial y desempleo en los casos en que proceda.

Sería difícilmente defendible una solución extrajudicial de un conflicto que deje a las partes en peores condiciones, al menos en lo esencial, que la posible solución judicial de ese mismo conflicto.

De los aspectos indicados, la solución de algunos corresponden a los propios negociadores de los Acuerdos y sin duda los tienen en cuenta, otros corresponden al legislador por afectar a materias procesales, de orden público y sujetas, por tanto, a lo que dispongan las leyes, o a fondos o prestaciones públicas que igualmente sólo pueden quedar afectados en los términos legalmente previstos.

2.1.2. La posibilidad de crear convencionalmente procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales

Como el marco legal estaba pensado sobre todo para los conflictos colectivos, las previsiones acerca de la posibilidad de creación de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos de origen convencional se realizaban en relación con aquellos.

El artículo 91 ET venía a ratificar esta posibilidad al admitir que los convenios y los Acuerdos Interprofesionales sobre materias concretas, a los que se refiere el artículo 83. 2 y 3 del ET, suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma, regulasen procedimientos —entre los que se citaban específicamente la mediación y el arbitraje—, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos².

² En alguna opinión se plantea la duda acerca de la si la referencia legal al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores alcanza a los convenios y Acuerdos, o sólo a estos últimos, en cuyo caso, de optarse por este último, que no es lo habitual en la doctrina, cualquier convenio estatutario podría crear estos procedimientos de solución extrajudicial con aplicación del marco legal a que me estoy refiriendo. Al respecto VALDÉS DAL-RÉ, F., «Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previsto en el ASEC» en *Relaciones Laborales*, nº 15-16, 2000, pp. 3 y ss. Como veremos, en la actualidad existen algunas reglas de articulación en la materia y en cualquier caso las soluciones negociadas han sido flexibles para dar cobertura a todas las posibilidades.

Además, el artículo 85.1 E.T permitía y permite negociar «procedimientos para solucionar las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51» en cualquier convenio colectivo (esto es, de cualquier ámbito), procedimientos entre los que se encontrarán sin duda la mediación y el arbitraje, como se desprende claramente del precepto que alude a los laudos arbitrales. Incluso, conforme a la Disposición Adicional Decimotercera del ET, aun no pactados en un convenio concreto estos procedimientos, si existían en el ámbito territorial otros acordados sobre la base de las posibilidades que concede el artículo 91 del ET a que ya se hizo referencia, las partes podían acogerse a ellos para solventar sus desacuerdos en estos períodos de consultas.

Como puede apreciarse, las previsiones no alcanzaban a todos los conflictos colectivos laborales que pudiesen existir, aunque sí a muchos de ellos, pero los preceptos mencionados no impedían la posibilidad de que los procedimientos extrajudiciales de solución se extendiesen a materias distintas de las expresamente mencionadas, por ejemplo a conflictos de intereses, sobre huelga, sobre seguridad y salud laboral, a conflictos jurídicos sobre normas, pactos y decisiones que no sean convenios, etc.

Esta extensión era claramente posible. El propio artículo 89.4 del ET alude a la mediación en la negociación de convenios y las disposiciones que establecía la LPL no contemplaban limitaciones en cuanto a los conflictos solucionados, sino que en general se refieren a su aplicación a cualquier procedimiento de solución extrajudicial creado al amparo de los convenios y Acuerdos Interprofesionales a los que se refería el artículo 83 del ET.

Por su parte, el artículo 8.1 del RDLRT 17/1977, de 4 de marzo, permite que los convenios colectivos establezcan procedimientos de solución relativos a los conflictos que den origen a la huelga.

Lo que ocurre es que las dudas podían venir a la hora de determinar si todos estos procedimientos de solución que alcanzaban a conflictos laborales que no se contemplaban expresamente en los preceptos mencionados, gozaban del respaldo que suponía el marco jurídico legalmente establecido, especialmente en cuanto a eficacia y ejecución judicial de las soluciones en ellos alcanzadas, lo que, en todo caso, podía defenderse al amparo de la generalidad de las disposiciones que en la materia establecía la LPL.

En materia de solución de conflictos individuales, el artículo 91 ET aclaraba —y aclara— que los procedimientos que contempla, aun-

que están previstos inicialmente para conflictos colectivos jurídicos, pueden ser utilizados en cualquier conflicto individual si los afectados por él se someten expresamente a ellos. Es de destacar al respecto que, así como en materia de conflictos colectivos las previsiones legales no alcanzaban a todos ellos, en materia de conflictos individuales el artículo 91 del ET no hace salvedad alguna y por lo tanto los procedimientos de solución extrajudicial pueden extenderse a todos. Otra cosa es que esto último sea aconsejable, y en muchos casos no lo será por el volumen de conflictos que deberían asumirse y la imposibilidad material de los órganos de solución extrajudicial para hacerlo.

Además, en general, en relación con cualquier conflicto laboral, ya desde hace tiempo ha sido posible que la conciliación preprocesal se atribuya a un órgano de origen convencional, conforme a lo que disponían los artículos 63 y 154.1 de la LPL, que permitían que el órgano conciliador se crease mediante los Acuerdos y convenios a los que se refiere el artículo 83 del ET —regulación que se mantiene en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)—.

Aquí debe destacarse que el órgano de conciliación puede ser un órgano de conciliación, en sentido estricto, pero también un órgano de mediación informal como suele ser habitual, esto es, integrado en ese último caso por varios mediadores que hacen sugerencias y propuestas a las partes, pero sin que ello constituya realmente un proceso de mediación formalizado con propuesta final, plazo para realizarla, plazo para que las partes se pronuncien sobre ella, etc.

Es decir, no se desvirtuaba el papel de órgano conciliador por el hecho de que ésta fuese intensa ni por el hecho de que se le denominase de una u otra manera (conciliación, conciliación-mediación, mediación) —como se verá ahora se habla de conciliación y mediación—.

Tampoco hay que suponer que la única conciliación posible es la que adopta la forma que en su día se reguló en relación con la que hacía el IMAC; caben muchas formas de conciliación y todas ellas eran legalmente admisibles.

Lo esencial de la conciliación era —y es— la comparecencia ante un órgano y la no imposición a las partes de una solución.

Por lo tanto, los artículos 63 y 154.1 LPL habilitaban para el establecimiento de este trámite de conciliación, se llamase como se llamase, en todos los conflictos justiciables.

Un problema adicional es lo que ocurría cuando coexistiesen un órgano de conciliación convencional y otro administrativo.

En nuestra opinión no cabía deducir de los artículos 63 y 154.1 LPL —ni de sus equivalentes actuales— que las partes eran libres para acudir a uno u otro, sino que había que analizar si el órgano de origen convencional tenía atribuidas algunas funciones conciliatorias o mediadoras que resultasen obligadas conforme al Acuerdo que lo instauraba, para las partes en litigio. En este caso éstas deben acudir a él, y no al órgano administrativo; lo contrario desconocería la eficacia vinculante de los convenios que la Constitución ordena garantizar (artículo 37.1 CE) y que efectivamente se garantiza entre otros en el artículo 82.3 ET. La alternativa que ofrecía la LPL era la posibilidad de que existiese uno u otro órgano, o ambos repartiéndose las funciones o incluso, si así lo disponía el Acuerdo de creación convencional, que existiese libertad de las partes para acogerse a uno u otro, pero no amparaba desde luego que, vigente convencionalmente una obligación de acudir a un órgano concreto, pudiera acudirse al otro.

Por último cabe hacer alguna mención a la legitimación para negociar los Acuerdos Interprofesionales que establecen procedimientos de solución extrajudicial.

Al respecto parece claro que los sujetos legitimados para negociar estos Acuerdos no podían ser otros que aquellos a los que se refiere el artículo 83.2 ET esto es, las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito estatal o de comunidad autónoma, tal como ha sostenido la jurisprudencia³, pese a algún pronunciamiento judicial discrepante que legitimaba también a los sindicatos simplemente representativos⁴.

2.1.3. La obligatoriedad de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales

En principio nada obsta a que cualquier procedimiento de conciliación, mediación y arbitraje se ofrezca a las partes con carácter voluntario para acogerse a él si lo desean.

³ Al respecto, por ejemplo, SSTS 9-7-98, Ar/6260 y 30-1-99, Ar/1118. Indirectamente también en relación con el ASEC STS 22-9-98, Ar/7422. El tema ha sido objeto de estudio por LLOMPART BENNÀSSAR, M., en «Sindicatos legitimados para negociar acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y con derecho a participar en los sistemas que establecen», en *Aranzadi Social*, Volumen Estudios, 1999, pp. 879 y ss.

⁴ Al respecto, por ejemplo STS (Cont-Admto.) 19-6-98, Ar/5913.

Los problemas estriban en determinar si era posible, por el contrario, imponer a las partes algún procedimiento de solución extrajudicial al que debiesen acogerse obligatoriamente.

Habría que diferenciar al respecto dos supuestos.

Uno el que hacía referencia a los trámites de conciliación y/o mediación y otro el que hacía referencia al sometimiento al arbitraje.

En cuanto a los trámites de conciliación y mediación nada obstaba en el anterior marco regulador a que pudieran configurarse con carácter obligatorio para las partes, pues con ello, ni se lesionaba el derecho de tutela judicial efectiva en los conflictos justiciables — en cuanto a que no impiden el acogimiento posterior al proceso judicial —, ni tampoco el derecho de negociación colectiva en los conflictos no justiciables — en cuanto que, por propia definición, en esos trámites no se impone a las partes ninguna solución en contra de sus deseos —, y ni siquiera lesionan el derecho de huelga — en cuanto que tampoco impiden, todo lo más postergan y por muy breve plazo — la declaración o celebración de la huelga.

No parecía, pues, que existiese — ni que exista ahora — ningún impedimento para que se regulasen esos trámites preprocesales o extrajudiciales con carácter obligatorio.

Pudiera pensarse que ello no es tan claro en los conflictos individuales, pues el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores señalaba que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos creados convencionalmente serían utilizables en las controversias individuales «cuando las partes expresamente se sometan a ellos».

Con esta afirmación parecería que estos procedimientos sólo podrían configurarse como procedimientos voluntarios. La conclusión no puede ser tan absoluta pues esa previsión hay que interpretarla referida tan sólo al arbitraje y en su caso a la mediación formalizada, pero no a los trámites conciliatorios que bajo la denominación de conciliación o conciliación-mediación, o incluso mediación, se regulan en muchos Acuerdos de Comunidad Autónoma y que vienen a sustituir a la conciliación administrativa, tal como posibilitan las normas procesales.

Ese trámite de conciliación, se denomine como se denomine, tenía la obligatoriedad que le era propia conforme a la LPL.

En los conflictos colectivos no había impedimento legal ni siquiera en los trámites de mediación formalizada, e incluso el trámite de conciliación-mediación podía convertirse, también, en alternativa a la

conciliación preprocesal en sede administrativa, conforme a lo que establecía el artículo 154.1 LPL.

En cuanto al arbitraje en el marco normativo anterior era difícil sostener la posibilidad de un arbitraje obligatorio, precisamente por las razones contrarias a las expuestas en materia de conciliación y mediación — el laudo arbitral sí que excluye la solución judicial, impone una solución y puede impedir la realización de una huelga —; además, en este caso sí, el artículo 91 ET lo excluiría claramente en los conflictos individuales. No obstante podía recordarse que ya existe un arbitraje laboral obligatorio — el establecido legalmente en materia electoral — y se viene admitiendo sin problemas, posiblemente por las amplias posibilidades de recurso contra el laudo y es que, ciertamente, un arbitraje con grandes posibilidades de recurso judicial contra el laudo se aproxima mucho a los arbitrajes sin laudo vinculante o mediaciones reforzadas, que no tendrían problemas de encaje legal y que son propios de otras culturas jurídicas, que a los arbitrajes en sentido estricto tal como en nuestro ordenamiento se regulan tradicionalmente.

Es más el Real Decreto Ley 3/2012, como se dijo y aunque este estaría enmarcado ya en las reformas que se analizan y no en la situación precedente, añade otro arbitraje obligatorio — siempre que lo pida una de las partes — de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o de los órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, si bien dicho arbitraje, como se expuso, está pendiente de desarrollo reglamentario y, al menos hasta conocer dicho desarrollo, nos suscita dudas, por un lado en cuanto a su eficacia real y, por otro, en cuanto a su ajuste a las posibilidades constitucionales al respecto.

Lo que desde luego sí era posible ya en el marco regulador vigente con anterioridad a la Ley 35/2010, era la realización de compromisos de futuro, en los que las partes acordasen acogerse en el futuro a procedimientos de mediación y arbitraje cuando les sobreviniesen conflictos. Estos pactos que, cuando llega el caso, obligan a estar a lo estipulado, no alteran el carácter voluntario de los procedimientos, pues son las partes las que se comprometen para el futuro; incluso los citados pactos pueden ser establecidos en convenio y su aplicación en materia de conflictos colectivos no parece plantear dudas de constitucionalidad ni de legalidad, pues nacen, en definitiva, de un acto voluntario de los propios afectados por el compromiso o de sus representantes.⁵

⁵ Al respecto, por todos, DURÁN LÓPEZ, F., «El laudo arbitral en los conflictos laborales», op. cit., especialmente pp. 106 a 110, defendiendo incluso la posibilidad en conflictos individuales.

Es claro que esos pactos quedarán sujetos a todos los límites genéricos de las obligaciones: voluntariedad, licitud, inexistencia de error, coacción, etc. pero son posibles y muy útiles. Su aparición puede darse en pactos colectivos, en el propio contrato de trabajo o en un pacto posterior, pero en cualquier caso será imprescindible la aceptación por el empresario y el trabajador o trabajadores directamente afectados o sus representantes, en función de que el pacto afecte a conflictos individuales o colectivos.

Es ésta una posibilidad en extremo interesante, sobre todo para los negociadores de convenios colectivos o pactos de empresa y similares; nada impide que en el momento de regular derechos y obligaciones las partes firmantes sometan algunas de las controversias posteriores a un compromiso arbitral que ya quede establecido, tal como ahora se confirma legalmente. Especialmente ello resulta de interés cuando se regulan cuestiones que encierran un profundo trasfondo no jurídico (descuelgue salarial, sistemas de trabajo y rendimiento, seguridad y salud laboral, incluso problemas de conciliación de la vida familiar y laboral en los que en muchos casos se trata de conciliar los deseos del trabajador con las posibilidades productivas y organizativas de la empresa).

Por otro lado, surgido el conflicto puede ser tan difícil solucionarlo como acordar un compromiso arbitral

Además, la configuración como obligatorios de los trámites de conciliación y mediación puede tener algún efecto adicional en ciertos conflictos colectivos.

Por ejemplo, en los relativos a los desacuerdos en períodos de consulta, pues el empresario no podría adoptar su decisión o autorizarse ésta por la Administración (artículos 47 ó 51 ET), sin sujetarse previamente a los trámites de conciliación-mediación obligatorios, pero, a su vez, la corrección de la decisión empresarial quedaría en su caso confirmada rápidamente y por tanto se evitaría la incertidumbre de lo que el posterior proceso judicial pudiera determinar, además de generar una dinámica de diálogo que no siempre es fácil en las empresas que responda con la celeridad necesaria a las exigencias del mercado, de una demanda cambiante, de unas circunstancias cada vez más impredecibles⁶.

⁶ Son numerosas las opiniones que han resaltado la importancia de la participación en la empresa moderna, como elemento esencial para pasar de una cultura de la confrontación a otra del diálogo. Por todos DURÁN LÓPEZ, F. y SÀEZ LARA, C., *El papel de la participación en las nuevas relaciones laborales*, Civitas-CARL, Madrid, 1997.

No es, pues, irrelevante que estos trámites se configuren como obligatorios y en el marco precedente, como se ha visto, ya existían posibilidades que ahora se han reforzado.

2.1.4. La eficacia de las soluciones extrajudiciales en los conflictos y la posibilidad de ejecución de las mismas

El marco normativo precedente contemplaba, aunque en términos muy genéricos la eficacia de las soluciones obtenidas en mediación y arbitraje en los conflictos que se tramitaban en los procedimientos de solución extrajudicial.

Las reglas aplicables en algunos casos había que deducirlas, no tanto de lo que legalmente se establecía, cuanto de los silencios acerca de lo no regulado y, en principio, parecían conducir a una diferenciación clara entre las soluciones de los conflictos colectivos y las de los conflictos individuales.

2.1.4.1. La eficacia de las soluciones en los conflictos colectivos

En cuanto a la eficacia de los acuerdos y laudos que solucionan conflictos colectivos, el artículo 91 ET optaba por su equiparación a la eficacia de un convenio colectivo, siempre que las partes que los suscribiesen —o acordasen el compromiso arbitral— gozasen de la legitimación y mayoría suficiente para pactar un convenio de los regulados por el ET (artículos 87 y 88 y 89 del ET). No se aclaraba lo que ocurría en caso contrario, aunque, por analogía con lo establecido para la conciliación en el artículo 154.2 LPL, la solución más lógica parecía ser la de entender que entonces se equipararían a los pactos colectivos de eficacia contractual y limitada a los representados por las partes que suscriban el acuerdo o el compromiso arbitral, esto es, a los pactos extraestatutarios.

Por supuesto, lo anterior regía sólo para los conflictos colectivos y en relación con ellos no se establecían diferencias, en atención, muy posiblemente, a que la ley estaba pensando sólo en un tipo de conflictos colectivos, los de interpretación y aplicación de convenios.

Los problemas se planteaban en orden a la eficacia de las soluciones en otro tipo de conflictos distintos a los legalmente contemplados.

En materia de solución de desacuerdos en períodos de consulta de los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, el artículo 85.1 del ET equiparaba

el laudo al valor del acuerdo en período de consultas, silenciando la eficacia del acuerdo en mediación, pero éste, sin duda, era — y es — equiparable al acuerdo directo entre las partes y por lo tanto, también debe gozar de la misma eficacia.

Finalmente cabía pensar en el valor que pudiera tener el acuerdo en ciertos conflictos que se han incorporado al ámbito del ASEC y se mantienen en el ASAC y a algún acuerdo de ámbito autonómico. Estos conflictos son aquellos que sean sometidos a los procedimientos del ASEC-ASAC por una comisión paritaria como consecuencia de cuestiones de aplicación o interpretación del convenio de referencia que hayan provocado un bloqueo en la adopción de la solución correspondiente. Parece claro que, conforme a las previsiones legales vigentes antes de la reforma, el acuerdo que pudiera obtenerse sería equiparable al acuerdo que directamente se hubiese obtenido por la comisión paritaria, valor que tampoco era pacífico, especialmente cuando se planteaba el grado de vinculación del mismo para los órganos judiciales. En el fondo estaríamos ante un acuerdo vinculante pero sujeto a amplias posibilidades de impugnación judicial.

Por otro lado, en general, estas soluciones no serían directamente ejecutables, salvo que su contenido lo permitiese, lo que no era totalmente descartable.

En la mayor parte de los casos, la eficacia de convenio colectivo y la generalidad de la solución lo que hace es determinar derechos y obligaciones a los que las partes deben atenerse y, si no los respetan, ello puede motivar, a posteriori, las reclamaciones individualizadas que procedan, sirviendo la solución como norma o acuerdo de referencia para la determinación de los respectivos derechos y obligaciones, que es por otro lado el valor que normalmente tiene la sentencia en los procesos colectivos, aunque cabe, como ahora se confirma legalmente, alguna posibilidad de ejecución individualizada.

2.1.4.2. La eficacia de las soluciones en los conflictos individuales

En las controversias individuales, la ley no aclaraba el valor legal del acuerdo o laudo, aunque lógicamente podía pensarse en su equiparación a un acuerdo contractual entre las partes, por cuanto que son ellas las que se acogen directamente al proceso de conciliación, mediación o arbitraje.

Si su acuerdo da origen al citado procedimiento, el resultado del mismo responde a la propia eficacia del acuerdo inicial de ponerlo en marcha.

Es esta la opinión que se asume en general por la doctrina⁶.

Además el acuerdo en conciliación y mediación tenía efectos equiparables a la conciliación prejudicial y era ejecutable como ésta (artículo 68 LPL).

2.1.4.3. La ejecución de los laudos arbitrales

Por otro lado, tanto en conflictos individuales como colectivos, conviene analizar en cuanto a eficacia la posibilidad de ejecución de los laudos.

Al respecto hay que señalar que, en cuanto a los laudos arbitrales firmes, la Disposición Adicional Séptima de la LPL, reconocía la posibilidad de ejecución judicial, al equipararlos a estos efectos a las sentencias firmes. Claro es, la ejecución estaba condicionada a que el título tuviese un contenido ejecutable, lo que, como se dijo, no ocurría en muchos conflictos colectivos.

Lo que desde luego no preveía expresamente la ley es que el laudo no es una sentencia y puede suscitar algún problema de contenido que dificulte su ejecución directa.

Por otro lado, la fórmula utilizada por la LPL planteaba dos problemas:

1º) La regulación legal equiparaba a efectos de impugnación los laudos firmes a las sentencias firmes. No había, pues, previsión expresa sobre lo que ocurre con los laudos no firmes y sobre si cabía su ejecución provisional, que sí que es posible en las sentencias no firmes. Si estamos en materias de orden estrictamente procesal, no cabe más interpretación que la de entender que sólo la ley podía regular esta cuestión y, a la vista del silencio de la misma, no cabía ejecución provisional de ningún laudo.

2º) El reconocimiento del carácter ejecutable de los laudos se producía en relación con los laudos firmes. Por tanto era esencial determinar cuándo podía considerarse firme un laudo y aquí surgía otro problema, pues la regulación legal no fijaba ningún plazo para el recurso contra el laudo. Se producían así dudas al respecto.

⁶ Por todos SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L., *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1996, p. 43 y LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares: Régimen Jurídico*, UIB, Palma, 2002, p. 120.

2.1.5. La posibilidad de impugnación judicial y/o recurso frente a las soluciones alcanzadas

En cuanto a las posibilidades de impugnación judicial de estos acuerdos y laudos y en cuanto a los motivos y procedimiento para la misma, el artículo 91 ET se remitía a lo que estaba previsto para los convenios colectivos, sin matizar nada en cuanto a conflictos individuales.

Esa conclusión legal podía ser coherente si se contemplaban exclusivamente los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios y en su caso los propios de negociación, pero no en cuanto se solucionaban otro tipo de conflictos.

En todo caso, la ley señalaba que, además de los motivos de impugnación previstos para los convenios colectivos (ilegalidad y lesividad grave de los intereses de terceros), frente a estos laudos cabía recurso adicionalmente cuando el laudo era «ultra vires» (“cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión”), o se dictase con defectos de procedimiento (“en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto”), defectos que había que entender de gravedad y con posibilidad de indefensión, exigencia lógica aunque la ley no lo dijese.

El cauce de impugnación debería discurrir, pues, conforme a la afirmación literal de la ley, por el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos de los artículos 161 y siguientes de la LPL, aunque algún Acuerdo se remitía al artículo 67 de la LPL —solución, por cierto, más lógica—.

Parece claro que el procedimiento especial de impugnación de convenios no era siempre adecuado y que debía hacerse una interpretación más sistemática, que diferenciase entre el cauce de impugnación previsto para los conflictos colectivos y el previsto para los individuales.

En relación con los conflictos individuales, para impugnar los acuerdos obtenidos en conciliación, conciliación-mediación y aún mediación, por aplicación analógica que parece evidente en este caso, el cauce de impugnación debía ser el previsto para la conciliación judicial.

En cuanto a los laudos dictados en conflictos individuales, como ya se dijo, no parece que se pudiese aplicar el procedimiento de

impugnación de convenios, pero ciertamente la ley no establecía otro, lo que generaba dudas acerca del cauce impugnatorio e incluso acerca de la competencia del orden social al respecto⁸.

Creemos que algunas conclusiones podían establecerse sobre la impugnación de los laudos en conflictos individuales:

1ª) Las causas impugnatorias podían ser las generalmente previstas en el artículo 91 ET, esto es, ilegalidad, lesividad para terceros, existencia de laudo ultra vires o defectos graves de procedimiento que hubiesen podido producir indefensión.

2ª) En cuanto al procedimiento de impugnación, a la vista de la falta de previsión legal expresa, cabía remitirse al procedimiento ordinario, no sólo en atención a las previsiones generales del artículo 102 LPL, sino porque era lo normal, pues no cabía utilizar procedimientos colectivos obviamente inadecuados, ni los correspondientes a la modalidad procesal que hubiese resultado aplicable a la cuestión de fondo, pues no era ésta la que se resolvía, además de que las previsiones de esas modalidades podían ser inadecuadas. Piénsese, por ejemplo, que si el laudo impugnado es por despido, la sentencia no se ajustaría a lo previsto para la modalidad de despido.

3ª) La sentencia que se dictase, por lo mismo, no siempre resolvería la cuestión de fondo sujeta a arbitraje. En nuestra opinión, si anulaba el laudo por cuestiones formales, no debía resolver la cuestión de fondo, sujeta a compromiso arbitral, debiendo limitarse a los pronunciamientos que procediesen en torno al laudo y a ordenar, en su caso, la repetición del procedimiento arbitral.

Cuando entendiéndose que el laudo era ultra vires, anularía solamente aquellos pronunciamientos que pudieran considerarse como tales o todos ellos si el exceso les afectaba, pero también aquí lo procedente sería ordenar un nuevo laudo.

Cuando se considerase el laudo lesivo para terceros, había que anular aquellos aspectos que así resultasen, disponiendo en este caso lo que procediese. Finalmente, cuando el laudo fuese ilegal procedería la sustitución de las partes ilegales por lo que resultase legal, siendo este el supuesto en el que más claramente la sentencia judicial incidiría sobre la cuestión de fondo.

⁸ Al respecto véase el debate y las diferentes posiciones doctrinales en LLOMPART BENNÀSSAR, M. *El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares: Régimen Jurídico*, op. cit. p. 132.

Ahora bien, aunque todo lo anterior pudiese resolverse en atención a una interpretación sistemática y lógica y en algunas partes resultaba aplicable también a los conflictos colectivos —por ejemplo en cuanto a los tipos de sentencia y contenido de cada una de ellas—, de todas maneras siempre era mejor solucionar las dudas mediante una reforma legal, y, por otro lado, subsistía un problema pues la aplicación del proceso de impugnación de convenios o, al no ser aplicable éste, la falta de cualquier otra regulación expresa, conllevaba la inexistencia de un plazo concreto para formular la impugnación, con la duda, incluso, de si la posibilidad se mantendría a lo largo de todo el período de vigencia del laudo, situación desde luego no deseable por la inseguridad que generaría y que conducía a no saber cuándo el laudo era firme y por tanto ejecutable.

En nuestra opinión cabían diversas situaciones:

1^a) Que los propios Acuerdos regulasen el plazo de impugnación del laudo. Es cierto que esto producía dudas pues es una materia de orden público procesal que, por lo tanto, no puede quedar abierta a la regulación de las partes. Pero también se podía argumentar que eran las partes las que libremente se acogían a un compromiso arbitral y que, si el procedimiento al que se acogían fijaba un plazo de impugnación del laudo, ellas aceptaban tácitamente ese condicionante y debían estar al mismo, por lo que, transcurrido ese plazo, decaían en cualquier posibilidad impugnatoria, debiendo considerarse el laudo firme —y como se dijo ejecutable—.

Ésta es la solución que alguna sentencia aplicó y parecía que es la que debía prosperar⁹.

2^a) Aplicar analógicamente el plazo de 30 días de caducidad para la impugnación de la conciliación (67.2 LPL). Solución razonable también en la medida que el compromiso arbitral en definitiva nace del acuerdo de las partes, pero que forzaba los términos literales de la ley, que no preveía ese plazo para la impugnación de los laudos.

3^a) Aplicar los plazos de prescripción y caducidad previstos para la cuestión de fondo. Lo que no parecía lógico, pues no es ésta la que se impugnaba y además podía diferir mucho el plazo para impugnar el laudo cuando resultasen aplicables los plazos de prescripción ordinarios.

⁹ Al respecto SAN 14-12-98, AL 752/1999, STSJ (Cataluña) 13-1-98, Ar/5365.

2.1.6. Los efectos en cuanto a plazos del acogimiento a procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

En cuanto a los efectos en relación con los plazos procesales, el artículo 65.3 LPL señalaba que los compromisos arbitrales a que se ha hecho mención suspendían el plazo de caducidad e interrumpían el de prescripción hasta que adquiriese firmeza el laudo o la sentencia recaída en relación con su impugnación, de haberse producido ésta.

Silenciaba por el contrario lo que ocurría con la mediación, que podía equipararse a la conciliación y producir el mismo efecto conforme al artículo 65.1 de la LPL.

Otro problema es lo que la ley quería decir al considerar que el compromiso arbitral interrumpía los plazos de prescripción y suspendía la caducidad pues, si el arbitraje estaba llamado a solucionar el conflicto, no se sabe muy bien para que se reanudaran los plazos posteriormente. Posiblemente, la única solución era entender que se estaba refiriendo a los conflictos colectivos y a que tras el conflicto colectivo se interpusiesen acciones individuales basadas en la solución colectiva, pero en cualquier caso era difícilmente comprensible el precepto¹⁰, aunque lo realmente importante era el efecto interruptivo de la prescripción y suspensivo de la caducidad que debía atribuirse a la solicitud de conciliación o mediación y a la aceptación de un procedimiento arbitral.

2.1.7. La cobertura por el Fondo de Garantía Salarial y a efectos de desempleo de las soluciones extrajudiciales en los conflictos individuales

El ET parecía contemplar la cobertura por el Fondo de Garantía Salarial de los laudos obtenidos en los procedimientos de solución

¹⁰ Como señala, por todos, VALDÉS DAL-RE, F. «Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previsto en el ASEC», op. cit. p.10. En algunas opiniones se señala que el precepto, a diferencia de lo que he expuesto en el texto, está previsto solamente para el arbitraje de controversias individuales, sobre la base de que en las controversias colectivas no juegan los plazos indicados; en este sentido DESDENTADO BONETE, A., «El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos» en CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BOENTE, A., *Reforma y Crisis del Proceso Social*, Aranzadi, Pamplona, 1996, pp. 252 y 253. A la vista del tenor literal del precepto, de lo que expongo en el texto y de la realidad de que ciertas acciones, aun planteadas como conflictos colectivos se han sujetado a plazos, por ejemplo en impugnación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, no me parece que pueda sostenerse esa interpretación.

extrajudicial, cuando en el artículo 33.9 del ET establecía que el citado organismo tendría la consideración de parte en los procedimientos arbitrales a efectos de asumir las obligaciones previstas en el artículo 33 del ET, esto es, abono de salarios e indemnizaciones en los términos allí establecidos.

Además de ello siempre ha sido pacífica la cobertura del FOGASA de los salarios reconocidos en conciliación, y en estos momentos parece claro que las indemnizaciones por despido reconocidas en conciliación no judicial no cuentan con la garantía del FOGASA ¹¹.

En cuanto a lo dispuesto para los laudos, se apreciaba poca claridad porque otros preceptos parecen contradecir lo que se establecía en el ya citado.

Así, el apartado 1 del artículo 33 del ET, sólo consideraba salario las cantidades reconocidas como tal en conciliación o resolución judicial. El apartado 2 sólo contemplaba la garantía sobre indemnizaciones reconocidas en sentencia, conciliación judicial o resolución administrativa.

Se silenciaba cualquier referencia a los laudos arbitrales, por lo que solamente desde una interpretación extensiva de dichos preceptos podría llegar a ser operativa la previsión legal ¹², aunque dicha interpretación extensiva quedaría justificada, tal como se ha dicho, por el apartado 9 del artículo 33, que es el que debía prevalecer, pues en caso contrario su presencia sería incomprensible, pese a que se llegó a sostener su inoperatividad por la Secretaria General del Fondo de Garantía Salarial ¹³, lo que aconsejaba, una vez más, una reforma legal que dispase algunas dudas.

En cuanto a la protección por desempleo en las extinciones contractuales, el problema es menor pues, ante el despido, el trabajador puede solicitar automáticamente dichas prestaciones, además de que los acuerdos en conciliación, y por extensión en la mediación, acreditan la situación legal de desempleo.

¹¹ El tema ha merecido incluso una sentencia del TJCE, concretamente de 21 de febrero de 2008, que confirma que se ajusta a la normativa comunitaria la exclusión de cobertura sobre la indemnización de despido reconocida en conciliación no judicial, aunque entiende lo contrario respecto a los salarios de tramitación sobre lo que sí debería existir cobertura cuando se determinen en conciliación, sea esta judicial o no.

¹² Al respecto RÍOS SALMERÓN, B., «Aspectos procesales de la reforma de 1994» en *Relaciones Laborales*, Volumen 1994, p. 417.

¹³ Al respecto LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares: Régimen Jurídico* op. cit. p. 142 y 143.

En cuanto a los laudos, en algún momento, el INEM cuestionó su utilidad a esos efectos, con argumentos altamente discutibles¹⁴, pero parece insostenible cualquier objeción cuando el trabajador puede inscribirse en el desempleo y solicitar las prestaciones en atención a la simple carta de despido.

2.2. EL IMPACTO DE LAS LEYES REFORMADORAS EN EL MARCO NORMATIVO

La reforma laboral, introducida por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre (BOE 18 de septiembre), que sustituye al Real Decreto-Ley 10/2010, ha intentado potenciar la solución extrajudicial y muy concretamente el arbitraje, como procedimiento adecuado en numerosos conflictos laborales, especialmente en algunos de los que antes señalamos que, en nuestra opinión, más se prestaban a ello.

En todo caso la regulación no dejaba de plantear algunos problemas y dependía, en buena medida, del desarrollo que la propia negociación colectiva estableciese.

Lo cierto es que sobre la cuestión y en orden a reforzar esa dirección han incidido sucesivas leyes reformadoras, concretamente el Real Decreto-Ley 7/2011, que ha reformado la negociación colectiva y la nueva Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) que impacta en cuestiones como la impugnación de los acuerdos de mediación y los laudos arbitrales, entre otras cuestiones y que se publicó en el Boletín oficial del Estado del día 11 de octubre de 2011, entrando en vigor a los dos meses de su publicación.

A su vez el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, también ha sido objeto de nuestro examen en lo que aquí interesa, si bien su impacto en esta materia es más bien indirecto, especialmente centrado en la nueva posibilidad de arbitraje que introduce en materia de des-cuelgue o inaplicación de las cláusulas de los convenios estatutarios (art. 82.3 ET en su nueva redacción).

También inciden en la materia, aunque más limitadamente, el nuevo Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio —que en reali-

¹⁴ Nuevamente como texto de referencia remitimos para resumir el debate al respecto a LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares: Régimen Jurídico*, op. cit. p. 143.

dad queda sin eficacia práctica y en gran medida derogado al desaparecer la autorización administrativa conforme al Real Decreto-Ley 3/2012, que en su Disposición final decimoquinta anuncia que en el plazo de un mes el Gobierno aprobará el nuevo reglamento al respecto— y la reforma de la Ley Concursal, Ley 22/2003, de 9 de julio, introducida mediante la Ley 38/2011, de 10 de octubre.

En un orden menor, limitado a las obligaciones de registro de acuerdos y laudos, incide también en los Acuerdos la publicación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro u depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Con el conjunto de estas reformas se ha intentado incentivar el recurso a los sistemas de solución extrajudicial y solucionar algunos problemas del marco regulador vigente con anterioridad. No obstante, buena parte del futuro de estas reformas depende de la recepción que de las mismas se haga en la negociación colectiva, algo que es prematuro juzgar.

En todo caso, conforme a la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 7/2011, se concede un plazo para que los Acuerdos Interprofesionales se adapten a las previsiones de la citada norma, plazo que vence el 30 de junio de 2012.

Hasta que esa adaptación se produzca se establece alguna previsión transitoria a la que se hará mención posteriormente.

Este plazo de adaptación lleva a la necesidad de contemplar el nuevo panorama normativo para detectar los aspectos que se han modificado y determinar si los mismos conducen a la obligación de introducir modificaciones en los Acuerdos Interprofesionales vigentes en la materia y la dirección en la que dichas adaptaciones deberían orientarse.

Al respecto de las transformaciones introducidas en el marco regulador cabe señalar, como cuestiones más destacadas a los efectos indicados, las que a continuación se exponen, debiendo tenerse en cuenta que en aquellas materias en las que no se aluda a modificaciones, sigue vigente el marco normativo regulador precedente a las leyes reformativas que se han citado aunque en muchos casos recogido en los nuevos preceptos de la LRJS.

2.2.1. La posible sustitución del periodo de consultas por procedimientos de mediación y arbitraje

La primera modificación, que en realidad no es tan novedosa, es la previsión de que, en cualquier momento, el empleador y quienes

representen a los trabajadores pueden sustituir el período de consultas, que es obligatorio en ciertas decisiones empresariales, por el procedimiento de mediación o arbitraje que resulte aplicable en la empresa, condicionando la posibilidad a que éste deberá desarrollarse dentro del plazo máximo previsto para el período de consultas.

Así se establece ahora en los siguientes artículos del ET: 40.2 (movilidad geográfica), 41.4 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), 44.9 (por remisión al art. 40.1 y 41.4 —supuestos de transmisión de empresa—), y podría ser aplicable a los supuestos de inaplicación salarial, contemplados en el artículo 82.3 en atención a la remisión en cuanto al período de consultas que en el mismo se hace al artículo 41.4 ET.

Además antes del Real Decreto-Ley 3/2012, se establecía lo mismo en el artículo 51.4 ET (despido colectivo), aplicable también a los supuestos de suspensión de contratos y reducción de jornada contempladas en el artículo 47 ET, por la remisión que el apartado 1 del citado precepto realizaba al procedimiento del mencionado artículo 51, como se confirmaba además en los artículos 11.3 y 22 y 23 del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. Esta posibilidad no se recoge en la nueva redacción de los artículos 47 y 51 ET ni directa ni indirectamente, pero no nos parece imposible, a salvo de lo que se regule en la norma reglamentaria de desarrollo, en atención a la libertad negocial de que gozan las partes en la materia que, en el marco de las consultas pueden acogerse en cualquier momento, incluso en el momento de iniciarlas, a los órganos de conciliación y mediación que existan.

Esta sustitución puede producirse también en los expedientes de modificación de condiciones, suspensión de contratos o reducción de jornada o extinción contractual que se tramiten en el marco de un procedimiento concursal, conforme a la nueva redacción del artículo 64.5 de la Ley Concursal. En este caso, a petición de la administración concursal o de los representantes de los trabajadores, el Juez que tramite el concurso podrá acordar la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en la empresa.

Conforme al art. 85 del ET ya estaba previsto que los desacuerdos en los períodos de consulta se pudiesen someter a los procedimientos de solución extrajudicial, incluido el arbitraje, que pudieran regular los convenios colectivos. Incluso la Disposición Adicional decimotercera

del ET preveía ya que, si un convenio no había establecido los citados procedimientos, las partes podían acogerse a los existentes en el ámbito territorial (estatal o de comunidad autónoma).

Ciertamente, tanto el ASEC estatal (art. 4.1. d. —se hace la referencia al IV ASEC, texto publicado en el momento del cierre del presente estudio, 31-1-2012 —¹⁵), como en el firmado V ASAC (art. 4.1.e) f) y h), como los diversos Acuerdos de Solución Extrajudicial vigentes en las comunidades autónomas, prevén normalmente entre los conflictos que pueden acogerse a la mediación, si una de las partes lo solicita, o de arbitraje, por acuerdo entre las partes afectadas, los conflictos producidos por los desacuerdos en estos períodos de consulta.

En realidad, la nueva regulación legal, que mantiene en vigor esos preceptos, permite ir más allá y directamente, al menos en bastantes casos, sustituir el período de consulta por el sometimiento a la mediación y al arbitraje —si así se pacta y con las dudas expuestas en relación con el despido colectivo y las reducciones de jornada y suspensiones contractuales al amparo de los artículos 51 y 47 ET—.

Del texto de las normas citadas norma se desprende que, en todos los casos, estamos ante procedimientos a los que se acude voluntariamente, requiriéndose, pues, el acuerdo de los afectados. Ese acuerdo puede ser limitado, por ejemplo aceptando simplemente la mediación, o incluir también el arbitraje, en cuyo caso las partes deberán suscribir el correspondiente compromiso arbitral que fije los términos en los que éste debe producirse.

El compromiso arbitral puede ser muy simple, por ejemplo concretando la cuestión sometida a arbitraje y remitiéndose al acuerdo territorial en todo lo demás, incluso a efectos de designación del árbitro o árbitros, pero puede ser más complejo, estableciendo plazos, condicionantes, informes técnicos que han de tenerse en cuenta, designando el árbitro o árbitros, etc.

¹⁵ De hecho en el documento sobre dialogo social bipartito suscrito el 9 de enero de 2012 se introducía incluso un avance de redacción sobre el nuevo texto del V ASEC que pasaría a denominarse ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales), texto que en el momento de redactar este estudio sigue pendiente de publicación, aunque se ha suscrito el día 7 de febrero de 2012, por lo que se tendrá en cuenta para comprobar la previsible evolución en el apartado correspondiente.

Corresponde, así, a las partes determinar si se acogen a estos procedimientos y, en el caso de que se acojan al arbitraje, concretar los términos del mismo.

En la medida que se ha diseñado un procedimiento voluntario, no parece tener problemas de aplicación salvo en el plazo que se establece.

En efecto, la norma legal, con poco acierto y desde luego en previsión que puede hacer ineficaz toda la regulación si es que ha de respetarse, señala que la mediación y el arbitraje deberán producirse en el plazo máximo previsto para el período de consultas, que se ha establecido en quince días en todos los casos, salvo en el supuesto del despido colectivo en empresas de más de cincuenta trabajadores, en cuyo caso dura 30 días y que hasta el Real Decreto-Ley 3/2012, se reducía a 8 días cuando afectaba a empresas de menos de 50 trabajadores en los supuestos de suspensión de contratos o reducción de jornada (arts. 51.4. y 47.1 del ET y 11.1 y 22 b) del Reglamento citado — estos dos últimos en la redacción anterior al citado Real Decreto-Ley, suscitándose en estos momentos la duda de si dicha reducción opera o no).

No se entiende la razón para impedir que si las partes están de acuerdo amplíen dicho plazo; por eso la cuestión debe resolverse en sentido práctico entendiendo que, si existe ese acuerdo, aquellas podrán prever que la mediación o el arbitraje se alarguen más allá del citado plazo máximo, porque lo contrario puede llevar al absurdo. Basta tomar en consideración al respecto que la norma prevé que la decisión de someterse a la mediación y al arbitraje puede adoptarse en cualquier momento y, por lo tanto, cabe que se adopte hacia el final del período de consultas, al extremo en el último día del mismo. ¿Puede sostenerse que la norma está regulando que en ese mismo día debería producirse la mediación y/o el arbitraje? Es absurdo.

En nuestra opinión solamente caben dos interpretaciones lógicas y hay que asumir una de ambas, o alguna otra igualmente lógica y que con mejor criterio pueda encontrarse, porque lo que no puede sostenerse es una aplicación absurda que haría inviable la eficacia de lo legalmente establecido.

Las dos posibilidades lógicas que con mayor claridad aparecen son las siguientes:

1^a) La primera es la de entender que el procedimiento de mediación o de arbitraje debe iniciarse dentro del período de consultas, es decir, el acuerdo de someterse a una u otra ha de adoptarse en ese

plazo, pero luego la mediación o el arbitraje se producirán en los plazos previstos en el convenio o acuerdo que regule el procedimiento al que las partes se hayan acogido, que en todo caso deberá prever una tramitación rápida.

2ª) La segunda, que incluso podría tener un cierto apoyo en la literalidad de la norma legal, es la de entender que, si el acuerdo de someterse a la mediación o el arbitraje sustituye el período de consultas, en realidad no puede entenderse que los contactos previos entre las partes hayan sido un auténtico período de consultas y, por tanto, el plazo máximo previsto para las consultas empezaría a computar desde que se produce el acuerdo de acogerse a la mediación o el arbitraje. En consecuencia se podrían desarrollar en el plazo íntegro de los quince días que se establecen para el período de consultas, plazo en el que normalmente sí que sería posible que se desarrollase la mediación o el arbitraje conforme a las regulaciones más habituales de los Acuerdos estatal y autonómicos vigentes en la materia (el ASEC y el V ASAC establecen un plazo de diez hábiles a contar desde la designación del árbitro como plazo normal para emitir el laudo —art. 21.2—, sin perjuicio de que las partes puedan fijar otro o de que excepcionalmente se prorrogue el mismo; en cuanto a la mediación, en principio se ha de tramitar en el plazo de 10 días — inferior en caso de huelga — desde que se inste ante el SIMA, conforme al art. 14.3 del ASEC y V ASAC).

La mayor parte de los Acuerdos autonómicos establecen plazos similares o que podrían ajustarse a los resultantes de una interpretación como la que se ha expuesto.

En realidad, pues, si se acepta lo que se acaba de sostener, el plazo del período de consultas no empezaría a contarse sino desde el momento en el que las partes decidieron acogerse a la mediación o al arbitraje y en esa dirección parece que caminan las reformas de los Acuerdos que se van conociendo.

Si no se adopta alguna de estas interpretaciones o cualquier otra similar, la previsión puede ser en muchos casos totalmente ineficaz ante la imposibilidad de que quede plazo suficiente para poder desarrollar la mediación o el arbitraje.

De producirse acuerdo en mediación equivaldría a un acuerdo en período de consultas y por lo tanto, sin perjuicio de la posibilidad de impugnación individual o colectiva de la decisión empresarial, al amparo de las previsiones de los artículos 138 y 153.1 LRJS, debe

recordarse que ese acuerdo implica que se presuman existentes las causas de la medida y que solamente se pueda impugnar por fraude, dolo, coacción o abuso en los supuestos de los artículos 41.4 y 82.3 del ET por los interesados, cuestión sobre la que se volverá, y seguramente a través del procedimiento de impugnación de los acuerdos en mediación al que se hará referencia y en los supuestos de los artículos 51.6 y 47 del ET por la autoridad administrativa a través del procedimiento de oficio regulado en el artículo 148 LRJS.

En el supuesto de movilidad geográfica, aunque no se prevé que el acuerdo en período de consultas haga que deban presumirse las causas de la medida, las vías impugnatorias serían las mismas que se han analizado para el supuesto de la modificación sustancial de condiciones de trabajo contemplada en el artículo 41 del ET.

En cuanto al laudo arbitral, sustituiría, en todos los conflictos citados, al acuerdo en consultas y, por tanto, podría ser impugnabile como tal laudo arbitral por las vías previstas al efecto.

En la actualidad, tras la entrada en vigor de la LRJS la vía de impugnación no es clara, aunque en general corresponderá la propia de la impugnación de los convenios colectivos (art. 85 ET), pese a que se ha regulado para ciertos casos una vía especial, mediante el procedimiento ordinario matizado por las reglas específicas que al respecto establece el artículo 65.4 LRJS, remitiéndonos a lo que al abordar la impugnación de los acuerdos en mediación y laudos señalaremos, sin que, en todo caso, quede cerrada la vía de impugnación individual posible también en atención al art. 138 LRJS.

2.2.2. La intervención obligada de la Comisión Paritaria en algunos supuestos

Las normas reformadoras han establecido unas novedosas previsiones que obligan en algunos supuestos a acudir obligatoriamente a la Comisión Paritaria de los convenios, como paso previo al acceso a los procedimientos de solución extrajudicial —y, en su caso, judiciales—.

El primero de estos supuestos se encuentra en el artículo 91 del ET y hace referencia a todos los conflictos colectivos en los que se planteen cuestiones relativas a la interpretación o aplicación de los convenios colectivos.

El precepto —art. 91.3 ET— señala literalmente que en esos conflictos «deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales a que se refiere el apartado anterior o ante el órgano judicial competente».

El uso de un término imperativo como «deberá» implica que dicha intervención se entiende imprescindible y no queda sujeta a que el convenio ratifique dicha obligatoriedad, lo que puede ser en exceso rígido porque en ocasiones estas comisiones son poco operativas, aunque por otro lado tiene el aspecto positivo de reforzar el papel de las mismas y hacerlas intervenir en unos conflictos en los que encuentra pleno sentido su pronunciamiento, además de que, conforme al artículo 91.4 ET, las soluciones que pudiera adoptar la comisión paritaria tendrían valor de convenio colectivo lo que también refuerza su eficacia y vinculabilidad.

El segundo de los supuestos citados se encuentra en la previsión de que, cuando se produzca un desacuerdo en el período de consultas en dos medidas, modificación sustancial de condiciones establecidas en convenio colectivo y descuelgue salarial —art. 41.6 y 82.3 ET—, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Se señala que si el conflicto no se soluciona en la comisión paritaria las partes podrán recurrir a los procedimientos establecidos por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico o, de no hacerlo, al arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del órgano equivalente en el ámbito autonómico, este arbitraje debe producirse en el plazo de 25 días desde el sometimiento del conflicto a la misma, a petición de una de las partes —se supone, pues, que resulta obligado para la otra—, teniendo el laudo el mismo valor que el acuerdo en período de consultas y siendo impugnabile en los términos previstos en el art. 91 ET. En todo caso, como se dijo, dicho arbitraje está pendiente de desarrollo reglamentario y nos plantea, de momento, alguna duda en cuanto su eficacia y constitucionalidad.

En todo caso, por lo que aquí interesa, puede verse que la intervención de la comisión paritaria se convierte en un trámite previo inexcusable, pues sólo con posterioridad a dicha intervención puede buscarse la solución a través de otro procedimiento.

A estos efectos, conforme al artículo 85.3 c) y e) —en la redacción que le da el Real Decreto-Ley 3/2012—, es contenido obligatorio de los convenios colectivos establecer los procedimientos y los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de modificaciones sustanciales de las condiciones establecidas en convenios estatutarios y en procedimientos de inaplicación salarial, así como para las restantes cuestiones que el convenio le atribuya.

Se refuerza así la necesidad de que los convenios aborden seriamente estas funciones que se atribuyen a las comisiones paritarias, lo que exige regular suficientemente en los convenios los procedimientos y plazos de actuación de las mismas.

Adicionalmente puede apuntarse la posibilidad que se recogía en la redacción anterior al Real Decreto-Ley 3/2012 —en este caso, pues, no sería una intervención obligada salvo que así se determinase—, de que el convenio atribuyese a la comisión paritaria intervención en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo y descuelgue salarial, cuando no existan representantes de los trabajadores (art. 85.3.h) 4º ET en la redacción anterior al Real Decreto-Ley 3/2012). La duda es si con ello se permitía que los convenios atribuyesen la capacidad decisoria a dicha comisión en detrimento de las comisiones «ad hoc» previstas para ese supuesto; si hay que atender a la generalidad de los términos del precepto, nada parecía impedir que el convenio operase de esta forma, pero la posibilidad no se contempla expresamente en la nueva redacción del precepto, lo que genera la duda de si la misma es posible dentro de la fórmula más genérica que se utiliza actualmente «entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas» (art. 85.3 e) en la nueva redacción tras el Real Decreto-Ley 3/2012).

Finalmente debe señalarse, en relación con cualquier actuación de la comisión paritaria, que el convenio deberá establecer los procedimientos para solventar los desacuerdos en la propia comisión, incluyendo, en su caso, el sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de origen negociado existentes en el ámbito estatal o autonómico (art. 85.3.e) último párrafo, ET), lo que además es coherente precisamente por el origen negociado de esos procedimientos que derivan de Acuerdos suscritos al amparo del artículo 83 ET.

2.2.3. Vigencia y prórroga del convenio y solución extrajudicial de los desacuerdos al respecto

En esta materia la intención legal es clara y consiste en intentar impedir que se produzca la prórroga forzosa del convenio y potenciar, en cuanto sea precisa, la solución de los desacuerdos al respecto a través de los procedimientos de solución extrajudicial de origen negocial.

Se intenta que las partes negocien en un plazo razonable y que, en caso de desacuerdo y sin que las negociaciones se eternicen o bloqueen en exceso, se acuda a la solución a través de procedimientos extrajudiciales del desacuerdo; lógicamente no caben los procedimientos judiciales porque estamos ante típicos conflictos de intereses —bloques de negociación—.

Al respecto se actúa en diversas direcciones:

1^a) Contenido mínimo obligatorio del convenio.

Se pretende que el convenio introduzca obligatoriamente en su contenido reglas que obliguen a negociar con celeridad y en caso de bloqueo o desacuerdo acudir a los sistemas de solución extrajudicial.

En este sentido se establece en el art. 85.3 ET la obligatoriedad de que todo convenio regule lo siguiente:

— Forma y condiciones de denuncia del convenio, así como plazo mínimo para dicha denuncia antes de finalizar su vigencia.

Por el contrario tras el Real Decreto-Ley 3/2012, desaparecen las referencias a que el convenio regule expresamente un plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo convenio una vez denunciado el anterior y un plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, así como la regulación de la adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa.

2^a) Reglas legales sobre vigencia del convenio colectivo.

Se ha modificado también el art. 86.3 ET para introducir en él reglas legales expresas sobre vigencia del convenio, que se completan en el art. 89 ET.

Al respecto, tras reiterarse que la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio — a lo que tras el Real Decreto-Ley 3/2012 se añade que las partes pueden renegociar el convenio durante su vigencia (revisión en los términos de la nueva redacción del art. 86.1 ET), se añaden las siguientes reglas, todas tendentes a facilitar una sustitución del convenio vencido:

— Se establece que durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante la vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia.

— Se señala que las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

— Se señala que, denunciado el convenio, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación (art. 89.2 ET). El Real Decreto-Ley 3/2012 ha eliminado las referencias a que el plazo máximo para la negociación del convenio (arts. 85.3 f) y 89.2 ET — en su redacción anterior al Real Decreto-Ley 3/2012) era de 8 meses a contar desde la fecha de pérdida de vigencia, cuando la vigencia del convenio anterior hubiese sido inferior a 2 años, y de 14 meses, a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia, en los restantes convenios.

— Se prevé que, mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico del art. 83 ET, se deberán establecer procedimientos de aplicación general y directa para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse un acuerdo, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 ET. En defecto de

pacto específico sobre el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, se entenderá que el arbitraje tiene carácter obligatorio.

Obsérvese al respecto que no existe una previsión de arbitraje obligatorio que deba incluirse necesariamente en los Acuerdos Interprofesionales, pues se prevé que éste puede tener carácter voluntario, pero sí una obligación de establecer soluciones que solventen de manera efectiva el desacuerdo y en este caso, otro supuesto son los períodos de consulta, no se aprecia ninguna otra manera razonable de solventar ese desacuerdo. De hecho, en los procesos de negociación que vamos conociendo acerca de la adaptación de los ASEC a la reforma legal, la tendencia es la de ratificar la voluntariedad del arbitraje, también en este supuesto.

Posiblemente por pensar que eso ocurriría, ante la evidencia de que si el arbitraje es voluntario y, si no se ha encontrado ninguna otra fórmula de solución del desacuerdo, éste pudiera mantenerse, se señala que, tras la negociación sin acuerdo y sin que las partes se hayan acogido a los procedimientos de solución extrajudicial o si, aunque lo hubieran hecho, en éstos no se hubiese obtenido solución a la discrepancia, la vigencia del convenio se mantendrá hasta que transcurran dos años desde su denuncia (86.3 ET), perdiendo a partir de entonces su vigencia, salvo pacto en contrario y aplicándose en su caso el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, si lo hubiere.

De este modo, tras la reforma del precepto por el Real Decreto-Ley 3/2012, desaparece totalmente la prórroga forzosa del convenio tras el transcurso del plazo indicado y, desde luego, parece claro que no se impone un arbitraje obligatorio porque se permite a los Acuerdos la opción entre ese carácter o el voluntario y se prevé la posibilidad de que no se alcance solución y los efectos de esa situación —la prórroga del convenio durante un plazo—, lo que no tendría sentido si en todos los casos se impusiese un arbitraje obligatorio que siempre daría solución en un sentido u otro.

En todo caso la norma legal confía en la importancia que para evitar estas situaciones van a tener las modificaciones en los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos en vigor, aunque como ya se ha dicho, la dirección predominante es la de mantener las soluciones tradicionales en cuanto al acogimiento voluntario al arbitraje.

Al efecto de esa adaptación, conforme a la Disposición adicional primera del Real Decreto-Ley 7/2011, y tal como se dijo, se concede

un plazo para que los mismos se adapten a las previsiones de la citada norma, plazo que vence el 30 de junio de 2012.

Hasta que la misma se produzca se establecía que, transcurrido el plazo máximo de negociación de un convenio y si no existiese acuerdo entre las partes, las mismas se someterían a un arbitraje, pero esta previsión, tras la entrada en vigor de la regulación del Real Decreto-Ley 3/2012, ha perdido todo su sentido y queda sin efecto, aunque en realidad, como la norma legal precedente no regulaba ni el procedimiento arbitral ni la forma en que se designaría el árbitro o colegio arbitral, es posible que el desacuerdo subsistiese en torno a estas cuestiones lo que haría inviable que el arbitraje se desarrollase por falta de regulación y frustraría así la intención legal precedente.

En cualquier caso las posibilidades pretenden incrementar la intervención de los procedimientos extrajudiciales pactados en estos conflictos pero, en modo alguno, se aprecia que se imponga que esa intervención deba conducir necesariamente a un arbitraje obligatorio.

2.2.4. La solución de los desacuerdos en materia de modificación sustancial y descuelgue salarial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios

Las leyes reformadoras a las que se hizo mención han potenciado la flexibilidad negociada manteniendo la posibilidad que ya existía de descuelgue de ciertas condiciones establecidas en los convenios colectivos estatutarios e incluso ampliándola. Así, ésta es posible hoy en relación con los convenios de empresa o ámbito inferior y también en relación con los sectoriales aunque limitada a las materias de horario y distribución de jornada, régimen de trabajo a turnos, sistema de retribución y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento y reglas sobre movilidad funcional extraordinaria (arts. 41.6 y 82.3 ET en la redacción del Real Decreto-Ley 3/2012).

En esos casos el descuelgue requiere que se produzca un período de consultas y que se alcance acuerdo en el mismo porque, a diferencia, de lo que en otras modificaciones ocurre, ante el desacuerdo el empleador no puede decidir unilateralmente, ya que eso afectaría, cuando menos, a la fuerza vinculante de los convenios colectivos que la Constitución ordena garantizar (art. 37.1 CE).

Claro, al ser necesario el acuerdo, podían producirse situaciones de bloqueo negocial al respecto, en cuyo caso la medida no podía adoptarse.

La nueva redacción de los preceptos de referencia que se han citado, intenta impedir ese bloqueo.

Al respecto, como se analizó, se señala que ante el desacuerdo cualquiera de las partes podía dirigirse a la comisión paritaria del convenio que debía resolver en el plazo de siete días y, posteriormente y en defecto de dicha resolución, cabía el acogimiento a los procedimientos de solución extrajudicial negociados al amparo del artículo 83 del ET.

Pues bien, al respecto los preceptos aplicables (arts. 82.3 ET y 41.6 por remisión a éste) señalan que, para estos casos de desacuerdo, los citados Acuerdos Interprofesionales, de ámbito estatal y autonómico, deberán establecer procedimientos que solventen de manera efectiva las discrepancias mencionadas, incluido el compromiso previo de someterse a arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que el acuerdo en período de consultas y será recurrible sólo conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el art. 91 del ET.

Es evidente, pues, que existe un mandato legal para que esos procedimientos se pacten — y en su caso se introduzcan — en los Acuerdos Interprofesionales sobre la materia; además la exigencia legal es que los procedimientos que se establezcan sirvan para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación de estas materias.

Por el contrario, antes era especialmente clara la obligación de que los Acuerdos en la materia tuviesen eficacia directa y general, lo que excluía que en estas materias su aplicación se condicionase a prácticas de ratificación o adhesión, aunque no impedía el respeto a otros procedimientos que puedan existir en el ámbito sectorial, subsectorial o de empresa, siempre que garantizaran la solución efectiva del bloqueo, lo cierto es que ahora el Real Decreto-Ley 3/2012 ha eliminado la referencia a que estos procedimientos sean de eficacia general y directa, pero si las partes pueden acogerse siempre a los mismos —por imperativo legal— y si los mismos han de garantizar una solución eficaz, no parece que quepa otra solución, pese a la duda que genera la supresión de la referencia expresa. En nuestra interpretación seguiremos entendiendo que los términos legales conducen a esa solución, que si se exige en algún otro supuesto —desacuerdo en las negociaciones de convenios estatutarios— aunque, ciertamente, quepan otras interpretaciones en relación con estos conflictos de los que ahora nos ocupamos.

Posteriormente, el artículo 85.3 del ET, en la nueva redacción tras la reforma, completa la previsión estableciendo como contenido obligatorio de los convenios colectivos la regulación de los procedimientos para solventar estos desacuerdos, adaptando lo dispuesto en los citados Acuerdos Interprofesionales.

Finalmente, como se avanzó, si la discrepancia no se hubiese solucionado por otras vías se introduce, a falta del correspondiente desarrollo reglamentario, un arbitraje a petición de cualquiera de las partes —en cuyo caso parece obligatorio para la otra— de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del órgano autonómico equivalente, en los términos que ya se comentaron.

Este conjunto de reglas requiere analizar diversas cuestiones.

Por un lado, la norma legal hace claramente obligatorio el acogimiento a los procedimientos de mediación de creación convencional cuando así se haya establecido.

En principio la posibilidad es plenamente constitucional; en la medida que en la mediación no se impone un acuerdo a las partes, nada se opone a que se exija un sometimiento obligatorio a la misma.

Es más, así viene regulado en la mayor parte de los Acuerdos que en el ámbito territorial (estatal o autonómico) están vigentes, en los que se señala que la mediación en estos supuestos será obligatoria siempre que lo solicite una de las partes (art. 8 ASEC-ASAC), lo que por otro lado hace cobrar pleno sentido a las previsiones que ya se analizaron al respecto de los procedimientos concursales.

La mediación se desarrollará conforme a las reglas previstas en los citados Acuerdos. En general, su coactividad es mínima porque la incomparecencia a la misma no tiene consecuencias prácticas considerables en la mayor parte de los supuestos, pero en estos casos puede entenderse que si no comparece la parte solicitante de la medida que se sometió a consultas —el empleador—, la citada medida no podría aplicarse al incumplirse un requisito procedimental que debe considerarse esencial.

En todo caso es acertado que se refuerce esta posibilidad de mediación porque es un buen medio de solventar los desacuerdos y está ofreciendo resultados apreciables, además de potenciar la participación en la materia, elemento esencial en todos estos procedimientos y que debería haberse garantizado e incrementado en toda la reforma, pues es la alternativa o el contrapeso lógico a la introducción de una mayor flexibilidad.

La posibilidad de un arbitraje obligatorio queda remitida a lo que pueda pactarse en los convenios o acuerdos interprofesionales —a salvo del previsto de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del órgano autonómico equivalente, este arbitraje queda ya fuera del análisis pues no se establece con origen negocial y, por tanto, no puede ser objeto de regulación en los Acuerdos al respecto de la solución autónoma o extrajudicial—.

En el otro supuesto, el de origen convencional en los términos legales, cabe hablar de arbitraje obligatorio, aunque con matices.

Es obligatorio porque, normalmente, si se pacta en un convenio que no sea de empresa, se pactará para su aplicación por sujetos diferentes de los firmantes, pero no puede negarse que su establecimiento es un acto negocial hecho por los representantes de empleadores y de trabajadores, de ahí que la norma legal aluda, rehuendo el término de arbitraje obligatorio, a un compromiso previo de sometimiento.

En realidad ese compromiso lo tendrían que suscribir, para hablar de absoluta voluntariedad, los directamente afectados, pero en este caso, al menos, no se les impone totalmente sino que se pacta por sus representantes, bien que a través de la representación institucional que se utiliza en la negociación colectiva y cuya validez se ratifica mediante las previsiones de la legislación concursal que permiten que el juez remite las cuestiones al respecto al procedimiento arbitral que resulte de aplicación en la empresa —en referencia, sin duda, y sobre todo aunque posiblemente no de forma exclusiva, a los supuestos en los que el mismo resulte obligado por disposición convencional— (art. 64.5 LC).

En todo caso, la norma del ET no parece obligar a que sean los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, los que obliguen a ese sometimiento. En realidad pueden ser los convenios colectivos los que lo hagan o establezcan otros sistemas de solución eficaz, pues la previsión legal es abierta.

En este sentido no parece que se imponga necesariamente la negociación de compromisos de previo sometimiento a arbitraje; más bien las previsiones legales deben entenderse como la ratificación legal, la legalización de la posibilidad frente a cualquier duda que al respecto pudiera suscitarse.

Así, se habilita, pero no se obliga a la negociación colectiva. Otra interpretación podría ser contraria al derecho de negociación colectiva.

Interpretada de este modo, la solución parece respetuosa con la negociación colectiva, pues corresponde en los ámbitos citados decidir si se opta por esta solución o no, y con el derecho de tutela judicial de los afectados en cuanto está garantizado un recurso judicial, en términos limitados pero bastante amplios.

Estaríamos así en el ámbito de los compromisos de futuro que parecen perfectamente lícitos, ahora ya legales —pues la ley los contempla— y constitucionales pues, garantizado el recurso contra el laudo y su establecimiento voluntario o mediante convenio colectivo, no se aprecia lesión de ningún derecho constitucionalmente protegido.

La articulación entre los Acuerdos y los convenios parece acertada.

El Acuerdo Interprofesional debería prever en su caso la posibilidad y las reglas de tramitación de los posibles arbitrajes que deriven de compromisos de previo sometimiento establecidos en convenios concretos o remitirse a lo en ellos previstos; por su parte, corresponde a los convenios decidir si los mismos existen o se opta por otras soluciones igualmente eficaces.

Si se produce el arbitraje, aparece un problema adicional.

En efecto, en todos los acuerdos vigentes el arbitraje descansa sobre el compromiso arbitral que suscriben las partes; si todas ellas aceptan el arbitraje y suscriben el compromiso no hay problema, pero si una se niega a ello se puede plantear el problema de determinar, entonces, los términos del arbitraje.

Al respecto habrá que estar a lo que pueda señalarse en los acuerdos que establezcan estos arbitrajes o, en su defecto, entender que la ley sustituye al compromiso arbitral y que, por lo tanto: los temas sujetos a arbitraje son los que se deriven de la petición de modificación o inaplicación efectuada por el empleador; que el arbitraje es de derecho y sin condiciones, pues un arbitraje de equidad o condicionado solamente podría establecerse por acuerdo de los afectados; que el plazo para desarrollarlo y los trámites son los que en general prevea el Acuerdo aplicable y que, en cuanto a la designación del árbitro o árbitros, se estará a la solución que también en él se prevea.

De este modo la negativa de una de las partes no impedirá, normalmente, que el arbitraje se produzca.

En cuanto al laudo, lógicamente se atenderá a las previsiones del Acuerdo aplicable y su eficacia debe equipararse a la del acuerdo en

periodo de consultas, vinculando en consecuencia a las partes en esos términos, solución acertada pues el laudo es sustitutivo del acuerdo directo entre ellas.

Cualquiera de los interesados, incluidos quienes fueron parte en el arbitraje, puede recurrir el laudo, remitiendo la norma legal al art. 91 del ET.

El procedimiento impugnatorio será, pues, el de impugnación de convenios colectivos. La solución es razonable porque en esta materia estamos en el terreno de la negociación colectiva, teniendo así sentido la remisión al art. 91 del ET.

Los motivos serán los que se indican en el art. 91 ET, pero no solamente los que expresamente se citan (falta de observancia de los requisitos y formalidades exigibles conforme al convenio o acuerdo, resolución de aspectos no sometidos a arbitraje), sino también los que se derivan de la remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos, cuestión sobre la que se volverá.

En todo caso, como se ha visto, la potencialidad de este arbitraje queda a expensas de lo que pueda pactarse en el futuro, pues hasta ahora las posibilidades de arbitraje de origen convencional se han establecido en términos de estricta voluntariedad, exigiendo el acuerdo de los directamente afectados a través de la suscripción del compromiso arbitral.

Es posible que si subsiste la posibilidad de arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o del órgano autonómico equivalente, pueda cambiar la práctica de las partes y preferir un arbitraje pactado por ellas, pero eso es una hipótesis de futuro y ni siquiera, como dijimos, vemos claro que, al menos en los términos conocidos, el arbitraje de dicha Comisión o del órgano equivalente pueda producirse sin problemas.

2.2.5. Un aspecto adicional: la presunción de causa si existe acuerdo o laudo

Como se avanzó, actualmente los arts. 41.4 y 82.3 del ET crean una presunción de existencia de la causa cuando el período de consultas finaliza con acuerdo, entendiéndose que en ese caso se presumirá que existen las causas justificativas exigidas para la medida que, por lo tanto, sólo podrá impugnarse ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

Si se analiza la regulación se observa que, de alguna manera, se asimila o se aproxima a lo que ya el art. 51 del ET establecía y establece para los acuerdos en relación con los expedientes de regulación de empleo.

Lo que ocurre es que el supuesto no era exactamente idéntico, aunque tras la reforma operada por el Real Decreto-Ley 3/2012 se equipara, pues desaparece la autorización administrativa en el despido colectivo.

Así parece que la única vía impugnatoria sería cuestionar el acuerdo por estar viciado, cerrándose cualquier otra posibilidad impugnatoria, sin perjuicio de que el trabajador individualmente afectado opte, en su caso, por extinguir su contrato de trabajo en los términos regulados en el apartado 3 del art. 41 del ET.

Incluso en términos procesales puede cuestionarse lo acertado de la regulación, porque propiamente las impugnaciones no se dirigen contra el acuerdo sino contra las decisiones empresariales que se adoptan en virtud de él.

Lo que parece regularse es que esas decisiones no podrán impugnarse por falta de causalidad si no es cuestionando el acuerdo por los motivos expuestos.

En todo caso, aunque la norma legal intente limitar las posibilidades de reexaminar la causalidad, no debe considerarse cerrada esa posibilidad de análisis.

La modificación es causal y por tanto un acuerdo no amparado en causa debería ser tildado de fraudulento o, cuando menos, de abusivo y, en consecuencia, creemos que podría ser impugnado judicialmente.

No parece, pues, que la norma realmente limite o excluya la posibilidad de que judicialmente se examine si existe causa o no para la modificación. Estaríamos ante una presunción «*iuris tantum*» y no «*iuris et de iure*».

Ahora bien, ello no implica que la medida no tenga consecuencias importantes. La previsión legal las tiene pues lo que hace es, no impedir, pero sí dificultar esas impugnaciones al operar esencialmente sobre la carga probatoria, estableciendo en los supuestos analizados una presunción probatoria a favor de la existencia de causa y, por tanto, desplazando la carga probatoria sobre la parte que cuestione la existencia de la citada causa.

Si el impugnante no es capaz de demostrar que no existió causa y que, en consecuencia, el acuerdo es fraudulento o abusivo, su impugnación será desestimada.

Puede verse, pues, que la norma refuerza considerablemente los acuerdos en la materia, dotándoles de una presunción de legalidad amplia.

En relación con los procedimientos de solución extrajudicial cabe apuntar dos posibles conclusiones que se pueden derivar del análisis de cuanto se acaba de exponer.

Por un lado, en la medida que el laudo se equipara al Acuerdo, se le podría dotar de esta misma presunción, lo que de todas maneras, tal como se ha expuesto, no impide su impugnación pero desplazando la carga de la prueba al impugnante.

Por otro lado, en la medida que el acuerdo sigue siendo impugnabile judicialmente, no es imposible que se produzcan solicitudes de mediación que intenten una solución previa antes del correspondiente inicio del procedimiento judicial impugnatorio.

2.2.6. La impugnación de los laudos

Tras las reformas legales se ha aclarado considerablemente la posibilidad de impugnación de los laudos arbitrales y el procedimiento a través del que debe producirse.

Por un lado, y pese a las dudas que ello podía suscitar, en la actualidad se aclara que los laudos que puedan producirse solventando los desacuerdos en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, serán susceptibles de impugnación en los mismos términos que los laudos que solucionen cuestiones derivadas de la aplicación de los convenios conforme al artículo 91 ET.

Esta regla se reafirma en el artículo 82.3 del ET por lo que hace a la modificación sustancial de condiciones establecidas en los convenios y a los laudos que resuelven las discrepancias en materia de inaplicación salarial.

Las previsiones del artículo 91 ET al respecto se mantienen en los términos tradicionales, remitiendo la tramitación de estas impugnaciones al procedimiento y causas establecidas para los convenios colectivos, además de señalar que específicamente cabrá recurso también

cuando se hayan omitido en el procedimiento arbitral los requisitos y formalidades establecidos para su desarrollo o se hayan resuelto puntos no sometidos al arbitraje —*laudo ultra vires*—.

La remisión al procedimiento de impugnación de convenios colectivos hace que resulten aplicables las causas de impugnación establecidas al respecto (art. 163 LRJS): ilegalidad o lesión grave del interés de terceros.

Sin duda ese conjunto de causas permitirá la impugnación de los laudos que deban ser impugnados a través de este procedimiento, aunque al respecto deberá recordarse cuanto ya se dijo acerca de los supuestos en los que podía extenderse al laudo la presunción de existencia de causa modificativa o para la inaplicación salarial y la consiguiente limitación en cuanto a la posible impugnación del mismo, lo que no excluiría, en todo caso y en la interpretación que se realizó, la posible impugnación por inexistencia de la causa.

Ahora bien estas previsiones no son aplicables a otros laudos, por ejemplo a los que solucionan cuestiones individuales o conflictos distintos a los aquí expuestos.

Al respecto el artículo 65.4 LRJS ha establecido un procedimiento para la impugnación de los laudos que no tengan establecido otro específico —los colectivos que se han citado con anterioridad sí que lo tendrían: el de impugnación de convenios.

Las previsiones del citado precepto conducen la impugnación a los cauces del procedimiento ordinario. Establecen los motivos de impugnación: exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas.

Se señala igualmente que la acción caducará en el plazo de treinta días hábiles desde la notificación del laudo y que, en los casos en los que impugne el Fondo de Garantía Salarial en relación con las obligaciones de garantía que asume, o terceros posibles perjudicados, la impugnación se podrá fundar en ilegalidad o lesividad, iniciándose el cómputo del plazo para impugnar desde que conociesen el laudo.

Estas previsiones coinciden en buena parte con las que se derivan del artículo 91 ET, salvo en la remisión al procedimiento ordinario, y pueden solventar problemas interpretativos, como el plazo para impugnar los laudos en cuanto no esté expresamente establecido, pudiendo ser aplicable el que con carácter general establece ahora el artículo 65.4 LRJS.

2.2.7. Otras previsiones de las leyes reformadoras en cuanto al régimen de los laudos y acuerdos en mediación

La LRJS ha confirmado las previsiones ya conocidas en relación con otros aspectos, como los efectos de interrupción de la prescripción y suspensión del plazo de caducidad que produce el acogimiento a un procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje (art. 65.3 LRJS).

En el mismo sentido se confirma el carácter ejecutivo de los laudos y acuerdos en conciliación y mediación (art. 68 LRJS).

Con buen criterio se extiende la posibilidad del recurso de revisión a los laudos arbitrales firmes, en igualdad de condiciones a la revisión de las sentencias firmes (art. 236 LRJS).

A efectos de asumir las obligaciones de garantía que procedan, se confirma igualmente la condición de parte que debe tener el Fondo de Garantía Salarial en los procedimientos arbitrales (art. 23.4 LRJS), lógicamente cuando de ellos puedan derivarse esas obligaciones de garantía, así como la posibilidad de que impugne en ese mismo caso los laudos arbitrales o los acuerdos en conciliación o mediación, de los que se le debe dar traslado por la autoridad que los dicte o apruebe, lo que puede incorporar obligaciones para los órganos gestores de los procedimientos, especialmente en relación con los laudos arbitrales, aunque no debe olvidarse que los acuerdos en mediación también deben comunicarse al FOGASA — que de hecho debió ser citado como parte— siempre que pudiera derivarse alguna responsabilidad para este organismo. Sin duda la parte que solicite la mediación debe comunicar esta circunstancia al órgano gestor si quiera que se cite a la mediación al citado organismo.

Al respecto debe tenerse en cuenta también una enigmática y poco comprensible regla que se establece en el art. 23.5 LRJS, que señala que si se apreciase interrupción de la prescripción por haber existido reclamación extrajudicial frente al empresario o reconocimiento por éste de la deuda, éstos no surtirán efectos interruptivos de la prescripción frente al FOGASA, salvo que el reconocimiento de deuda haya tenido lugar ante un servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación o en acta de conciliación en un procedimiento judicial. ¿Quiere ello decir que esa eficacia no se reconoce a estas mismas actuaciones cuando se produzcan ante el órgano gestor de un procedimiento del ASEC? ¿Qué justificaría esa diferencia de trato? En nuestra opinión esa conclusión se ajustaría mal a toda la política legislativa

presente en las normas reformadoras que pretende potenciar la solución extrajudicial y sería contraria a las previsiones generales del art. 65 LRJS. En nuestra opinión hay que buscar, pues, una interpretación armónica y esta no puede ser otra que la de entender que debe prevalecer la regla del artículo 65 LRJS en todos los casos en que el sistema de solución extrajudicial sustituye a la conciliación administrativa previa y se cumplen las previsiones de tener por parte, en su caso, al FOGASA y notificarle el acuerdo alcanzado. La interrupción de la prescripción no vendría así, propiamente, de la reclamación extrajudicial frente al empresario o del reconocimiento de deuda unilateral efectuado por el mismo, sino de la comunicación al FOGASA del procedimiento de reclamación extrajudicial tramitado ante el organismo gestor del ASEC correspondiente o, en su caso, de la comunicación del acuerdo alcanzado ante el mismo —reconocimiento de deuda— a efectos de su impugnación si así lo estima pertinente. La previsión, pues, del art. 23 LRJS no alcanzaría a estos supuestos sino a otros reconocimientos de deuda o reclamaciones extrajudiciales que ofrecen menos garantías de fiabilidad, como los que sin documentación ante estos organismos puedan producirse directamente entre las partes.

En todo caso a estos efectos es bueno que los Acuerdos reiteren la naturaleza que tienen sus procedimientos en cuanto a sustitución de hecho y de derecho de la conciliación administrativa previa al proceso.

En relación con los laudos y acuerdos hay que tener en cuenta las previsiones del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, pues se introducen obligaciones que afectan a los órganos gestores de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales e, incluso, a las propias comisiones paritarias de los convenios.

En efecto, conforme al art. 2.1 del citado RD serán objeto de inscripción —término que parece aludir a un carácter imperativo—, tanto los acuerdos de las comisiones paritarias cuando interpreten los convenios colectivos, como los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de un conflicto colectivo y los de fin de huelga, así como cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tenga legalmente reconocida la eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo (letras c), d) y h) del citado artículo).

A estos efectos, el artículo 8 del citado RD concreta la persona responsable de la inscripción de estos acuerdos y laudos. En este sentido, en relación con la actuación de las comisiones paritarias se encarga a la propia comisión designar una persona que lo haga, pero en

relación con los acuerdos de mediación y laudos, aunque en principio también son las respectivas comisiones negociadoras las que han de designar una persona que lo haga, si se hubiesen alcanzado en el marco de un sistema de mediación o arbitraje, será el órgano de dirección del organismo correspondiente el que debe solicitar la inscripción. En cuanto a los acuerdos en conflicto colectivo o pactos de fin de huelga, se encarga a las partes en conflicto designar una persona y no es descartable que, al igual que en el supuesto anterior, si el acuerdo se ha alcanzado en un sistema de mediación, pueda delegarse en el mismo el trámite de inscripción.

En este sentido, pues, habrá de preverse en los Acuerdos el cumplimiento de estas obligaciones de inscripción, en algunos casos directamente y en otros, seguramente, ofreciendo a las partes la posibilidad de que lo hagan ellas o lo encarguen al propio organismo gestor.

Igualmente habrá que prever la comunicación al FOGASA de los acuerdos y laudos de los que luego pudiera derivarse responsabilidad para el citado organismo, lo que es especialmente importante teniendo en cuenta que existen Acuerdos a través de los que se solventan conflictos individuales o plurales y que, en cualquier caso, en la actualidad caben conflictos colectivos con efectos individualizados, susceptibles incluso de ejecución colectiva conforme a la LRJS.

En todo caso, estas previsiones —ambas—, en la medida que derivan de reglas normativas y no alteran, generalmente, los términos de los Acuerdos, pueden ser cumplimentadas adoptando al respecto los correspondientes desarrollos o instrucciones mediante normas internas del organismo gestor en cada caso o, aún mejor, mediante la capacidad de las propias comisiones de interpretación y seguimiento del Acuerdo respectivo pues no parece estrictamente necesario modificar el texto del mismo al respecto de esta cuestión.

3. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE ORIGEN CONVENCIONAL QUE ESTÁN FUNCIONANDO ¹

3.1. INTRODUCCIÓN

Conviene esbozar unas notas generales, aunque breves, sobre los procedimientos que en la actualidad están en vigor y funcionando, especialmente en los aspectos que puedan haber quedado afectados por la reforma.

Para un mayor estudio de los mismos remitimos al informe publicado por el CES en el año 2001 al que ya se hizo referencia, pues la situación no ha variado sustancialmente —aunque está en evolución— y al estudio individualizado, en este caso actualizado, que se expondrá posteriormente, centrado especialmente en aquellos aspectos que pudieran verse afectados por las leyes reformadoras a las que se hizo mención.

Los temas que abordan los Acuerdos, y en su caso los Reglamentos que en desarrollo del Acuerdo respectivo regulan estos procedimientos, son numerosos, y algunos podrían incluso no ser propios de esos instrumentos: eficacia de las soluciones, impugnación del laudo arbitral, etc. por corresponder su regulación, más bien, a la ley.

¹ Hemos trabajado con los textos publicados en el ámbito estatal y en las Comunidades Autónomas a fecha 10 de febrero de 2012, al publicarse el último texto reformador, el Real Decreto-Ley 3/2012, en el BOE del 11 de febrero. Si alguna evolución era evidente aunque estuviese pendiente de publicación —caso del V ASAC— se ha incorporado también. En todo caso la información utilizada es la suministrada por el SIMA y los organismos correspondientes en cada Comunidad Autónoma.

Una buena imagen de lo que son y hacen, en términos generales, estos procedimientos, especialmente en aquellas materias que puedan haber quedado afectadas por las nuevas regulaciones legales, la da el análisis de las siguientes cuestiones: los conflictos sobre los que actúan; los trabajadores y empleadores afectados por los mismos; los procedimientos que establecen para la solución de los conflictos laborales y el grado de voluntariedad en el acogimiento a estos procedimientos.

Veamos cada una de estas cuestiones, que luego analizaremos con más detalle al estudiar los Acuerdos vigentes en el ámbito estatal y en cada Comunidad Autónoma.

3.2. EL ÁMBITO OBJETIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS ACUERDOS

Como ya se dijo, los Acuerdos autonómicos y el ASEC —y ahora el V ASAC— estatal, atienden a la conflictividad colectiva, pero también en numerosos Acuerdos de ámbito autonómico, aunque no en el ASEC-ASAC estatal, se solucionan bastantes tipos de conflictos individuales y la tendencia es a que esa extensión hacia la conflictividad individual se incremente en el futuro. Al respecto nos remitimos a cuanto ya hemos expuesto.

Para completar el análisis del ámbito objetivo de estos Acuerdos —estatal y autonómicos— es preciso analizar ahora los tipos de conflictos colectivos que se solucionan a través de los mismos.

Pues bien, todos los Acuerdos coinciden en incluir expresamente a los conflictos colectivos jurídicos de interpretación y aplicación de normas, y de intereses, esto es, de ruptura de negociaciones de pactos, acuerdos y convenios, todo ello con mayor o menor alcance en su delimitación y utilizando diferentes formas de definir los mismos.

Por el contrario, aun siendo frecuente, no todos coinciden en incluir en su ámbito de aplicación expresamente otros conflictos colectivos consistentes en:

a) La designación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

b) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga —que si bien se piensa no serán distintos en general de los conflictos colectivos jurídicos y de intereses—.

c) Los conflictos derivados de un cierre patronal.

d) Los conflictos derivados de discrepancias en los periodos de consulta a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET y los de inaplicación salarial en virtud del artículo 82.3 ET.

En general, claro es, todos estos conflictos se sujetan a los respectivos Acuerdos, en atención al ámbito territorial afectado y siempre que se produzcan en un sector o subsector productivo o en una empresa.

A la hora de identificar los conflictos colectivos jurídicos, la mayoría de los Acuerdos se remiten para su definición a las normas procesales, generalmente al precedente artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral, según el cual, conflictos colectivos jurídicos eran aquellos que versaban sobre «la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa» o repiten fórmulas muy parecidas.

Todos los Acuerdos se refieren, también, a los conflictos de intereses, utilizando diversas fórmulas, unas más concretas y otras más genéricas.

La cuestión de mayor interés al respecto de estos conflictos es que, cuando se especifican entre estos conflictos los derivados de las rupturas de negociaciones de convenios y pactos, algunos Acuerdos establecen un periodo mínimo necesario de bloqueo previo al sometimiento del conflicto a los procedimientos extrajudiciales cuantificado generalmente en varios meses, pero los trabajadores pueden incumplir ese plazo de espera, simplemente anunciando la convocatoria de una huelga, en cuyo caso es posible acogerse a los procedimientos de solución extrajudicial sin espera ninguna.

En relación con los conflictos derivados de discrepancias en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 del ET (traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas), la mayoría de los Acuerdos los incluyen expresamente, a veces de modo indirecto, en su ámbito de aplicación.

En los otros Acuerdos que no lo hacen, no debe existir problema alguno para admitirlos como conflicto colectivo jurídico dado que, en último término, se tratará de interpretar el alcance de las «causas económicas, técnicas, organizativas y productivas» o de

cualquier tipo justificativas de los traslados, modificaciones sustanciales, suspensiones o despidos colectivos de trabajadores o a sus efectos.

Exactamente lo mismo cabe señalar respecto de los conflictos derivados de los supuestos de inaplicación salarial y de modificación sustancial de otras condiciones previstas en los convenios colectivos estatutarios conforme a lo previsto en el artículo 82.3 ET, pues no es difícil considerar, además de lo anterior, que se está ante conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

Por lo que se refiere a los conflictos derivados de una huelga o de un cierre patronal, muchos Acuerdos prevén expresamente la aplicación de la solución extrajudicial a los conflictos derivados de discrepancias entre la empresa y el comité de huelga en la designación de los servicios de mantenimiento y seguridad en caso de huelga y de los trabajadores que deben cubrirlo, pero, desde luego, quedan fuera los conflictos que pudieran surgir en la determinación de los servicios mínimos en el caso de huelgas en servicios esenciales para la comunidad a que se refiere el artículo 10 del RDLRT 17/1977, que deberán ser fijados por la autoridad gubernativa.

En cuanto a los conflictos que en sí dan lugar a la huelga, también casi todos los Acuerdos aluden a ellos expresamente, y en los que guardan silencio debe tenerse en cuenta que, en general, el conflicto que ha motivado la convocatoria de huelga sí que será un conflicto colectivo jurídico o de intereses, susceptible por tanto de acogerse a la solución extrajudicial, aunque no durante la huelga, pues la práctica totalidad de los Acuerdos consideran que la tramitación ordinaria de los procedimientos de solución extrajudicial es incompatible con la declaración de huelga.

En algún caso concreto se alude específicamente a otros conflictos, como los que ya se citaron derivados de discrepancias en el descuelgue empresarial de un convenio colectivo a que se refieren los artículos 82.3 y 85.3 del vigente ET, si bien éstos, tal como ya se dijo, y en general otros en los que pudiera pensarse, pueden reconducirse sin dificultad a los conflictos jurídicos o de intereses.

Lo que se excluye generalmente del ámbito objetivo de aplicación son aquellos conflictos que se planteen en materia de Seguridad Social, salvo los referidos a la Seguridad Social complementaria.

3.3. EL ÁMBITO SUBJETIVO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL ESTABLECIDOS EN LOS DISTINTOS ACUERDOS.

El ámbito normal al que extienden sus efectos estos Acuerdos es el de las personas sujetas a relación laboral —ordinaria o especial—.

Todos los Acuerdos, expresa o tácitamente, dejan fuera de su ámbito de aplicación al personal funcionario, posiblemente por entender complejo legalmente sujetar sus conflictos a arbitraje y mediación².

El problema que puede plantear la aplicación de estos Acuerdos en el ámbito de las Administraciones Públicas está, sobre todo, en las dificultades que plantea la existencia de reclamación previa obligatoria y en los problemas para que se produzca el arbitraje, aspecto sobre el que nos remitimos al informe para el CES, al que ya se hizo mención.

En todo caso, en el ámbito del empleo público, el Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Ley 7/2007, de 12 de abril, depara, en su artículo 45, reglas para la implantación de la solución extrajudicial en ese ámbito.

Precisamente ello lleva a considerar si en las revisiones de los Acuerdos actualmente en vigor se extiende su ámbito hacia el conjunto de los empleados públicos o no.

Si se opta por esto, hay que tener en cuenta que las Administraciones Públicas deben negociar estos nuevos acuerdos y posiblemente se amplíe el elenco de organizaciones sindicales legitimadas, lo que tendría también su influencia, sin duda, en cuanto a los órganos de gobierno de las correspondientes entidades que gestionan los procedimientos, en cuanto a las listas de mediadores y árbitros, y, posiblemente también, en la propia configuración de los procedimientos, pues algunas soluciones aplicables en el ámbito privado no serían susceptibles de trasladarse sin más a los conflictos que afecten a los empleados públicos.

Por ello, puede ser una opción más lógica que la solución extrajudicial de los conflictos en el ámbito del empleo público se negocie en

² Al respecto, analizando las distintas posibilidades que existen, véase SALA FRANCO, T., «Acerca de la posibilidad de establecer autónomamente procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en las Administraciones Públicas» en *Actualidad Laboral*, n.º 48, 1999, pp. 937 y siguientes.

un Acuerdo separado en las correspondientes mesas de negociación previstas en ese ámbito y que, en su caso y a efectos de utilizar y racionalizar los recursos existentes, se establezcan luego convenios de colaboración que permitan el uso de las instalaciones y recursos ya existentes para los conflictos que se suscitan en el ámbito privado, lo que, en alguna comunidad ya ocurre, por ejemplo, en materia de arbitrajes electorales. Se refuerza así económicamente la gestión de los procedimientos y se optimiza el uso de los recursos existentes, pero sin que ello suponga la existencia de un único Acuerdo que englobe a todos los conflictos del sector privado y público, ni que los procedimientos y trámites sean necesariamente los mismos.

En definitiva, es perfectamente posible que existan dos Acuerdos, con dos órganos de gestión y gobierno diferenciados, pero que pese a ello y de estimarse conveniente, compartan instalaciones y recursos.

También dentro del ámbito subjetivo puede plantearse, ahora, la expansión hacia los conflictos que se susciten entre los trabajadores autónomos económicamente dependientes y sus empleadores, conforme al artículo 18 del Estatuto del Trabajo Autónomo, aprobado por la Ley 20/2007, de 11 de Julio.

Ahora, estos conflictos quedan sujetos al trámite de conciliación previa y se admite el sometimiento de los mismos a arbitraje, pudiendo constituirse órganos de conciliación y/o arbitraje en los Acuerdos de Interés Profesional a que se refiere el artículo 13 de la citada ley.

En todo caso, cabe observar que estos conflictos son esencialmente conflictos individuales o plurales y que, en la medida que han de negociarse en los citados Acuerdos que son fundamentalmente acuerdos de empresa, lo más que puede hacerse es ofrecerse un sistema de solución extrajudicial negociado en ámbitos amplios al que puedan acogerse las empresas y autónomos que suscriban Acuerdos de Interés Profesional, adhiriéndose a los mismos.

Esos Acuerdos de Interés Profesional pueden ser suscritos en nombre de los autónomos tanto por las organizaciones sindicales como por las asociaciones profesionales de autónomos y como no tienen eficacia general, sino limitada a los representados por los firmantes, los acuerdos de adhesión a sistemas de solución extrajudicial o incluso la creación de estos sistemas pueda ser pactada por cualquier asociación o sindicato con el empleador respectivo.

Esto hace aconsejable que, si los sistemas que ya existen se extienden a los autónomos dependientes, solución perfectamente posible

—y de la que hay precedentes— en atención a la inexistencia de unos requisitos de legitimación concretos y a que después parece que hará falta un acto de adhesión o ratificación en cada empresa, se contemplen posibilidades de que las asociaciones firmantes de los citados Acuerdos de Interés Profesional, que pueden no coincidir con las firmantes del ASEC respectivo, participen de algún modo en la gestión del mismo, aunque sea en los niveles mínimos, por ejemplo pudiendo designar mediadores y árbitros para los conflictos de los autónomos, etc.

En todo caso, es ésta una cuestión de oportunidad que debe valorarse en cada caso concreto y que puede requerir la firma de conciertos o acuerdos concretos entre los órganos gestores de los procedimientos y las asociaciones y empresas que suscriban los mencionados Acuerdos, que hoy por hoy son bien escasos.

Puede verse esa idea de extensión pero con precaución y estudiando los pasos al respecto y los conciertos que haya que suscribir, tanto en relación con los autónomos, como en relación con los empleados públicos, en la Disposición adicional tercera del ASEC IV y del ASAC V recientemente firmado.

3.4. LOS DISTINTOS PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS EN LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Tanto el ASEC-ASAC como los Acuerdos autonómicos prevén tres modos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: por decisión de la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable, por acuerdo logrado por las partes en conflicto con la asistencia de conciliadores y/o mediadores y por laudo arbitral.

Ahora bien, posiblemente, falta mayor reflexión sobre algunas cuestiones, como, por ejemplo, el papel que deben jugar las comisiones paritarias de los convenios y los problemas con que se enfrentan, la diferencia entre conciliación y mediación, que numerosas veces se confunden³, el papel que pueda jugar una mediación formalizada o la obligatoriedad en la utilización de los procedimientos.

³ Como señala CRUZ VILLALON, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 1995, p. 31, a pesar de que los Acuerdos suelen diferenciar entre conciliación y mediación, «se concede notable flexibilidad en la intervención de uno y otro, de modo que en la práctica las diferencias entre estos dos sistemas son menores, cuando no inexistentes».

3.4.1. La intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios

Generalmente los distintos Acuerdos obligan, en mayor o menor grado, como tendremos ocasión de analizar posteriormente, a que en los conflictos que deriven de la interpretación y aplicación de convenios, acuerdos o pactos que cuenten con una comisión paritaria, las partes soliciten con carácter previo a cualquier otro procedimiento de solución extrajudicial, la intervención de esa comisión paritaria al efecto de que por la misma se pueda establecer una interpretación acordada en relación con los términos del conflicto.

En muchos casos los Acuerdos que establecen ese trámite previo no se ocupan directamente del mismo, aunque suelen ofrecer soluciones para los casos en que se demore la solución de la comisión o sea imposible acudir a ella, llegando en algún caso a ofrecer reglas de aplicación subsidiaria para regular el funcionamiento de la comisión cuando el convenio no las establezca.

Se puede ver, pues, que en general la solución coincide con la que actualmente es legal, reforzando así, lo que parece acertado, esta obligación de previo sometimiento a la comisión paritaria de los convenios y pactos, al menos en los conflictos que parece que le son propios, los relacionados con el convenio en cuyo marco actúa la citada comisión.

3.4.2. La conciliación y la mediación

Sin ánimo de teorizar ahora acerca de las diferencias entre conciliación y mediación, problema siempre difícil y no resuelto del mismo modo en todos los ordenamientos, parece claro que la diferencia esencial está en la propuesta que reciban las partes del órgano o persona que realiza la labor de conciliación y/o mediación.

Cuanto más informal o no razonada sea la propuesta, la labor del órgano o persona que interviene en el conflicto será esencialmente, no la de efectuar dicha propuesta, sino, simplemente, la de propiciar el contacto entre las partes y por ello el trámite, se denomine como se denomine, se aproximará al concepto de conciliación.

Al contrario, cuanto más capacidad tenga el órgano o tercero que interviene de someter a las partes una propuesta razonada,

fundada, sobre la que las partes deban pronunciarse, más próximo estará el trámite al concepto de mediación, pues, si algo caracteriza a ésta, es la formulación de una propuesta acabada de solución efectuada por un tercero imparcial y de confianza para ambas partes.

Como la línea divisoria es tenue y admite además todas las graduaciones que se quieran, pudiéndose perfectamente hablar de una mediación formalizada — con propuesta escrita, razonada y con obligación de pronunciarse sobre ella — y de una mediación informal — cuando no se den todos o alguno de los requisitos anteriores —, puede entenderse perfectamente la indefinición en que muchos Acuerdos se sitúan; y es que, como ya se avanzó, no todos los Acuerdos regulan del mismo modo el trámite de mediación.

El trámite de conciliación-mediación, con forma de regulación muy similar a lo que hasta ahora se conocía como conciliación, aparece regulado en todos los Acuerdos, si bien en algunos casos se califica este trámite con la denominación exclusiva de mediación.

La separación entre un trámite de conciliación o conciliación-mediación y una posterior mediación formalizada no es habitual y sólo la contemplan algunos Acuerdos, aunque no sería imposible, según entendemos, acudir a ella en los demás si las partes lo solicitan.

Algunos Acuerdos marcan la diferencia entre la conciliación y la mediación que establecen, reforzando la obligación de los mediadores de efectuar una propuesta a las partes, como hacía el ASEC y mantiene el V ASAC (art. 15.3) e incluso, como en el mismo precepto se hace, dejan una puerta abierta a una posible mediación más formalizada permitiendo que en un plazo posterior a la comparecencia los mediadores hagan propuestas para la solución del conflicto.

3.4.3. El arbitraje

Todos los Acuerdos establecen como procedimiento de solución de los conflictos el arbitraje.

Muchos se refieren expresamente a la admisión del arbitraje de equidad que resulta especialmente interesante en los conflictos que tienen un contenido no estrictamente jurídico (valoración de razones

económicas, técnicas, organizativas o productivas y similares). Éste debe ser siempre admisible si las partes optan por él y además es el único posible en la solución de los conflictos colectivos de intereses (desacuerdos en procesos negociales) que, por propia definición, no son susceptibles de una solución mediante la mera aplicación del derecho.

Por supuesto, los acuerdos sobre un arbitraje de equidad no son fáciles, pues suponen una limitación considerable de las posibilidades de impugnar posteriormente el laudo arbitral y por ello las partes pueden preferir arbitrajes de derecho pero, como ya se dijo, estos aportan poco en muchos casos sobre la solución judicial; el futuro del arbitraje pasa, muy posiblemente, por arbitrajes distintos a los de derecho en sentido estricto.

Otra cosa es que los Acuerdos no se refieran a arbitrajes más flexibles, que podrían ser tanto de derecho como de equidad. Existen arbitrajes de máximos y mínimos —los árbitros han de moverse entre dos extremos pactados por las partes—, de últimas ofertas —los árbitros han de escoger una de las dos posiciones de las partes—, condicionados técnicamente —los árbitros sólo han de determinar los efectos jurídicos de una solución establecida por los técnicos (productivos, organizativos, salud laboral, etc.) —, etc.

En todo caso estos arbitrajes, en la medida que los árbitros han de actuar en el marco que se derive del compromiso arbitral, son perfectamente aplicables si las partes así lo establecen y, como dijimos, pueden ser tanto de derecho como de equidad.

Son arbitrajes más flexibles, más adecuados a conflictos con componentes no totalmente jurídicos y que tienen la ventaja de disminuir las posibilidades de recurso contra el laudo, que quedarán muy ceñidas a causas graves de ilegalidad⁴, evitando así que el arbitraje se vea como una especie de trámite prejudicial o de primera instancia seguida de una segunda en sede judicial.

⁴ Objetivo éste de reducir la posibilidad de recurso frente al laudo que parece deseable incluso en los conflictos colectivos jurídicos, habiéndose sostenido que debería quedar reducido a un recurso de nulidad por defectos procedimentales graves o por resolución *ultra vires*. Al respecto DURÁN LÓPEZ, F. «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», op. cit. p. 36.

3.5. EL GRADO DE VOLUNTARIEDAD EN EL ACOGIMIENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL Y LA EFICACIA DIRECTA O MEDIATA DE LOS ACUERDOS

Un rasgo, bastante generalizado en los distintos Acuerdos, es la voluntariedad de los procedimientos que se establecen⁵.

Incluso hay muchos Acuerdos que establecen expresamente la eficacia mediata de los mismos, exigiendo para su aplicación la previa ratificación, adhesión o incorporación expresa de su contenido en los convenios colectivos o pactos que se celebren en su ámbito.

Esta solución plantea algún problema tras las reformas legales de 2010 y 2011 que exigen en ciertos conflictos, tal como ya se analizó, que los procedimientos de solución extrajudicial sean de aplicación general y directa, aunque en algún caso, sorprendentemente, contemplaba la obligación de los convenios de establecer cláusulas de sometimiento a estos procedimientos cuando no tuviesen eficacia directa, como en relación con los desacuerdos en las negociaciones tras superarse el plazo máximo previsto para las mismas (art. 85.3.g) ET — en la redacción precedente —). Como se dijo, tras la reforma introducida por el Real Decreto-Ley 3/2012 no está clara esa exigencia y, desde luego, no se contempla expresamente aunque pueda llegarse a ella de forma indirecta.

En todo caso, con independencia de la aplicación imperativa o voluntaria (por vía de ratificación) de los Acuerdos en un determinado ámbito, una vez que resultan aplicables en ese ámbito, los procedimientos establecidos en ellos gozan también de un elevado grado de voluntariedad, pues el arbitraje es siempre voluntario.

En cambio tiende a establecerse una cierta obligatoriedad en los trámites de conciliación-mediación, siempre, claro es, que se insten por alguna de las partes afectadas.

Esto puede resultar positivo, pues la falta de tradición de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales puede

⁵ Voluntariedad aconsejada en el Informe del CES «Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales» 1994, pp. 69 y 70), que señalaba, no obstante, que ello constituía una regla general que no podía aplicarse de modo uniforme para todos los conflictos, además de admitir que convencionalmente pudieran establecerse ciertos grados de obligatoriedad.

hacer conveniente una cierta obligatoriedad que fuerce a las partes a acudir a un lugar donde deban encontrarse y negociar, y donde, en muchos casos, se les muestre una visión no tan jurídica del conflicto que les opone, frente a lo que suele ser habitual en nuestras relaciones laborales en las que los conflictos laborales se rodean de un exceso de carga jurídica que no siempre está justificado⁶.

En todo caso, la obligatoriedad nunca podrá establecerse en los conflictos sobre tutela de derechos fundamentales⁷, que, por otro lado, en general los Acuerdos dejan fuera de los procedimientos extrajudiciales.

También suele ser habitual, como se dijo, que cuando proceda se establezca la intervención previa obligatoria de la comisión paritaria del convenio que no plantea ningún problema de constitucionalidad o legalidad en los conflictos laborales⁸, pues esa intervención no cierra el paso a la solución procesal que solamente queda postergada hasta que la comisión paritaria emita su parecer. Esta solución, como también se señaló, coincide con la actual regulación legal.

⁶ En la doctrina no son infrecuentes las opiniones que señalan la eficacia de establecer algún grado de obligatoriedad en los trámites de conciliación y mediación pese al carácter no vinculante de la intervención del tercero. En este sentido, por ejemplo, RODRIGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M., «Conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral» y DEL REY GUANTER, S., «Medios extrajudiciales de solución de conflictos. Principios generales», ambos en AA.VV. *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Ed. CES, Madrid, 1995, respectivamente pp. 19 y 35.

⁷ En este sentido CRUZ VILLALON, J., *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*, op. cit. pp. 47 y 48.

⁸ Al respecto SsTC 162/1989, de 16 de octubre y 217/1991, de 14 de noviembre y, entre otras muchas, SsTS 24-1-94, Ar/370, 27-3-96, Ar/2497 y 28-10-97, Ar/7682.

4. ACUERDOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Se referencian por orden de su tratamiento posterior:

1. IV Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, registrado por Resolución de 24 de febrero de 2009, publicada en el BOE de 14 de marzo de 2009. <http://fsima.es/> (Se analiza igualmente el V ASAC suscrito el 7 de febrero de 2012).
2. V Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, registrado por Resolución de 2 de junio de 2010 (Diario Oficial de la Comunidad Valenciana de 8 de julio de 2010). <http://fundacional.org/>
3. Acuerdo Interprofesional para la resolución de Conflictos Laborales-Preco, registrado por Resolución de 10 de marzo de 2000, (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril de 2000). <http://www.crl-lhk.org/>
4. II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL), registrado por Resolución de 18 de abril de 2005 (BOCYL de 20 de mayo de 2005). <http://www.serla.es/>
5. II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha (II ASEO-CLM), registrado por Resolución de 2 de junio de 2009 (DO. Castilla-La Mancha de 11 de junio de 2009). <http://www.jccm.es/web/index/programa1212672503782pl/1212678115048.html>

6. Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, registrado por Resolución de 6 de febrero de 1995 (BO. Comunidad de Madrid de 7 de marzo de 1995). <http://www.institutolaboralmadrid.org>
7. II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (II ASECMUR), aprobado por Resolución de 2 de junio de 2005 (BO. Región de Murcia de 15 de junio 2005). <http://www.orcl.org>
8. Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extrajudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos De Traballo (AGA) (DO de Galicia de 8 de abril de 1992, y el texto revisado publicado en el DO de Galicia de 4 de mayo de 1995). <http://cgrl.xunta.es>
9. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) (BO del Principado de Asturias de 10 de noviembre de 2003). <http://www.sasec.es>
10. Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA de 23 de abril), Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA de 26 de diciembre), texto revisado posteriormente, y Acuerdo Interprovincial por el que se instaura un Sistema de Solución de determinados Conflictos Individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía y su Reglamento de desarrollo. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl>
11. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX) y Reglamento de aplicación del mismo. (DO de Extremadura de 16 de abril de 1998). <http://www.frlex.es>
12. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, publicado por resolución de 15 de Diciembre de 2005 (Boletín Oficial de Aragón de 9 de enero de 2006). <http://www.fundacionsama.com>
13. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos laborales de la Comunidad Foral de Navarra, publicado por resolución de 3 de abril (Boletín Oficial de Navarra de 10 de mayo de 1996). <http://www.tlnavarra.es>

14. Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de la Rioja, registrado por acuerdo de 5 de diciembre de 1996 (Boletín Oficial de la Rioja de 2 de enero de 1997). <http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=449730> (es una mera página oficial de información sobre su existencia y acuerdos de creación).
15. Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, registrado por Resolución de 7 de mayo de 1995, (Boletín Oficial de las Islas Canarias de 16 de junio de 1995), texto refundido registrado por resolución de 30 de junio de 2004 (Boletín Oficial de las Islas Canarias de 30 de julio de 2004). <http://www.gobcan.es/boc/2004/147/024.html> (es un mero enlace al texto revisado).
16. II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), registrado por Resolución de 24 de enero de 2005 (BO Illes Balears 3 de febrero). <http://www.tamib.es/>
17. VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, aprobado por Resolución de 5 de julio de 2010 (BO de Cantabria de 14 de julio). <http://www.orecla.com/>
18. Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007, aprobado por Resolución TRI/2921/2005, de 21 de julio (DOGC de 17 de octubre). <http://www.tlc.es/>

5. ANÁLISIS DEL ACUERDO ESTATAL DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y DE LOS ACUERDOS AUTONÓMICOS

5.1. IV ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO ESTATAL Y V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC IV Y ASAC V).

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito estatal se encuentra regulado a fecha 31 de enero de 2012 en el IV Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 10 de febrero de 2009 y aprobado por Resolución de 24 de febrero de 2009, publicada en el BOE de 14 de marzo de 2009. No obstante en fecha 7 de febrero de 2012 se ha firmado un nuevo Acuerdo, conocido como V ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales) que deroga el anterior con efectos del 1 de enero de 2012 y que estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2016. Esta derogación del anterior Acuerdo nos lleva a considerarlo ante su pretensión de entrada en vigor inmediata —incluso con aparentes e imposibles efectos retroactivos al 1 de enero de 2012, que se salvan acertadamente en la Disposición Transitoria Primera que señala que las mediaciones o arbitrajes registrados en el SIMA antes de la publicación en el BOE del V ASAC se tramitarán conforme al Acuerdo anterior (IV ASEC)—.

El Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, concretamente el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA) se constituyó en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional estatal para la solución extrajudicial de conflictos laborales, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, UGT, CC.OO).

El principal objetivo por el que se creó fue el de establecer el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, puesto que se estimaba que había de basarse en la negociación de las partes.

La valoración positiva de la experiencia llevó a suscribir los Acuerdos segundo y tercero y finalmente el cuarto, que era el vigente y que responde, como se dijo y se indica en el preámbulo del propio Acuerdo, a esa valoración positiva y como aportación de la autonomía colectiva a la solución de los conflictos de trabajo, valoración que se reitera en el V, que cambia el nombre para dar mayor realce al protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales y que pretende, igualmente, la adaptación de los términos del acuerdo a la nueva regulación legal derivada de las normas reformadoras a las que se hizo mención.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 3 que es uno de los acuerdos previstos por el art 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, previsión que se mantiene en el IV ASEC y en el V ASAC.

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio nacional (art. 2).

Pese a lo anterior, y, según se dice, sin perjuicio de ello, el artículo 3.3 ASEC sujetaba la aplicabilidad del Acuerdo a que en cada uno de los sectores o empresas afectados se produjese la ratificación o adhesión al mismo, mediante un acuerdo suscrito por las partes legitimadas en el ámbito correspondiente.

Dicho acuerdo de ratificación o adhesión podía producirse de diversas formas:

a) Mediante un Acuerdo sobre materias concretas firmado al amparo del citado art. 83.3 ET, suscrito por las partes legitimadas en el ámbito sectorial o subsectorial.

b) Mediante la adhesión expresa en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autó-

nomo o de empresa que cuente con centros en más de una Comunidad Autónoma.

c) mediante la inserción del Acuerdo de manera expresa en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma o de empresa que cuente con centros en más de una Comunidad Autónoma.

d) Mediante la suscripción de un acta en la que conste el acuerdo de la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de la misma o los sindicatos que cuenten con la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

En todo caso, conforme a la Disposición transitoria primera, todos los sectores y empresas que se encontrasen adheridos en fecha 31 de diciembre de 2008 al anterior ASEC o hubiesen incorporado o ratificado el mismo, continuarán en la misma situación en relación con el nuevo Acuerdo salvo que en el plazo de los tres meses siguientes a su publicación —plazo ya transcurrido— manifestasen por escrito su decisión en contrario.

Se acordaba igualmente que la ratificación o adhesión ha de ser incondicional y a todo el texto y las partes firmantes se comprometían a promover dichas ratificaciones o adhesiones.

El V ASAC supera esta concepción y en coherencia con algunas de las previsiones de las normas reformadoras a las que ya se hizo mención, establece su eficacia directa e inmediata y general en su ámbito sin perjuicio de que como literalmente se dispone: «*Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos previstos en el artículo 4, no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo*».

En estos supuestos las partes que hubiesen pactado esos procedimientos podrán acogerse a los previstos en el ASAC mediante los mismos instrumentos que antes se establecían para la adhesión al ASEC.

El ASEC IV tenía fijado un ámbito temporal que se inicia con su publicación y finalizaba el 31 de diciembre de 2012, permitiéndose

su denuncia con una antelación de seis meses, prorrogándose de no mediar denuncia, por sucesivos períodos de cinco años (art. 2), pero, como se ha dicho, el ASAC ha procedido a una renegociación ante tempus del ASEC y una vez suscrito tiene una vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo (V ASAC), el art. 4 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo —sin diferenciar entre mediación y arbitraje— los siguientes conflictos laborales, completando las previsiones del IV ASEC que no se adaptaban plenamente a la totalidad de conflictos previstos en las normas reformadoras a las que se hizo mención:

«a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 h) 1º y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superados los plazos máximos de

negociación previstos en el artículo. 85.3. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio que se esté renovando.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41,47, 51 y 82. 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.

j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga».

Para que se aprecien las diferencias el IV ASEC conforme a las previsiones de su artículo 4, abarcaba solamente los siguientes conflictos:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 151 de la LPL. Con ello, la intervención del SIMA cumple el requisito de conciliación previa que exigen los arts. 63 y ss. de la LPL (Las referencias a la LPL deben entenderse hechas, en la actualidad, a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social — LRJS).

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo debidos a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, sin que se exija ese período cuando ambas partes soliciten la mediación. En todos estos casos las partes deben concretar las diferencias sustanciales que han determinado el bloqueo.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

e) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. En este caso la iniciativa de sometimiento a los procedimientos ha de adoptarse por la mayoría de amas representaciones en la citada Comisión.

Finalmente, quedan expresamente excluidos de tramitación ante el SIMA, a salvo de lo que se dirá, los conflictos que versen sobre Seguridad Social, aunque no los relativos a la Seguridad Social complementaria, y aquellos en los que sean parte el Estado, las Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos (art. 1.2).

Además como puede verse por lo indicado, no se cubre la solución de conflictos individuales, ni la de conflictos distintos a los enunciados (art. 4.3).

Puede apreciarse que las diferencias fundamentales afectan a la inclusión expresa en el ámbito objetivo de algunos conflictos: inaplicación salarial, flexibilidad extraordinaria prevista en los convenios colectivos, periodos de consulta previstos en los arts. 44.9 y 51 ET, conflictos sobre impugnación de convenios colectivos, conflictos en los que el Juez del Concurso acuerde el sometimiento a procedimientos de mediación o arbitraje.

En todo caso los conflictos citados se sujetan a los procedimientos diseñados en el ASAC V, al igual que ocurría en el ASEC IV, si se suscitan en un sector o subsector que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma o en una empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas cuando el conflicto afecte a centros radicados en distintas Comunidades Autónomas y siempre que, si el conflicto es de interpretación o aplicación de un convenio, el ámbito de éste sea superior al de cada uno de los centros.

Además se admite que se acojan estos procedimientos los conflictos de empresas, grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo radicados en una Comunidad Autónoma pero a los que se les aplique un convenio sectorial nacional y la resolución del conflicto pueda derivar consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades; en todo caso esta posibilidad queda sujeta a que así lo prevea el propio convenio aplicable.

Existen previsiones de ampliación de los conflictos sujetos al ASAC, concretamente, conforme a la Disposición Adicional Tercera:

«En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizará y acordará en su caso, la incorporación al mismo de:

a) Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir; y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

b) Los conflictos colectivos entre los empleados públicos y la Administración General del Estado y los organismos públicos, Agencias y

demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el SIMA serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las Organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.».

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existía referencia expresa en el IV ASEC en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que estaban incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto colectivo jurídico laboral de interpretación y aplicación definidos conforme a la legislación procesal.

En el V ASAC se incluyen expresamente estos conflictos solventando cualquier duda al respecto, aunque ya se ha dicho que las mismas no deberían producirse.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto y así ocurría con anterioridad en el IV ASEC, lo que permitía, pues, entender que se asumían también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento tras un periodo de espera o, incluso,

sin ninguno si ambas partes lo solicitan. Incluso, como se dijo, se asumen los conflictos por el bloqueo en las Comisiones Paritarias — aunque en este caso si ambas partes lo solicitan —.

También se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

En estos supuestos, la solicitud de mediación debe presentarse con, al menos, setenta y dos horas de antelación a la fecha de comienzo de la huelga (art. 17). En esa solicitud se incluirán los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga.

El SIMA debe en un plazo de veinticuatro horas atender la solicitud, designar los mediadores si las partes no lo hubieran hecho y celebrar el acto de mediación antes de las 72 horas siguientes a la solicitud.

Este es el mismo procedimiento en el caso de solicitar su intervención en un conflicto sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, pero en este caso la solicitud se debe presentar en las 24 horas siguientes a la comunicación formal de huelga.

5º) Régimen jurídico de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes.

Además es preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación preprocesal.

Además como se ha visto en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere la solicitud de mediación, antes de la comunicación formal de huelga.

En los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET, debe agotarse el trámite de mediación si una de las partes lo solicita, aunque sin que ello alargue los plazos previstos en la Ley —se supone que para el propio período de consultas—.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los restantes conflictos y situaciones.

b) El procedimiento de la mediación.

Con carácter general, la mediación se puede desarrollar por un mediador o colegiadamente por dos o tres mediadores. El cuerpo de Mediadores lo elabora el SIMA, pero cabe que por acuerdo de las partes designen un solo mediador no comprendido en la lista (art. 7).

La lista de las personas que componen el Cuerpo de Mediadores se facilita a los que han demandado los servicios del SIMA, puesto que las partes tienen reconocido el derecho de elección (arts. 7 y 14). Incluso si las partes no han designado mediador o mediadores el SIMA les requiere para que lo hagan, En último extremo si una parte no ha designado mediador o mediadores, actuarán los designados por la otra parte y si ninguna parte designase mediador o mediadores, el procedimiento se archivará. Cabe la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan órganos específicos de mediación e incluso que la atribuyan a la comisión paritaria, en cuyo caso esta deberá delegar en un máximo de tres personas para que realicen la mediación concreta.

Estos mediadores realizarán propuestas, que nacen de las deliberaciones con las partes y desarrollan el procedimiento conforme a los trámites que consideren adecuados. Cabe incluso que en los diez días siguientes a la comparecencia los mediadores formulen propuestas de solución que deben tenerse por no hechas si no son aceptadas por las partes

El pacto alcanzado en el trámite de mediación, incluso el de sometimiento a arbitraje, pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles.

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcanza acuerdo, levantando acta los mediadores en la que reflejan la propuesta o propuestas efectuadas y las alegaciones de cada parte.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 18 que el procedimiento de arbitraje *«requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de*

someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento».

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso arbitral suscrito por las partes.

En ningún caso es necesario agotar el procedimiento de mediación para poder acudir al arbitraje, y asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquél.

No obstante lo anterior, el V ASAC, de conformidad con las previsiones de las leyes reformadoras a las que se hizo mención, contempla la posibilidad de que, en virtud de las previsiones expresas al respecto de algún convenio colectivo, se acuda a un procedimiento arbitral de forma obligatoria a solicitud solamente de una de las partes del conflicto y sin contar con la voluntad de la otra al respecto.

Esta previsión está contemplada actualmente en el art. 8.1.b) para dos supuestos, uno concreto y otro general. En concreto se prevé cuando un convenio así lo establezca para el caso de que se agote el plazo máximo previsto para su renegociación; en general, se prevé para cualquier otro supuesto que prevea el convenio concreto, lo que cubre la posibilidad de que así se acuerde como solución eficaz, por ejemplo, para los procedimientos de inaplicación salarial del convenio o de cualquier otro descuelgue del mismo conforme al art. 41.6 ET y 82.3 ET.

En ese caso, el V ASAC renuncia a establecer reglas propias, señalando que se procederá conforme a lo establecido en el propio convenio que introduzca estos supuestos de arbitrajes obligatorios (art. 18.4).

En los demás casos se procederá como a continuación se señala.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designar expertos imparciales, pudiendo poner a disposición de las partes el SIMA una lista de árbitros (arts. 7 y 20).

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros, las partes deben consensuar una lista de cinco nombres, de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiéndose de forma aleatoria la parte que empieza a descartar.

Para el supuesto de que un convenio establezca supuestos de arbitraje obligatorio, la designación del árbitro o árbitros se produce conforme haya previsto el propio convenio.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del árbitro o árbitros «(...) comenzará inmediatamente después su designación» (art. 21).

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Las partes podrán acordar un plazo para la emisión del laudo. En el caso de no hacerlo, «(...) éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros», pudiendo éstos o éstos excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, «(...) debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles» (art. 21.2).

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, excluyendo cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia (art. 22).

En su caso tiene eficacia y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos y una vez firme es ejecutable en los términos previstos en la LRJS, pues tiene eficacia de sentencia firme conforme al art. 68 de la citada LRJS (art. 22).

El propio acuerdo establece en el art. 22.3 que el laudo arbitral podrá ser recurrido, en los términos de los artículos 65.4 y 163.1 LRJS.

El sistema de designación de mediadores y árbitros puede garantizar que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, pero no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación, lo que queda remitido exclusivamente a las reglas que establezcan los convenios que introduzcan esos arbitrajes obligatorios, solución, sin duda, legal pero que puede plantear problemas.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral.

El IV Acuerdo Interprofesional citado, como se ha constatado con anterioridad, era un Acuerdo reciente, pero anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011 y lógicamente no estaba totalmente adaptado a las mismas.

Esa adaptación se ha producido mediante el V ASAC.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 44.9, 47, 51 del ET y 82.3, además de contener referencias en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje y a la posible decisión en tal sentido del Juez del Concurso en los procedimientos concursales.

Asimismo, este V Acuerdo contiene mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial, solventando así el silencio precedente, aunque como ya se dijo el mismo no debía ser problemático.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores y árbitros aunque no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al compromiso arbitral o al acuerdo de las partes para la designación de árbitro o árbitros, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados o sin la existencia de reglas concretas en el convenio que prevea ese arbitraje que hemos denominado como obligatorio. El problema queda, pues, remitido a que la regulación sea suficiente en dichos convenios.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas y que ya se contemplaba en el IV ASEC. En el art. 10 del Acuerdo se señala que *«en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite»*.

La misma regla se establece para los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de otros acuerdos o pactos que tuviesen establecida una Comisión Paritaria.

Con acierto se establece que se dará por cumplido el trámite si la Comisión no contesta en el plazo establecido en el convenio o, en defecto de regulación expresa, una vez pasados 15 días desde la presentación de la solicitud.

En los casos de los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET, se establece la obligatoriedad de acudir a la Comisión Paritaria si una parte lo solicita y, en ese caso, el plazo para entender finalizado el trámite se remite al legalmente establecido de siete días.

En el caso de que la Comisión Paritaria tuviese atribuida funciones mediadoras, se establece que la intervención de la misma es obligada y agota el trámite de mediación previsto en el ASAC. En caso contrario la mediación o el arbitraje pueden solicitarse directamente al SIMA.

El Acuerdo recuerda la obligación de los convenios en el sentido de establecer un funcionamiento ágil y eficaz de las Comisiones Paritarias e incorpora al respecto un Anexo con recomendaciones para que los negociadores de los respectivos convenios puedan tenerles en cuenta (composición reducida, existencia de suplentes, plazos de actuación cortos, normalmente inferiores a diez días e incluso previsión de plazos urgentes 48-72 horas, etc.).

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el IV Acuerdo Interprofesional sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito estatal, podía precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos antes del Real decreto-Ley 3/2012, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, que como ya dijimos deja ahora de exigirse expresamente aunque la propia dinámica de las previsiones legales parece conducir a ella, por lo que entendemos que puede interpretarse que, indirectamente, sigue siendo necesaria en relación con los procedimientos derivados de la inaplicación salarial y de otras

condiciones de los convenios colectivos estatutarios al amparo del artículo 82.3 del ET¹.

Estas cuestiones se han solventado en el V ASAC, especialmente en cuanto a su eficacia directa y en cuanto a las previsiones para la posibilidad de procedimientos a los que una parte acudiese obligada, incluso en el caso de arbitraje, si bien renunciando a establecer reglas propias y remitiendo a lo que en los convenios en los que se introduzca esa posibilidad pudiera haberse pactado.

También puede subsistir algún problema con los plazos, especialmente para dictar el laudo arbitral, pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas, debiendo entenderse que el V ASAC se ha adaptado en términos legales a las normas reformadoras, aunque renunciando a promover mayor obligatoriedad en los procedimientos arbitrales, en consonancia con lo que está siendo la línea habitual de negociación en la materia.

5.2. V ACUERDO INTERPROFESIONAL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad Valenciana se encuentra regulado en el V Acuerdo Interprofesional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 19 de mayo de 2010 y registrado por Resolución de 2 de junio de 2010, publicada en el Diario Oficial de la Comunidad Valenciana de 8 de julio de 2010

El Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, concretamente el Tribunal de Arbitraje Laboral (en adelante TAL), encuentra su origen en el I Acuerdo suscrito en esta materia en esta Comunidad en el año 1993, al que siguieron nuevos Acuerdos en 1997 —que fue el que creó el TAL, 2001 y 2005, que culminaron en el vigente del año 2010.

¹ No reiteraremos esta afirmación, salvo en lo que comentemos en las conclusiones, pero la misma debe aplicarse a todas las referencias que hagamos a partir de ahora en relación con las exigencias legales sobre eficacia general y directa de los procedimientos establecidos para solventar las discrepancias derivadas del art. 82.3 ET, tras la publicación del Real Decreto-Ley 3/2012, que elimina la exigencia expresa de dicha eficacia general y directa, suscitando la duda sobre la que ya nos hemos manifestado.

El Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales que se analiza, fue suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de esta Comunidad (CIERVAL —Confederación de Organizaciones empresariales de la Comunitat Valenciana— UGT-PV —Unión General de Trabajadores del País Valenciano— y, CC.OO. —PV— Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano).

El principal objetivo por el que se creó fue el de establecer el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, puesto que se estimaba que había de basarse en la negociación de las partes.

La valoración positiva de la experiencia llevó a suscribir los Acuerdos segundo, tercero y cuarto y, finalmente, el quinto que es el vigente y que responde como se dijo y se indica en el preámbulo del propio Acuerdo a esa valoración positiva y como aportación de la autonomía colectiva a la solución de los conflictos de trabajo además de incorporar las decisiones de la Comisión Paritaria del Acuerdo y mejorar la regulación en materia de huelga y de procedimientos técnicos.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de conciliación-mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 2 que es *«uno de los acuerdos previstos en el art 83.3 del Estatuto de los Trabajadores»*.

El Acuerdo está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a estos Acuerdos equiparándolos a los convenios colectivos.

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de la Comunidad Valenciana (art. 4).

Así lo entiende el Acuerdo que establece su eficacia directa y no se sujeta a ningún trámite de ratificación o adhesión (art. 2), declarando su obligada aplicación a todas las organizaciones empresariales y sindicales, entidades, empresas y personas trabajadoras de cualquier sector de actividad que no esté sujeto a un convenio de ámbito supra-comunitario.

Si lo están, también quedarán comprendidos en el ámbito aplicativo del Acuerdo de la Comunidad Valenciana si el conflicto afecta exclusivamente a centros de trabajo radicados en esta Comunidad Autónoma.

El Acuerdo tiene fijado un ámbito temporal que se inicia con su publicación y finaliza el 31 de diciembre de 2014, permitiéndose su denuncia con una antelación de tres meses, prorrogándose de no mediar denuncia, por sucesivos períodos de cinco años (art. 5).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51.

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 6 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo —sin diferenciar entre mediación y arbitraje— los siguientes conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 151 de la LPL. Con ello, la intervención del TAL cumple el requisito de conciliación previa que exigen los arts. 63 y ss. de la LPL (las referencias a la LPL deben entenderse hechas, en la actualidad, a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social —LRJS).

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo debidos a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de cinco meses, a contar desde la constitución de la mesa negociadora, sin que se exija ese período cuando ambas partes soliciten la mediación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

e) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. En este caso la iniciativa de

sometimiento a los procedimientos ha de adoptarse por la mayoría de amas representaciones en la citada Comisión.

f) Los conflictos derivados de la no iniciación de la negociación de un convenio colectivo vencido, tras su denuncia y promoción por una de las partes, que no esté motivada (la negativa a iniciar las negociaciones) por algunas de las causas establecidas en el artículo 89 del ET.

Finalmente, quedan expresamente excluidos de tramitación ante el TAL los conflictos que versen sobre Seguridad Social pública, aunque no los relativos a la Seguridad Social complementaria, y aquellos en los que sean parte el Estado, las Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos.

Además como puede verse por lo indicado, no se cubre la solución de conflictos individuales (art. 6.2)

En todo caso los conflictos citados se sujetan a los procedimientos diseñados si se suscitan en el ámbito territorial que anteriormente se concretó.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto colectivo jurídico laboral de interpretación y aplicación definidos conforme a la legislación procesal o, en su caso, en los de bloqueo de la Comisión Paritaria si esta es la que tiene atribuida capacidad resolutoria.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto, lo que permite, pues, entender, como se ha avanzado, que se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento tras un periodo de espera o, incluso, sin ninguno si ambas partes lo solicitan. Incluso, como se dijo, se asumen los conflictos por el bloqueo en las Comisiones Paritarias — aunque en este caso si ambas partes lo solicitan — y por la negativa a iniciar las negociaciones de un nuevo convenio vencido y denunciado, en los términos ya analizados.

También se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

En estos supuestos, la solicitud de mediación debe presentarse el mismo día que se registre la convocatoria de huelga en el organismo competente (art. 20.2).

El TAL debe atender la solicitud y celebrar el acto de mediación dentro del plazo de los tres días siguientes a la solicitud, aunque las partes de común acuerdo pueden prorrogar este plazo.

Este es el mismo procedimiento en el caso de solicitar su intervención en un conflicto sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, pero en este caso la solicitud se debe presentar en las 24 horas siguientes a la comunicación formal de huelga, debiendo tramitarse el procedimiento en las 72 horas siguientes.

5º) Régimen jurídico de la conciliación-mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El artículo 17 del Acuerdo contempla el grado de obligatoriedad del trámite de mediación, estableciendo lo siguiente:

El procedimiento de mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes legitimadas.

Además es preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación preprocesal, aunque se permite que ese trámite se cumpla ante un órgano distinto establecido en un convenio colectivo concreto —que

deberá respetar los principios de funcionamiento del TAL establecidos en el artículo 7 del Acuerdo—.

Como se ha visto en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere la solicitud de mediación que es también preceptiva.

En los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, no se establecen reglas especiales, por lo que el trámite de mediación es obligatorio si una de las partes lo solicita.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los restantes conflictos y situaciones.

b) El procedimiento de la conciliación-mediación.

Con carácter general, la mediación se puede desarrollar por el Tribunal o una sección del mismo, actuando sujeto a un principio de confidencialidad y sin trámites preestablecidos, lo que permite que el órgano de mediación adapte las reglas a las necesidades de cada conflicto.

La composición del TAL y de sus secciones que tienen carácter provincial se regula en el artículo 11, que señala que los mediadores serán designados por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo.

El órgano mediador puede realizar propuestas, que nacen de las deliberaciones con las partes y desarrolla el procedimiento conforme a los trámites que consideren adecuados. Cabe incluso que si la comparecencia finaliza sin avenencia, el Tribunal haga constar en acta su propuesta si así lo acuerda por unanimidad (art. 20.4).

Se reconoce a las partes el derecho de suspender y reiniciar el procedimiento cuantas veces deseen (art. 23)

El pacto alcanzado en el trámite de conciliación-mediación pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles y el conflicto versase sobre un conflicto de aplicación e interpretación de los definidos en el artículo 151 LPL o sobre discrepancias surgidas durante la negociación colectiva.

En el caso de discrepancias en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, así como en los relativos a la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las situaciones de huelga, los efectos del acuerdo serán los mismos que hubiese tenido el acuerdo directo entre los afectados (art. 24).

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcance acuerdo, levantando acta y ofreciéndose a las partes la posibilidad de arbitraje.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 25 que el procedimiento de arbitraje *«requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes de someterse a dicho procedimiento y que se haya tramitado el procedimiento de conciliación-mediación...»*.

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso o convenio arbitral suscrito por las partes, pero a diferencia de otros Acuerdos, sólo puede iniciarse si previamente se ha agotado el procedimiento de conciliación-mediación.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designar uno o tres árbitros de la lista que elabora el TAL entre personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales, designadas unánimemente por el Comité Paritario de Seguimiento del Acuerdo (arts. 15 y 27).

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros estos se designan por sorteo entre la lista indicada (art. 27.3).

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario (art. 28).

Las partes podrán acordar un plazo para la emisión del laudo. En el caso de no hacerlo, *«(...) éste deberá emitirse en el plazo*

máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación del árbitro o árbitros”, pudiendo éste o éstos excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, «(...) debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles» (art. 21.2).

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, excluyendo cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia (art. 30).

En su caso tiene eficacia y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos y una vez firme es ejecutable en los términos previstos en la Disposición adicional séptima de la LPL (art. 30).

El Acuerdo no establece reglas sobre recurso contra el laudo.

El sistema de designación de mediadores y árbitros, que se analizó, garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, pero no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niegue a suscribir el convenio arbitral.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El V Acuerdo Interprofesional citado, como se ha constatado con anterioridad, es un Acuerdo reciente, pero anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, pero no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al convenio arbitral, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 9 del Acuerdo se señala que *«en los conflictos derivados de la interpretación de convenios colectivos que hayan regulados comisiones paritarias con funciones de solución de conflictos deberán ser sometidos a éstas si así se estableciese en tales convenios, con carácter previo a la promoción de cualquier procedimiento de solución de conflictos previsto en el Acuerdo»*.

Con acierto se establece que se dará por cumplido el trámite si la Comisión no contesta o no alcanza un acuerdo una vez pasados 15 días hábiles desde la presentación de la solicitud.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el V Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de la Comunidad Valenciana, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento.

La eficacia directa del Acuerdo garantiza, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, ajustándose así a los términos legales.

Otros aspectos podrían ser aconsejables, como abordar expresamente cuestiones como las discrepancias en materia de inaplicación salarial pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.3. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES-PRECO DEL PAIS VASCO²

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito del País Vasco se encuentra regulado en el Acuerdo Interprofesional para la resolución de Conflictos Laborales-Preco, suscrito el 16 de febrero de 2000 y registrado por Resolución de 10 de marzo de 2000, publicada en el Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril de 2000.

El Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales diseñado en el PRECO, encuentra su origen en un primer Acuerdo suscrito en esta materia en esta Comunidad en el año 1984, pionero en la materia, al que siguió otro Acuerdo en 1990 (PRECO II), que fue sustituido por el vigente del año 2000, que no se ha renegociado, aunque si ha sido objeto de algunas normas y anexos aplicativos aprobados por Comisión Paritaria del mismo, incluso como se avanzó para adaptar el Acuerdo a las recientes reformas legales.

El Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales que se analiza, fue suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de esta Comunidad (CONFEBASK, ELA, CC.OO., LAB, y UGT).

El principal objetivo por el que se creó fue el de establecer el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, puesto que se estimaba que había de basarse en la negociación y el dialogo entre las partes, especialmente en relación con los conflictos colectivos.

La valoración positiva de la experiencia llevó a suscribir el segundo Acuerdo y, finalmente, el actual, que es el vigente y que responde, como se dijo y se indica en el preámbulo del propio Acuerdo, a esa valoración positiva y como aportación de la autonomía colectiva a la solución de los conflictos de trabajo además de incorporar las posibilidades legales desarrolladas desde la fecha del anterior Acuerdo, como la de asumir en ciertos casos la exclusividad en las labores de conciliación, además de agilizar los procedimientos y dar respuesta a necesidades que se habían puesto de manifiesto.

² Existen unas normas de aplicación del Acuerdo para adaptarlo a las últimas reformas legales. Esas normas, a las que se hará mención, se adoptaron por acuerdo de la Comisión Paritaria del PRECO en reunión de 20 de octubre de 2011 y se han publicado en el BOPV de 27 de enero de 2012.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son tres: conciliación, mediación y arbitraje, en solución que no es habitual en cuanto a la diferenciación entre dos trámites, asumidos ambos en el Acuerdo: conciliación y mediación.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 3 que se ampara en el art 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (utilizaremos la denominación artículo o art. para no romper la sistemática, aunque propiamente el Acuerdo del País Vasco tiene disposiciones).

El Acuerdo está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a estos Acuerdos equiparándolos a los convenios colectivos.

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio del País Vasco (art. 2).

Así lo entiende el Acuerdo que establece su eficacia directa y no se sujeta a ningún trámite de ratificación o adhesión (art. 3), declarando su obligada aplicación a todas las organizaciones empresariales y sindicales, empresarios y trabajadores y representaciones de éstos.

Pueden someterse al Acuerdo conflictos que excedan del ámbito territorial del País Vasco si lo acuerdan quienes representen a la mayoría de trabajadores y empresarios afectados.

El Acuerdo tiene fijado un ámbito temporal que se inicia a los dos meses de su publicación y se prolonga indefinidamente. A intervalos de cuatro años desde su firma se permite su denuncia con una antelación de seis meses, prorrogando sus efectos hasta que se firme un nuevo Acuerdo (art. 4).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 8 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo — sin diferenciar entre conciliación, mediación y arbitraje — los conflictos laborales colectivos de toda clase, especificándose a título de ejemplo, los siguientes:

- a) Los de interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.
- b) Los de decisión o práctica de empresa (sic).
- c) Los de intereses (falta de consenso en la negociación de los convenios o Acuerdos).
- d) Los conflictos debidos a desacuerdos surgidos en los períodos de consultas establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva.

Como puede verse por lo indicado, no se cubre la solución de conflictos individuales.

En todo caso, los conflictos citados se sujetan a los procedimientos diseñados si se suscitan en el ámbito territorial que anteriormente se concretó.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pero es claro que el mismo queda comprendido en los conflictos que se enuncian en términos genéricos como derivados de los desacuerdos en los períodos de consulta.

En las normas aprobadas en 20 de octubre de 2011, que se incorporan a sus normas de aplicación, se hace mención expresa a las cuestiones relativas a la inaplicación salarial — confirmando así que las mismas se entendían sujetas a los procedimientos diseñados en el Acuerdo —, como también en general a los restantes descuelgues del convenio por la vía de modificación sustancial de las condiciones establecidos en el mismo (apartado 9 de las citadas normas aplicativas).

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto, lo que permite, pues, entender, como se ha avanzado, que se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento (falta de consenso...). No se establece ningún periodo de espera, aunque este puede tomarse en consideración para continuar el procedimiento como mediación en los términos que se analizarán.

No se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

En estos supuestos el acogimiento a los procedimientos se podrá producir si se entiende que el fondo de la cuestión es admisible como conflicto colectivo.

5º) Régimen jurídico de la conciliación y de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

La conciliación se entiende como obligatoria (art. 15), aunque la incomparecencia de la mayoría de quienes representen a los afectados de una u otra parte, supone que la conciliación se tiene por intentada sin efecto, en cuyo caso se considera cumplido el trámite preprocesal establecido en el artículo 154.1 LPL, que lógicamente ahora hay que entender referido a la LRJS y al precepto equivalente — como en todas las restantes referencias a la LPL-.

Si comparecen las partes a ellas corresponde decidir si el procedimiento continúa como conciliación o como mediación, designando en su caso un conciliador o un mediador.

El procedimiento continúa obligatoriamente como mediación aunque no exista acuerdo al respecto si lo pide la mayoría de los representantes de una de las partes y concurre alguno de estos dos supuestos:

a) Cuando así lo haya establecido un convenio o Acuerdo colectivo en relación con los conflictos en los que así lo señale.

b) Cuando hayan transcurrido seis meses desde la iniciación de las negociaciones de un convenio colectivo sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los dos meses últimos.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los restantes conflictos y situaciones.

b) El procedimiento de la conciliación y de la mediación.

Con carácter general, ambos se desarrollan por el conciliador o el mediador que deben designar las partes.

Si no alcanzan acuerdo al respecto se les somete una lista impar de profesionales de la una y otra partes descartan alternativamente nombres hasta que quede uno solo.

La lista de conciliadores y mediadores sale de un colegio de conciliadores-mediadores, compuesto por profesionales nombrados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes que se actualizan año a año por acuerdo de la Comisión Paritaria (art. 11).

Los conciliadores y mediadores inician su actividad inmediatamente, practican las actuaciones que consideren convenientes y en el caso de la mediación, si no se alcanza acuerdo el mediador efectúa una propuesta, que se entiende aceptada por quien no la rechace en cinco días hábiles, mediante escrito.

El órgano mediador puede proponer también dictar un laudo arbitral, pero ello debe ser aceptado por las partes.

La mediación puede darse por finalizada por desistimiento si el mediador considera que éste hace inútil su actuación o por convocarse huelga, salvo que la mayoría de los participantes por cada parte acuerde su continuación.

El conciliador, a su vez, puede sugerir actuar como mediador o dictar un laudo, lo que también puede ser requerido por las partes. En todo caso estas sugerencias han de ser aceptadas mayoritariamente por cada parte.

El pacto alcanzado en el trámite de conciliación o mediación pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles.

En regulación que pudiera ser cuestionable en la actualidad, se establece que la solicitud de conciliación o mediación prorrogará todo período de consultas hasta que el procedimiento finalice (art. 28). Precisamente en la materia inciden las normas aplicativas aprobadas

en reunión de 20 de Octubre de 2011, que señalan (apartado 10) que en los casos de conciliación, mediación o arbitraje del PRECO que se produzca en sustitución de un período de consultas, el plazo de tramitación se acomodará por imperativo legal, a la duración máxima legalmente prevista para los períodos de consulta. Con acierto se señala que el plazo empezará a computarse desde que se presente la solicitud si esta designa en forma conciliador, mediador o árbitro con la conformidad de la mayoría de cada parte o, en su defecto, desde el día siguiente a su designación.

Igualmente con pleno acierto se reconoce el derecho de las partes de prorrogar estos plazos, lo que no puede entenderse prohibido por la norma legal.

En estos casos, además, las normas aplicativas reconocen la legitimación para intervenir en los procedimientos del PRECO de las representaciones específicas (comisiones «ad hoc» designadas por los trabajadores) previstas en los arts. 40, 41, 51 y 82.3 ET — se omite la referencia al artículo 47, pero por la remisión al 51 ET también en ese supuesto resulta aplicable la previsión — (apartado 11 de las normas aplicativas ya citadas).

La conciliación, a salvo de lo indicado, debe finalizar en el plazo de 15 días hábiles y la mediación en el de 20 contados desde la designación del profesional que asuma una u otra labor. Finalizada la mediación, el mediador tiene siete días hábiles para formular la propuesta de mediación

Las normas aplicativas mencionadas prevén (apartado 12), con acierto, medios técnicos de ayuda para los conciliadores, mediadores o árbitros, en los casos en los que pueda ser necesario por plantearse aspectos técnicos o económicos en el conflicto y dentro de las posibilidades del Consejo de Relaciones Laborales y atendiendo a la regla general de que los elementos para la solución deben ser facilitados por las partes.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 14 que en la solicitud de arbitraje debe constar *«la conformidad de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto»*.

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso o convenio arbitral suscrito por las partes, a cuyo efecto solicitado en forma un arbitraje se convoca a todos los legitimados para participar y se designa el árbitro.

Pero claro, las normas técnicas prevén la posibilidad de que un convenio establezca algún procedimiento arbitral obligatorio conforme a las previsiones del art. 85.3.c). Se trata, pues, de procedimientos arbitrales en materia de descuelgues del convenio (arts. 41.6 ET y 82.3 ET). No se prevé para los desacuerdos en los procesos de negociación en los que más recientemente se reguló la posibilidad.

En estos casos el procedimiento arbitral se atendrá a las reglas establecidas en el convenio y, en su defecto, a reglas subsidiarias que fijan las propias normas aplicativas (apartado 9), a las que posteriormente se hará referencia.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designarlo en la solicitud de arbitraje.

Si no se ha hecho así, en la reunión a que se convoca a todos los legitimados se puede acordar el árbitro y ante la falta de acuerdo se procede como en la designación de conciliador o mediador (art. 18).

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar la información que considere necesaria (art. 20).

La tramitación del arbitraje debe finalizar en el plazo de 15 días hábiles desde la designación del árbitro, que a partir de ese momento dispone de 7 días hábiles para emitir su laudo.

Ya se dijo que se ha previsto la adaptación de estos plazos a los límites legales en los casos en que se acuerde sustituir un procedimiento de consultas por el procedimiento arbitral.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante y tiene la misma eficacia que los acuerdos en conciliación o mediación, por lo que, en su

caso tiene eficacia y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos (art. 29).

El Acuerdo establece reglas sobre recurso interno contra el laudo (art. 26), señalando que puede ser interpuesto por cualquier sujeto participante y que el mismo es preceptivo con carácter previo a cualquier impugnación judicial, debiendo presentarse en el plazo de cinco días hábiles desde la notificación del laudo. Por acuerdo de las partes o por sorteo se designan tres árbitros, excluyendo al que dictó el laudo, que resolverán el recurso en los mismos plazos antes fijados para el arbitraje.

El sistema de designación de mediadores y árbitros, que se analizó, garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, pero no había una clara adaptación a posible supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niega a suscribir la solicitud arbitral.

Este es el problema central que han abordado las normas aplicativas aprobadas por la Comisión Paritaria el 20 de octubre de 2011.

En esos casos la falta de colaboración de una de las partes cuando el procedimiento arbitral deba ser obligado motiva que, si no hay otras previsiones en el convenio, el conflicto se tramite con arreglo a las siguientes reglas:

a) La cuestión sometida a arbitraje será la pretensión empresarial sometida a consultas y el laudo deberá pronunciarse sobre si existe habilitación para que el empleador lleve a cabo la medida y los demás aspectos que debieran negociarse entre las partes; en concreto deberá pronunciarse sobre:

- La existencia de la causa legal justificativa de la modificación sustancial de condiciones reguladas en el convenio o de la inaplicación salarial.
- La coincidencia de la materia a la que afecta la modificación legal con aquellas en las que legalmente es posible.
- El plazo máximo de vigencia de medida, dentro de los límites legalmente establecidos.
- La retribución exacta que deben percibir los trabajadores en caso de inaplicación salarial.

- La programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales del convenio, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que motivaron la inaplicación.

El laudo, sin perjuicio de la discrecionalidad técnica, debe dictarse en derecho en cuanto a los dos primeros aspectos.

La falta de colaboración de alguna de las partes en la designación del árbitro motiva que el servicio territorial correspondiente la designe por sorteo ante quienes hubiesen comparecido, empleando para ello la lista de profesionales integrados en el colegio arbitral del PRECO.

Con estas reglas, es evidente que aunque el convenio no hubiese previsto reglas aplicables, el procedimiento podría desarrollarse.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El Acuerdo Interprofesional citado, como se ha constatado con anterioridad, no es un Acuerdo reciente, sino muy anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente no estaba adaptado a las mismas, pero esto se ha venido a solventar en gran parte a través de las normas aplicativas mencionadas, aunque las mismas no recojan el problema de un posible arbitraje obligatorio en la negociación de los convenios, pactos o acuerdos, si bien al respecto las reglas previstas para otros supuestos podrían ser fácilmente adaptables en cuanto al procedimiento, pero no en cuanto a las materias a resolver; en todo caso es evidente que en estos casos no existe una imposición legal del arbitraje obligatorio y, por ello, es perfectamente legal remitirse a que sólo se desarrollará en los términos estrictamente previstos en el convenio que lo imponga.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante los períodos de consultas pero no contiene ninguna referencia a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje, lo que sí se ha solventado en las normas aplicativas mencionadas, incluso regulando con notable corrección las cuestiones relativas a los plazos.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un procedimiento de inaplicación salarial, pero sin duda, el mismo estaría comprendido en los conflictos derivados

de desacuerdos en los períodos de consulta y así se confirma en las normas aplicativas citadas, que sí que se refieren expresamente a la cuestión.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, pero no era claro, hasta que se aprobaron las normas aplicativas a que se ha hecho mención, que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias a la solicitud del arbitraje en los términos en los que literalmente está establecida, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados. En la actualidad, partiendo de la aplicación de las normas aplicativas mencionadas, la solución es muy correcta pues, por un lado, en respeto a la autonomía colectiva se hace remisión a las normas que haya establecido el propio convenio que establece el supuesto de arbitraje obligatorio, pero, en su defecto, se establecen reglas subsidiarias que garantizan solución procedimental a la tramitación del arbitraje.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 13 del Acuerdo se señala que en los conflictos derivados *«de la interpretación o aplicación de un convenio o Acuerdo colectivo, será sometido, antes de solicitar cualquiera de estos procedimientos, a la Comisión Paritaria del convenio si la misma actúa de modo efectivo...»*.

Con acierto se establece que se dará por cumplido el trámite una vez pasados 15 días hábiles desde la presentación de la solicitud, si no se acredita que el conflicto se ha solucionado.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales en el ámbito del País Vasco, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y en

cuanto a algunas reglas en materia de plazos, pero esas modificaciones han sido solventadas, sin modificar el texto, simplemente aprobando unas normas aplicativas que, en unos casos, aclaran que el texto del Acuerdo habría quedado automáticamente modificado por imperativo legal y, en otros, adoptan las soluciones procedimentales necesarias para cumplir las previsiones legales.

La eficacia directa del Acuerdo garantiza, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, ajustándose así a los términos legales.

Otros aspectos podrían ser aconsejables, como se dijo, pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse en algunos aspectos y, en todo caso, parece que se han cumplido con las exigencias legales más claramente imperativas.

5.4. EL II ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (ASACL).

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se encuentra regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (II ASACL) suscrito el 18 de abril de 2005 y publicado en el BOCYL de 20 de mayo de 2005.

El II Acuerdo encuentra su origen en un primer Acuerdo sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (I ASACL) suscrito el 30 de septiembre de 1996 en virtud del que se creó el *Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) como soporte Administrativo y de gestión de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje*.

La efectividad del I Acuerdo Interprofesional y de los contenidos y funciones atribuidos al SERLA no se inicia hasta el año 2000. El positivo balance del funcionamiento del *SERLA* y la voluntad de mejorar su contenido dotando a dicho órgano de mayor operatividad, motivaron la decisión de suscribir en 18 de abril de 2005 el II Acuerdo Interprofesional.

El II Acuerdo Interprofesional de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (II ASACL) que se analiza, fue suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores — Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.)

Tiene por objetivo específico la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de conciliación-mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo señala en el art. 2.1) que se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral y que desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales.

El Acuerdo está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a estos Acuerdos equiparándolos a los convenios colectivos.

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (art. 4)

Así lo dispone el Acuerdo en el art. 2.2 al señalar que su eficacia es general y su aplicación será directa y frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. Por tanto, no es necesaria para su efectividad y vigencia la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias si estuviese pactada su obligatoria actuación.

El Acuerdo tiene fijado un ámbito temporal que se inicia con su firma y finaliza el 31 de diciembre de 2009, permitiéndose su denuncia con una antelación de seis meses, prorrogándose de no mediar denuncia, por sucesivos períodos de cuatro años (art. 5).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

El Acuerdo será de aplicación a los conflictos colectivos de intereses o jurídicos que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, acuerdo o pactos colectivos, y decisión o práctica de empresa, en los términos del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral (Las referencias a la LPL deben entenderse hechas, en la actualidad, a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social — LRJS).

Igualmente podrán ser de aplicación los procedimientos previstos en este Acuerdo a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

Expresamente, el Acuerdo en el art. 8.2. considera comprendidos los siguientes conflictos:

a) Los que surjan de los períodos de consulta en los supuestos de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como las controversias que afecten a una pluralidad de trabajadores y que no tengan el carácter de colectivas, derivadas de la aplicación de los artículos 40, 41, 52 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores. La tramitación del correspondiente procedimiento no supondrá ampliación de los plazos legalmente previstos salvo que las partes de mutuo acuerdo decidan ampliarlos.

b) Los que surjan de las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial y los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales oportunamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses desde el inicio de la misma.

No será preciso el transcurso de este período cuando la conciliación-mediación sea solicitada conjuntamente por todas las partes que lo están negociando.

c) Los conflictos colectivos de sector o subsector de actividad.

d) Los surgidos en centros de trabajo de una misma empresa, siempre que tratándose de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo este sea de ámbito de empresa o inferior.

e) Los que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. La incoación del oportuno procedimiento no supondrá ampliación de los plazos legalmente previstos.

Finalmente, quedan expresamente excluidos en el art. 9:

a) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social. No obstante, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones y,

b) Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, a los que se refiere el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Laboral, salvo que en el convenio colectivo, suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o en su defecto mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre dichas partes, y siempre que tengan legitimación suficiente para obligar en dicho ámbito, se haga referencia expresa a la adhesión al presente Acuerdo y a los procedimientos previstos en el mismo como mecanismo para someter las discrepancias existentes en la respectiva Comisión Paritaria sobre conflictos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. Para la intervención del SERLA en este tipo de conflictos, será necesario que se suscriba un convenio de adhesión previo entre el SERLA y la Comisión Paritaria del convenio correspondiente, en los términos establecidos en este Acuerdo.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto colectivo jurídico laboral de interpretación y aplicación definidos conforme a la legislación procesal o, en su caso, en los de

bloqueo de la Comisión Paritaria si esta es la que tiene atribuida capacidad resolutoria.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto, lo que permite, pues, entender, como se ha avanzado, que se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento tras un periodo de espera de al menos seis meses o, incluso, sin ninguno si ambas partes lo solicitan (art. 8.2, b).

También se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. En estos supuestos, la solicitud del procedimiento no supondrá la ampliación de los plazos legalmente previstos (art. 8.2, e).

5º) Régimen jurídico de la conciliación-mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El artículo 14 del Acuerdo contempla el grado de obligatoriedad del trámite de conciliación-mediación, estableciendo lo siguiente:

El procedimiento de conciliación-mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes legitimadas.

Y, en todo caso, es preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación-mediación preprocesal (arts. 14 y 16.3).

En los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación en los términos que determina en este Acuerdo (art. 17.6).

b) El procedimiento de la conciliación-mediación.

Con carácter general, la conciliación-mediación se realiza en el SERLA que tiene composición paritaria y conforme al procedimiento establecido en el art. 17 del Acuerdo.

Inmediatamente de registrarse la solicitud se convoca a las partes en un plazo de tres días hábiles siendo obligatoria la comparecencia una vez aceptado el procedimiento.

La conciliación-mediación, será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado nombrado por el SERLA, de conformidad con lo previsto en el art. 17 y 18 del Acuerdo.

Durante la comparecencia el órgano conciliador-mediador invitará a las partes a solventar sus diferencias, moderará el debate, les concederá cuantas intervenciones considere oportunas y les propondrá posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto que podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En todo caso se garantizará, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión (art. 21).

El pacto alcanzado en el trámite de conciliación-mediación pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles. En caso contrario, el acuerdo sólo surtirá efecto entre los trabajadores o empresas directamente representadas por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que les hayan suscrito.

El procedimiento de conciliación-mediación se dará por terminado cuando no se alcance acuerdo, cuando las partes acuerden someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje o cuando hayan transcurrido diez días hábiles desde la primera reunión sin haber adoptado ninguna de las soluciones anteriores (art. 22)

En cualquier caso, el Acuerdo establece un plazo máximo de duración del procedimiento de conciliación-mediación de diez días hábiles desde la primera reunión del órgano conciliador-mediador y, en los supuestos de huelga y la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, la duración del trámite será de setenta y dos horas, desde su válida interposición. En todos los casos el plazo podrá ser prorrogado por común acuerdo de las partes (art. 19).

En el caso de convocatoria de huelga el Acuerdo dispone unas reglas específicas de tramitación, establecidas en el art. 19.2.

La conciliación-mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

El procedimiento de conciliación-mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SERLA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud del conciliador-mediador o conciliadores-mediadores, nombrarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la conciliación-mediación.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la conciliación-mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia.

En el caso de plantearse la conciliación-mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 24 que el procedimiento de arbitraje *«requerirá en cada caso, la expresa manifestación de la voluntad de las partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento arbitral del presente Acuerdo.*

Las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de conciliación-mediación»

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso o convenio arbitral suscrito por las partes y que puede iniciarse aunque previamente no se haya agotado el procedimiento de conciliación-mediación.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designar uno o tres árbitros de la lista que elabora el SERLA entre personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales, o bien, por delegación, designarlos el propio SERLA de entre los componentes de la misma lista (arts. 29).

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario (art. 30).

Las partes podrán acordar un plazo para la emisión del laudo. En el caso de no hacerlo, «(...) *éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación del árbitro o árbitros*», pudiendo éste o éstos excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, «(...) *debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros*» (art. 28).

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

La iniciación del procedimiento excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga sobre la materia resuelta o la adopción de medidas de cierre empresarial.

El laudo arbitral es vinculante para las partes que no podrán instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje (art. 33).

El laudo arbitral puede tener eficacia de Convenio Colectivo, en razón a la legitimación ostentada por las partes, debiendo ser objeto de registro y publicidad oficial.

Una vez firme el laudo arbitral tendrá fuerza ejecutiva (art. 33).

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El II Acuerdo Interprofesional, como se ha constatado con anterioridad, es un Acuerdo suscrito en 2005, por tanto, anterior a las refor-

mas legales de los años 2010 y 2011, razón por la que puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, pero no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al convenio arbitral, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 10 del Acuerdo se señala que *«en los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos que hayan establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión con carácter previo a la utilización de los procedimientos previstos en este Acuerdo»*.

Se establece que se dará por cumplido el trámite si la Comisión no contesta o no alcanza un acuerdo una vez pasados 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud *«salvo que la citada Comisión tuviera establecido otro plazo distinto»*.

La Comisión Paritaria podrá, en su caso, remitir directamente al SERLA los conflictos sometidos a su conocimiento (art.10).

En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, los procedimientos previstos en el Acuerdo podrán instarse directamente ante el SERLA.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el II Acuerdo Interprofesional de solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento.

5.5. II ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE CASTILLA-LA MANCHA (II ASEO-CLM)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de Castilla-La Mancha se encuentra regulado en el II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (II ASEO-CLM), suscrito el 25 de mayo de 2009, publicado por Resolución de 2 de junio de 2009, en el DO. Castilla-La Mancha de 11 de junio de 2009.

El Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales es el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del II ASEC-CLM y de su Reglamento de desarrollo.

El Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales que se analiza, fue suscrito por la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM-CEOE/CEPYME) y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO) y la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT)

Tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de conflictos laborales, tanto de carácter individual como colectivo, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo señala en el art. 3 que se suscribe a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral y que desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales, ya sean de carácter colectivo o individual.

El Acuerdo está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a estos Acuerdos equiparándolos a los convenios colectivos.

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha (art. 4)

Pese a lo anterior, se sujeta la aplicabilidad del Acuerdo a que en cada uno de los sectores o empresas afectados se produzca la ratificación o adhesión al mismo, mediante un acuerdo suscrito por las partes legitimadas en el ámbito correspondiente. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo.

En todo caso, conforme al art. 4, todos los sectores y empresas que se encontrasen adheridos al anterior ASEC-CLM o hubiesen incorporado o ratificado el mismo, continuarán en la misma situación en relación con el nuevo II ASEC-CLM salvo que en el plazo de los tres meses siguientes a su publicación —plazo ya transcurrido— manifestasen por escrito su decisión en contrario.

La vigencia del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM) será indefinida, en tanto las partes firmantes del mismo no acuerden la suscripción de un nuevo Acuerdo, su derogación o su modificación.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por el II ASEC-CLM, el art. 5 distingue entre conflictos de carácter colectivo y de carácter individual. Señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo — sin diferenciar entre mediación y arbitraje — los siguientes:

1. Conflictos de carácter colectivo:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cuatro meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria, sin que en ningún caso puedan modificar lo pactado. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

Los anteriores conflictos colectivos podrán someterse a los procedimientos previstos en el II ASEC-CLM siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

a) Sector o subsector de actividad que no exceda del ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

b) Empresa, cuando el conflicto afecte exclusivamente a uno o varios centros de trabajo radicados en Castilla-La Mancha.

En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa

que no exceda al ámbito territorial de Castilla-La Mancha, o que de la resolución del conflicto no puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otra u otras Comunidades Autónomas.

2. Conflictos de carácter individual:

Igualmente, quedan sometidos ante el Jurado Arbitral Laboral los conflictos laborales individuales, surgidos entre trabajadores y empresarios como consecuencia del contrato de trabajo, que el II ASEC-CLM, enumeran en el artículo 5:

a) Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.

b) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

c) Traslados y desplazamientos.

d) Discrepancias en materia de licencias, permisos, reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.

e) Sanciones por infracciones del Orden Social Laboral.

Expresamente se excluyen los conflictos que versen sobre materia Electoral, Seguridad Social, salvo planes de pensiones y Seguridad Social complementaria, tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales y aquellos procesos que deban someterse a la reclamación previa en vía administrativa.

De igual modo quedan excluidos aquellos procedimientos cuya pretensión verse sobre reclamaciones de cantidad y las que versen sobre el despido o la extinción del contrato, cualquiera que fuera su causa, y cualesquiera otras acciones no incluidas expresamente en el art. 5 del II ASEC-CLM.

Asimismo, se excluirán de este ámbito de aplicación todos aquellos conflictos en que las partes sean distintas a trabajadores y empresarios, así como los supuestos en que, iniciado el proceso, fuere necesario dirigir la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas

Se excluyen igualmente los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Por otra parte, dispone el art. 6 que el Patronato del Jurado Arbitral Laboral podrá formalizar convenios o acuerdos con entidades públicas o privadas para la extensión del sistema de solución de conflictos laborales a otros ámbitos también de carácter laboral.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto colectivo jurídico laboral de interpretación y aplicación definidos conforme a la legislación procesal.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto, lo que permite, pues, entender que se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento tras un periodo de espera de cuatro meses o, incluso, sin ninguno si ambas partes lo solicitan. Incluso, como se dijo, se asumen los conflictos por el bloqueo en las Comisiones Paritarias — aunque en este caso si ambas partes lo solicitan —.

También se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. En esa solicitud se incluirán los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga (art. 17). El procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio,

salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo, que no excederá de 48 horas más. El Jurado Arbitral Laboral deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

Este es el mismo procedimiento cuando se solicite su intervención en un conflicto sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, pero en este caso la solicitud debe presentarse en las 24 horas siguientes a la comunicación formal de huelga.

5º) Régimen jurídico de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

En los casos de conflictos colectivos el procedimiento de mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes (art. 14)

Es preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación preprocesal.

Además como se ha visto en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere la solicitud de mediación, antes de la comunicación formal de huelga.

En los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, debe agotarse el trámite de mediación si una de las partes lo solicita, aunque sin que ello alargue los plazos previstos en la Ley —se supone que para el propio período de consultas—.

En los casos de conflictos individuales el procedimiento de mediación es obligatorio en todo caso, salvo que se trate de conflictos excluidos expresamente en el art. 5 del II ASEC-CLM. Sustituye al trámite de conciliación administrativa previa recogido en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, y constituye un requisito previo para la interposición de demandas ante la jurisdicción laboral (art. 14).

b) El procedimiento de la mediación.

1. En los casos de Conflicto Colectivo la promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

La actividad de los mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. Los mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación, compuesto por cuatro mediadores, dos por parte sindical, uno por cada sindicato y dos por parte patronal, intentará la avenencia de las partes. El Presidente del órgano de mediación moderará el debate y concederá a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

2. En los casos de Conflictos Individuales el procedimiento de mediación se iniciará a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello o de ambas conjuntamente, mediante la presentación de un escrito de solicitud de mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

El Órgano de Mediación en conflictos individuales estará formado por dos mediadores, uno designado por la parte empresarial y otro designado por la parte social, en estricta alternancia entre las dos Organizaciones Sindicales, sin que el trabajador que insta la mediación pueda elegir el mediador de la organización sindical, que por turno corresponda.

La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación, pudiendo recabar la información precisa para su función garantizando la confidencialidad de la misma (art. 18).

La duración máxima del procedimiento de mediación será de diez días hábiles para los conflictos colectivos y de cinco para los individuales, salvo lo dispuesto para el caso de huelga, que será de 72 horas. Transcurridos dichos plazos sin haberse celebrado el acto, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, quedando abierta la vía judicial. No obstante, podrá ser prorrogado por decisión de ambas partes y cuantas veces lo consideren preciso, siempre que los plazos legales para el ejercicio de la acción judicial lo permitan (art. 19).

Los mediadores realizarán propuestas, que nacen de las deliberaciones con las partes y desarrollan el procedimiento conforme a los trámites que consideren adecuados.

El pacto alcanzado en el trámite de mediación, incluso el de sometimiento a arbitraje, pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles (art. 23).

En el Acta deberá incluirse, dependiendo de la naturaleza del conflicto planteado, lo siguiente:

- En los conflictos colectivos: *«Lo acordado en la mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral».*
- En los conflictos individuales: *«El presente acuerdo tiene valor de trámite preprocesal previsto en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias en virtud de lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral».*

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcanza acuerdo, levantando acta los mediadores en la que reflejan la propuesta o propuestas efectuadas y las alegaciones de cada parte (art. 23).

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 25 que el procedimiento de arbitraje *«requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento».*

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso arbitral suscrito por las partes.

En ningún caso es necesario agotar el procedimiento de mediación para poder acudir al arbitraje y, asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquél o durante su transcurso.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designar expertos imparciales, pudiendo poner a disposición de las partes el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha una lista de árbitros (arts. 27).

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado la designación el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, éste *«presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el SIMA presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime convenientes hasta que quede un solo nombre»*.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del árbitro o árbitros *«(...) comenzará inmediatamente después su designación»* (art. 28).

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

El laudo *«(...) deberá emitirse en el plazo máximo de veinte días hábiles a partir de la comparecencia de las partes»*, pudiendo los árbitros excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, *«(...) debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de los treinta días hábiles»* (art. 30.1).

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, excluyendo cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia (art. 31).

En su caso tiene eficacia y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos y una vez firme es ejecutable en los términos previstos en la Disposición adicional séptima de la LPL (art. 31).

No obstante, el propio acuerdo establece en el art. 32 que el laudo arbitral «(...) sólo podrá ser recurrido, en el plazo de treinta días» por alguno de los siguientes motivos:

a) Cuando el Órgano Arbitral se haya excedido de sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al escrito de promoción o compromiso arbitral.

b) Cuando el procedimiento seguido haya vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

c) Cuando se rebase el plazo establecido para dictar el laudo.

d) Cuando el laudo contradiga normas constitucionales o legales. Derechos.

De darse estos motivos se remite al recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 LPL.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (II ASEC-CLM), como se ha constatado con anterioridad, es un Acuerdo reciente, pero anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, pero no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al compromiso arbitral, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los

órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 9 del Acuerdo se señala que *«en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite»*.

La misma regla se establece para los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de otros acuerdos o pactos que tuviesen establecida una Comisión Paritaria.

Se establece que se dará por cumplido el trámite si la Comisión no contesta en el plazo establecido en el convenio o, en defecto de regulación expresa, una vez pasados 8 días desde la presentación de la solicitud.

En el caso de que la Comisión Paritaria tuviese atribuidas funciones mediadoras, se establece que la intervención de la misma es obligada y puede solicitarse ante el propio Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha. En caso contrario la mediación o el arbitraje pueden solicitarse directamente al Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (II ASEC-CLM), podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos.

Otros aspectos podrían ser aconsejables, como abordar expresamente cuestiones como las discrepancias en materia de inaplicación salarial pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.6. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE LA CREACION DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL Y DEL INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El sistema de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad de Madrid se encuentra regulado en el Acuerdo Marco interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, suscrito el 22 de noviembre de 1994, publicado por Resolución de 6 de febrero de 1995 en el BO. Comunidad de Madrid de 7 de marzo de 1995. Anexo a este Acuerdo se recoge el Reglamento de funcionamiento que regula tanto el sistema de solución extrajudicial de conflictos, como el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Este Acuerdo Interprofesional fue puesto en práctica en el año 1996. La experiencia acumulada desde entonces y la posterior firma del Acuerdo para la Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales (ASEC) de carácter nacional, así como la constatación del desarrollo de sistemas similares de solución extrajudicial de los conflictos laborales en otras Comunidades Autónomas, llevaron a los firmantes del Acuerdo a aprobar un nuevo Reglamento de funcionamiento que sustituyó al anterior, mediante acuerdo suscrito el 22 de mayo de 1998, publicado por Resolución de 9 de junio de 1998 en el BO Comunidad Madrid de 16 de julio de 1998.

El Reglamento ha sido objeto de tres modificaciones posteriores acordadas por la Comisión paritaria de seguimiento; el 29 de julio de 1998, publicada por Resolución de la Dirección General de Trabajo y Empleo de 18 de agosto de 1998, en el BO. Comunidad de Madrid de 17 de septiembre; el 4 de abril y el 30 de junio de 2000, publicadas por Resolución de 31 de Agosto de 2000 de la Dirección General de Trabajo en el BO. Comunidad de Madrid de 3 de octubre de 2000.

El Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales que se analiza, fue suscrito, de un lado, por las organizaciones empresariales CEIM, Confederación Empresarial de Madrid CEOE y, de otro, por las Unidades Sindicales de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO y Unión General de Trabajadores (UGT).

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid es el Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollará sus funciones por medio de sus correspondientes Tribunales laborales para la solución de conflictos (art. 11).

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de conciliación-mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Reglamento en el art. 1 establece que *«se suscribe de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y constituye un Acuerdo Marco sobre la determinación de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales»*. Y señala que *«Su eficacia viene atribuida por lo establecido en el artículo 83.3 del propio Estatuto de los Trabajadores para los convenios colectivos regulados por dicha Ley»*.

No obstante lo anterior, el art. 1 establece como requisito imprescindible para la aplicabilidad total o parcial del Reglamento que en cada uno de los sectores o empresas afectados se produzca la ratificación o adhesión al mismo, mediante un acuerdo suscrito por las partes legitimadas en el ámbito correspondiente, con la única salvedad de lo regulado en el capítulo segundo del Reglamento, que no precisa de su incorporación a los convenios colectivos para su efectividad y vigencia.

El acuerdo de ratificación o adhesión puede producirse de diversas formas:

a) Mediante un Acuerdo sobre materias concretas suscrito al amparo del citado art. 83.3 ET, suscrito por las Organizaciones Empresariales y Sindicales representativas en el sector correspondiente.

b) Mediante la adhesión expresa al mismo en los convenios colectivos celebrados en la Comunidad de Madrid.

c) A través del sometimiento expreso de las partes representativas de los conflictos laborales

El Reglamento tiene fijado un ámbito temporal indefinido, se inició al día siguiente de su publicación en el B.O.C.M. (17 de julio de 1998) y tendrá una duración indefinida de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones firmantes, comunicada a las restantes con una antelación mínima de 3 meses.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados, el art. 4 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Reglamento —sin diferenciar entre conciliación-mediación y arbitraje— los siguientes conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 151.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Con ello se cumple el requisito de conciliación previa que exigen los arts. 63 y ss. LPL (Las referencias a la LPL deben entenderse hechas, en la actualidad, a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social — LRJS).

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, cuatro meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En estos supuestos, a fin del resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación, por esta causa de los plazos previstos en la Ley (art. 15.4).

e) Los conflictos individuales y los denominados conflictos plurales. Quedan excluidos del presente Reglamento los conflictos que afecten exclusivamente a un trabajador y que versen sobre resoluciones de contratos, en cualquiera de sus modalidades, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.

f) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones, quedando excluido el resto de las cuestiones que recaigan sobre Seguridad Social.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto colectivo jurídico laboral de interpretación y aplicación definidos conforme a la legislación procesal.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto, lo que permite, pues, entender que se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento tras un periodo de espera o, sin ninguno si ambas partes lo solicitan. Incluso, como se dijo, se asumen los conflictos por el bloqueo en las Comisiones Paritarias —aunque en este caso si ambas partes lo solicitan—.

También se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

En estos supuestos, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá haberse iniciado el procedimiento de mediación que tendrá una duración de setenta y dos horas.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las 24 horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de 72 horas (art. 17.2).

5º) Régimen jurídico de la conciliación y mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes.

Además es preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación previa a la vía procesal.

Además como se ha visto en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere la solicitud de mediación, antes de la comunicación formal de huelga.

En los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, debe agotarse el trámite de mediación si una de las partes lo solicita, aunque sin que ello alargue los plazos previstos en la Ley —se supone que para el propio período de consultas—.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los restantes conflictos y situaciones.

b) El procedimiento de la conciliación-mediación.

El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid intervendrá a solicitud de la parte legitimada mediante escrito de iniciación presentado en el Registro del Instituto.

Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el Secretario se dirigirá a aquéllas para que los designe y, en su caso, a las organizaciones firmantes, a los mismos efectos. Cabe también que las partes deleguen en el Instituto Laboral y sea éste el que proceda a designarlos.

La duración del procedimiento de conciliación-mediación desde su inicio hasta su finalización será de 72 horas, dentro de los días hábiles siguientes al de presentación del escrito de iniciación, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El Instituto Laboral deberá, en el plazo de 24 horas a partir de la presentación de la solicitud, atender la petición de mediador o mediadores, designarlos si no hubieren hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las par-

tes cuantas intervenciones considere oportunas. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión (art. 18).

El pacto alcanzado en el trámite de mediación, incluso el de sometimiento a arbitraje, pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles.

Dispone el Reglamento en el art. 19.3 que *«en caso de Conflictos individuales los efectos del acuerdo serán los previstos en el capítulo primero del Título V del libro primero de la Ley de Procedimiento Laboral»*, lo que significa que se remite a lo dispuesto en el art. 68 de la LPL, por tanto, lo acordado en conciliación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante un Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

En los mismos términos en caso de conflictos colectivos, lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva conforme a lo dispuesto en el artículo 68 de la LPL.

Se dará por terminado el procedimiento de mediación y conciliación cuando no se alcanza acuerdo, levantando acta los mediadores en la que reflejan la propuesta o propuestas efectuadas y las alegaciones de cada parte.

En tal caso el Tribunal ofrecerá a las partes la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje que se regula en el Capítulo V del Reglamento.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 20 que el procedimiento de arbitraje *«requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral. El convenio arbitral obligará a las partes a estar y pasar por la decisión arbitral»*.

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso arbitral suscrito por las partes.

En ningún caso es necesario agotar el procedimiento de mediación para poder acudir al arbitraje, y asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquél.

b) El sistema de designación de árbitros.

Existe el Cuerpo de Árbitros del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, designados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes del Acuerdo. El número y los criterios para su renovación y sustitución corresponde fijarlos a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (art. 21)

En cuanto a la designación de los árbitros para un asunto en concreto, dispone el art. 22.3 que el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid facilitará a las partes del conflicto la lista de integrantes del Cuerpo de Árbitros, con el fin de que de mutuo acuerdo designen el árbitro o árbitros que han de dirimir el conflicto. El plazo de designación de árbitros será de dos días hábiles desde el acuerdo de conciliación o la presentación del escrito de solicitud.

Si las partes no llegasen a un acuerdo y no hubiesen delegado en el Instituto la designación, éste presentará una propuesta de órgano arbitral promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de 3 días hábiles desde la iniciación del procedimiento. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el Instituto presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime convenientes hasta que quede un solo nombre.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

La iniciación del procedimiento de arbitraje se realizará por alguna de las vías establecidas en el art. 22 del Reglamento:

a) Directamente, mediante presentación, ante el Registro del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de un escrito de solicitud suscrito por los sujetos legitimados según el artículo 14 de este Reglamento a través de algunas de las organizaciones firmantes.

b) Por acuerdo expreso adoptado por las partes del conflicto en el trámite de conciliación y mediación, haciéndose constar en la res-

pectiva acta su voluntad de someterse al arbitraje y el compromiso de suscribir el correspondiente convenio arbitral.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Las partes podrán acordar un plazo para la emisión del laudo. En el caso de no hacerlo, *«(...) éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros»*, pudiendo éstos o éstos excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros (art. 22.5)

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, excluyendo cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia (art. 23).

En su caso tiene eficacia y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos y una vez firme es ejecutable en los términos previstos en la Disposición adicional séptima de la LPL (art. 23), según señala el Acuerdo.

El propio Reglamento establece en el art. 23.2 que el laudo arbitral *«(...) podrá ser impugnado ante la Jurisdicción social por los motivos señalados en el artículo 91, párrafo 4º, del Estatuto de los Trabajadores, según la modalidad de impugnación de los convenios colectivos regulada en la Ley de Procedimiento Laboral»*.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El Acuerdo Marco interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, como se ha constatado con anterioridad, es un Acuerdo reciente, pero anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de

los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, pero no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al compromiso arbitral, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 6 del Reglamento se señala que *«en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite»*.

La misma regla se establece para los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de otros acuerdos o pactos que tuviesen establecida una Comisión Paritaria.

Con acierto se establece que se dará por cumplido el trámite si la Comisión no contesta en el plazo establecido en el convenio o, en defecto de regulación expresa, una vez pasados veinte días naturales desde la presentación de la solicitud.

En el caso de que la Comisión Paritaria tuviese atribuida funciones mediadoras, se establece que la intervención de la misma será solicitada por escrito por cualquiera de las partes firmantes del Acuerdo o legitimadas según su art. 14 del Reglamento dirigido a la sede del centro o lugar designado en los propios convenios o pactos colectivos. El Secretario del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid asumirá la convocatoria cuando cualquiera de las partes lo solicite y acredite haber transcurrido 10 días naturales desde la solicitud de convocatoria sin haberse reunido la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (art. 8.1)

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el Acuerdo Marco interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos.

Otros aspectos podrían ser aconsejables, como abordar expresamente cuestiones como las discrepancias en materia de inaplicación salarial pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.7. II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA (II ASECMUR)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Región de Murcia se encuentra regulado en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (II ASECMUR) suscrito el 13 de enero de 2005 y publicado por Resolución de 2 de junio de 2005, en el BO. Región de Murcia de 15 de junio 2005.

Antecedente del mismo fue el I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR-I) de 7 de febrero de 1997, publicado en el BO. Región de Murcia de 1 de marzo de 1997.

El Organismo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales es la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL). Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos en la Región de Murcia, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASECMUR II y de su Reglamento de desarrollo.

El Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales que se analiza, fue suscrito por los representantes de la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de

Murcia (CROEM), de la Unión General de Trabajadores de la Región de Murcia (UGT) y de la Unión Regional de Comisiones Obreras de Murcia (CC OO).

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 3 que es *«uno de los acuerdos previstos por el art 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos»*.

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio nacional (art. 2).

Pese a lo anterior, y, según se dice, sin perjuicio de ello, el artículo 3.3 sujeta la aplicabilidad del Acuerdo a que en cada uno de los sectores o empresas afectados se produzca la ratificación o adhesión al mismo, mediante un acuerdo suscrito por las partes legitimadas en el ámbito correspondiente, de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo. Se podrá realizar de alguna de las siguientes formas establecidas en el art.4.2 del Reglamento:

a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las Organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASECMUR II o remitirse expresamente a él.

b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial, subsectorial o de empresa cuyo ámbito sea la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial, subsectorial o de empresa siempre que el ámbito del mismo sea la Comunidad Autónoma de Murcia.

d) Suscripción de Acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal de la misma, o los

sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores.

e) Por la voluntad de sometimiento al procedimiento de mediación regulado en el ASECMUR II y en este Reglamento de funcionamiento, manifestada individual o conjuntamente por las partes afectadas por el conflicto, en escrito dirigido a la ORCL.

En todo caso, conforme a la Disposición transitoria primera, todos los sectores y empresas que a fecha de entrada en vigor del Acuerdo (14 de enero de 2005), se encontrasen adheridos o incorporados por convenio o acuerdo o hayan ratificado el sistema de solución de conflictos establecidos en el anterior I ASECMUR, quedarán incluidos en el ámbito de aplicación del II ASECMUR y su Reglamento salvo que en el plazo de tres meses a partir de la publicación del mismo manifestasen por escrito su decisión en contrario al Comité Paritario.

El II ASECMUR tiene fijado un ámbito temporal que se inicia al día siguiente de su firma (14 de enero de 2005) y finaliza el 31 de diciembre de 2006, permitiéndose su denuncia con una antelación de seis meses, prorrogándose de no mediar denuncia, por sucesivos períodos de cinco años (art. 2).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 4 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo —sin diferenciar entre mediación y arbitraje— los siguientes conflictos laborales (art. 4):

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, o una decisión o práctica de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. (Las referencias a la LPL deben entenderse hechas, en la actualidad, a la Ley reguladora de la Jurisdicción Social — LRJS).

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establezca el Reglamento de aplicación.

c) Los conflictos que desemboquen en la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluyen expresamente del II ASECMUR los conflictos que versen sobre Seguridad Social aunque no los relativos a la Seguridad Social complementaria incluidos los Planes de Pensiones y aquellos en los que sean parte el Estado, las Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos (art. 4.3).

El II ASECMUR no incluye, inicialmente, la solución de conflictos individuales. No obstante dispone el Acuerdo que las partes podrán establecer procedimientos de solución de conflictos individuales cuando a juicio de las mismas y previos los estudios pertinentes así lo estimaran.

En todo caso los conflictos citados se sujetan a los procedimientos diseñados en el II ASECMUR si se suscitan entre organizaciones empresariales y sindicales, así como entre las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que estén sometidas a un convenio colectivo de ámbito regional o inferior.

También será de aplicación a los conflictos que surjan en empresas a las que les sea de aplicación un convenio colectivo de ámbito superior al regional, cuando afecten exclusivamente a centro o centros de trabajo ubicados en el territorio de la Región de Murcia.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto colectivo jurídico laboral de interpretación y aplicación definidos conforme a la legislación procesal.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos como se ha visto, lo que permite, pues, entender que se asumen también los

conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento tras un periodo de espera de cinco meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora o, incluso, sin ninguno si ambas

También se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento (art. 5.c)

En estos supuestos, la solicitud de mediación debe presentarse con, al menos, setenta y dos horas de antelación a la fecha de la comunicación formal de la huelga (art. 12). En esa solicitud se incluirán los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

5º) Régimen jurídico de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de mediación es obligatorio siempre que lo solicite alguna de las partes.

Además es preceptivo como trámite preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo, sustituyendo a la conciliación previa a la vía judicial.

Además en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, se requiere la solicitud de mediación, antes de la comunicación formal de huelga.

En los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, debe agotarse el trámite de mediación si una de las partes lo solicita, aunque sin que ello alargue los plazos previstos en la Ley —se supone que para el propio período de consultas—.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los restantes conflictos y situaciones.

b) El procedimiento de la mediación.

El procedimiento de arbitraje está regulado en el capítulo II del Reglamento, arts. 12 a 17.

Con carácter general, la mediación se puede desarrollar por un mediador o varios. La designación del mediador o mediadores corresponde hacerla a las partes. Si éstas no lo hicieran, la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL) les requerirá para que los designen y, en caso de no hacerlo, los designará la propia ORCL (art. 10.4 y 5). La lista de las personas que componen el Cuerpo de Mediadores se elabora por el Comité Paritario Regional.

Los mediadores realizarán propuestas, que nacen de las deliberaciones con las partes y desarrollan el procedimiento conforme a los trámites que consideren adecuados. Durante la comparecencia de las partes, el órgano de mediación intentará la avenencia de las mismas, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

En los diez días siguientes a la comparecencia los mediadores formularán propuestas de solución que deben tenerse por no hechas si no son aceptadas por las partes. El plazo será de setenta y dos horas en supuestos de huelga o por discrepancia en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento.

El pacto alcanzado en el trámite de mediación, incluso el de sometimiento a arbitraje, pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles.

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcance acuerdo, levantando acta los mediadores en la que se refleje la propuesta o propuestas efectuadas y las alegaciones de cada parte.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Dispone el art. 11 del II ASECMUR que el procedimiento de arbitraje sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el compromiso arbitral suscrito por las partes.

Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el II ASECMUR, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante el transcurso del mismo.

El procedimiento de arbitraje está regulado en el capítulo III del Reglamento, arts. 18 a 23.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designar expertos imparciales, pudiendo poner a disposición de las partes el ORCL una lista de árbitros (arts. 11 II ASECMUR y art. 20 Reglamento).

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros el ORCL *«presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el SIMA presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime convenientes hasta que quede un solo nombre»*.

c) *Los plazos establecidos en el arbitraje.*

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del árbitro o árbitros *«(...) comenzará inmediatamente después su designación»* (art. 21).

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Las partes podrán acordar un plazo para la emisión del laudo. En el caso de no hacerlo, *«(...) éste deberá emitirse en el plazo máximo*

de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros”, pudiendo éstos o éstos excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, «(...) *debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles*» (art. 22.1 Reglamento).

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, excluyendo cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia (art. 23 Reglamento).

En su caso tiene eficacia y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos y una vez firme es ejecutable en los términos previstos en la Disposición adicional séptima de la LPL (art. 23 Reglamento).

No obstante, el propio acuerdo establece en el art. 11 del II ASECMUR y 22.3 Reglamento que el laudo arbitral «(...) *podrá ser recurrido, en el plazo de treinta días que prevé el art. 67.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, ante el Juzgado de lo Social...*». por alguno de los siguientes motivos:

a) Cuando el Órgano Arbitral se haya excedido de sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al escrito de promoción o compromiso arbitral.

b) Cuando el procedimiento seguido haya vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

c) Cuando se rebase el plazo establecido para dictar resolución.

d) Cuando el laudo contradiga normas constitucionales o legales.

De darse estos motivos se remite al recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 LPL.

El sistema de designación de mediadores y árbitros puede garantizar que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, pero no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El II ASECMUR, como se ha constatado con anterioridad, es un Acuerdo anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011.

Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al mismo de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 10 del Acuerdo y art. 8 Reglamento se señala que *«en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite»*.

La misma regla se establece para los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de otros pactos o acuerdos que tuviesen establecida una Comisión Paritaria.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (II ASECMUR), podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos.

Otros aspectos podrían ser aconsejables, como abordar expresamente cuestiones como las discrepancias en materia de inaplicación salarial pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.8. ACUERDO INTERPROFESIONAL GALLEGO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en Galicia se encuentra regulado por el Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extrajudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (en adelante AGA).

El origen del AGA está en la resolución de 1 de marzo de 1991 del Pleno del Consello Galego de Relacións Laborais, mediante la que se instó a las organizaciones con representación en dicho organismo a que iniciaran las negociaciones e intentaran llegar a un acuerdo para la solución extrajudicial de los conflictos de trabajo. Su firma se produjo un año después —en concreto el 4 de marzo de 1992— entre las organizaciones sindicales más representativas en la Comunidad autónoma (UGT-Galicia, Sindicato Nacional de CCOO de Galicia, y Confederación Intersindical Galega) y la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) —DO de Galicia de 8 de abril de 1992—. Con entrada en vigor el 1 de junio de 1992, tal y como se determina en el art. 5.1 del Acuerdo Gallego, a excepción del Capítulo IV, dedicado a los mecanismos de determinación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga, que se adelantó al 15 de marzo.

Las principales razones que llevaron a las organizaciones señaladas a la firma del AGA fueron:

- La excesiva judicialización del sistema español de solución de conflictos, provocando la urgencia por articular vías alternativas.
- La pobreza y tardanza del legislador estatal en el desarrollo de técnicas extrajudiciales de composición de los conflictos laborales.
- Y la conveniencia de construir un sistema de relaciones laborales adaptado a las peculiaridades e intereses propios de la realidad socio-económica y laboral de Galicia a través de la autonomía colectiva, al no tener competencia en materia de legislación laboral.

El órgano encargado de la gestión de los procedimientos que instaura el Acuerdo es el Consello Galego de Relacións Laborais, adscri-

to orgánicamente a la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia. Se trata de un ente público compuesto por representantes sindicales y empresariales representativos de Galicia —sin que su carácter paritario impida la presencia institucional, que se produce con su presidente (nombrado por el presidente de la Xunta, a propuesta del conselleiro/ra de Trabajo y con la aprobación de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones sociales)—, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, con patrimonio propio, y con plena autonomía funcional.

Entre sus funciones, de acuerdo con la Ley 5/2008, de 23 de mayo, por la que se regula el Consello Galego de Relacións Laborais (DO de Galicia de 11 de junio de 2008), le corresponde:

Recomendar a las organizaciones sindicales y empresariales el respeto y la aplicación de los Acuerdos laborales que se alcancen.

Gestionar los Acuerdos cuando así se lo encarguen los interlocutores sociales.

Promover y facilitar la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales a petición de las partes interesadas, especialmente en los conflictos de amplia repercusión en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Y promover la creación de Comisiones paritarias en los diversos ámbitos de negociación colectiva.

Específicamente es el Servizo de Solución de Conflitos del Consello Galego de Relacións Laborais el soporte administrativo del AGA, asumiendo la tramitación de los expedientes de conciliación y mediación y de arbitraje que se inicien al amparo del citado Acuerdo. Mediante el art. 29 del AGA las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo solicitaron al Consello Galego de Relacións Laborais su creación, así como la necesaria dotación de medios humanos, materiales y económicos.

El Servizo de Solución de Conflitos se encarga en concreto de la recepción de los escritos que conllevan los procedimientos, de efectuar las citaciones y notificaciones, del registro de documentos, de informar a las organizaciones sindicales y empresarial del AGA de todos los procedimientos que se promueven, así como de su resultado final, y de desarrollar cuantas otras tareas resulten necesarias para posibilitar y facilitar el adecuado funcionamiento de los procedimientos que instaura el Acuerdo Gallego (arts. 11 y 27 del AGA).

La interpretación, aplicación y revisión del AGA se atribuye a la Comisión Paritaria del propio Acuerdo, cuya creación y régimen jurídico se establece en su art. 30. Está compuesta por siete representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo y otros siete de la parte empresarial —todos ellos con voz y voto—, y presidida por el presidente del Consello Galego de Relacións Laborais —o persona en quien delegue—, con voz pero sin voto. Se reúne periódicamente para evaluar la aplicación y funcionamiento del AGA, pudiendo introducir las adaptaciones y revisiones que sean necesarias.

Por lo que respecta a los procedimientos, en el AGA se establece un procedimiento de conciliación y mediación, y un procedimiento de arbitraje (art. 10 del AGA). Del primero cabe destacar que se trata en realidad de dos procedimientos articulados, ya que debe iniciarse como una conciliación activa o mediación informal, en la que se permite al conciliador-mediador que llegue a sugerir soluciones equitativas con el fin de que las partes alcancen un acuerdo, pero que si no se consigue puede dar paso, según se verá después, a una mediación formal o propiamente dicha, en la que el conciliador-mediador emitirá por escrito y de forma motivada una propuesta de solución al conflicto. No cabe pues solicitar directamente el procedimiento de mediación formal sin pasar por el de conciliación. Y en cuanto al procedimiento de arbitraje, éste siempre es voluntario, y puede acudirse tras el fracaso de la conciliación, o de la mediación, o incluso directamente.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo (AGA)

El Acuerdo Gallego que se analiza es un acuerdo sobre materia concreta de los previstos en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto tiene la naturaleza y la eficacia jurídica propia de los convenios colectivos estatutarios, sin que sea necesario para su efectividad y vigencia un acto de adhesión o ratificación en los distintos sectores y empresas afectados por los ámbitos del Acuerdo (art. 1 del AGA).

Aunque el AGA se firmó con una vigencia inicial de algo más de un año (de 1 de junio de 1992 a 31 de diciembre de 1993) mientras no se efectúe la denuncia por escrito y con un preaviso mínimo de tres meses por cualquiera de las partes firmantes quedará prorrogado por periodos anuales, conforme al art. 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en virtud de ello dicho Acuerdo se ha mantenido hasta el presente. No obstante, después de la extensa reforma laboral de

1994 la Comisión Paritaria del AGA decidió adaptar el contenido del Acuerdo Gallego a las previsiones que aquella reforma supuso en materia de negociación colectiva de eficacia general (requisitos de legitimación, adopción de acuerdos por las comisiones negociadoras, etc.), e igualmente aprovechó para incorporar a su texto algunas de las decisiones de interpretación y aplicación que había ido tomando durante los dos años que llevaban en funcionamiento los procedimientos. En consecuencia, el AGA es actualmente el texto revisado por su Comisión Paritaria de 15 de marzo de 1995 (DO de Galicia de 4 de mayo de 1995.)

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

Los conflictos colectivos son los únicos susceptibles de someterse a los procedimientos que instaura el AGA. Los detalla el art. 4, sin diferenciar entre conciliación y mediación y arbitraje:

a) Conflictos de intereses en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación de una norma estatal o de Comunidad Autónoma.

c) Conflictos de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de empresa.

e) Conflictos en la determinación de servicios de mantenimiento en caso de huelga.

El ámbito territorial de cualquiera de ellos no puede superar el de la Comunidad autónoma de Galicia. En el caso de conflictos de interpretación de normas estatales o de convenios o pactos colectivos, se requiere que el ámbito territorial en el que se produzcan los efectos de dichos conflictos quede dentro del territorio de la Comunidad autónoma.

No hay referencias específicas a los conflictos que pueden surgir en los periodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, ni a la posibilidad instaurada por la reforma laboral de 2010 —Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de

medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo— de sustitución de ese periodo de consultas por el sometimiento a un procedimiento extrajudicial, pero dada la amplitud con que se encuentra determinado el ámbito objetivo en el art. 4 del AGA, según se acaba de señalar, nada impide entenderlos incluidos. Y en este sentido, además de sugerir que los convenios colectivos deben recoger cláusulas alusivas al AGA, en el punto 3º de la *Recomendación para la negociación colectiva 2011* —acordada por unanimidad por el pleno del Consello Galego de Relacións Laborais el 15 de febrero de 2011— se declara que los instrumentos de mediación y arbitraje del Acuerdo son adecuados para resolver las discrepancias en la negociación de acuerdos en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, e inaplicación salarial.

Por otra parte, cabe resaltar también que las partes firmantes adquirieron dos compromisos desde la Disposición Final Primera del Acuerdo Gallego, si bien ninguno se ha hecho efectivo todavía:

1. La elaboración, en el plazo de vigencia del AGA, de *«una propuesta de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos individuales de trabajo que adopte la forma jurídica de un Acuerdo Interprofesional»*.
2. La negociación *«con la Administración, en igual plazo, (de) un procedimiento para la fijación de servicios mínimos, en el caso de huelga de servicios esenciales para la comunidad»*.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

Aunque en el AGA no haya mención expresa al procedimiento a seguir ante las discrepancias que puedan surgir en la negociación de acuerdos de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, pese a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tales controversias pueden entenderse incluidas en la referencia genérica que se efectúa en el art. 4 del citado Acuerdo Gallego —ámbito objetivo— a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia. Y en ese sentido se pronunció el 15 de febrero de 2011 el pleno del Consello Galego de Relacións Laborais, al declarar específicamente que los procedimientos de mediación y arbitraje del AGA son adecuados para resolver las discrepancias en

materia de descuelgue salarial (punto 3º de la *Recomendación para la negociación colectiva 2011*, citada en apartado anterior).

En cuanto a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, a diferencia de lo señalado sobre los de inaplicación salarial, sí que se encuentran expresamente referenciados en el AGA, como en el párrafo anterior se ha señalado, permitiendo entender con ello que también se asumen los conflictos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario.

No obstante lo anterior, el AGA necesita de una adecuación a las últimas reformas laborales, puesto que en caso de discrepancias en el periodo de consultas que se ha de abrir en materia de descuelgue salarial, y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de convenio colectivo estatutario, para poder acudir actualmente a los procedimientos extrajudiciales establecidos en virtud de los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET es trámite legal previo obligatorio la intervención de la Comisión paritaria, que tiene un plazo de siete días para pronunciarse. En caso de no hacerlo queda abierta la vía extrajudicial. Sin embargo, pese a las exigencias legales, en los arts. 6 y 7 del AGA la intervención de la Comisión paritaria del convenio depende de lo que éste haya dispuesto, de manera que solo es trámite previo obligatorio si así lo ha configurado la norma convencional de referencia; además, el plazo máximo que tiene la Comisión paritaria para alcanzar un acuerdo de solución al conflicto es de veinte días naturales desde la solicitud, aún sin computar el periodo de vacaciones laborales.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

En el Acuerdo Gallego no hay referencia explícita a los supuestos de ruptura o bloqueo de la negociación de los convenios colectivos, ni a los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, pero de nuevo aquí cabe indicar que la inclusión de forma genérica en su ámbito objetivo tanto de los conflictos «*de intereses en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo*» como de los «*de interpretación o aplicación de una norma estatal o de Comunidad Autónoma, convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia, (o) de decisión o práctica de empresa*», lleva a interpretar que aquéllos se encuentran dentro de éstos.

En cuanto a los conflictos derivados de la negociación de los servicios de mantenimiento con ocasión de la huelga, el AGA contiene una regulación detallada tanto de los mecanismos de determinación de dichos servicios, como del procedimiento extrajudicial al que habrán de someterse las partes en caso de desacuerdo. El instrumento de determinación de dichos servicios es un procedimiento de negociación (art. 25 del AGA); el procedimiento de solución ante los posibles desacuerdos es un arbitraje obligatorio (art. 26 del AGA).

La negociación de los servicios de mantenimiento se inicia por el o los sindicatos convocantes, o por la representación unitaria de los trabajadores en la empresa, que, acompañando al preaviso, deben efectuar una propuesta de servicios de mantenimiento. Las partes tienen que negociar en un plazo no superior a dos días naturales, e intentar llegar a un acuerdo aceptando o modificando la propuesta de los convocantes. La contraparte afectada únicamente puede negarse a dicha negociación cuando la convocatoria de huelga se realice por un sindicato que no represente a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de personal del sector en conflicto, o, en caso de huelgas de empresa, cuando la convocatoria de la huelga no se haya acordado en la empresa por la mayoría de la representación unitaria. El deber de negociar se mantiene en todo caso si el convocante de la huelga es un sindicato más representativo en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Si transcurre el plazo para la negociación señalada sin alcanzar acuerdo, las partes tendrán que someterse a un árbitro, que designarán de mutuo acuerdo o, en caso de no conseguirlo, mediante la fórmula del art. 21.5 del AGA (lista impar de árbitros ofrecida por el Servicio de Solución de Conflictos, de la que una y otra parte, por mayoría, irán alternativamente descartando nombres hasta que quede solo uno) El árbitro, en el plazo improrrogable de dos días desde su designación, dictará un laudo motivado fijando los servicios de mantenimiento que deberán garantizarse durante la huelga.

5º) Régimen jurídico de la conciliación y de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de conciliación y mediación que se instaura en el AGA tiene carácter voluntario para todos los sujetos del conflicto. Se inicia siempre a instancia de parte y requiere la conformidad expre-

sa de la contraparte, que en caso de no prestarse determina el archivo de las actuaciones.

El inicio del procedimiento exige que el promotor o promotores del procedimiento representen a la mayoría absoluta de los trabajadores, o a los empresarios que ocupen a la mayoría de trabajadores en el ámbito del conflicto. Si no es así, el responsable del Servicio de Solución de Conflictos, en el plazo de tres días hábiles, solicitará la conformidad de dicha mayoría para que el procedimiento pueda continuar. De no obtenerse, el Servicio de Solución de Conflictos archivará el escrito de promoción. Si se obtiene y acredita, el Servicio de Solución de Conflictos remitirá el escrito de promoción a la otra parte afectada por el conflicto, a fin de que ésta, en el plazo de tres días hábiles, preste su conformidad al inicio del procedimiento. Expresada dicha conformidad, el Servicio de Solución de Conflictos, en el plazo de tres días hábiles, emplazará a todos los sujetos colectivos directamente implicados en el conflicto, así como a los representantes de las organizaciones firmantes del AGA —UGT, CCOO, CIG y CEG— para que se proceda a la constitución de la Comisión de Conciliación y Mediación.

b) El procedimiento de conciliación y mediación.

El procedimiento se desarrolla por un conciliador-mediador que es designado por unanimidad por la Comisión de Conciliación y Mediación el mismo día en que ésta se constituye, de la que es presidente y en la que tiene voz pero no voto. Para ello existe un Registro de Conciliadores-Mediadores del Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais, cuyos integrantes son elegidos para un periodo bianual de forma unánime por las organizaciones firmantes del AGA (art. 28). No obstante, cabe la designación de un conciliador-mediador no incluido en el Registro citado, aunque requiere el voto favorable de la mayoría de cada parte.

Si la opción es la primera señalada, cuando no se alcance el acuerdo unánime en la designación, el Servicio de Solución de Conflictos facilitará a los miembros de la Comisión de Conciliación y Mediación una lista impar de conciliadores-mediadores, de la que una y otra parte, por mayoría, irá alternativamente descartando nombres, hasta que solo quede uno.

La Comisión de Conciliación y Mediación, de composición paritaria —en número no superior a catorce; siete por cada una de

las partes—, se constituye para cada conflicto laboral. Cuenta con la presencia de los sujetos colectivos que hayan promovido el procedimiento y aceptado su iniciación y se encuentren directamente afectados por el mismo, en proporción a su representación en el ámbito del conflicto, además de integrarla tres representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y de un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes del AGA—UGT, CCOO y CIG. Se requiere en todo caso que cada parte represente, como mínimo, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de personal y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores del ámbito funcional y territorial del conflicto.

Una vez designado, el conciliador-mediador ha de convocar a la Comisión de Conciliación y Mediación a una comparecencia en el plazo máximo de tres días hábiles, pudiendo llegar a sugerir soluciones equitativas (art. 16 del AGA). Cuando no se alcance avenencia en el seno de la Comisión de Conciliación y Mediación, ésta puede acordar—por el voto favorable de la mayoría de cada parte— someterse a una mediación formal, en la que ese mismo conciliador-mediador efectuará por escrito y de forma motivada en el plazo máximo de quince días hábiles una propuesta de solución al conflicto, que puede ser aceptada o rechazada por las partes.

De aceptarse la propuesta del mediador, ésta se plasmará en un acta final, que pondrá fin al conflicto, quedando las partes obligadas a cumplir lo establecido en ella, cuyos efectos serán los propios de un convenio colectivo estatutario siempre que se cumplan los requisitos de legitimación que establece la ley, para lo cual el acta además deberá registrarse y publicarse oficialmente.

Por el contrario, si se rechaza, se dará por terminado el procedimiento, redactándose un acta final en la que el mediador dejará constancia de los sujetos y las causas del rechazo.

El procedimiento de conciliación o mediación que fracase amortizará el trámite de intento de conciliación o mediación necesario para poder acudir a la vía judicial (la Disposición Final Segunda del AGA remite al art. 153 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aunque en la actualidad debe entenderse efectuada al art. 154.1 de dicho texto procesal, y a partir del 11 de diciembre de 2011 al art. 156.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

El procedimiento de arbitraje que se instaura en el AGA tiene carácter voluntario para todos los sujetos del conflicto, iniciándose con la suscripción de un compromiso arbitral. En este sentido en el art. 20.1 del AGA se determina que el procedimiento de arbitraje *«requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial del árbitro, que tendrá carácter de obligado cumplimiento»*. En ningún caso se requiere el previo sometimiento del conflicto al procedimiento de conciliación y mediación, pudiendo por tanto acudirse a él de forma directa, o tras el fracaso del procedimiento de conciliación, o del de mediación.

Al margen de lo anterior cabe situar el arbitraje obligatorio que se establece en el Acuerdo Gallego para los supuestos de desacuerdos en la fijación de los servicios de mantenimiento con ocasión de una huelga, que ha sido analizado más arriba.

b) *El sistema de designación de árbitros.*

El procedimiento se desarrolla por un árbitro que, o bien se designa por las partes en el escrito de iniciación del procedimiento, o bien se solicita en dicho escrito al Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais que facilite una lista impar de árbitros, para que las partes procedan a descartar alternativamente nombres hasta que quede únicamente uno. Para ello existe un Registro de Árbitros del Servicio de Solución de Conflictos, cuyos integrantes son elegidos para un periodo bianual de forma unánime por las organizaciones firmantes del AGA (art. 28). No obstante, cabe la designación de un árbitro no incluido en el Registro citado, aunque requiere el voto favorable de la mayoría de cada parte.

Si la opción es la primera señalada, cuando no se alcance el acuerdo unánime en la designación, el Servicio de Solución de Conflictos facilitará igualmente a las partes que han suscrito el compromiso arbitral una lista impar de árbitros, e irán una y otra alternativamente descartando nombres, hasta que solamente quede uno.

c) *Los plazos establecidos en el arbitraje.*

En cuanto a los plazos de tramitación, en el art. 24 del AGA se determina que *«el árbitro comenzará inmediatamente después de su*

designación, recabando la información que considere necesaria para su función».

En el desarrollo del procedimiento queda garantizada la audiencia a las partes, y el respeto a los principios de igualdad y contradicción (art. 24.1 del AGA).

La emisión y notificación del laudo arbitral debe producirse en el plazo máximo de diez días hábiles computados desde la designación del árbitro, que cabe prorrogar en atención a las dificultades y trascendencia del conflicto, sin que puedan superarse los veinticinco días hábiles.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, y excluye la utilización contra el mismo de la vía judicial o administrativa —salvo para la impugnación del propio laudo—, del ejercicio del derecho de huelga, y de la adopción de medidas de cierre patronal (arts. 22 y 23 del AGA).

El laudo arbitral tiene la eficacia jurídica y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos siempre que se reúnan los requisitos que se exigen legalmente. Se prevé la posible impugnación judicial del laudo arbitral por la modalidad procesal de impugnación de conflictos colectivos.

Por lo demás, el sistema de designación de conciliadores-medidores y árbitros del AGA, analizado en líneas anteriores, garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, aunque no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niegue a suscribir la solicitud arbitral.

7º) La adaptación del AGA a la reforma laboral

El Acuerdo Interprofesional que se analiza no es un Acuerdo reciente, sino muy anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011 y en consecuencia no está adaptado a las mismas.

Como se ha señalado en apartados anteriores no hay referencias expresas al sometimiento de los conflictos que se originen por discre-

pancias en los periodos de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión y extinción contractual de los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, y tampoco contempla la alternativa relativa al acuerdo de sustitución de dicho periodo de consultas por el trámite de mediación o arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo legal de aquél.

El Acuerdo también debería adaptarse a la exigencia del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores e incluir expresamente en su ámbito aplicativo las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación salarial y de otras condiciones. E igualmente debería recoger específicamente los supuestos de ruptura o bloqueo de la negociación de los convenios colectivos.

En todo caso, como ya se ha comentado, podría entenderse que son todos ellos conflictos colectivos jurídicos o de intereses y por tanto que se encuentran englobados en los que se enumeran por el AGA.

Por otra parte, los plazos de los procedimientos, se encuentran adaptados en general a las exigencias legales, pues además de no ser muy amplios están formulados como máximos, a lo que se une una amplia voluntariedad del acogimiento a los procedimientos del AGA que podría solventar los problemas, si se diera alguno.

En materia de intervención previa de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, pese a que en el AGA se potencie el funcionamiento de las mismas puesto que aborda su actuación con cierto detenimiento (arts. 6 a 9 del AGA), aspecto que es acorde con el espíritu de las reformas laborales de 2010 y 2011, en la actualidad este trámite es exigencia legal y no depende de que así lo establezca la norma convencional. Aunque durante años esa intervención atendía a lo que dispusiera al respecto el convenio colectivo, o el propio Acuerdo Interprofesional de creación de procedimientos extrajudiciales, la situación ha cambiado con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, pues precisamente para fomentar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias es ahora la ley —ex art. 91.3 y 4 ET— la que requiere dicha actuación previa de la Comisión Paritaria en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, teniendo sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que éste último. Por tanto, al remitirse el Acuerdo Gallego que se analiza a lo que disponga el convenio colectivo

sobre el que se haya producido el conflicto colectivo de interpretación y aplicación no se adapta a la mencionada reforma laboral de 2011.

Además, en los supuestos de conflictos que surjan en los periodos de consultas sobre modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios, o sobre inaplicación salarial, aunque es una exigencia de los arts. 41.6 y 82.3 ET —según se introdujo en ellos por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva— el que para poder acudir a los procedimientos extrajudiciales se someta primero la discrepancia por cualquiera de las partes a la Comisión paritaria, y que en ésta no se haya alcanzado un acuerdo al respecto en el plazo de siete días desde que se le planteó, nada de ello se indica en el Acuerdo que se analiza; ni en la regulación de la tramitación de los procedimientos extrajudiciales, ni en la relativa a la intervención de las Comisiones paritarias.

8º) Conclusiones

En conclusión cabe señalar que la mención genérica que se efectúa en el AGA a los conflictos «*de intereses en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo*» y a los «*de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia, (o) de decisión o práctica de empresa*», permite considerar que quedan en ellos incluidos los distintos conflictos para los que el Estatuto de los Trabajadores requiere ahora que en los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET se establezcan de forma específica procedimientos de solución extrajudicial (arts. 41.6, 82.3 y 86.3 ET), si bien sería conveniente que se efectuara una referencia más detallada de los distintos conflictos del ámbito objetivo tanto para dar un cumplimiento más preciso de las prescripciones estatutarias vigentes, como para el mejor conocimiento de las partes en conflicto destinatarias de dichos procedimientos.

Igualmente se podrían realizar en el Acuerdo analizado algunas otras modificaciones en su regulación en el sentido ya señalado en el apartado anterior, en especial en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento.

Por lo demás, la eficacia directa del AGA garantiza la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, ajustándose en este punto a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

5.9. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE ASTURIAS (AISECLA)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el Principado de Asturias se encuentra regulado por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (en adelante AISECLA).

Su firma se produjo el día 2 de octubre de 2003 en la sede del Consejo Económico y Social del Principado entre las organizaciones sindicales más representativas en el Principado (UGT y CCOO) y la Federación Asturiana de Empresarios (FADE). Se publicó en el BO del Principado el 10 de noviembre de 2003, y entró en vigor el día siguiente al de su publicación oficial, tal y como se determina en el art. 2 párrafo tercero del Acuerdo Asturiano.

Las principales razones que llevaron a las organizaciones sociales a la firma del AISECLA fueron:

- La necesidad de asumir y potenciar el diálogo y la negociación entre los agentes económicos y sociales como elementos básicos y definitorios del sistema de relaciones laborales.
- El establecimiento de medios que puedan contribuir a que los conflictos laborales se sometan a procedimientos de solución fijados de común acuerdo entre los interlocutores sociales.
- La conveniencia de que sean los representantes mayoritarios de los trabajadores y de los empresarios del Principado de Asturias los que asuman la iniciativa y la responsabilidad de instaurar procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.
- Y favorecer la existencia de una mayor fluidez de las relaciones laborales en el seno de las empresas.

El órgano que asume la gestión de los procedimientos es el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), creado por el Gobierno del Principado de Asturias, la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), UGT y CCOO de Asturias. Tiene forma jurídica de Fundación, con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar.

El SASEC está formado por un Director, un Secretario, un cuerpo de mediadores, y un cuerpo de árbitros, consensuados todos por las partes firmantes del AISECLA. Se encarga de:

- Ejercer las funciones de mediación y arbitraje en los conflictos colectivos y plurales determinados en el art. 10 de su Reglamento de funcionamiento (en adelante ReSASEC; consensuado por los agentes sociales en la misma fecha en que se firmó el AISECLA —DO del Principado de Asturias de 13 de junio de 2005— actúa como norma de desarrollo de éste).
- Y de actuar como órgano de conciliación y mediación a los efectos procesales (el art. 1 del ReSASEC remite a los arts. 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aunque a partir del 11 de diciembre de 2011 deberá entenderse efectuada a los arts. 63 y 156.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

La interpretación, aplicación y seguimiento del AISECLA se atribuye a la Comisión Paritaria del propio Acuerdo, cuya creación y régimen jurídico se establece en su art. 4. Está compuesta por ocho miembros, cuatro designados por la Federación Asturiana de Empresarios, dos por UGT, y dos por CCOO de Asturias. Sus acuerdos se han de adoptar por unanimidad. Y tiene las siguientes funciones:

- La redacción y modificación del Reglamento de funcionamiento del SASEC.
- La interpretación de las cláusulas del AISECLA y del ReSASEC.
- El nombramiento y exclusión, a propuesta de parte, de los miembros de los cuerpos de árbitros y de mediadores.
- La adecuación del ReSASEC a las novedades legales que se produzcan durante su vigencia.
- Y cualquier otra que se desprenda del desarrollo, aplicación, e interpretación del AISECLA.

También existe una Comisión Delegada, compuesta por cuatro miembros, dos de ellos designados por la Federación Asturiana de Empresarios, uno por UGT, y otro por CCOO de Asturias. Sus funciones son:

- Resolver las consultas, solicitudes y reclamaciones de orden procedimental que se tramiten en el SASEC.
- Velar por la legalidad del procedimiento y la legitimación de las respectivas representaciones.

- Decidir sobre la viabilidad del procedimiento cuando surjan dudas sobre ello.
- Asesorar al cuerpo de mediadores, o al de árbitros, cuando así lo soliciten, sobre los aspectos legales del asunto concreto.
- Y autorizar la designación de un árbitro no incluido en el cuerpo de árbitros, siempre que se solicite por mutuo acuerdo de las partes en conflicto.

Y además en el art. 9 del ReSASEC está prevista la constitución de comisiones técnicas, integradas por expertos designados de forma unánime por las organizaciones firmantes del AISECLA. Su función es la de emitir dictámenes o informes periciales que ayuden a dar solución al conflicto concreto cuando sean necesarios conocimientos científicos, técnicos o prácticos para la valoración de hechos o circunstancias relevantes en el asunto. La elaboración de dichos dictámenes o informes requiere el previo acuerdo sobre su emisión de la Comisión Delegada. En ningún caso tendrán carácter vinculante, y serán propiedad del SASEC. Para regular las distintas cuestiones que pueden suscitar las actuaciones de estas comisiones técnicas también se prevé que la Comisión Paritaria del AISECLA adopte un reglamento de funcionamiento de las mismas.

Por lo que respecta a los procedimientos, en el AISECLA se establecen dos procedimientos; uno de mediación, y otro de arbitraje (art. 12 del ReSASEC). Ambos se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción. El procedimiento de arbitraje puede iniciarse por acuerdo expreso de las partes en el trámite de mediación, o solicitarse directamente.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo (AISECLA)

El Acuerdo del Principado de Asturias que se analiza es un acuerdo sobre materia concreta de los previstos en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto tiene la naturaleza y la eficacia jurídica propia de los convenios colectivos estatutarios, sin que sea necesario para su efectividad y vigencia un acto de adhesión o ratificación en los distintos sectores y empresas afectados por los ámbitos del Acuerdo (arts. 1 y 2 del AISECLA y art. 2.2 del ReSASEC).

Aunque el Acuerdo se firmó con una vigencia inicial de cuatro años contados desde la fecha de entrada en vigor (11 de noviembre

de 2003), mientras no se efectúe la denuncia expresa con un preaviso mínimo de seis meses a la terminación de cada período de vigencia por cualquiera de las partes firmantes quedará prorrogado por períodos de cinco años (art. 2 del AISECLA), y en virtud de ello dicho Acuerdo se ha mantenido hasta el presente.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

Son susceptibles de someterse a los procedimientos que instaura el AISECLA los siguientes conflictos colectivos (art. 3 del AISECLA y art. 10.1 del ReSASEC), sin diferenciar entre procedimiento de mediación y de arbitraje:

a) Conflictos de intereses en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.

b) Conflictos de interpretación o aplicación de una norma definidos según el art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

c) Conflictos de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia, definidos según el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

d) Conflictos o discrepancias surgidas en los preceptivos periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 del ET.

e) Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

f) Conflictos o discrepancias surgidos durante la negociación del convenio u otro acuerdo o pacto colectivo.

También quedan incluidos los siguientes conflictos plurales (art. 3 del AISECLA y art. 10.2 del ReSASEC):

a) Conflictos laborales no colectivos que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa.

b) Conflictos laborales no colectivos que afecten al menos a 4 trabajadores en los centros de trabajo o empresas que ocupen menos de 40 trabajadores.

c) Conflictos laborales no colectivos que afecten al menos al 10% del número de trabajadores de los centros de trabajo o empresas que ocupen entre 40 y 300 trabajadores.

d) Conflictos laborales no colectivos que afecten al menos a 30 trabajadores en los centros de trabajo o empresas que ocupen entre trescientos o más trabajadores.

Y se encuentran expresamente excluidos de los procedimientos que instaura el ReSASEC los siguientes conflictos laborales (art. 10.3 del ReSASEC):

a) Conflictos que versen sobre tutela de derechos fundamentales.

b) Conflictos en materia disciplinaria: despidos y sanciones.

c) Conflictos que versen sobre la extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador en virtud de lo dispuesto en el art. 50 ET.

d) Reclamaciones en materia de Seguridad Social.

e) Controversias que exijan reclamación previa en vía administrativa.

El ámbito de aplicación es la totalidad del territorio de la Comunidad autónoma del Principado de Asturias, si bien los conflictos que excedan de dicho ámbito territorial también podrán someterse a los procedimientos del ReSASEC si las partes legitimadas así lo acuerdan expresamente siempre que al menos uno de los centros de trabajo afectados se encuentre en Asturias (art. 2 del ReSASEC). Además, quedan incluidos las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el Principado de Asturias, con independencia del domicilio social de la empresa o empresas afectadas.

Por lo expuesto en este apartado, hay pues referencias específicas a los conflictos que pueden surgir en los periodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, aunque no se contempla la posibilidad instaurada por la reforma laboral de 2010 — Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo— de sustitución de ese periodo de consultas por el sometimiento a un procedimiento extrajudicial.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

Aunque ni en el AISECLA, ni en el ReSASEC, haya mención expresa al procedimiento a seguir ante las discrepancias que puedan surgir en la negociación de acuerdos de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, pese a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tales controversias pueden entenderse incluidas en la referencia genérica que se efectúa en el art. 10.1 del ReSASEC —ámbito objetivo— a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia.

En cuanto a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, a diferencia de lo señalado sobre los de inaplicación salarial, sí que se encuentran expresamente referenciados, como se acaba de señalar, lo que permite entender que también se asumen los conflictos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario.

No obstante lo anterior, el ReSASEC, que es la norma que se encarga de concretar los conflictos colectivos y plurales a los que pueden aplicarse los procedimientos de solución que instaura, necesita una adecuación a las últimas reformas laborales, puesto que en caso de discrepancias en el periodo de consultas que se ha de abrir en materia de descuelgue salarial, y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de convenio colectivo estatutario, para poder acudir actualmente a los procedimientos extrajudiciales establecidos en virtud de los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET es trámite legal previo obligatorio la intervención de la Comisión paritaria, que tiene un plazo de siete días para pronunciarse (arts. 41.6 párr. 2º y 82.3 párr. 6º del ET). En caso de no hacerlo queda abierta la vía extrajudicial. Sin embargo, pese a las exigencias legales, en el ReSASEC solo hay una breve mención a la acreditación de la previa intervención de la Comisión paritaria cuando establece el contenido mínimo del escrito de iniciación de los procedimientos de mediación y arbitraje que regula (art. 13.1 e) del ReSASEC), y además de forma genérica para los supuestos de conflictos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, y haciendo depender la obligatoriedad de dicha actuación previa de la Comisión paritaria de lo que éste último disponga.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

En el ámbito objetivo que se determina desde el art. 10 del ReSA-SEC hay una referencia explícita a las discrepancias surgidas durante la negociación de los convenios colectivos u otro acuerdo o pacto colectivo (apartado f). También a los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga (apartado e).

Para estos dos últimos supuestos —convocatoria de huelga o desacuerdos en la fijación de los servicios de mantenimiento y seguridad— se establece en el art. 16 del ReSASEC un «*procedimiento de urgencia*»; una mediación con plazos muy breves, pues tiene una duración de setenta y dos horas —salvo acuerdo de prórroga por las partes—. Se inicia bien a solicitud de los convocantes —presentando una copia de la convocatoria de la huelga ante el SASEC al tiempo que la declaran formalmente—, o bien de oficio por el SASEC —cuando tenga conocimiento de la convocatoria de la huelga por cualquier parte legitimada o por la autoridad laboral—.

En el caso de conflictos de ámbito superior al de empresa, cualquiera de las partes legitimadas puede instar un procedimiento de urgencia para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento de cualquiera de las empresas afectadas, siempre que la empresa o los representantes de los trabajadores en la misma lo hayan solicitado de forma expresa.

El SASEC, acordado el inicio de este procedimiento de urgencia, debe en el plazo de las veinticuatro horas siguientes citar a las partes a una comparecencia, las cuales deben negociar de buena fe, e intentar llegar a un acuerdo.

En materia de negociación de convenios colectivos resulta de interés lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del ReSA-SEC, en la que se declara que los cuerpos de mediadores y de árbitros del SASEC están al servicio de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, de manera que cualquiera de sus integrantes —previamente elegido por ambas representaciones— puede ejercer la presidencia de dichas negociaciones.

5º) Régimen jurídico de la mediación

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características*

El procedimiento de mediación se inicia siempre a instancias de parte —con la excepción del procedimiento de urgencia en caso de huelga o servicios de mantenimiento, que puede iniciarse tanto por los convocantes como de oficio por el SASEC—, mediante solicitud escrita con un contenido mínimo que determina el art. 13 del ReSASEC. La falta de alguno de los requisitos mínimos no impedirá que el mediador cite a las partes al acto de mediación, ya que cabe subsanar los defectos en la comparecencia. No obstante, no se citará cuando el contenido del escrito sea ininteligible, o cuando no se especifique el objeto de la mediación.

b) *El procedimiento de mediación.*

Corresponde al SASEC citar al acto de mediación dentro de los cinco días hábiles siguientes al de presentación de la solicitud de inicio.

Las partes pueden comparecer personalmente o por medio de representante debidamente acreditado. La incomparecencia no justificada en forma de cualquiera de las partes provocará que se emita un acta de conciliación en la que conste que ha sido realizada sin efecto o, en su caso, se proceda al archivo de las actuaciones.

El procedimiento se desarrolla en términos generales por dos mediadores; si bien cabe que a petición de parte, el Director del SASEC autorice la actuación de cuatro mediadores (un mediador por parte de cada organización sindical firmante del AISECLA, y dos por parte de la organización empresarial firmante del AISECLA) cuando exista conflicto de intereses entre las organizaciones sindicales firmantes del AISECLA, o cuando exista conflicto de intereses entre las diversas empresas afectadas por el conflicto laboral.

Los mediadores son designados por las partes de entre los sujetos que forman el cuerpo de mediadores, que está integrado por las listas de personas que elaboran las organizaciones firmantes del AISECLA, que pueden ampliar, reducir, o modificar en cualquier momento. De no elegir aquéllas a los mediadores, serán designados por las organizaciones firmantes del AISECLA —uno por la representación empresarial, otro, por los sindicatos—. En el art. 7 del ReSASEC se establecen las incompatibilidades que tienen los mediadores.

Estos mediadores realizarán propuestas de solución fruto de las deliberaciones con las partes, y aunque hay algunas pautas de regulación en los arts. 14 y 15 del ReSASEC, tienen cierta libertad para desarrollar el procedimiento conforme a los trámites que consideren más adecuados.

El pacto alcanzado en el trámite de mediación, incluso el de sometimiento a arbitraje, pondrá fin al conflicto, quedando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado, que cuando es relativo a un conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos legales de legitimación. Los acuerdos sobre conflictos plurales tendrán los efectos previstos en el art. 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (tégase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 68.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

El procedimiento de mediación se dará por terminado cuando no se alcance acuerdo entre las partes, ya sea antes o transcurridos diez días hábiles computados desde la presentación del escrito de iniciación —salvo prórroga por mutuo acuerdo de las partes en conflicto—, y los mediadores emitirán un acta en la que reflejarán las propuestas efectuadas y las alegaciones de cada parte. El SASEC ofrecerá la posibilidad de someter el conflicto a un arbitraje.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

El procedimiento de arbitraje que se instaura en el ReSASEC tiene carácter voluntario para todos los sujetos del conflicto, iniciándose con la suscripción de un compromiso arbitral. En este sentido en el art. 18.4 del ReSASEC se determina que *«el convenio arbitral deberá expresar la voluntad inequívoca de las partes de someter la solución de la cuestión o cuestiones litigiosas, a la decisión de un árbitro, así como expresar la obligación de cumplir tal decisión, describiendo de modo concreto las cuestiones sobre las que versa el arbitraje, así como la condición del arbitraje solicitado, bien sea de derecho o de equidad»*. En ningún caso se requiere el previo sometimiento del conflicto al procedimiento de mediación, pudiendo por tanto acudir al arbitraje en virtud de decisión tomada en el trámite de mediación, o de forma directa.

b) El sistema de designación de árbitros.

En el art. 17 del ReSASEC se regula con detenimiento la designación del árbitro que deberá actuar en el procedimiento. Debe intervenir únicamente un árbitro, cuyo nombramiento corresponde efectuar por acuerdo a las partes del conflicto en el escrito de promoción del arbitraje, de entre los que forman parte del cuerpo de árbitros, aunque cabe que aquéllas acuerden la designación de un árbitro no incluido en dicho cuerpo siempre que lo autorice la Comisión Delegada del AISECLA —a esta Comisión se hizo referencia en páginas anteriores, en el apartado inicial e introductorio del análisis del presente Acuerdo Interprofesional; para el caso que ahora se comenta habrá de ser convocada por el Director del SASEC en el plazo de veinticuatro horas siguientes a la solicitud de las partes de designación de árbitro en tales términos—.

El cuerpo de árbitros está compuesto por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, designados unánimemente por las partes firmantes del AISECLA; para dar solución a cuestiones litigiosas que hayan de decidirse con arreglo a derecho se requiere que sean Licenciados en Derecho (arts.8 y 19 del ReSASEC). En el art. 8.2 del ReSASEC se determinan las incompatibilidades y posibles causas de recusación.

Se prevé un detallado procedimiento de designación del árbitro para el supuesto en que las partes no lo hagan en el compromiso arbitral. En concreto en el art. 19.2, 3 y 4 del ReSASEC se señala que, en el plazo de los dos días hábiles siguientes a la presentación de dicho compromiso arbitral, el SASEC facilitará a las partes el listado del cuerpo de árbitros con el fin de que efectúen la designación dentro de las veinticuatro horas siguientes. De no lograrse acuerdo entre las partes, el SASEC, al siguiente día hábil, solicitará de ambas representaciones una terna elegida de entre los componentes del cuerpo de árbitros, constituyéndose en árbitro el que se encuentre en ambas ternas. Si hubiera coincidencia en más de un nombre entre ambas ternas será árbitro el que resulte por insaculación entre los coincidentes. Por el contrario, cuando ninguno se encuentre en ambas ternas cada una de las representaciones procederá, a instancia del SASEC, a tachar dos nombres de la terna de la representación contraria, añadiéndose a los dos nombres restantes un tercero por el sistema de insaculación. De la terna final resultante, cada representación podrá tachar un nombre, constituyéndose en árbitro la persona que quede, cuya designación se comunicara al árbitro para su acepta-

ción. Se entenderá que no acepta si nada dice dentro de los dos días hábiles siguientes a la notificación, en cuyo caso se procederá a la elección de un nuevo árbitro.

Los árbitros habrán de ser Licenciados en Derecho.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

El árbitro debe convocar a las partes a una comparecencia conjunta en el plazo de los tres días siguientes a la aceptación de su designación. Y después del trámite de audiencia y de la instrucción del expediente, en el plazo de veinte días hábiles contados desde el siguiente al de su nombramiento tendrá que emitir un laudo motivado. No obstante, cabe prorrogar dicho plazo ante las dificultades del conflicto o su trascendencia, o la dificultad de la práctica de la prueba necesaria, u otra circunstancia relevante, en cuyo caso el árbitro deberá dictar el laudo dentro de los treinta días hábiles siguientes al de aceptación de su nombramiento, para lo que es necesario dictar previamente —dentro de los veinte días que inicialmente tiene para dictar el laudo— una resolución en la que el acuerde dicha prórroga.

Una vez dictado el laudo cabe realizar aclaraciones a éste, bien de oficio dentro de los dos días hábiles siguientes al de la notificación del laudo, o bien a instancia de parte formulada dentro del mismo plazo. En este último caso será resuelta por el árbitro dentro del día hábil siguiente al de la presentación del escrito de solicitud de aclaración. En todo caso, será posible rectificar en cualquier momento los errores materiales manifiestos y los aritméticos en que incurra el laudo.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, y tiene la eficacia jurídica y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos siempre que se reúnan los requisitos legales. Una vez firme es ejecutable conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

Se prevé la posible impugnación judicial del laudo arbitral por las causas y con las reglas siguientes (art. 21.5 del ReSASEC):

— En el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a su notificación a las partes, por alguna de las siguientes causas:

- a) Incumplir, en el desarrollo de la actuación arbitral, los requisitos y formalidades establecidos al efecto.
- b) Resolver el laudo sobre puntos no sometidos a su decisión.
- c) Incumplir el plazo fijado para la emisión del laudo arbitral.

— En los procedimientos de conflicto colectivo, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, por las causas y por los procedimientos previstos para la impugnación de los convenios colectivos.

— En todo caso, por alguna de las siguientes causas:

- a) Vulneración de derechos fundamentales.
- b) Infracción de normas de derecho necesario mínimo.
- c) Lesión a los derechos de un tercero ajeno al procedimiento.

Por lo demás, el sistema de designación de mediadores y de árbitros del ReSASEC, analizado en líneas anteriores, garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, aunque no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niegue a suscribir la solicitud arbitral.

7º) La adaptación del AISECLA a la reforma laboral

El AISECLA, así como el Reglamento de funcionamiento del SASEC, que se analizan son anteriores a las reformas legales de los años 2010 y 2011, y en consecuencia requieren alguna adaptación a las mismas.

Como se ha señalado en apartados anteriores, aunque hay referencias expresas en el ReSASEC al sometimiento de los conflictos que se originen por discrepancias en los periodos de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión y extinción contractual de los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, no se contempla la alternativa relativa al acuerdo de sustitución de dicho periodo de consultas por el

trámite de mediación o arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo legal de aquél.

El ReSASEC también debería adaptarse a la exigencia del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores e incluir expresamente en su ámbito aplicativo las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación salarial, si bien, como ya se comentó, podría interpretarse que se encuentran en alguno de los grupos de conflictos que de forma más genérica se indican en el art. 10 del ReSASEC.

Por otra parte, los plazos de los procedimientos se encuentran adaptados en general a las exigencias legales, pues además de no ser muy amplios están formulados como máximos, a lo que se une una amplia voluntariedad del acogimiento a los procedimientos del Acuerdo Interprofesional y del Reglamento de funcionamiento que podría solventar los problemas que se dieran.

En materia de intervención de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, o de otros pactos o acuerdos colectivos, tan solo hay una breve mención a la necesidad de acreditar que se ha acudido a ella si así lo exige el convenio colectivo, pacto, o acuerdo colectivo, antes de solicitar el procedimiento de mediación o de arbitraje que prevé el AISECLA y el ReSASEC. Ciertamente es que durante años esa intervención atendía a lo que dispusiera al respecto el convenio, acuerdo o pacto colectivo, o el propio Acuerdo Interprofesional de creación de procedimientos extrajudiciales, pero la situación ha cambiado con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, pues para fomentar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias es ahora la ley —ex art. 91.3 y 4 ET— la que requiere dicha actuación previa de la Comisión Paritaria en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, teniendo sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que éste último. En el presente no es suficiente con que haya una remisión a lo que disponga el convenio colectivo sobre el que se haya producido el conflicto de interpretación y aplicación, y mientras se mantenga esta regulación el ReSASEC no estará adaptado a la mencionada reforma laboral, pues ahora es siempre preceptiva la intervención previa de la Comisión paritaria.

Además, en los supuestos de conflictos que surjan en los periodos de consultas sobre modificación de condiciones de trabajo de convenios colectivos estatutarios, o sobre inaplicación salarial, aunque es

una exigencia de los arts. 41.6 y 82.3 ET —según se introdujo en ellos por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva— el que para poder acudir a los procedimientos extrajudiciales se someta primero la discrepancia por cualquiera de las partes a la Comisión paritaria, y que en ésta no se haya alcanzado un acuerdo al respecto en el plazo de siete días desde que se le planteó, nada de ello se indica en el Acuerdo y Reglamento de funcionamiento que se analizan; ni en la regulación de la tramitación de los procedimientos extrajudiciales que establecen, ni en la mención que efectúan a las intervenciones de las Comisiones paritarias.

8º) Conclusiones

En conclusión cabe señalar, como ya se ha comentado arriba, que la mención genérica que se efectúa sobre algunos grupos de conflictos colectivos en el art. 10.1 del ReSASEC permite considerar que quedan en ellos incluidos los distintos conflictos para los que el Estatuto de los Trabajadores requiere ahora que en los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET se establezcan de forma específica procedimientos de solución extrajudicial (arts. 41.6, 82.3 y 86.3 del ET), si bien sería conveniente que se efectuara una referencia más detallada para dar un cumplimiento más preciso de las prescripciones estatutarias vigentes, y para el mejor conocimiento de las partes en conflicto destinatarias de dichos procedimientos.

Igualmente se podrían realizar en el Acuerdo analizado algunas otras modificaciones en su regulación en el sentido ya señalado en el apartado anterior, en especial en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento.

Por lo demás, la eficacia directa del AISECLA y del ReSASEC garantiza la aplicación general y directa de los procedimientos que instauran, ajustándose en este punto a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

5.10. ACUERDO INTERPROFESIONAL PARA LA CONSTITUCIÓN DEL SISTEMA DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en Andalucía se encuentra regulado por el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA).

El SERCLA tiene su origen en los encuentros previos y debates de concertación social que sobre la materia habían mantenido en diversas ocasiones los sindicatos UGT y CCOO, la Confederación de Empresarios de Andalucía, y la Administración de la Junta de Andalucía. Entre otros, ya en el Acuerdo tripartito para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía, de 17 de mayo de 1993, se hacía referencia a la necesidad de impulsar las negociaciones en la consecución de un sistema autónomo de ese tipo; también en el Pacto Andaluz para el Empleo y la Actividad Productiva, de 13 de febrero de 1995, se volvió a hacer alusión a la conveniencia del desarrollo de procedimientos para la resolución extrajudicial de los conflictos laborales. Finalmente el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) se firmó el 3 de abril de 1996, publicándose en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) de 23 de abril. Se encuentra suscrito entre, por una parte, la Confederación de Empresarios de Andalucía, y por otra, UGT y CCOO, de acuerdo con el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Algo después, concretamente el 11 de mayo de 1998, se procedió a su desarrollo reglamentario, cuyo resultado es igualmente un Acuerdo de carácter Interprofesional en virtud del citado precepto estatutario (en adelante RSERCLA), y adoptado por los mismos sujetos colectivos (BOJA de 26 de diciembre).

Las principales razones que llevaron a las organizaciones sociales a la firma del SERCLA fueron:

- La demanda general de búsqueda de respuestas rápidas y eficaces ante las situaciones de conflicto, y más acordes con la realidad y actuales necesidades de la sociedad.
- La necesidad de que las decisiones que se tomen en procesos conflictuales sean consensuadas, como forma de promocionar las vías de concertación permanente y de potenciar la autonomía colectiva.

La valoración positiva que en unos años alcanzó este sistema de solución extrajudicial, de lo que se hizo eco el VI Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, de 25 de enero de 2005, llevó a que las mismas organizaciones sociales mencionadas arriba firmaran el 4 de marzo de 2005 un Acuerdo Interprofesional por el que instauró también un sistema de solución de determinados conflictos individuales (en adelante A. conflictos individuales), tal y como prevé la Disposición Adicional Segunda del SERCLA. Y también se adoptó un reglamento de desarrollo que, debido a las modificaciones sufridas en diversos momentos, fue reelaborado por la Comisión de Seguimiento del SERCLA el 6 de febrero de 2009, cuyo texto es el actualmente en vigor, si bien al presente alguno de sus preceptos de nuevo ha sido revisado (en adelante R. conflictos individuales). Tanto el Acuerdo como el Reglamento tienen su base jurídica en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, al igual que los dos negociados para la solución extrajudicial de los conflictos colectivos de Andalucía (Disposición Final 1ª R. conflictos individuales).

El órgano encargado de la gestión de los procedimientos que instaura el SERCLA es el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL), adscrito orgánicamente a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Se trata de un ente público de naturaleza tripartita compuesto por representantes de la Administración, y de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Andalucía.

Entre sus funciones, de acuerdo con la Ley 4/1983 de 27 de Junio, del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (BOJA de 1 de julio de 1983), le corresponde *«facilitar y promover la mediación y el arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. A tal fin, el Consejo podrá adoptar medidas encaminadas a su solución mediante el ofrecimiento de mediadores y árbitros y la adopción de propuestas o recomendaciones, en especial respecto de contiendas prolongadas o de amplia repercusión en la Comunidad Autónoma o sobre autorregulación de huelgas y paros en servicios públicos esenciales»*.

La Secretaría General del CARL es el soporte técnico en la tramitación de los procedimientos que instaura el SERCLA.

La interpretación del SERCLA y del A. conflictos individuales, y la elaboración y actualización del RSERCLA y del R. conflictos individuales se atribuye a la Comisión de Seguimiento del propio Acuerdo. Ésta es de carácter tripartito, y está compuesta por cuatro representantes

de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo, otros cuatro de la parte empresarial, y cuatro miembros más de la Administración de la Junta de Andalucía. Sus acuerdos requieren unanimidad.

Por lo que respecta a los procedimientos, tanto en el SERCLA como en el A. conflictos individuales se establecen dos procedimientos: uno de conciliación-mediación y otro de arbitraje (Estipulación Segunda SERCLA y art. 1 A. conflictos individuales), con ciertas diferencias de regulación según se dirijan a conflictos colectivos o a individuales.

El procedimiento de conciliación-mediación es obligatorio para los supuestos de conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa, en los casos en los que se pretenda interponer una demanda de conflicto colectivo (el SERCLA y el RSERCLA hacen referencia al art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, pero téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social); para los demás conflictos es voluntario —se solicita a instancias de parte—. Y en cualquier caso este procedimiento se rige por los principios de oralidad, igualdad, inmediación, celeridad, contradicción y defensa. El procedimiento de arbitraje se rige además por el principio de voluntariedad. Se puede acudir a este último procedimiento tanto por acuerdo expreso adoptado durante la sustanciación o con posterioridad al desarrollo del procedimiento de conciliación-mediación, como directamente, claro está menos en los supuestos en los que es obligatorio el procedimiento de conciliación-mediación —convocatoria de huelga—.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo (SERCLA)

El Acuerdo Interprofesional de Andalucía que se analiza es un acuerdo sobre materia concreta de los previstos en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto tiene la naturaleza y la eficacia jurídica propia de los convenios colectivos estatutarios, sin que sea necesario para su efectividad y vigencia un acto de adhesión o ratificación en los distintos sectores y empresas afectados por los ámbitos del Acuerdo (Estipulación Primera del SERCLA). Lo mismo ocurre con el A. conflictos individuales, y con los dos Reglamentos (RSERCLA y R. conflictos individuales).

El SERCLA se firmó con una vigencia inicial de cinco años a contar desde la fecha de entrada en vigor (el 4 de abril de 1996), y se ha ido prorrogando por periodos de cinco años hasta el presente, tal y como señala la Estipulación Sexta del SERCLA. El A. conflictos individuales entró en vigor el 5 de marzo de 2005 y sigue la regulación sobre prórrogas del SERCLA.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

Para determinar el ámbito objetivo del SERCLA se diferencia, cuando se trata de enumerar los conflictos colectivos, entre los dos procedimientos que se instauran. No ocurre esto en el caso de conflictos individuales. De esta forma son susceptibles del procedimiento de conciliación-mediación que se establece en el SERCLA y el RSERCLA (art. 2 RSERCLA) los siguientes conflictos colectivos:

a) Conflictos colectivos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresa.

b) Conflictos en los periodos de consulta surgidos con ocasión de la aplicación de las previsiones contenidas en los artículos, 40 ET —movilidad geográfica—, 41 ET —modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo—, 44.9 ET —transmisión de empresas—, 47 ET —suspensiones por causas objetivas— y 51 ET —extinciones colectivas de las relaciones de trabajo—.

c) Conflictos causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, y la aplicación de los planes de Servicios Mínimos, si los hubiera.

d) Conflictos surgidos en relación con la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales.

Y son susceptibles del procedimiento de arbitraje del SERCLA y del RSERCLA (art. 2.6 RSERCLA) los siguientes conflictos colectivos:

a) Conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas (no se menciona ni a los convenios colectivos, ni a los acuerdos o pactos colectivos, ni a las prácticas de empresa, aunque en uno de los

preceptos reguladores de la tramitación del arbitraje, en concreto en el art. 29 RSERCLA, al referirse a estos conflictos menciona, además de a las normas jurídicas, al «*acuerdo o práctica de empresa*»).

b) Conflictos de intereses.

En cuanto a los conflictos individuales, son susceptibles de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje que instaura el R. conflictos individuales, los que versen sobre las siguientes materias —teniendo preferencia para su conocimiento los relativos a vacaciones, licencias y permisos, y reducciones de jornada—:

- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- Reclamaciones individuales sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Reclamaciones individuales en materia de traslados y desplazamientos.
- Determinación del período de disfrute de vacaciones.
- Discrepancias en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.
- Pretensiones retributivas o económicas derivadas directa e inmediatamente de cualquiera de los anteriores conflictos individuales.

Cabe además indicar que por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 30 de noviembre de 2009 (BOJA de 18 de marzo de 2010), se modificó el art. 7 del R. conflictos individuales para incluir los conflictos de carácter plural, con la finalidad de evitar la duplicación de los procedimientos, y favorecer la economía procesal, la efectividad y la celeridad en la resolución de estos conflictos. Específicamente se declara que cuando se produzca una sucesión de reclamaciones de varios trabajadores frente a un mismo empresario, que sean idénticas en su objeto litigioso, es decir, parte demandada, petición, derecho subjetivo y normativa aplicable, la Secretaría del SERCLA podrá acordar que todas las reclamaciones se sustancien en un único procedimiento plural. En ese caso, los afectados podrán designar de forma unánime un representante común con el que se entenderán las sucesivas diligencias del procedimiento. La acumulación acordada será obligatoria para las partes, sin que cada reclamante

pierda su dominio sobre el objeto de la reclamación, de tal manera que el resultado final del procedimiento vendrá dado por la suma de las reclamaciones individuales de cada uno de ellos.

El ámbito de aplicación del SERCLA, así como del A. conflictos individuales, es la totalidad del territorio de la Comunidad autónoma de Andalucía (Estipulación Tercera SERCLA y art. 2 del R. conflictos individuales). Quedan englobadas todas las empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en el marco territorial antedicho, incluido el personal laboral de la Administración pública, como se desprende de lo dispuesto en la Estipulación Tercera B del SERCLA y Disposición Adicional Primera del RSERCLA (se indica en la Estipulación señalada al hacer referencia al ámbito personal del SERCLA que «*sin perjuicio de las especificidades previstas para el Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía*», y en la Disposición Adicional Primera mencionada que «*cuando el procedimiento instado afecte al personal laboral de la Junta de Andalucía, la Administración Autónoma procederá a designar a los miembros que le representen en la CCM (Comisión de conciliación-mediación), siguiéndose en lo demás los trámites y efectos previstos en este Reglamento*»).

Por lo expuesto en este apartado, hay pues referencias específicas a los conflictos que pueden surgir en los periodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, aunque no se contempla la posibilidad instaurada por la reforma laboral de 2010— Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo— de sustitución de ese periodo de consultas por el sometimiento a un procedimiento extrajudicial.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

Ni en el SERCLA ni en el RSERCLA hay mención alguna al procedimiento a seguir ante las discrepancias que puedan surgir en la negociación de acuerdos de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, pese a que lo exige el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y aunque se interprete que tales controversias quedan incluidas en la referencia genérica que en la determinación del ámbito objetivo del procedimiento de conciliación-mediación se hace en ambos Acuerdos Interprofesionales a los conflictos colectivos de interpretación y

aplicación de los convenios colectivos, eso es más difícil en el caso del procedimiento de arbitraje, puesto que solo son objeto del mismo los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de normas jurídicas, al no nombrar a los convenios colectivos (únicamente se añaden desde el art. 29 del RSERCLA los acuerdos o prácticas de empresa).

En cuanto a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, sí que se encuentran expresamente referenciados como controversias susceptibles del procedimiento de conciliación—mediación, pero no hay mención en el caso del arbitraje, para el que como se acaba de señalar solo se contemplan los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de normas jurídicas. En consecuencia, aunque se pudiera entender que también se asumen por el SERCLA y RSERCLA los conflictos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario, únicamente cabría esa interpretación para el procedimiento de conciliación—mediación, pero es más difícil considerarlo así para el procedimiento de arbitraje.

SERCLA y RSERCLA necesitan pues una adecuación a las últimas reformas laborales, no solo por lo que se acaba de indicar, sino porque en caso de discrepancias en el periodo de consultas en materia de descuelgue salarial y de modificación sustancial de condiciones de trabajo de convenio colectivo estatutario, para poder acudir actualmente a los procedimientos extrajudiciales que se establezcan por los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET es trámite legal previo obligatorio la intervención de la Comisión paritaria, que tiene un plazo de siete días para pronunciarse (arts. 41.6 párrf. 2º y 82.3 párrf 6º del ET). En caso de no hacerlo queda abierta la vía extrajudicial. Cierto es que desde el SERCLA se prescribe la intervención previa de la Comisión paritaria en caso de conflicto colectivo derivado de la interpretación y aplicación del convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o práctica de empresa, pero el RSERCLA, en discordancia con lo previsto en el SERCLA, en la regulación del procedimiento de conciliación—mediación remite la obligatoriedad de la actuación de la Comisión paritaria a que así lo haya dispuesto el convenio colectivo de referencia (art. 15 RSERCLA). Por su parte, en la regulación del procedimiento de arbitraje únicamente se menciona que para su inicio deberá acreditarse haber agotado los procedimientos ante la Comisión Paritaria, «en caso de que legal o convencionalmente procediera» (art. 24.1 e) RSERCLA).

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

En el ámbito objetivo que se determina desde el art. 2 RSERCLA no hay una mención explícita a las discrepancias surgidas durante la negociación de los convenios colectivos si bien podrían entenderse incluidas en los conflictos de intereses, a los que sí que se refiere dicho precepto. Los que están expresamente previstos son los *«causantes de convocatoria de huelga, así como de los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, y la aplicación de los planes de Servicios Mínimos»*, y se regula en el RSERCLA para cada uno de estos tres grupos de conflictos un específico procedimiento de conciliación-mediación de carácter voluntario, aunque con un compromiso de los firmantes del SERCLA de someterse al mismo cuando sean ellos los convocantes (arts. 19, 20 y 21 RSERCLA).

Ante la convocatoria de una huelga, los sujetos legitimados para convocar podrán instar la intervención de la Comisión de conciliación-mediación (en adelante CCM) como mínimo con tres días hábiles de antelación respecto de la fecha límite legalmente prevista para la presentación del preaviso. La CCM lo comunicará a la otra parte en el siguiente día hábil, y citará a una comparecencia a ambas partes para el día hábil inmediato. De no comparecer alguna de las partes o de no llegarse a un acuerdo, la CCM dará por finalizado el trámite. Las partes de mutuo acuerdo podrán someter el conflicto al procedimiento de arbitraje.

Cuando de lo que se trate es de determinar los servicios de seguridad y mantenimiento con ocasión de una huelga, se podrá instar la intervención de la Comisión de conciliación-mediación bien por los sujetos convocantes de la huelga, o bien por el o los empresarios afectados. La mediación también podrá ofrecerse de oficio por la CCM a las partes de una huelga convocada si las circunstancias del caso así lo aconsejan. La CCM comunicará la solicitud a la otra parte en el inmediato día hábil a su recepción, y citará a una comparecencia a ambas partes en el siguiente día hábil, a efectos de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

De no comparecer alguna de las partes o de no llegarse a un acuerdo, la CCM dará por terminado el acto sin avenencia, ofreciendo a las partes el procedimiento de arbitraje.

Cuando el conflicto verse sobre la interpretación de planes de Servicios Mínimos, previamente determinados, será de aplicación el procedimiento de conciliación-mediación que se acaba de comentar, aunque primero tendrán que agotarse los procedimientos previstos en el plan, si es que los hay, y teniendo en cuenta que se encuentran legitimados para promover dichos conflictos los respectivos comités de huelga.

5º) Régimen jurídico de la conciliación-mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características

El procedimiento de conciliación-mediación es obligatorio para los supuestos de conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa (el SERCLA y el RSERCLA hacen referencia al art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, pero téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social). Para los demás conflictos el procedimiento de conciliación-mediación es voluntario y se solicita a instancia de parte.

Cuando se solicite el procedimiento para materias no incluidas en el ámbito objetivo del SERCLA se archivarán las actuaciones; cuando se detecte insuficiencia del poder de representación o cualquier otro defecto u omisión, se dará un plazo de subsanación, que una vez concluido sin que ésta se haya producido dará lugar, igualmente, al archivo de las actuaciones.

b) El procedimiento de conciliación-mediación.

El procedimiento de conciliación-mediación se desarrolla ante la Comisión de conciliación-mediación (CCM), de naturaleza colegiada y carácter bipartito. Está compuesta por ocho miembros; cuatro representantes de la organización empresarial firmante del SERCLA, y cuatro representantes de los sindicatos firmantes; su nombramiento corresponde a dichas organizaciones sociales. Para determinar los representantes que puedan intervenir en cada actuación de la CCM, las mencionadas organizaciones tienen depositada una lista —que admite remociones y sustituciones— de no menos de veinte personas en la Secretaría del SERCLA.

La Presidencia de la CCM recaerá en el representante de la organización que ostente la del SERCLA.

La CCM se considerará válidamente constituida con la presencia de cuatro de sus miembros, incluido su Presidente y con la asistencia de la Secretaria. La CCM actuará de oficio o a instancia de parte. Los acuerdos de la CCM se adoptarán por unanimidad de sus miembros. También por acuerdo unánime de sus componentes se podrán crear Secciones de Trabajo, constituidas por un mínimo de cuatro miembros.

Corresponde a la Presidencia citar al acto de conciliación-mediación en un plazo máximo de siete días hábiles computados desde el siguiente al de presentación de la solicitud de inicio. Hay cierta libertad para desarrollar el procedimiento conforme a los trámites que se consideren más adecuados. No obstante, hay un plazo de veinticinco días hábiles desde el inicio de las actuaciones para la tramitación del mismo, que de forma excepcional la CCM puede ampliar, y que se reduce a la mitad cuando el procedimiento tenga por objeto las discrepancias en los periodos de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 ET.

La incomparecencia de cualquiera de las partes no justificada en forma dará lugar a una acta de conciliación en la que conste que ha sido realizada sin efecto, aunque también cabrá el archivo de las actuaciones.

El pacto alcanzado en el trámite de conciliación-mediación pondrá fin al procedimiento, quedando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado, que cuando es relativo a un conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos legales de legitimación. Los acuerdos sobre conflictos individuales, o sobre los plurales, tendrán los efectos previstos en el art. 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 68 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

Además del procedimiento de conciliación-mediación visto, como se ha comentado en apartado anterior existen procedimientos de conciliación-mediación específicos ante la convocatoria de una huelga, para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga, y para la interpretación de los planes de servicios mínimos en caso de huelga.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

El procedimiento de arbitraje que se instaura en el SERCLA, y se reitera en el RSERCLA tiene carácter voluntario para todos los sujetos del conflicto, iniciándose con la suscripción de un compromiso arbitral. En este sentido en la Estipulación Cuarta b) del SERCLA se declara que *«para la puesta en práctica del Procedimiento de Arbitraje, dado el carácter de obligado cumplimiento del laudo que se dicte, se exigirá una iniciativa expresamente ejercitada para cada supuesto concreto, adoptada por mutuo acuerdo entre los legitimados para ello».*

b) *El sistema de designación de árbitros.*

El cuerpo de árbitros se encuentra adscrito a la Comisión de conciliación-mediación (CCM), y está compuesto por juristas y profesionales de reconocido prestigio, con experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, y con contrastada imparcialidad. Son nombrados de forma unánime por la Comisión de Seguimiento del SERCLA —requiere aceptación del árbitro—, que puede modificar, ampliar, o reducir el listado de miembros de dicho cuerpo.

Se prevé un procedimiento de designación del árbitro para el supuesto en que las partes no lo hagan en el compromiso arbitral. En concreto en el art. 25 del RSERCLA se señala que, en el plazo de los dos días hábiles a partir de la presentación de dicho compromiso arbitral, la Presidencia de la CCM facilitará a las partes el listado del cuerpo de árbitros con el fin de que efectúen la designación de uno o de tres árbitros. De no lograrse acuerdo entre las partes, la CCM elaborará un listado consensuado de miembros del colegio arbitral en número impar y no superior a once, a fin de que las partes del conflicto vayan descartando nombres sucesivos hasta que quede solamente uno, en el que recaerá la función arbitral. Si en quince días hábiles no se hubiera procedido a la designación del árbitro o árbitros, o no se hubieran iniciado las actuaciones para ello, se archivará sin más trámite el expediente.

El árbitro designado podrá excusar su intervención en el procedimiento por causa de imposibilidad material, o por entender que concurre alguna circunstancia que le impide una actuación imparcialidad, lo cual tendrá que comunicar, acreditándolo, a la Presidencia de la CCM en el plazo de dos días hábiles. En ese supuesto se reiniciará el trámite de nominación.

Cuando el árbitro rechace la designación sin justificación suficiente, o indebidamente acreditada, cesará como miembro del Colegio Arbitral.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

En el RSERCLA se diferencian dos procedimientos de arbitraje; uno para conflictos de aplicación e interpretación de normas jurídicas, y otro para conflictos de intereses. Se especifica que cuando no se trate de conflictos del primer tipo se regirán por el procedimiento previsto para los de intereses, y que cuando el conflicto sea mixto el árbitro tomará las medidas precisas para armonizar la regulación que rige ambos procedimientos de arbitraje.

En el procedimiento de arbitraje para conflictos jurídicos, el árbitro puede convocar a las partes a una comparecencia cuantas veces lo estime oportuno, acordar la práctica de las pruebas que estime conveniente, y adoptar las medidas que decida a fin de que quede garantizado el principio de contradicción. En los siete días hábiles siguientes a su nombramiento las partes podrán formular las alegaciones y proponer las pruebas que consideren para la defensa de sus intereses.

Y después del trámite de audiencia y de la instrucción del expediente, cuya conclusión ha de poner en conocimiento de las partes en conflicto, en el plazo de los cinco días hábiles siguientes tendrá que emitir un laudo motivado. No obstante, cabe prorrogar dicho plazo ante las dificultades del conflicto y su trascendencia, en cuyo caso deberá dictarse antes de veinticinco días hábiles siguientes contados desde su nombramiento, para lo que es necesario que el árbitro o árbitros dicten previamente una resolución motivada en la que se establezca dicha prórroga.

En el art. 28.4 RSERCLA se enumeran los extremos que debe contener el laudo.

El procedimiento de arbitraje para conflictos de intereses sigue las previsiones y plazos del anterior, si bien añade una primera comparecencia de las partes ante el árbitro en el plazo de tres días hábiles desde su nombramiento. En el art. 31 RSERCLA se enumeran los extremos que debe contener el laudo.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, y tiene la eficacia jurídica y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos

siempre que se reúnan los requisitos legales. Una vez firme es ejecutable conforme a lo previsto en la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

Se prevé la posible impugnación judicial del laudo arbitral en el plazo del mes siguiente a su recepción por la parte demandante, en los términos del art. 91 del Estatuto de los Trabajadores (art. 27 RSERCLA).

Por lo demás, el sistema de designación de mediadores y de árbitros del RSERCLA analizado en líneas anteriores garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, aunque no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niegue a suscribir la solicitud arbitral.

7º) La adaptación del SERCLA a la reforma laboral

El SERCLA y el RSERCLA que se analizan son anteriores a las reformas legales de los años 2010 y 2011, y en consecuencia requieren alguna adaptación a las mismas.

Como se ha señalado en apartados anteriores, aunque hay referencias expresas en el SERCLA y en el RSERCLA al sometimiento de los conflictos que se originen por discrepancias en los periodos de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión y extinción contractual de los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, no se contempla la alternativa relativa al acuerdo de sustitución de dicho periodo de consultas por el trámite de mediación o arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo legal de aquél.

Igualmente el SERCLA y el RSERCLA deberían adaptarse a la exigencia del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores e incluir expresamente en su ámbito aplicativo las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación salarial, ya que aunque con las dificultades vistas más arriba podría interpretarse que se encuentran en alguno de los grupos de conflictos que de forma más

genérica se mencionan con ocasión de la regulación del procedimiento de conciliación-mediación, se hace más complicado entenderlo así en el caso del arbitraje.

Tampoco hay una mención explícita a la ruptura o bloqueo de la negociación de los convenios colectivos, aunque como también se abordó en su momento cabría situar estas discrepancias dentro de los conflictos colectivos de intereses, que sí que se mencionan, tanto por el SERCLA como por el RSERCLA (Estipulación Tercera C) y art. 2, respectivamente).

Por otra parte, se prescribe en la Estipulación Cuarta C) SERCLA la intervención previa de la Comisión paritaria en caso de conflicto colectivo derivado de la interpretación y aplicación del convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o práctica de empresa, lo que es acorde con la reforma laboral y fomenta el funcionamiento de las Comisiones paritarias, pero el RSERCLA, en discordancia con lo previsto en el SERCLA, en la regulación del procedimiento de conciliación-mediación remite la obligatoriedad de la actuación de la Comisión paritaria a que así lo haya dispuesto el convenio colectivo de referencia (art. 15 RSERCLA). Y en la regulación del procedimiento de arbitraje únicamente se menciona que para su inicio deberá acreditarse haber agotado los procedimientos ante la Comisión Paritaria, *«en caso de que legal o convencionalmente procediera»* (art. 24.1 e) RSERCLA). Debería tenerse en cuenta en los dos textos que aunque durante algún tiempo esa intervención atendía a lo que dispusiera al respecto el convenio, acuerdo o pacto colectivo, o el propio Acuerdo Interprofesional de creación de procedimientos extrajudiciales, la situación ha cambiado con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, pues precisamente para fomentar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias es ahora la ley —ex art. 91.3 y 4 ET— la que requiere dicha actuación previa de la Comisión Paritaria en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, teniendo sus resoluciones la misma eficacia jurídica y tramitación que éste último. En el presente no es pues suficiente con que haya una remisión a lo que disponga el convenio colectivo sobre el que se haya producido el conflicto de interpretación y aplicación, y mientras se mantenga esta regulación el RSERCLA no estará adaptado a la reforma laboral.

Por último, en los supuestos de conflictos que surjan en los periodos de consultas sobre modificación de condiciones de trabajo de con-

venios colectivos estatutarios, o sobre inaplicación salarial, aunque es una exigencia de los arts. 41.6 y 82.3 ET —según se introdujo en ellos por el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva— el que para poder acudir a los procedimientos extrajudiciales se someta primero la discrepancia por cualquiera de las partes a la Comisión paritaria, y que en ésta no se haya alcanzado un acuerdo al respecto en el plazo de siete días desde que se le planteó, nada de ello se indica en el SERCLA, ni en el RSERCLA.

8º) Conclusiones

En conclusión, como ya se ha comentado arriba, sería conveniente una referencia más detallada de los distintos conflictos para los que el Estatuto de los Trabajadores requiere ahora que en los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET se establezcan de forma específica procedimientos de solución extrajudicial (arts. 41.6, 82.3 y 86.3 del ET). Ello ayudaría a un superior cumplimiento de las prescripciones estatutarias vigentes, y a un mejor conocimiento de las partes en conflicto destinatarias de dichos procedimientos.

Igualmente se podrían realizar en el Acuerdo analizado algunas otras modificaciones en su regulación en el sentido ya señalado en el apartado anterior, en especial en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento.

Por lo demás, la eficacia directa del SERCLA y del RSERCLA garantiza la aplicación general y directa de los procedimientos que instauran, ajustándose en este punto a lo que determina el Estatuto de los Trabajadores.

5.11. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE EXTREMADURA (ASEC-EX)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en Extremadura se encuentra regulado por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (en adelante ASEC-EX) y su Reglamento de Aplicación (en adelante RASEC-EX).

Su firma se produjo el día 4 de marzo de 1998 entre las organizaciones sindicales más representativas en Extremadura (UGT y CCOO) y la Confederación Regional Empresarial Extremeña (CREEX), que es la fecha en la que entraron en vigor. Se publicaron en el Diario Oficial de Extremadura de 16 de abril de 1998.

Las principales razones que llevaron a las organizaciones sociales a la firma del ASEC-EX fueron:

- La demanda general de búsqueda de respuestas rápidas y eficaces ante las situaciones de conflicto, y más acordes con la realidad y actuales necesidades de la sociedad.
- La necesidad de que las decisiones que se tomen en procesos conflictuales sean consensuadas, como forma de promocionar las vías de concertación permanente y de potenciar la autonomía colectiva.

Y en consecuencia se consideró también conveniente el establecimiento de un servicio de atención a la solución de los conflictos colectivos de carácter laboral que se plantearan en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, creándose por el propio ASEC-EX el Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de Extremadura (en adelante SMAEX). E igualmente con el ASEC-EX se instauró un foro institucional de diálogo, encuentro y participación entre las organizaciones sindicales y empresariales de Extremadura, y de éstas con la Junta de Extremadura, mediante el Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura.

Todo ello contó con el apoyo de la Junta de Extremadura, que con la firma del Convenio de Colaboración entre la Consejería de Trabajo y CREEX, CCOO y UGT, permitió la dotación de los medios humanos y materiales necesarios para el funcionamiento del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje y del Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura.

Específicamente el SMAEX es el órgano que asume la gestión de los procedimientos que instaura el ASEC-EX y su Reglamento. Tiene forma jurídica de Fundación, con personalidad jurídica y plena capacidad de obrar. Está constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y la organización empresarial firmantes de los Acuerdos Interprofesionales que se analizan. Se encarga de la recepción de los escritos que conllevan los procedimientos, de efectuar las citaciones y notificaciones, del registro de documentos, etc. (art. 10 RASEC-EX).

Además, en este organismo quedan integrados los órganos específicos de mediación o arbitraje que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido, siempre que en el ámbito correspondiente se haya producido la adhesión o ratificación del ASEC-EX, y se respeten los principios establecidos tanto en éste como en el RASEC-EX.

La interpretación y aplicación del ASEC-EX se atribuye a la Comisión Paritaria del propio Acuerdo, cuya creación y régimen jurídico se establece en la Estipulación Quinta del Acuerdo y en el art. 24 del RASEC-EX. Tiene composición paritaria; cuatro representantes de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo y otros cuatro de la parte empresarial. De entre ellos se elige un presidente. Sus decisiones se adoptan por unanimidad. La concreción de los diversos aspectos de sus actuaciones se encarga a un reglamento de funcionamiento interno elaborado por la propia Comisión.

Por lo que respecta a los procedimientos, tanto en el ASEC-EX como en el RASEC-EX se establecen dos procedimientos: uno de conciliación—mediación—al que el RASEC-EX denomina mediación—, y otro de arbitraje (Estipulación Cuarta ASEC-EX y art. 6 RASEC-EX).

El procedimiento de conciliación-mediación es obligatorio en los siguientes supuestos (Estipulación Cuarta ASEC-EX y art. 12 RASEC-EX):

- Conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa, en los casos en los que se pretenda interponer una demanda de conflicto colectivo (el ASEC-EX y RASEC-EX hacen referencia al art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, pero téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social);
- Para la parte demandada, cuando se solicita a instancias de parte
- Cuando se pretenda comunicar formalmente la convocatoria de una huelga. El procedimiento de mediación debe agotarse en las 72 horas previas a dicha comunicación.
- Discrepancias surgidas en los periodos de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET. El procedimiento de mediación debe

agotarse previo a otros posibles de solución si así se solicita por alguna de las partes.

Por lo que se refiere al procedimiento de arbitraje, éste siempre es voluntario, y se puede acudir a él tanto por acuerdo expreso adoptado durante la sustanciación —o con posterioridad— al desarrollo del procedimiento de mediación, como directamente (Estipulación Cuarta ASEC-EX y art. 18 RASEC-EX), claro está menos en los supuestos en los que es obligatorio el procedimiento de conciliación-mediación —convocatoria de huelga—.

Ambos procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

1º) La aplicabilidad de los Acuerdos (ASEC-EX y RASEC-EX)

El ASEC-EX y su RASEC-EX son acuerdos sobre materia concreta de los previstos en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y por tanto tienen la naturaleza y la eficacia jurídica propia de los convenios colectivos estatutarios. Pese a ello, se establece en el art 4 del RASEC-EX que sin perjuicio de lo anterior, la aplicabilidad tanto del ASEC-EX como del RASEC-EX en cada uno de los sectores o empresas afectados por el mismo se producirá a partir de la ratificación o adhesión a los mismos, mediante un acuerdo suscrito por las partes legitimadas en el ámbito correspondiente. Dicho acuerdo de ratificación puede consistir en cláusula incorporada en el convenio colectivo, o mediante otro acuerdo o pacto de adhesión.

En todo caso se entenderá hecha la ratificación o adhesión cuando, tras la solicitud de inicio de procedimiento por una de las partes del conflicto, la otra responda mediante comparecencia a la citación del SMAEX.

En cuanto a la vigencia del ASEC-EX y del RASEC-EX cabe señalar que aunque se firmaron con vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2000, ambos se han ido prorrogando por periodos de cinco años hasta el presente, al no haber sido denunciados de forma expresa y por escrito con un preaviso mínimo de seis meses a la terminación de cada período quinquenal por cualquiera de las partes (art. 2.2 RASEC-EX).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

Son susceptibles de someterse a los procedimientos que instaura el ASEC-EX y RASEC-EX los siguientes conflictos colectivos (Estipulación Tercera C) ASEC-EX y art. 5 RASEC-EX), sin diferenciar entre procedimiento de mediación y de arbitraje:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

En todo caso los anteriores conflictos deben suscitarse en alguno de los siguientes ámbitos:

a) Sector o subsector de actividad que no exceda del ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

b) Empresa, cuando el conflicto afecte exclusivamente a centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Extremadura. En este supuesto, cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un convenio colectivo, será preciso que se trate de un convenio de empresa con un ámbito funcional que no exceda al ámbito territorial de Extremadura.

Además hay una previsión en los Acuerdos, no desarrollada hasta el momento, para que las partes firmantes estudien y negocien una propuesta de procedimientos extrajudiciales de solución para conflictos individuales de trabajo.

Por lo expuesto en este apartado, hay pues referencias específicas a los conflictos que pueden surgir en los periodos de consultas previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, aunque no se contempla en los Acuerdos Interprofesionales que se están analizando la posibilidad instaurada por la reforma laboral de 2010 — Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo— de sustitución de ese periodo de consultas por el sometimiento a un procedimiento extrajudicial.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

Ni en el ASEC-EX ni en el RASEC-EX hay mención alguna al procedimiento a seguir ante las discrepancias que puedan surgir en la negociación de acuerdos de inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, pese a que lo exige el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aunque puede entenderse que tales controversias quedan incluidas en la referencia genérica que se efectúa en la Estipulación Tercera del ASEC-EX y en el art. 5 a) del RASEC-EX a los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenio o pacto colectivo.

En cuanto a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, a diferencia de lo señalado sobre los de inaplicación salarial, sí que se encuentran expresamente referenciados, como se acaba de señalar, lo que permite entender que también se asumen los conflictos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo estatutario.

Específicamente cabe señalar que tanto el ASEC-EX como el RASEC-EX fomentan el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, aspecto acorde con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas, no condicionando la intervención previa de aquellas a que así lo disponga el propio convenio o pacto que la haya creado, sino porque así lo exigen los dos Acuerdos Interprofesionales (Estipulación Cuarta C) del ASEC-EX y art. 8 RASEC-EX).

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

En el ámbito objetivo que se determina desde el art. 5 del RASEC-EX hay una referencia explícita a las discrepancias surgidas durante la

negociación de los convenios colectivos u otro acuerdo o pacto colectivo (apartado b). También a los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga (apartado c).

Los conflictos que pueden desembocar en una huelga son objeto concreto de regulación en el RASEC-EX, puesto que antes de la comunicación formal hay que someter la controversia al procedimiento de mediación, a solicitud de los convocantes. El trámite de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde el inicio, salvo que las partes acuerden una prórroga. El SMAEX deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de designación de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes, y convocarlas para llevar a cabo la mediación. Habrá obligación de acudir a la comparecencia como consecuencia del deber de negociar, y de hacerlo de buena fe. Recordándose desde el RASEC-EX que la no celebración de esta mediación significa incumplimiento de las formalidades convencionales para convocar (art. 15).

Si la mediación se plantea para la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento también el procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas. En este caso solo se admitirá la tramitación del procedimiento de conciliación-mediación si se solicita —por cualquiera de las partes— dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga.

5º) Régimen jurídico de la conciliación-mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características

El procedimiento de conciliación—mediación es obligatorio para los supuestos de conflicto colectivo de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa (el ASEC-EX y el RASEC-EX hacen referencia al art. 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, pero téngase en cuenta que a partir del 11 de diciembre de 2011 la remisión debe entenderse efectuada al art. 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social).

También lo es cuando se pretenda comunicar formalmente la convocatoria de una huelga, en cuyo caso el procedimiento de mediación debe agotarse en un plazo de setenta y dos horas previas a dicha comunicación.

En el caso de discrepancias surgidas en los periodos de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, el procedimiento de mediación debe desarrollarse de forma previa a otras posibles vías de solución si así se solicita por alguna de las partes.

El procedimiento de conciliación-mediación es en los demás conflictos, voluntario para el que lo solicita, y obligatorio para la contraparte.

b) El procedimiento de conciliación-mediación.

El procedimiento de conciliación-mediación se desarrolla en el plazo de diez días. Su iniciación impide la convocatoria de huelgas, la adopción de medidas de cierre patronal, el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto. Este procedimiento sustituye al trámite de conciliación y mediación pre-procesal obligatoria, en aquellos casos en que se exija.

En los tres primeros días hábiles de los diez arriba señalados, el SMAEX debe atender la solicitud de mediador o mediadores que hagan las partes del listado que dicho organismo les habrá facilitado, y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SAMEX les pedirá que procedan a ello; si no lo hacen, los nombrará el propio organismo.

A estos efectos el SMAEX es el encargado de elaborar un listado con los mediadores, al igual que con los árbitros, que facilitará a los solicitantes de los procedimientos. La lista se encuentra integrada por nombres que han sido aportados en número igual por las organizaciones firmantes del ASEC-EX y RASEC-EX, además de por los mediadores —y árbitros— procedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos colectivos. Cuando la mediación la realicen los órganos constituidos en el ámbito del convenio o acuerdo, éstos darán cuenta al SMAEX del resultado, a efectos de su registro.

Una vez designado el mediador o mediadores (no se determina cuántos se pueden elegir) comienza su actividad de inmediato, que se desarrollará según los trámites que estime más oportunos. Durante la comparecencia, el mediador intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y permitiéndoles las intervenciones que considere oportunas.

El pacto alcanzado en el trámite de conciliación-mediación pondrá fin al procedimiento, quedando las partes obligadas a cumplir lo

establecido en el acuerdo adoptado, que cuando es sobre un conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos legales de legitimación.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

El procedimiento de arbitraje que se instaura en el ASEC-EX, y se reitera en el RASEC-EX tiene carácter voluntario para todos los sujetos del conflicto, iniciándose con la suscripción de un compromiso arbitral. En este sentido en la Estipulación Cuarta B) del ASEC-EX se indica que *«para la puesta en práctica del Procedimiento de Arbitraje, dado el carácter de obligado cumplimiento del laudo que se dicte, se exigirá una iniciativa expresamente ejercitada para cada supuesto concreto, adoptada por mutuo acuerdo entre los legitimados para ello».*

Se puede acudir a él tanto por acuerdo expreso adoptado en el transcurso —o con posterioridad— del procedimiento de mediación, como directamente (Estipulación Cuarta ASEC-EX y art. 18 RASEC-EX), claro está menos en los supuestos en los que es obligatorio el procedimiento de conciliación-mediación —convocatoria de huelga—.

b) *El sistema de designación de árbitros.*

La designación del árbitro o árbitros (no se concreta por el RASEC-EX cuántos pueden actuar) se efectúa en el escrito de promoción del arbitraje, aunque también puede ocurrir que no se realice y se delegue en el SMAEX, o incluso que no se haga sin más. En este último caso el SMAEX presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el SMAEX presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte por mayoría irán descartando sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede uno.

A estos efectos el SMAEX es el encargado de elaborar un listado con los árbitros, que facilitará a los solicitantes de los procedimientos.

La lista se encuentra integrada por nombres que han sido aportados en número igual por las organizaciones firmantes del ASEC-EX y RASEC-EX, además de por los mediadores —y árbitros— procedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos colectivos.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Una vez hecha la designación, el árbitro o árbitros iniciarán su actividad «*de inmediato*». El procedimiento se desarrollará según los trámites que el árbitro considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria, o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Si las partes no han señalado plazo alguno, el laudo se emitirá en un plazo máximo de diez días hábiles desde la designación. No obstante, cabe prorrogar dicho plazo ante las dificultades del conflicto y su trascendencia, en cuyo caso deberá dictarse antes de veinticinco días hábiles siguientes contados desde su nombramiento, para lo que es necesario que el árbitro o árbitros dicten previamente una resolución motivada en la que se establezca dicha prórroga.

El laudo podrá ser recurrido en los términos del art. 22.5 del RASEC-EX.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante, y tiene la eficacia jurídica y se somete a los trámites propios de los convenios colectivos siempre que se reúnan los requisitos legales. Es inmediatamente ejecutivo. Y cabe su impugnación judicial en el plazo del mes siguiente a la fecha en que se adoptó.

Por lo demás, el sistema de designación de mediadores y de árbitros del ASEC-EX y RASEC-EX analizado en líneas anteriores garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, aunque no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niegue a suscribir la solicitud arbitral.

7º) La adaptación del ASEC-EX y RASEC-EX a la reforma laboral

El ASEC-EX y RASEC-EX que se analizan son anteriores a las reformas legales de los años 2010 y 2011, y en consecuencia requieren alguna adaptación a las mismas.

Como se ha señalado en apartados anteriores, aunque hay referencias expresas en el ASEC-EX y RASEC-EX al sometimiento de los conflictos que se originen por discrepancias en los periodos de consultas en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión y extinción contractual de los arts. 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, no se contempla la alternativa relativa al acuerdo de sustitución de dicho periodo de consultas por el trámite de mediación o arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo legal de aquél.

Igualmente se sugiere la adaptación a la exigencia del art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores e incluir expresamente en su ámbito aplicativo las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación salarial, aunque podría interpretarse que se encuentran en alguno de los grupos de conflictos que de forma más genérica se mencionan en el ámbito aplicativo de los dos Acuerdos Interprofesionales.

8º) Conclusiones

En conclusión, como ya se ha comentado arriba, sería conveniente una referencia específica a los conflictos para los que el Estatuto de los Trabajadores requiere ahora que en los Acuerdos Interprofesionales del art. 83 ET se establezcan de forma específica procedimientos de solución extrajudicial (arts. 41.6, 82.3 y 86.3 del ET).

Igualmente se podrían realizar algunas otras modificaciones en su regulación en el sentido ya señalado en el apartado anterior, en especial en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos.

Específicamente cabe resaltar que tanto el ASEC-EX como el RASEC-EX fomentan el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, aspecto acorde con el espíritu de las últi-

mas reformas laborales aprobadas, no condicionando la intervención previa de aquellas a que así lo disponga el propio convenio o pacto que la haya creado, sino por exigirlo los dos Acuerdos Interprofesionales (Estipulación Cuarta C) del ASEC-EX y art. 8 RASEC-EX).

5.12. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE ARAGÓN.

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón se encuentra regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, suscrito el 15 de noviembre de 2005, publicado por resolución de 15 de Diciembre de 2005, en el Boletín Oficial de Aragón (BOA) de 9 de enero de 2006.

Este Acuerdo fue objeto de una modificación, publicada mediante resolución de 19 de marzo de 2008, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Aragón del texto del Acta del Comité Paritario del Acuerdo, suscrita el 15 de febrero de 2008, en el sentido de incorporar a los trabajadores autónomos económicamente dependientes en el ámbito del Acuerdo.

Este Acuerdo es el III que está en vigor en Aragón suscribiéndose los dos anteriores en Octubre de 1996 y en Julio de 1999, si bien el SAMA no se creó hasta noviembre de 1998.

El órgano que gestiona los procedimientos es el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).

Las organizaciones que suscribieron el Acuerdo fueron la Confederación Regional de Empresarios, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, UGT y CC.OO. todas ellas de Aragón

El principal objetivo por el que se creó el SAMA fue el de establecer un cauce útil para la solución de los conflictos laborales, promoviendo así el diálogo social y fomentando la gestión compartida y el tratamiento autónomo de la conflictividad.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de mediación/conciliación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia, aunque en realidad se diferencia entre un trámite de conciliación-mediación en conflictos individuales y otro en los colectivos.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 2 que el SAMA se constituye a tenor de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Lo anterior permite atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de Aragón (art. 3).

Pese a ello, la aplicación de los procedimientos, salvo cuando constituya el trámite pre-procesal que exigen las normas procesales, queda sujeta siempre al sometimiento voluntario de los interesados.

El Acuerdo tiene una duración indefinida, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes (art. 3.3).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 4 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Acuerdo los conflictos laborales jurídicos y de intereses en los términos acordados; concretamente en relación con ellos se citan las siguientes funciones del SAMA:

a) Conciliación/Mediación en acciones de naturaleza individual y colectiva de trascendencia jurídica a efectos de lo dispuesto en los arts. 63 y 154 LPL. Pero se excluyen los que afecten a reclamaciones en las que se ejerciten pretensiones en materia electoral; de Seguridad Social, salvo las de Seguridad Social complementaria entre las que se entienden incluidos los planes de pensiones; o reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía.

No obstante lo anterior, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje podrá acordar salarios adeudados y liquidaciones en actas de conciliación, cuando el reconocimiento y aceptación de la deuda por la empresa se produzca en el marco de un acto extintivo de la relación laboral

b) Mediación/Conciliación en conflictos laborales que carezcan de cauce procesal específico y en concreto:

— Bloqueos de la negociación colectiva.

— Discrepancias surgidas durante el período de consulta previsto en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

— Huelgas, y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento

c) Mediación/Conciliación en cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente del Acuerdo.

d) Arbitraje en conflictos laborales jurídicos y de intereses; y en concreto en materia de Prevención de Riesgos Laborales y aplicación de sistemas de organización técnica del trabajo, con las limitaciones establecidas en el artículo 3.2 del Acuerdo.

Ese precepto dispone que la competencia del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en materia de Prevención de Riesgos Laborales queda limitada al tratamiento de las materias que a continuación se relacionan, reservándose expresamente al procedimiento arbitral del artículo 14 — por tanto parecen excluidas del procedimiento de Mediación/Conciliación:

1. Discrepancias relativas a la organización de la formación en materia preventiva con los límites del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

a.- Proyecto de formación.

b.- Modalidad de formación, entendiéndose por tal su impartición mediante medios propios o ajenos.

c.- Impartición de la formación dentro o fuera de la jornada de trabajo.

2. Discrepancias relativas al análisis y determinación de las medidas de emergencia con los límites del artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

a. Determinación del plan de emergencia.

b. Personal encargado de la puesta en práctica del plan de emergencia: número, formación y material a disposición.

c. Medidas de comprobación del correcto funcionamiento del plan.

d. Organización de las relaciones necesarias para aplicar las medidas adoptadas.

3. Discrepancias relativas al derecho de los Delegados de Prevención a acceder a la información y documentación previstas en los artículos 18, 22 y 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Discrepancias relativas a los medios de coordinación que deben adoptar las empresas que desarrollan sus actividades en un mismo centro de trabajo y la información sobre las medidas de protección y prevención de los riesgos a los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24.1 de la misma.

5. Discrepancias surgidas en la determinación del sistema de designación de los Delegados de Prevención y la atribución de competencias en los términos del artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Discrepancias relativas al derecho de los Delegados de Prevención a ser informados por el empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores según lo previsto en el artículo 36.2 c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7. Discrepancias relativas al alcance de las facultades de los Comités de Seguridad y Salud previstas en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

8. Conflictos relativos a la ordenación de tiempo de trabajo como medida organizativa de protección frente a riesgos higiénicos.

9. Discrepancias relativas al alcance del derecho de los Delegados de Prevención en relación a la organización de recursos para las actividades preventivas y auditorías establecidas en los capítulos III y V del R.D. 39/97, de 17 de enero (B.O.E. del 31).

10. Igualmente, se reserva el tratamiento de las discrepancias surgidas en la aplicación de sistemas de organización técnica del trabajo al procedimiento arbitral.

11. En ningún caso las mediciones técnicas serán a cuenta del Organismo; en caso de ser necesarias, deberá quedar claramente delimitado el sujeto obligado al pago de dichos servicios, ya sea en el Convenio Arbitral, ya sea en el transcurso de dicho procedimiento, haciéndolo constar mediante acta o contrato firmado por ambas partes, en ambos casos, con carácter previo a la realización de dichas mediciones.

Con estas reglas puede verse que la competencia objetiva del SAMA es muy amplia.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

Como se ha visto, no existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pero la competencia genérica es tan amplia —cualquier conflicto que no tenga cauce adecuada o no esté expresamente excluida y en general los jurídicos— que no parece cuestionable que, en consecuencia, estos conflictos están incluidos en los procedimientos del Acuerdo.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están incluidos pues se alude expresamente a los conflictos jurídicos.

Todo ello conlleva que con acierto, se asuma la tramitación de los conflictos sobre inaplicaciones salariales y sobre modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones están incluidos al mencionarse expresamente a los conflictos de intereses, cuyo supuesto más típico precisamente es el de la ruptura de las negociaciones de convenios, pactos y acuerdos, lo que además se ratifica expresamente al citarse como conflictos incluidos los de bloqueos de la negociación colectiva.

Se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga y a la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento (art. 4.2.b).

En todo caso en los conflictos previos al planteamiento de una huelga sólo se admite la competencia del SAMA si ha habido una adhesión a sus procedimientos del sector, la empresa o el centro de trabajo afectado (art. 12.1).

5º) Régimen jurídico de la mediación/conciliación

Aunque se establecen reglas diferentes para la mediación/conciliación en conflictos individuales y colectivos, en lo que aquí interesa

pueden ser objeto de estudio conjunto, marcando en su caso las diferencias relevantes.

Las reglas para el procedimiento en conflictos individuales se regulan en los artículos 11 y 13 — disposiciones comunes — y en los conflictos colectivos en los artículos 12 y 13.

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de mediación/conciliación es siempre voluntario, requiriendo que ambas partes se sometan, aunque se admite adhesión colectiva — del sector, empresa o centro de trabajo — que la hace preceptiva, en los conflictos individuales y plurales, mediante convenio, pacto colectivo o acta.

En los colectivos es preceptiva a efectos de cumplir el trámite preprocesal establecido en el art. 154 LPL y en los casos de huelga en los que exista adhesión del sector, empresa o centro. En los demás casos es voluntaria.

La aceptación del solicitado se supone por la comparecencia al acto sin oponerse o cuando no manifieste disconformidad en los dos días siguientes a recibir la citación.

b) El procedimiento de la conciliación y la mediación.

Con carácter general, la conciliación-mediación o la mediación se desarrolla ante el SAMA que constituye un órgano mediador unipersonal o como máximo de dos mediadores, designados por las partes, entendiéndose si alguna no lo hace que delega en el SAMA. Salvo que haya acuerdo, cada parte designa uno y, como se ha dicho, si no lo hace lo hará el SAMA por ella.

El SAMA dispone de un Cuerpo de Mediadores regulado en el artículo 8 del Acuerdo.

Inmediatamente de registrarse la solicitud se convoca a las partes en un plazo dentro de los cinco días hábiles siguientes, siendo obligatoria la comparecencia, si bien ante la inasistencia del solicitado se tiene por intentada la conciliación sin efecto; igualmente se procede al archivo si no comparece el solicitante —.

El mediador o mediadores pueden ofrecer las propuestas que estimen oportunas, aunque no constarán en acta, salvo que exista acuerdo.

Incluso ante el desacuerdo pueden ofrecer la posibilidad de arbitraje.

El pacto alcanzado en el trámite pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia prevista en los artículos 63 a 68 y 154 de la LPL, por lo que podrá tener el mismo valor que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles y solucione un conflicto colectivo.

En los conflictos individuales el valor del acuerdo se equipara a la conciliación pre-procesal.

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcanza acuerdo, levantando acta por el Secretario del Tribunal en la que constarán, en su caso, los acuerdos o el desacuerdo.

Cabe la posibilidad de suspender el pacto a petición de las partes o a instancias del órgano mediador, cuantas veces se precise y siempre que los plazos legales lo permitan.

No se establece un plazo máximo de duración del trámite, por lo que habrá que estar a los legalmente establecidos, en los casos en los que exista plazo legal.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

El Acuerdo establece un régimen único para el arbitraje, con independencia del tipo de conflicto sometido al mismo —individual o colectivo—, además de que, como se analizó, ciertos conflictos parecen reservados exclusivamente para la solución arbitral.

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 14 del Acuerdo analizado que el procedimiento de arbitraje se realizará *«previa manifestación expresa de las partes afectadas por el conflicto, de sometimiento al procedimiento arbitral en el supuesto concreto»*.

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el convenio arbitral suscrito por las partes.

En ningún caso es necesario agotar el procedimiento de mediación/conciliación para poder acudir al arbitraje, y asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquél pudiendo servir el acta, si concreta los extremos necesarios, como iniciación del procedimiento arbitral —sustituyendo así o incorporando el convenio arbitral— (art. 14.1).

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, pudiendo designarlo ya en el acta final de la mediación/conciliación, de entre el cuerpo de árbitros que tiene el SAMA (art. 9 y 14).

El órgano arbitral ha de tener un número impar y un máximo de tres árbitros pudiendo las partes designar como tales a los miembros que hayan actuado en el Tribunal que realizó la labor de conciliación o mediación.

Si no hacen designación por acuerdo unánime, en comparecencia ante el Secretario Técnico del SAMA, las partes *«irán descartando alternativamente nombres entre los expertos del Colegio Arbitral en la materia sometida a arbitraje hasta que quede una sola nominación en la que recaerá la función arbitral»*.

Cabe también la posibilidad de que las partes de mutuo acuerdo designen árbitro o árbitros ajenos a ese Colegio arbitral pero entonces corren ellas con los gastos.

En todo caso si transcurridos diez días hábiles desde la perfección del convenio arbitral sin que se hubiese designado el órgano arbitral el procedimiento se archiva.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del árbitro o árbitros comienza a raíz de una convocatoria a una comparecencia que hace el SAMA, a la que cita al órgano arbitral y a las partes. A partir de ahí el órgano arbitral decidirá si realiza nuevas citaciones y puede pedir documentación, suspendiéndose el plazo para dictar el laudo hasta que se le facilite.

En los 10 días hábiles siguientes a la primera comparecencia, salvo que las partes acuerden un plazo superior o el propio órgano

arbitral en atención a las dificultades del conflicto o su trascendencia prorrogue el plazo hasta un máximo de 25 días hábiles, se debe dictar la resolución arbitral.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante y en su caso tiene eficacia de convenio colectivo en aplicación de lo dispuesto en el art. 91 del ET.

El propio Acuerdo establece que el laudo únicamente podrá recurrirse ante los tribunales competentes en el plazo de 30 días a que se refiere el artículo 67.2 LPL y solamente por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por inobservancia de los requisitos y formalidades establecidos para el desarrollo de la actuación arbitral.
- b) Por incongruencia.

El sistema de designación de conciliadores/mediadores puede garantizar que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse.

Por el contrario no el sistema de designación de árbitros, pues, como se analizó, la falta de acuerdo motiva el archivo del procedimiento.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El Acuerdo Interprofesional citado es anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47, 51, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje. Tampoco se hace mención expresa a los conflictos de inaplicación salarial del artículo 82 ET, pero quedan comprendidos sin duda en los que se acogen al Acuerdo en atención a las amplias reglas que al respecto se establecen y que ya se analizaron.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores/ conciliadores, en cuanto que es el propio SAMA el que lo hace ante el silencio o falta de acuerdo de las partes.

Por el contrario el arbitraje no puede funcionar sin el acuerdo de las partes, no sólo porque no hay previsiones para el caso de que no exista convenio arbitral, sino porque como se ha reiterado ya con anterioridad, la falta de acuerdo en la designación del órgano arbitral provoca el archivo del procedimiento.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, exigiendo que todos los conflictos colectivos, no solo los de interpretación y aplicación de los convenios, se sometan a las mismas con carácter previo a instar los procedimientos del Acuerdo (art. 10) y estableciendo que debe acreditarse el agotamiento de este trámite que, en todo caso se dará por producido si la Comisión no logra aprobar una solución transcurridos 30 días naturales desde la solicitud inicial de actuación de la Comisión Paritaria.

En todo caso esta actuación realmente no la impone el Acuerdo, pues la exige solamente en aquellos casos en los que el propio convenio haya establecido la obligatoriedad de esta intervención. En realidad, pues, el Acuerdo lo que hace es reafirmar lo que los convenios puedan haber establecido, aunque en la actualidad el trámite parece legalmente obligatorio en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de Aragón, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, lo que no se garantiza ante la absoluta voluntariedad en el acogimiento a los procedimientos en todos los conflictos, aunque al menos en la mediación/conciliación se admite, como se analizó, la adhesión expresa del sector, empresa o centro de trabajo.

Otros aspectos podrían ser aconsejables pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.13. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE NAVARRA.

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Navarra se encuentra regulado en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, suscrito el 8 de junio de 1995, publicado por resolución de 3 de abril en el Boletín Oficial de Navarra (BON) de 10 de mayo de 1996.

Este Acuerdo fue objeto de dos modificaciones, la primera publicada mediante resolución de 3 de julio, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del texto del Acta de Modificación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, suscrita el 25 de junio de 2009 y publicada en el BON de 26 de agosto de 2009, que introdujo importantes cambios en el contenido del Acuerdo; y la segunda publicada mediante la resolución de 10 de noviembre, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del texto del Acta de Modificación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, suscrita el 28 de octubre de 2010, publicada en el BON de 22 de diciembre de 2010 y que introducía meros cambios, fundamentalmente para incluir en el Acuerdo expresamente los conflictos derivados de los desacuerdos en materia de inaplicación salarial.

El órgano que gestiona los procedimientos es el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales (TSCL).

Las organizaciones que suscribieron el Acuerdo fueron la Confederación de Empresarios, UGT y CC.OO. todas ellas de Navarra y el mismo era el desarrollo de las previsiones del Acuerdo suscrito por idénticas organizaciones el 8 de junio de 1995, sobre Relaciones Laborales (BON 21 de julio de 1995).

El principal objetivo por el que se creó el TSCL fue el de establecer un cauce útil para la solución de los conflictos laborales.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son, por un lado, el de conciliación-mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia, aunque en realidad parece diferenciarse entre un trámite de conciliación y otro de mediación en atención al tipo de conflicto al que se aplica.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 1 que el TSCL se constituye «a tenor de lo establecido en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores».

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de Navarra (art. 3).

Pese a lo anterior, la aplicación de los procedimientos queda sujeta siempre al sometimiento voluntario de los interesados, si bien se permite que se entienda otorgado, sin necesidad de manifestación expresa, en relación con la conciliación y mediación, cuando un convenio colectivo o acuerdo negociado y aplicable en Navarra, incluya una cláusula en la que las partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del convenio, se sometan expresa y colectivamente a estos procedimientos.

En el mismo sentido se opera en relación con los convenios de distinto ámbito, si bien solamente en relación con los trabajadores y empresas o centros de trabajo radicados en Navarra, cuando así se establezca en los mismos.

El Acuerdo tiene una duración vinculada al Acuerdo inicial que le dio origen el de 8 de junio de 1995, pero en realidad es indefinida, pues se prorroga anualmente de forma tácita, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes comunicada a las restantes con un mes de antelación (art. 3.3).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 4 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Acuerdo los conflictos

laborales individuales y colectivos, tanto de aplicación de norma como los de intereses en cualquiera de sus modalidades, concretamente en relación con ellos se citan los siguientes:

a) Los individuales, si bien la Disposición adicional segunda del Acuerdo estableció un listado de los conflictos individuales que podían someterse a los procedimientos del Acuerdo, excluyendo, entre otros, a los individualizados que afecten a la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales y los relativos a extinciones y despidos.

b) Todos los que se planteen, a efectos de conciliación y mediación de conformidad con el capítulo IV del Acuerdo — en el que se requiere sometimiento expreso o tácito en los términos analizados —.

c) Adicionalmente el TSCL puede realizar labores de mediación en la negociación de convenios colectivos, cuando la Comisión negociadora lo solicite.

d) Igualmente puede realizar labores de Mediación en los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82 del ET.

En cuanto al arbitraje, puede realizar esas labores en todos los conflictos que se le sometan conforme al capítulo V del Acuerdo, lo que comprende a todos los conflictos colectivos o individuales, jurídicos o de intereses, con las excepciones ya mencionadas; es decir, todos los que pudieron sujetarse a conciliación o mediación, siempre que suscriban el correspondiente convenio arbitral y versen sobre materias de su libre disposición.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

Como se ha visto, tras la modificación del año 2010 existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), conflictos que, en consecuencia, están incluidos en los procedimientos del Acuerdo.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están incluidos pues se alude expresamente a los conflictos jurídicos.

Todo ello conlleva que con acierto, se asuma la tramitación de los conflictos sobre inaplicaciones salariales y sobre modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, más allá de la posibilidad de mediación en la negociación de convenios, no cabe sino considerarlos incluidos al mencionarse expresamente a los conflictos de intereses, cuyo supuesto más típico precisamente es el de la ruptura de las negociaciones de convenios, pactos y acuerdos.

Se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, por un lado porque en cuanto el conflicto que motiva la huelga quepa entre los que acoge el Acuerdo, sin duda, podrá solucionarse través de los procedimientos previstos en él; y, por otro, porque se confirma lo anterior al establecerse un procedimiento especial para el supuesto de que, al iniciarse el procedimiento de conciliación o mediación se estuviera en situación de huelga o de cierre. Las especialidades se centran básicamente en cuanto a la brevedad de los plazos; en concreto, la citación de las partes se producirá en los dos días hábiles siguientes a la presentación del escrito de iniciación y dándose por finalizado el trámite a los 8 días hábiles desde que se inició el procedimiento, salvo que las partes decidan prorrogarlo, en cuyo caso, la duración total, incluida la prórroga, no podrá demorarse más allá de 15 días hábiles.

5º) Régimen jurídico de la conciliación y mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de conciliación y el de mediación son siempre voluntarios, requiriendo que ambas partes se sometan.

En todo caso, como se analizó se da validez al respecto a un posible compromiso de previo sometimiento establecido en los convenios o acuerdos colectivos.

b) El procedimiento de la conciliación y la mediación.

Con carácter general, la conciliación-mediación o la mediación se desarrolla ante el TSCL que tiene composición paritaria y conforme al procedimiento establecido en el artículo 9 del Acuerdo.

En los supuestos en los que no exista huelga o cierre, en los que se aplicará el procedimiento especial ya mencionado, inmediatamente de registrarse la solicitud se convoca a las partes en un plazo dentro de los cinco días hábiles siguientes, siendo obligatoria la comparecencia, si bien ante la inasistencia de cualquiera de las partes se tiene por intentada la conciliación sin efecto o, en su caso, se procede al archivo —se supone que si no comparece el solicitante —.

El Tribunal puede ofrecer las propuestas que estime oportunas, incluso ante el desacuerdo la posibilidad de arbitraje.

El pacto alcanzado en el trámite pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles y solucione un conflicto colectivo.

En los conflictos individuales el valor del acuerdo se equipara a la conciliación pre-procesal (art. 9.9).

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcanza acuerdo, levantando acta por el Secretario del Tribunal en la que constarán, en su caso, los acuerdos o el desacuerdo.

Cabe la posibilidad de aplazar el acto, realizando una segunda convocatoria, a petición de una o ambas partes, alegando causa justificada.

Se establece un plazo máximo de duración del trámite, entendiéndose que transcurridos quince días hábiles desde que se inicie el procedimiento, sin que se llegue a un acuerdo o se acepte la propuesta de mediación realizada, se dará por finalizado el procedimiento.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Determina el art. 11 del Acuerdo analizado que el procedimiento de arbitraje se realizará «previo otorgamiento de sumisión expresa al Arbitraje por suscripción del convenio arbitral específico».

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el convenio arbitral suscrito por las partes.

En ningún caso es necesario agotar el procedimiento de mediación para poder acudir al arbitraje, y asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquél (art. 12.1 y 2).

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, pudiendo designarlo ya en el acta final de la conciliación, de entre el cuerpo de árbitros que tiene el TSCL (art. 8 y 12), pudiendo las partes designar como tales a los miembros que hayan actuado en el Tribunal que realizó la labor de conciliación o mediación.

Si no hacen designación el TSCL les ofrece el listado de árbitros en plazo de dos días hábiles para que en las 24 horas siguientes pueden proceder a su designación.

El número de árbitros debe ser impar, sin que se fije un número que obligue a las partes.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros el Tribunal *«presentará una lista compuesta por un número de árbitros, al menos, igual al doble más uno del número consensuado por las partes, elegidos de entre los componentes del Colegio de Árbitros, de la que ambas partes irán descartando nombres alternativos hasta que queden el árbitro o árbitros que alcancen el número previsto»*.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del árbitro o árbitros comienza después de su aceptación por las partes, convocando en el plazo de 3 días hábiles a éstas.

En los 7 días hábiles siguientes por unanimidad o mayoría simple se dictará el laudo y como regla general desde la aceptación del arbitraje hasta la emisión de la decisión no deben transcurrir más de 20 días hábiles.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir informes, peritajes y otras diligencias y solicitar de las partes documentación.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante.

El propio Acuerdo establece que el laudo únicamente podrá recurrirse ante los tribunales competentes por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por cuestiones de procedimiento (falta de citación o audiencia).
- b) Por aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia).

El sistema de designación de mediadores y árbitros puede garantizar que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, aunque con dudas en el arbitraje, pues se requiere acuerdo de las partes acerca del número de árbitros; en todo caso no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El Acuerdo Interprofesional citado es anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas, aunque en el año 2010 se realizó una modificación, orientada precisamente a asumir la competencia, de forma expresa, en conflictos sobre inaplicación salarial, de conformidad con la reforma legal operada en ese año.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47, 51 y 82 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores, en cuanto que es el propio Tribunal el que hace la labor de conciliación—mediación y mediación y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, con dudas en el caso del arbitraje por las razones expuestas, pero no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al convenio arbitral, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, exigiendo que los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios se sometan a las mismas con carácter previo a instar los procedimientos del Acuerdo (art. 8) y estableciendo reglas de funcionamiento subsidiarias para el funcionamiento de estas Comisiones por si el convenio no las hubiese previsto, disponiéndose que este trámite se dará por finalizado si la Comisión no logra aprobar una solución y en todo caso transcurridos quince días naturales desde la recepción de la solicitud inicial de la parte o partes legitimadas.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de Navarra, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, lo que no se garantiza ante la absoluta voluntariedad en el acogimiento a los procedimientos en todos los conflictos.

Otros aspectos podrían ser aconsejables pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.14. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO DE LA RIOJA.

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Rioja se encuentra regulado en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de la Rioja, aprobado por la Comisión de Seguimiento del Tribunal Laboral de la Rioja (TLR) en su reunión del 17 de septiembre de 1996 y registrado por acuerdo de 5 de diciembre de 1996, publicado en el Boletín Oficial de la Rioja (BOR) de 2 de enero de 1997.

El TLR se había creado por Acuerdo suscrito el 23 de noviembre de 1994, publicado en el BOR de 31 de diciembre de 1994, si bien hasta la aprobación del correspondiente Reglamento el mismo no entró prácticamente en funcionamiento.

Las organizaciones que suscribieron el Acuerdo fueron la Federación de Empresarios, UGT y CC.OO. todas ellas de La Rioja.

El citado Reglamento fue objeto de alguna corrección, especialmente la que se aprobó por el mismo Comité antes citado en fecha 14 de julio de 1997, publicada en el BOR de 7 de agosto de 1997.

El principal objetivo por el que se creó el TLR fue el de establecer el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, entendiéndose que la aprobación del Reglamento indicado ofrecía un instrumento útil para la resolución de los conflictos laborales en La Rioja.

Los sistemas de solución que establece el Reglamento son, por un lado, el de conciliación-mediación y, por otro, el de arbitraje, como suele ser habitual en los Acuerdos en la materia, aunque en realidad el Reglamento parece diferenciar entre un trámite de conciliación-mediación y otro de mediación en atención al tipo de conflicto al que se aplica.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Reglamento establece en el art. 1 que el TLR se constituye «a tenor del art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores».

Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de la Rioja (art. 2).

Pese a lo anterior, la aplicación de los procedimientos queda sujeta siempre al sometimiento voluntario de los interesados, si bien se permite que se entienda otorgado, sin necesidad de manifestación expresa, en relación con la conciliación y mediación, cuando un convenio colectivo o acuerdo aplicable en la Rioja, incluya una cláusula en la que las partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del convenio, se sometan expresa y colectivamente a estos procedimientos.

En el mismo sentido se opera en relación con los convenios estatales, cuando así se establezca en los mismos o lo acuerde la comisión paritaria de cualquiera de estos convenios.

También a efectos del trámite pre-procesal regulado en el art. 156 de la LJS, pueden acogerse los trabajadores y empresas o centros de trabajo radicados en la Rioja, aunque el convenio hubiese establecido cláusula de sometimiento a otro órgano de solución extrajudicial de conflictos.

El Reglamento tiene una duración indefinida, aunque se permite su denuncia por cualquiera de las partes, comunicándolo a las demás y sin que se fijen plazos o reglas concretas al respecto.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 4 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en el Acuerdo los siguientes conflictos laborales:

a) Los individuales, si bien la Disposición adicional primera del Reglamento excluye a los individualizados que afecten a la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales.

b) Todos los que se planteen de conformidad con el artículo 10 del Reglamento — que requiere sometimiento expreso o tácito en los términos analizados —.

c) Adicionalmente el TLR puede realizar labores de mediación en la negociación de convenios colectivos, cuando la Comisión negociadora lo solicite.

d) Igualmente puede realizar labores de Mediación en los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

e) Puede realizar, igualmente, labores de mediación en relación con los conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos en los casos de convocatoria de huelga, en alusión que posiblemente ha de entenderse referida a los servicios de seguridad y mantenimiento.

En cuanto al arbitraje, puede realizar esas labores en todos los conflictos que se le sometan conforme al artículo 11 del Reglamento que comprende a todos los conflictos colectivos o individuales, jurídicos o de intereses, con la excepción ya mencionada y siempre que la

materia objeto del conflicto sea de su libre disposición y suscriban el correspondiente convenio arbitral «*ad hoc*».

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto que se someta conforme a los artículos 10 y 11 del Reglamento.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están incluidos por las mismas razones e incluso en algún precepto se hace referencia expresa a ellos, lo que permite, pues, entender que se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones, más allá de la posibilidad de mediación en la negociación de convenios y de la posibilidad de actuar como presidentes de las comisiones negociadoras los miembros del cuerpo de árbitros y mediadores (art. 9) no se prevé nada más, si bien cabe reiterar cuanto se dijo acerca del sometimiento de cualquier conflicto que se someta por voluntad de las partes.

Tampoco se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, si bien cabe repetir lo mismo y señalar que también en algún precepto se hace referencia a ellos lo que confirma la posibilidad de que se acojan a estos procedimientos, y en cuanto a los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, también quedarían acogidos por la fórmula genérica, aunque se aluda también a una labor de mediación en relación con la determinación de los servicios mínimos

que, como se dijo, muy posiblemente se refiere a estos servicios de seguridad y mantenimiento.

5º) Régimen jurídico de la conciliación y mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

El procedimiento de conciliación-mediación y el de mediación son siempre voluntarios, requiriendo que ambas partes se sometan.

En todo caso, como se analizó se da validez al respecto a un posible compromiso de previo sometimiento establecido en los convenios o acuerdos colectivos.

En el mismo sentido el simple hecho de que una parte solicite la mediación y la otra comparezca y acepte la tramitación se entiende como aceptación del sometimiento al procedimiento sin necesidad de otra manifestación (art. 10.1).

b) El procedimiento de la mediación.

Con carácter general, la conciliación-mediación o la mediación se desarrolla ante el TLR que tiene composición paritaria y conforme al procedimiento establecido en el artículo 10 del Reglamento.

Inmediatamente después de registrarse la solicitud se convoca a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes, siendo obligatoria la comparecencia una vez aceptado el procedimiento.

El Tribunal puede ofrecer las propuestas que estime oportunas, incluso ante el desacuerdo la posibilidad de arbitraje.

El pacto alcanzado en el trámite pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles y solucione un conflicto colectivo.

Se dará por terminado el procedimiento de mediación cuando no se alcanza acuerdo, levantando acta por el Secretario del Tribunal en la que constarán las posturas de cada parte y, en su caso, los acuerdos o el desacuerdo.

Cabe la posibilidad de aplazar el acto, a petición de las partes o a iniciativa del Tribunal siempre que hubiese plazo legal que lo permitiese.

No se establece un plazo máximo de duración del trámite, remitido como se ha visto al que legalmente proceda.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

Determina el art. 11 del Reglamento analizado que el procedimiento de arbitraje se realizará *«previo otorgamiento de sumisión expresa al Arbitraje por suscripción del convenio arbitral <ad hoc>»*.

Es pues un procedimiento absolutamente voluntario, que descansa sobre el convenio arbitral suscrito por las partes.

En ningún caso es necesario agotar el procedimiento de mediación para poder acudir al arbitraje, y asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquél (art. 12.1 y 2 del Reglamento).

b) *El sistema de designación de árbitros.*

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, pudiendo designarlo ya en el acta final de la conciliación, de entre el cuerpo de árbitros que tiene el TLR (art. 8 y 12 del Reglamento), pudiendo las partes designar como tales a los miembros que hayan actuado en el Tribunal que realizó la labor de conciliación-mediación.

El número de árbitros debe ser impar, sin que se fije un número que obligue a las partes.

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros el Tribunal Laboral *«presentará una lista compuesta por un número de árbitros igual al doble más uno del número consensuado por las partes, elegidos de entre los componentes del Cuerpo de Árbitros, de la que ambas partes irán descartando nombres alternativos hasta que queden el árbitro o árbitros que alcancen el número previsto»*.

c) *Los plazos establecidos en el arbitraje.*

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del árbitro o árbitros comienza después de su aceptación por las partes, convocando en el plazo de 3 días a éstas, salvo que el arbitraje se realizase

por los miembros del tribunal que hubiese realizado la conciliación-mediación.

En los 7 días hábiles siguientes por unanimidad o mayoría simple se dictará el laudo y como regla general desde la aceptación del arbitraje hasta la emisión de la decisión no deben transcurrir más de 20 días hábiles.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir informes, peritajes y otras diligencias y solicitar de las partes documentación y auxiliarse de los técnicos que figuran en la lista del TLR cuando el procedimiento tenga su origen en temas derivados de la organización del trabajo o cualquier otro que por su complejidad lo aconseje.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante.

El propio Reglamento establece que el laudo únicamente podrá recurrirse ante los tribunales competentes por alguno de los siguientes motivos:

- a) Por cuestiones de procedimiento (falta de citación o audiencia).
- b) Por aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia).
- c) Por vulneración de derechos fundamentales o del principio de norma mínima.

El sistema de designación de mediadores y árbitros puede garantizar que, a falta de acuerdo entre las partes, el procedimiento pueda tramitarse, aunque con dudas en el arbitraje, pues se requiere acuerdo de las partes acerca del número de árbitros e incluso parece que aceptación de los mismos una vez conocidos, pero no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El Acuerdo Interprofesional citado, especialmente su Reglamento, como se ha constatado con anterioridad, no es un Acuerdo reciente,

sino muy anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al de los conflictos surgidos durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial, aunque la delimitación del ámbito objetivo es tan genérica que no genera problemas al respecto.

Existen sistemas que garantizan la designación de mediadores, en cuanto que es el propio Tribunal el que hace la labor de conciliación-mediación y mediación y árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, con dudas en el caso del arbitraje por las razones expuestas, pero no es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias al convenio arbitral, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas, aunque sorprendentemente permite que los convenios prescindan de esa actuación y que las partes acudan directamente al TLR (Disposición adicional tercera), si bien señalando que las Comisiones Paritarias deberán conocer en forma prioritaria de la aplicación de las cláusulas de descuelgue y los conflictos sobre determinación de funciones de las categorías y grupos profesionales.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en el ámbito de la Rioja, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso

de previo sometimiento y a garantizar, en los supuestos legalmente establecidos en que así pudiera entenderse, la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, lo que no se garantiza ante la absoluta voluntariedad en el acogimiento a los procedimientos en todos los conflictos.

Otros aspectos podrían ser aconsejables, como abordar expresamente cuestiones como las discrepancias en materia de inaplicación salarial pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.15. ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO DE LAS ISLAS CANARIAS.

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de las Islas Canarias se encuentra regulado en el Acuerdo Interprofesional Canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo suscrito en 1995, en virtud de los Acuerdos de Concertación Social en ese ámbito que se firmaron el 13 de mayo de 1994.

El Acuerdo fue registrado por Resolución de 7 de mayo de 1995, publicada en el Boletín Oficial de las Islas Canarias (BOCAN) de 16 de junio de 1995, y sufrió alguna modificación por Acuerdo de 18 de marzo de 1997, publicado en el BOCAN de 7 de mayo de 1997.

El Acuerdo Interprofesional para la solución extrajudicial de conflictos laborales que se analiza, fue suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de esta Comunidad (Confederación Canaria de Empresarios de Las Palmas, Confederación Canaria de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, CC.OO. y UGT, ambas de Canarias).

El principal objetivo por el que se creó fue el de establecer el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, puesto que se estimaba que había de agilizarse su solución evitando la excesiva carga que pesaba sobre los Juzgados y Tribunales de lo Social.

Los sistemas de solución que establece el Acuerdo son tres: conciliación, mediación y arbitraje, en solución que no es habitual en cuanto a la diferenciación entre dos trámites, asumidos ambos en el Acuerdo: conciliación y mediación.

El texto del Acuerdo fue objeto de una revisión y refundición con los acuerdos interpretativos. El texto refundido fue registrado por resolución de 30 de junio de 2004 (Boletín Oficial de las Islas Canarias de 30 de julio de 2004).

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 1 que se ampara en el art 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El Acuerdo está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a estos Acuerdos equiparándolos a los convenios colectivos. Lo anterior permitiría atribuirle una eficacia general e imperativa en su ámbito aplicativo que es todo el territorio de las Islas Canarias (art. 4).

Así lo entiende el Acuerdo que establece su eficacia directa y no se sujeta a ningún trámite de ratificación o adhesión (art. 1).

Pueden someterse al Acuerdo los conflictos en cualquier sector de la producción y en todas las empresas que tengan centros en las Islas Canarias, con independencia del ámbito del convenio colectivo que les resulte de aplicación.

El Acuerdo tiene fijado un ámbito temporal que se inició a los veinte días de la constitución del Tribunal Laboral Canario (TLC) y de las secciones territoriales, teniendo una vigencia de dos años, prorrogándose por años naturales si no se denuncia y hasta la firma de uno nuevo si se denuncia y no se ha conseguido negociar uno nuevo en el plazo de un año.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, el art. 3 señala que serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo diferenciando entre conciliación, mediación y arbitraje los siguientes conflictos laborales:

a) A la conciliación, que es la preceptiva previa al acceso a la jurisdicción social, los conflictos de trabajo individuales y plurales en los términos del art. 63 LJS.

b) A la conciliación, que es la preceptiva previa a los conflictos colectivos, sobre aplicación del derecho a los que se refiere el art. 153 LJS.

c) A la mediación, los conflictos individuales, plurales y colectivos.

d) Al arbitraje, los conflictos individuales, plurales y colectivos´

e) A la conciliación los conflictos individuales que se planteen por el personal de la Comunidad Autónoma Canaria, sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato de trabajo y sobre materia de vacaciones.

f) A la mediación y al arbitraje los conflictos individuales que se planteen por el personal de la Comunidad Autónoma Canaria, sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato de trabajo y sobre materia de vacaciones

Además se asumen los conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en situaciones de huelga para los que se regula un procedimiento específico, obligando a la negociación de los mismos (art. 33) y, en su caso, un arbitraje con plazos muy cortos (art. 34), designándose el árbitro por acuerdo o conforme al procedimiento alternativo que se verá.

Como puede verse por lo indicado, se asume la solución de conflictos individuales, aunque la misma fue objeto de una suspensión en su aplicación, excepto en lo referente al personal de la Comunidad Autónoma.

En todo caso los conflictos citados se sujetan a los procedimientos diseñados si se suscitan en el ámbito territorial que anteriormente se concretó.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pero es claro que el mismo queda comprendido en los conflictos que se enuncian en términos genéricos, pues se alude simplemente a conflictos colectivos, plurales e individuales.

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente incluidos por la misma razón, pero además se alude a ellos expresamente en algunos preceptos, como en el art. 21 al listar los conflictos colectivos que se asumen.

En consecuencia se asumen también los conflictos sobre inaplicación salarial, como se ha dicho, y modificación sustancial de las condiciones establecidas en convenios estatutarios.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Con referencia a los supuestos de ruptura o bloqueo de negociaciones cabe señalar exactamente lo mismo que se acaba de decir, además de que también en el artículo 21 se alude a que pueden someterse a los procedimientos los conflictos de intereses o de ruptura de las negociaciones. No se establece ningún periodo de espera, aunque este puede tomarse en consideración para continuar el procedimiento como mediación en los términos que se analizarán.

No se prevé expresamente el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, que en todo caso quedarían entre los anteriores, pero sí los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento a través de un procedimiento acelerado y diferenciado en los términos ya mencionados.

5º) Régimen jurídico de la conciliación y de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Aunque existe una regulación diferenciada en cuanto a los conflictos individuales y colectivos, se abordarán en conjunto, marcando en su caso las diferencias de regulación (arts. 22 a 25 —conciliación en conflictos colectivos— 26 —mediación en conflictos individuales— 35 a 38 —conciliación en conflictos individuales— 40 mediación en conflictos individuales) y diferenciando entre la conciliación y la mediación.

La conciliación se entiende como obligatoria, en cuanto que sustituye a la que preceptivamente impone la legislación procesal, tanto en conflictos colectivos como individuales. En todo caso la obligatorie-

dad no desborda los efectos propios de esa conciliación pre-procesal, por lo que la incomparecencia de la parte contra la que se dirige el conflicto supone que se dé el acto por intentado sin efecto, entendiéndose el trámite pre-procesal por agotado a todos los efectos en los conflictos jurídicos.

Si comparecen las partes a ellas corresponde decidir si el procedimiento continúa como mediación, bien directamente o bien agotada la conciliación, designando en su caso un mediador.

Es, pues, un procedimiento absolutamente voluntario.

b) El procedimiento de la conciliación y de la mediación.

El mediador debe designarse por unanimidad de entre la lista que facilite el Tribunal, pudiendo designarse también a cualquier otra persona ajena a esa lista, aunque en la mediación individual se señala que en este caso sufragarán ellas los gastos correspondientes.

Ya antes en la conciliación que se celebra ante la sección territorial correspondiente —en los conflictos colectivos— o ante un letrado conciliador adscrito a la misma —en los conflictos individuales— se han podido efectuar propuestas a las partes, pero si se accede a la mediación, el mediador en el plazo de cinco días hábiles o en el superior que le concedan las partes, efectuará una propuesta de solución. En los conflictos individuales se permite al mediador también fijar otro plazo, en cualquier caso no superior a 10 días hábiles.

La propuesta se comunica a las partes que en el plazo de cinco días hábiles deben comunicar si la aceptan o no, entendiéndose el silencio como rechazo de la propuesta, salvo petición al mediador de una ampliación de plazo.

En plazo de cinco días prorrogable por otros cinco, el mediador formula el acta final, expresando los sujetos y las causas por las que se ha rechazado o aceptado su propuesta.

El pacto alcanzado en el trámite de conciliación o mediación pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo adoptado que, en su caso, tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, siempre que se cumplan los requisitos de legitimación legalmente exigibles y el conflicto fuese colectivo. En los conflictos individuales, el acuerdo en conciliación o mediación, tiene el valor de un acuerdo conciliatorio.

En los conflictos individuales, se prevé que el mediador proponga a las partes un arbitraje si su propuesta no es aceptada y en los colectivos se prevé que de existir acuerdo al respecto éste se refleje ya en el acta final de la mediación.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

También se diferencian los trámites arbitrales en los conflictos individuales (arts. 41 y 42) y colectivos (arts. 28 a 32) pero pueden abordarse en conjunto, marcando en su caso las diferencias.

En todos los casos el arbitraje es absolutamente voluntario, descansa sobre el compromiso o convenio arbitral suscrito por las partes, bien en el trámite de conciliación o mediación, bien directamente formulando las partes escrito en tal sentido ante la Sección Territorial correspondiente.

b) *El sistema de designación de árbitros.*

En cuanto a la designación de los árbitros, corresponde en principio a las partes, a cuyo efecto pueden designarlo en la solicitud de arbitraje.

Si no se ha hecho así, en los conflictos colectivos, la Sección Territorial correspondiente presenta a las partes en plazo de tres días hábiles una propuesta de árbitro.

Ante la falta de acuerdo unánime se procede a presentar a las partes una lista impar de la que cada una —por mayoría— descarta nombres alternativos hasta que quede uno sólo que será quien actuará.

Por decisión mayoritaria de ambas partes pueden designar un árbitro que no esté comprendido en el registro de árbitros del TLC, pero en ese caso sufragan ellas los gastos y honorarios.

En los conflictos individuales, la lista de árbitros se les presenta inmediatamente y la falta de acuerdo motiva que se archive el procedimiento. Existe también la posibilidad de designar un árbitro distinto a los del Colegio del TLC, pero con la misma condición de asumir las partes los gastos y honorarios.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Los trámites serán los que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la información que considere necesaria (art. 32).

La tramitación del arbitraje no debe exceder de un mes, salvo acuerdo expreso de las partes, o de quince días hábiles si el conflicto es individual.

Si el conflicto es colectivo, en los 7 días hábiles desde el último trámite, debe emitirse el laudo.

En los conflictos individuales el laudo se dicta finalizado el plazo de audiencia y prueba que no puede exceder de 15 días hábiles.

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante y recurrible igual que los acuerdos en mediación en los términos legalmente establecidos (arts. 32 y 44).

El sistema de designación árbitros que se analizó, garantiza que, a falta de acuerdo entre las partes, en los conflictos colectivos, no en los individuales, el procedimiento pueda tramitarse, pero no hay una clara adaptación a posibles supuestos de arbitrajes que resulten obligados para las partes pero no cuenten con la colaboración de una de ellas en la tramitación y, por tanto, se niegue a suscribir la solicitud arbitral.

En mediación la falta de acuerdo sobre el mediador imposibilita su tramitación, pues se accede a la misma voluntariamente.

La conciliación, como es lógico, sí puede funcionar obligatoriamente en cuanto trámite pre-procesal.

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El Acuerdo Interprofesional citado, como se ha constatado con anterioridad, no es un Acuerdo reciente, sino muy anterior a las reformas legales de los años 2010 y 2011. Lógicamente puede no estar adaptado a las mismas.

Dentro de su ámbito, no se hace expresamente referencia al sometimiento de los conflictos surgidos durante los períodos de consultas

ni contiene ninguna referencia a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

En todo caso podrían entenderse conflictos jurídicos y por tanto quedar englobados en los que sí se recogen en el Acuerdo.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un procedimiento de inaplicación salarial, pero sin duda, el mismo estaría comprendido también en los conflictos colectivos citados.

Existen sistemas que garantizan en los conflictos colectivos la designación de árbitros aunque una de las partes no quiera colaborar en la misma, pero no de mediadores y además es claro que el arbitraje, salvo forzando una interpretación de las reglas establecidas que omitiese las referencias a la solicitud del arbitraje en los términos en los que literalmente está establecida, pudiera desarrollarse en los términos previstos sin la colaboración de todos los afectados.

Pueden existir algunas reglas en materia de plazos que se acomoden mal a las disposiciones legales actualmente en vigor, especialmente al establecer plazos superiores a 15 días, aunque en todo caso se trata de plazos máximos que podrían ser objeto de adaptación a cada conflicto concreto.

El Acuerdo sí que potencia el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva, aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 18 del Acuerdo se señala que en los conflictos colectivos *«de interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos en los que se ha establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión Paritaria con carácter previo a la promoción de cualesquiera procedimientos de solución previstos en el presente título (del Acuerdo)»*.

Con acierto se establecen normas subsidiarias por si la Comisión Paritaria no tiene regulado su funcionamiento y se establece que se dará por cumplido el trámite una vez pasados 20 días hábiles desde la presentación de la solicitud, sin que se produzca la solución (arts. 19 y 20).

En todo caso, en la actualidad este trámite es legalmente obligatorio no pareciendo depender de que los convenios lo establezcan.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales en el ámbito de las Islas Canarias, podría precisar de alguna modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, especialmente en orden a contemplar la posibilidad de mediaciones y arbitrajes que resulten obligados para una de las partes por un compromiso de previo sometimiento y en cuanto a algunas reglas en materia de plazos.

La eficacia directa del Acuerdo garantiza la aplicación general y directa de los procedimientos establecidos, ajustándose así a los términos legales, aunque lo anterior queda matizada por la absoluta voluntariedad en el acogimiento a la mediación y el arbitraje.

Otros aspectos podrían ser modificables pero, en general, con una cierta interpretación de lo ya establecido podrían solventarse sin grandes problemas.

5.16. II ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE RENOVACIÓN Y POTENCIACIÓN DEL TRIBUNAL DE ARBITRAJE Y MEDIACIÓN DE LAS ILLES BALEARS (TAMIB)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en las Illes Balears se encuentra regulado en el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación (en adelante, TAMIB) aprobado por Resolución de 24 de enero de 2005.

Con carácter previo, se ha de señalar que la creación del TAMIB se realizó por Acuerdo Interprofesional de 19 de enero de 1996 entre la Confederación de Asociaciones Empresariales (CAEB), la Unión de Comunidad Autónoma de les Illes Balears de la UGT y CCOO, teniendo como objetivos fundamentales los siguientes:

1º. Racionalizar al máximo el conflicto laboral, buscando soluciones rápidas, económicas y aceptables por ambas partes.

2º. Poner a disposición de los agentes sociales un instrumento articulado que enriquezca la negociación que debe presidir las relaciones empresarios/trabajadores.

3°. Desarrollar, de forma más adecuada, el principio de autonomía colectiva y dar un mayor protagonismo a los agentes sociales.

4°. Reducir la judicialización de los conflictos laborales facilitando una más ágil solución de los mismos de forma más acomodada a los intereses generales.

5°. Fortalecer el entendimiento entre las partes buscando la mayor racionalidad en la solución de los conflictos laborales.

El órgano encargado de la gestión del Acuerdo es el TAMIB, de composición paritaria, teniendo como finalidad dirimir «(...) *la conciliación, la mediación y el arbitraje, en las diferentes controversias laborales, individuales, colectivas o plurales, tanto sean de aplicación e interpretación de normas como de intereses, en cualquiera de sus modalidades, que se susciten entre empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones (...)*» (art. 2). Los procedimientos que establece son, por un lado, el de mediación-conciliación, y, por otro lado, el de arbitraje.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo Interprofesional que se está analizando, firmado por las organizaciones más representativas, se encuadra dentro de lo dispuesto en el art. 83 del ET sobre Acuerdos en materias concretas. En consecuencia, atendiendo a que las partes firmantes ostentan la representatividad exigida por el Título III del ET, el Acuerdo Interprofesional tiene el mismo tratamiento que el que otorga el ET a los convenios colectivos (art. 83.3 del ET).

En un principio, señala el art. 5, que el Acuerdo, «*según el grado de vinculación que determina el artículo sexto, será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales de Les Illes Balears, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier actividad*».

Tiene fijado un ámbito temporal indefinido, permitiéndose su denuncia expresa por parte de cualquiera de las organizaciones fundadoras del TAMIB o de aquellas con legitimación para negociar y acordar un Acuerdo de esta naturaleza, con arreglo a lo establecido en el ET (art. 4).

Cualquier conciliación-mediación intentada o desarrollada sustituye el intento de conciliación o mediación ante el servicio administrativo que exigen artículos como el 63 y el 156 de la LJS (art. 5.2).

Ahora bien, para la intervención del TAMIB en conflictos suscitados «(...) *entre cualquier Administración Pública con personal a su servicio en conflictos laborales, será necesaria la existencia de acuerdo o convenio previo firmado entre los representantes de ambas partes (...)*» (art. 5.4).

2º) *Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51*

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, se ha de distinguir entre, por un lado, el trámite de mediación-conciliación, y, por otro lado, el trámite del arbitraje.

En cuanto al primero, se determina que «(...) *tienen por objeto la conciliación de las partes en conflicto y el intento de solución en mediación de los conflictos planteados ante el Tribunal y es llevado a cabo paritariamente y como órgano unitario por elementos integrantes del cuerpo de mediadores, constituidos en Delegación de Mediación del TAMIB*» (art. 11).

Este trámite de mediación-conciliación tiene carácter preceptivo respecto de los siguientes conflictos (art. 6.1):

a) Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LJS, así como de impugnación de convenios colectivos, en los supuestos en los que fuera necesario, de acuerdo con el artículo 156.1 del mismo cuerpo legal. La intervención del TAMIB en estos casos, 9 sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 156 de la LJS, cuando ésta, en razón del tipo de conflicto, fuera necesaria.

b) Todo conflicto que dé lugar a la convocatoria de una huelga o cierre empresarial.

c) Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. La intervención del TAMIB en estos casos sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 de la LJS cuando ésta, en razón al tipo de conflictos, fuese necesaria.

Siguiendo con el trámite de mediación-conciliación, tiene atribuido carácter voluntario a instancia de parte en los siguientes conflictos (art. 6.1):

a) Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

b) Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva, siempre que así lo solicite cualquiera de las partes que legítimamente integran la comisión negociadora y en el escrito introductorio se concreten los motivos que bloquean la negociación. Así, podrán someterse al TAMIB, los conflictos surgidos durante el período de consulta establecido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, controversias plurales surgidas en supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 52, c) y supuestos de descuelgue empresarial establecidos en los artículos 82.3 y 85.3 del citado cuerpo legal.

c) Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del TAMIB en el transcurso de huelgas.

d) Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional.

Por lo que se refiere al arbitraje, se pueden someter al mismo «(...) *los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de intereses a través de arbitrajes de equidad*» (art. 6.2).

Finalmente, se determinan como conflictos excluidos de la actuación del TAMIB, los siguientes (art. 6.3):

- Los que se planteen entre partes que no reúnan ambas, en el conflicto, la condición respectiva de empresario y trabajador o de sus correspondientes organizaciones representativas.
- Los conflictos individuales que versen sobre pretensiones derivadas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas.
- Los conflictos que versen sobre seguridad social, a excepción de los de carácter colectivo o individual que recaigan sobre seguridad social complementaria, incluidos los planes de pen-

siones sectoriales o de empresa, así como, los que versen sobre las mejoras voluntarias a la acción protectora del sistema de la seguridad social.

- Los conflictos individuales, plurales o colectivos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 de la LJS, a excepción de aquellos casos en los que se haya efectuado por tales Administraciones Públicas expresa adhesión al TAMIB como órgano de solución autónoma y extrajudicial de conflictos laborales.
- Los conflictos de tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales.

Antes de finalizar este apartado se ha de señalar que la Comisión Paritaria del II Acuerdo Interprofesional, ante una consulta realizada sobre la competencia del TAMIB para tramitar expedientes de mediación y arbitraje entre trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas, resolvió que sí que era competente, puesto que «(...) *el Acuerdo Interprofesional es el instrumento válido para asumir la competencia y éste se refiere a todas las empresas y trabajadores de cualquier actividad*» (Resolución de 4 de julio de 2008 (BO Illes Balears de 17 de julio de 2008).

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

El Acuerdo prevé expresamente que conocerá de las controversias que puedan surgir en relación con la inaplicación del régimen salarial previsto e un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (arts. 82.3 y 85.3 del ET). En este sentido, se prevé la posibilidad de que, con carácter voluntario, se someta al trámite de mediación-conciliación (art. 6.1). La legitimación para instar el procedimiento se atribuye a «(...) *los empresarios y trabajadores y/o sus respectivas representaciones afectadas que participen en la correspondiente negociación o período de consultas*» (art. 13 c)).

En consecuencia, existe una referencia expresa a los conflictos que puedan surgir sobre ese aspecto en concreto, pero, en el caso de no existir, se puede interpretar que están dentro de referencias genéricas en la que se señala, entre otras, que el TAMIB es competente de forma voluntaria en el trámite de conciliación-mediación para conocer

de «*los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas establecidos en las legislación laboral o en la negociación colectiva, siempre que así lo solicite alguna de las partes que legítimamente integran la comisión negociadora y en el escrito introductorio se concreten los motivos que bloquean la negociación (...)*» (art. 6.1 b)) y también en la que señala que puede conocer de «*cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional*» (art. 6.1 b)).

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, sin ninguna duda el TAMIB tiene atribuido el conocer, con carácter preceptivo, cualquier conflicto que pueda surgir (art. 6.1 a)). La legitimación la tienen «*(...) todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover conflicto colectivo (...)*» (art. 13.1 a)).

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

En cuanto a los conflictos que se deriven de la ruptura de negociaciones, expresamente prevé el Acuerdo que se someterán al trámite de mediación-conciliación de forma voluntaria «*los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente*» (art. 6.1 a)). En este caso, en el escrito de promoción del procedimiento se deberá hacer constar, expresamente, «*(...) todos y cada uno de los motivos que bloquean la negociación*» (art. 14.2), no recogiendo el Acuerdo referencias en cuanto a posibles plazos de espera.

Por lo que se refiere a los supuestos en que se declare una huelga, se prevé de forma expresa que se debe ir con carácter preceptivo al trámite de mediación-conciliación en «*todo conflicto que dé lugar a la convocatoria de una huelga o cierre patronal*», y, de forma voluntaria, al mismo trámite para los «*conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga*».

En estos supuestos, a la hora de fijar los trámites previos al acto de mediación, el Acuerdo distingue entre si se trata de una huelga de ámbito sectorial o de ámbito inferior al mismo, remitiéndome al punto

siguiente que hace referencia al régimen jurídico de la mediación para concretar estos aspectos.

5º) Régimen jurídico de la mediación

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

El Acuerdo regula, en primer lugar, un procedimiento de mediación-conciliación que tiene por finalidad «(...) *la conciliación de las partes en conflicto y el intento de solución en mediación de los conflictos planteados ante el Tribunal (...)*».

Como se ha señalado con anterioridad, este trámite tiene carácter preceptivo para los siguientes conflictos:

a) Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LJS, así como de impugnación de convenios colectivos, en los supuestos en los que fuera necesario, de acuerdo con el artículo 156.1 del mismo cuerpo legal. La intervención del TAMIB en estos casos sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 156 de la LJS, cuando ésta, en razón del tipo de conflicto, fuera necesaria.

b) Todo conflicto que dé lugar a la convocatoria de una huelga o cierre empresarial.

c) Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. La intervención del TAMIB en estos casos sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 de la LJS cuando ésta, en razón al tipo de conflictos, fuese necesaria.

Por el contrario, tiene atribuido carácter voluntario a instancia de parte en los siguientes conflictos:

a) Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

b) Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva, siempre que así lo solicite cualquiera de las partes que

legítimamente integran la comisión negociadora y en el escrito introductorio se concreten los motivos que bloquean la negociación. Así, podrán someterse al TAMIB los conflictos surgidos durante el período de consulta establecido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, controversias plurales surgidas en supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 52, c) y supuestos de descuelgue empresarial establecidos en los artículos 82.3 y 85.3 del citado cuerpo legal.

c) Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del T.A.M.I.B. en el transcurso de huelgas.

d) Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional.

b) El procedimiento de la mediación.

Con carácter general, se señala que el TAMIB, una vez recibido el escrito introductorio, emplaza a las partes dentro de los cinco días siguientes al de presentación del escrito. Al efecto, designará también las Delegaciones que crea convenientes, componiéndose cada una de ellas de dos mediadores si el conflicto tiene naturaleza individual, mientras que si es colectivo el número será de cuatro a doce miembros (art. 15 a)).

Si el conflicto tiene el carácter de plural, la Delegación estará compuesta por dos miembros, excepto que concurren circunstancias que, constatadas por el Secretario, aconsejen aplicar el criterio número de los conflictos colectivos que se ha apuntado (art. 15 a)). En todo caso, las Delegaciones tienen composición paritaria.

En el supuesto de que la mediación se trata para un supuesto de huelga, en cuanto a su desarrollo se distingue entre si se trata de una huelga de ámbito sectorial o de ámbito inferior.

En el primer caso, *«las partes acuerdan que antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación»*, debiendo transcurrir entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de huelga *«(...) al menos setenta y dos horas»* (art. 15 b)). La mediación debe producirse a solicitud de los convocantes, y en cuanto al procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes de mutuo acuerdo, prorroguen ese plazo.

La comparecencia a la mediación es obligatoria para las partes. En la convocatoria formal de la huelga, se deberá hacer constar expresamente que se ha intentado la conciliación, puesto que, en caso contrario, se entenderá que la huelga no está debidamente convocada (art. 15 b)).

En el segundo supuesto, el trámite de la mediación debe resolverse en un plazo máximo de setenta y dos horas desde la petición de la mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. La comparecencia de las partes también es obligatoria (art. 15 c).

El acto de la mediación, como su nombre indica, intentará la conciliación de las partes en conflicto (art. 16). La Delegación de Mediación, una vez reunida toda la documentación y escuchadas todas las partes, realizará una o varias propuestas de solución del conflicto que le haya planteado.

Transcurridos quince días hábiles desde que se haya instado el procedimiento, se dará el mismo por terminado, reanudándose los plazos de caducidad fijados por la normativa.

De la finalización del mismo se levantará la correspondiente Acta, que contendrá la conclusión del acto que puede ser Acuerdo o Sin Acuerdo. En el primer supuesto, si el conflicto era colectivo, el mismo tiene la misma eficacia que lo estipulado en el convenio colectivo —siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación necesaria—, si es un conflicto individual, los efectos del acuerdo tienen fuerza ejecutiva entre las partes que intervienen no siendo necesaria la ratificación ante un Juez o Tribunal, y si, finalmente, se trataba de un conflicto de interpretación de una norma o convenio colectivo, se comunicará a la Administración Laboral para que proceda a la correspondiente publicación (art. 16.5).

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Literalmente señala el Acuerdo que el procedimiento de arbitraje requiere «(...) *la previa manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral*» (art. 17.1), que «(...) *deberá expresar la voluntad inequívoca de someter la solución de todas las cuestiones litigiosas, de algunas de*

esas cuestiones o de cualquiera individualizada, a la decisión arbitral, así como de expresas la sumisión a la obligación de cumplir con tal decisión». (art. 17.2).

El convenio arbitral se tiene que formalizar por escrito, documento que obliga «(...) a las partes a estar y pasar por lo estipulado en la decisión arbitral (...)» (art. 17.2).

En cuanto a los conflictos que pueden someterse a arbitraje son «(...) los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de intereses a través de arbitrajes de equidad» (art. 6.2).

Este procedimiento se puede iniciar directamente o una vez finalizado el trámite de mediación sin acuerdo entre las partes (art. 19).

b) El sistema de designación de árbitros.

El TAMIB está integrado por el cuerpo de árbitros laborales compuesto por personas de probada y reconocida experiencia y conocimiento en el campo de las relaciones de trabajo.

Cualquier ampliación o modificación de la actual composición debe contar con el acuerdo unánime de las organizaciones fundadoras del TAMIB, admitiéndose, con carácter excepcional, que las partes puedan proponer un árbitro no perteneciente al cuerpo de árbitros del TAMIB que deberá ser refrendado por las organizaciones fundadoras del TAMIB (art. 18).

En cuanto al sistema de designación, el Secretario del Tribunal facilita a las partes, «(...) en el plazo de dos días hábiles desde el des-acuerdo en Mediación o la presentación directa del escrito introductorio, la lista de integrantes del Cuerpo de Árbitros, con el fin de que de mutuo acuerdo designen el árbitro o árbitros que han de dirimir el conflicto, siempre en número impar, dentro del plazo de veinticuatro horas siguientes» (art. 20 a).

El número máximo de árbitros designados será de cinco. En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo en la designación de árbitros, «(...) el Tribunal solicitará de ambas representaciones la elección de una terna elegida de entre los componentes del cuerpo de

árbitros, constituyéndose en árbitro el que se halle comprendido en ambas ternas» (art. 20 b). En el supuesto de que las dos representaciones hubieren consensuado un número de árbitros superior a uno, se aplica el mismo procedimiento para cada uno de los árbitros.

Si las ternas respectivas se conforman con árbitros diferenciados, cada una de las representaciones podrá proceder a tachar dos nombres de la representación contraria, añadiéndose a los dos nombres un tercero, por el sistema de insaculación (art. 20 c)).

Por último, de la terna final resultante, cada representación podrá tachar un nombre, constituyéndose en árbitro la persona que finalmente resta o, en su caso, las que resulten después de operar en la forma establecida para cada terna, cuando el número consensuado de árbitros sea superior a uno.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Una vez constituido el Tribunal de Arbitraje, *«(...) en los tres días hábiles siguientes (...) convocarán una reunión conjunta de las partes, a las que podrán comparecer por sí mismos o por medio de representantes debidamente acreditados, en su caso acompañados de sus respectivos asesores»* (art. 20 f)).

Una vez oídas las exposiciones de ambas partes y analizada toda la documentación del expediente, e intentada sin efecto la aproximación de las posturas respectivas, *«(...) el árbitro o árbitros dictará laudo en forma motivada en el plazo máximo de siete días hábiles (...)»*, pudiendo excepcionalmente prorrogarse este plazo, sin que en ningún caso pueda dictarse transcurridos más de veinte días hábiles desde la designación, cuando la trascendencia y la naturaleza del conflicto así lo demande (art. 20 g)).

Se prevé la posibilidad de que *«en cualquier estado del procedimiento previo a la resolución arbitral, los árbitros (...) podrá solicitar de ambas partes o alguna de las partes la aportación de documentación que pudiera ser de interés, así como informes o peritajes, para la constatación de aspectos importantes del conflictos, que igualmente deberá ser entregada antes de que se proceda a dictar la correspondiente resolución»* (art. 20 h)). En estos casos, el plazo para dictar la resolución arbitral queda interrumpido.

Para el caso de que no se produjera unanimidad en el criterio de los árbitros, la resolución arbitral debe ser emitida por mayoría simple, pudiendo constar en el laudo el voto discrepante.

d) *El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.*

Señala el Acuerdo que el laudo tiene carácter vinculante y fuerza ejecutiva para las partes.

Una vez notificado a las mismas, en el plazo máximo de dos días, se permite que, de oficio o a instancia de parte, se aclare algún «(...) *concepto oscuro o suplir cualquier omisión que contenga algún punto del laudo arbitral y siempre a cuestiones referidas al arbitraje*» (art. 21).

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

La reforma laboral, encabezada por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tuvo como uno de sus objetivos la potenciación de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos.

Así se puede constatar en su Exposición de Motivos, en la que literalmente señala en relación con las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 del ET, que *«se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva»*, puesto que *«tales medios han demostrado su valor y eficacia como sistemas que evitan la judicialización de los conflictos laborales, permitiendo que los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo se lleven a cabo con agilidad para el empresario y con garantías para los trabajadores, disminuyendo la conflictividad laboral, en especial en aquellos casos en que estos mecanismos se incardinan en instituciones creadas mediante acuerdo de las organizaciones empresariales y sindicales en el ámbito correspondiente»*.

Esa misma potenciación se encuentra en las reformas introducidas en el artículo 82 del ET, que tienen como finalidad, entre otras, impulsar la utilización de medios extrajudiciales para solucionar las posibles discrepancias que puedan surgir en orden a la inaplicación salarial.

En relación con el Acuerdo de las Illes Balears, que se analiza en este apartado, contiene referencias, como ya se ha señalado, en relación a someter al procedimiento de mediación-conciliación los conflictos que puedan surgir durante el período de consultas y de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no reflejan la posibilidad incluida

en la nueva redacción de los arts. 40 y 41 del ET de que el empresario y la representación legal de los trabajadores acuerden, en cualquier momento, *«la sustitución del periodo de consultas (...) por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo»*.

Asimismo, en relación con este aspecto, se señala en el Acuerdo que el procedimiento de mediación *«(...) no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos en la Ley»* (art. 15 d), que tras la nueva redacción es de no más de quince días. Sería conveniente, que dado el nuevo espíritu legal de limitar los plazos, se incluyera expresamente el plazo fijado legalmente.

Por lo que se refiere a las discrepancias en orden a la inaplicación del régimen salarial acordado en un convenio, en el Acuerdo hay referencia en cuanto al sometimiento, de forma voluntaria, al procedimiento de mediación-conciliación, pero no hay ninguna referencia en cuanto a la existencia de un compromiso previo de sometimiento al arbitraje.

Finalmente, se ha de valorar positivamente la atención a las comisiones paritarias de los convenios colectivos que realiza en el Acuerdo cuando en el art. 6 in fine dispone que *«independientemente a la función mediadora, conciliadora y arbitral en los conflictos laborales expuestos, el TAMIB realizará una actividad preventiva al objeto de tratar de evitarlos en origen. Esta actividad consistirá en la colaboración personal y material en la negociación colectiva y, muy especialmente, con las comisiones paritarias de los convenios colectivos»*.

Esto se materializa en aspectos como el del art. 14.3 del Acuerdo en el que se establece que en el escrito introductorio en el que se solicite la intervención del TAMIB se deberá acompañar *«(...) la acreditación de haberse instado la preceptiva intervención previa de las Comisiones Paritarias de los Convenios o pactos colectivos, allí donde el articulado lo contemple en casos de conflictos de interpretación o aplicación de dichos convenios o pactos»*.

A lo anterior se añade que el Acuerdo determina en el art. 14.4 que en aquellos ámbitos en que exista una Comisión Paritaria que tenga funciones de mediación, *«la controversia deberá someterse a la misma, para poder dar trámite al Escrito Introductorio de Mediación»*.

A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio Convenio, la intervención de la Comisión Paritaria se considera efectuada

cuando se da por concluido el trámite sin acuerdo o, en todo caso, si transcurriesen 15 días naturales desde la recepción de la solicitud y tal Comisión Paritaria no actuara.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el II Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y potenciación del Tribunal De Arbitraje y Mediación de las Illes Balears, se caracteriza por contener previsiones que permiten establecer que es un acuerdo que está bastante adaptado a las distintas previsiones legales existentes en orden a la solución extrajudicial de conflictos, pero que precisa realizar una modificación del mismo con la que se adapte a las últimas reformas aprobadas que persiguen aún más la potenciación de estos procedimientos.

5.17. VI ACUERDO INTERPROFESIONAL DE CANTABRIA SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES.

El sistema de solución extrajudicial de conflictos en Cantabria se encuentra regulado en el VI Acuerdo Interprofesional sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 22 de junio de 2010 y aprobado por Resolución de 5 julio de 2010.

El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante, ORECLA) se constituyó en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria para la resolución extrajudicial de conflictos laborales, suscrito el 6 de mayo de 1996 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad Autónoma.

El principal objetivo por el que se creó fue el de establecer el cauce natural para la solución de los conflictos laborales, puesto que se estima que ha de basarse en la negociación de las partes y, sólo en última instancia, cuando lo anterior no es posible, se ha de acudir a la vía judicial. Con ello, se ofrece a *«(...) trabajadores y empresas un sistema transparente, imparcial, de amplia aceptación y madurez suficiente para que las partes en conflicto acepten su intervención (...) [pudiendo] resolver sus conflictos de forma menos traumática posible y lejos de formalismos, maneras y funda-*

mentos que, si bien son indudablemente necesarios en los órdenes jurisdiccionales, en vía transaccional pasan a un segundo plano» (Exposición de Motivos).

Al igual que en la Comunidad Autónoma analizada anteriormente, los sistemas de resolución que establece son, por un lado, el de mediación-conciliación, y, por otro lado, el de arbitraje.

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

El Acuerdo establece en el art. 4 que es *«(...) de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Cantabria».*

Tiene fijado un ámbito temporal indefinido, permitiéndose su denuncia, con carácter general, a intervalos de cinco años, a contar desde la fecha de su firma a cada organización signataria del Acuerdo, con seis meses de antelación (art. 3).

La presentación de una demanda judicial de conflicto colectivo requiere agotar el trámite mediador-conciliador ante el ORECLA, cumpliendo también este trámite la exigencia de conciliación previa a la judicial que establecen los arts. 63 y ss. de la LJS (art. 4.2 y 4.3), incluidos los previstos en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo.

Ahora bien, para la intervención del ORECLA en conflictos suscitados *«(...) entre cualquier Administración Pública con personal a su servicio en conflictos laborales distintos a los colectivos jurídicos (...), será necesaria la existencia de acuerdo o convenio previo firmado entre los representantes de ambas partes (...）」* (art. 4.4).

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

A la hora de determinar los conflictos afectados por este Acuerdo, se ha de distinguir entre, por un lado, el trámite de mediación-conciliación, y, por otro lado, el trámite del arbitraje.

En cuanto al primero, se distingue a su vez entre la atribución de carácter preceptivo, de carácter obligatorio por pacto a través de

cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso, o de carácter voluntario.

Se someterán con carácter preceptivo al procedimiento de mediación-conciliación, los siguientes tipos de conflictos laborales (art. 5 a)):

I. Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el art. 153 de la LJS. Con ello, la intervención del ORECLA cumple el requisito de conciliación previa que exigen los arts. 63 y ss. de la LJS.

II. Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA en estos casos cumple el requisito de la conciliación previa exigido en los artículos 63 y siguientes la LJS.

Se le atribuye al procedimiento de mediación-conciliación el carácter de obligatorio por pacto a través de cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso, de los siguientes conflictos (art. 5 b)):

I. Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga.

II. Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo o individual, debido a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

III. Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los siguientes conflictos (art. 5 c)):

I. Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de los servicios mínimos en caso de huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del ORECLA en el transcurso de huelgas.

II. Conflictos que se susciten en la negociación de los acuerdos de interés profesional regulados en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

III. Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo.

Por lo que se refiere al arbitraje, son susceptibles de someterse al mismo los siguientes conflictos (art. 5.2):

- Los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos.
- Los conflictos derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores.
- Cuantos otros conflictos las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de interés, a través de arbitrajes de equidad.

Se determina que sí quedan sometidos a los procedimientos de resolución extrajudicial los conflictos que recaigan sobre mejoras adoptadas en convenios colectivos o pactos individuales sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

Finalmente, quedan expresamente excluidos de tramitación ante el ORECLA los conflictos que versen sobre Seguridad Social, y, en ningún caso, será posible acudir al arbitraje en los casos de reclamaciones de salarios pendientes de pago por los que en caso de insolvencia de la empresa, pudiera desprenderse responsabilidad del FOGASA, ni tampoco en conflictos de los que pueda derivarse la extinción de la relación laboral, debiendo acudir, exclusivamente, al trámite de mediación-conciliación.

En todo caso, el trámite de mediación-conciliación podrá obviarse cuando las partes acuerden voluntariamente someterse al procedimiento de arbitraje, siempre que la materia no esté excluida de este último.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

No existe referencia expresa en cuanto al procedimiento que debe de seguirse para el caso de que surjan discrepancias en la negociación de un acuerdo que pretenda la inaplicación salarial adoptada en un convenio colectivo de ámbito superior a la empresa (art. 82.3 del ET), pudiendo entenderse que están incluidos en las referencias genéricas, entre otras, en las que se señala la competencia respecto de cualquier conflicto jurídico laboral (art. 5.1 a) (mediación-arbitraje) o en los conflictos derivados de una decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores (art. 5.2).

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, están expresamente atribuidos al trámite de mediación-conciliación de forma preceptiva (art. 5.1), y al trámite del arbitraje (art. 5.2).

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga.

Con referencia a los supuestos de ruptura/bloqueo de negociaciones, se prevé el sometimiento, con carácter obligatorio por pacto a través de cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso, al procedimiento de mediación-conciliación, tal y como determina el art. 5.1 b) en cuanto a «(...) *los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo individual, debido a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente*».

Al mismo procedimiento y con el mismo carácter se prevé el sometimiento de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga (art. 5.1), cambiando el carácter de esa mediación-conciliación a voluntario cuando los conflictos que se susciten sean en orden a la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de los servicios mínimos y, análogamente, cualquier solicitud de intervención del ORECLA en el transcurso de las huelgas (art. 5 c)).

En estos supuestos, la solicitud de mediación-conciliación debe presentarse con, al menos, cinco días antes de antelación a la fecha de comienzo de la huelga. En esa solicitud se incluirán los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga (art. 19).

El ORECLA debe en un plazo de veinticuatro horas atender la solicitud y celebrar el acto de mediación-conciliación antes de tres días hábiles siguientes a la solicitud.

5º) Régimen jurídico de la mediación

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.

Como se ha señalado anteriormente, al procedimiento de mediación-conciliación se le han atribuido tres caracteres diferentes, pre-

ceptivo, obligatorio y voluntario, atendiendo a los conflictos que se le planteen.

Se someterán con carácter preceptivo al procedimiento de mediación-conciliación, los siguientes tipos de conflictos laborales:

I. Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el art. 153 de la LJS.

II. Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. La intervención del ORECLA en estos casos cumple el requisito de la conciliación previa exigido en los artículos 63 y siguientes la LJS.

Se le atribuye al procedimiento de mediación-conciliación el carácter de obligatorio por pacto a través de cláusula de sumisión incorporada al Convenio de aplicación o pacto expreso, de los siguientes conflictos:

I. Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga.

II. Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo o individual, debido a la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

III. Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

Finalmente, este procedimiento tiene carácter voluntario respecto de los siguientes conflictos:

I. Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y cumplimiento de los servicios mínimos en caso de Huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del ORECLA en el transcurso de huelgas.

II. Conflictos que se susciten en la negociación de los acuerdos de interés profesional regulados en la Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajo Autónomo.

III. Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo.

b) *El procedimiento de la mediación.*

Con carácter general, cada órgano mediador-conciliador está compuesto por un secretario de actas y dos mediadores-conciliadores (art. 7).

El cuerpo de Mediadores-conciliadores se compone de dos grupos, el Grupo fundacional —que son las personas designadas por las organizaciones fundacionales firmantes del Acuerdo- y el Grupo Mixto —formado por aquellas personas que designen las organizaciones y asociaciones empresariales y sindicales, que no sean firmantes del Acuerdo, en un 50% respectivamente- (art. 10.1).

La lista de las personas que componen el Cuerpo de Mediadores-Conciliadores se facilita a los que han demandado los servicios del ORECLA, puesto que las partes tienen reconocido el derecho de elección (art. 12.4). En concreto, *«(...) si la designación debe hacerla la empresa o empleador, se efectuará de entre los mediadores propuestos por las Organizaciones Empresariales, (...) si la designación debe hacerla el trabajador o trabajadores se efectuará de entre los mediadores propuestos por las Organizaciones Sindicales»* (art. 12.4).

En un principio, la oficina del ORECLA asigna provisionalmente un mediador, que, en todo caso, está subordinada a la elección efectuada por las partes.

Estos órganos realizarán propuestas, que nacen de las deliberaciones del mismo, requiriendo *«(...) que la propuesta cuente con el voto favorable de la mayoría de sus componentes (...)*» (art. 7.1).

Respecto de este procedimiento de mediación-conciliación se señala lo siguiente (art. 14):

a) La equiparación de la mediación-conciliación del ORECLA a la conciliación del art. 63 de la LJS implica que, presentada solicitud de mediación-conciliación al ORECLA se produce la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción.

El cómputo de la caducidad y de la prescripción se reanudará o reiniciará, respectivamente, al día siguiente de finalizada la mediación-conciliación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación, sin que ésta se haya celebrado.

b) En el caso de conflictos surgidos por discrepancias en el período de consultas, exigido por los artículos 40, 41, 47, y 51 del

ET, la interposición del trámite de mediación y conciliación ante el ORECLA no supondrá la ampliación de los plazos previstos en la Ley.

El pacto alcanzado en el trámite de mediación-conciliación pondrá fin al conflicto, estando las partes obligadas a cumplir lo establecido en el acuerdo conciliatorio (art. 14).

En el caso concreto de un conflicto colectivo, el acuerdo adoptado tendrá la misma eficacia que lo estipulado en un convenio colectivo, mientras que si se trata de un conflicto individual, lo acordado tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, con las mismas garantías de ejecución previstas en la LJS (art. 14.2).

Se dará por terminado el procedimiento de mediación-conciliación sin avenencia, cuando transcurridos quince días hábiles desde que se inste el procedimiento, no se hubiere llegado a un acuerdo o aceptado algunas de las propuestas efectuadas, salvo que las partes soliciten una prórroga de dicho plazo, excepto para las materias sujetas a plazos de caducidad.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

Determina el art. 20 que el procedimiento de arbitraje *«requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, cuyo laudo será de obligado cumplimiento»*.

Son susceptibles de someterse al sistema del arbitraje los siguientes conflictos (art. 5.2):

- Los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos.
- Los conflictos derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores.
- Cuantos otros conflictos las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de interés, a través de arbitrajes de equidad.

En ningún caso, es necesario agotar el procedimiento de mediación-conciliación para poder acudir al arbitraje, y asimismo, se puede acudir al procedimiento de arbitraje tras haber agotado aquel.

b) El sistema de designación de árbitros.

En cuanto a la designación de los árbitros, el derecho «(...) es competencia exclusiva de las partes, que podrán delegarla en el ORECLA, o someterse al procedimiento descrito en el apartado tercero del art. 22 del Acuerdo» (art. 13.5).

El escrito de promoción del procedimiento de arbitraje debe expresar el nombre del árbitro o árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el ORECLA la designación de los mismos (art. 20.2).

En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado la designación, «el ORECLA presentará a las partes promotoras del arbitraje, y en el plazo de tres días, la lista que compone el Cuerpo de Árbitros del ORECLA de la que una y otra parte, por mayoría, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un número de nombres igual al número de árbitros del Órgano Arbitral establecido por las partes (...)», y si finalmente no hay acuerdo en el número de árbitros «(...) el Órgano Arbitral se compondrá de un solo árbitro» (art. 22.3).

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Con referencia a los plazos establecidos, la actividad del Órgano Arbitral «(...) comenzará inmediatamente tras su designación» (art. 23).

Las partes podrán acordar un plazo para la emisión del laudo. En el caso de no hacerlo, «(...) éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del Órgano Arbitral (...)», pudiendo este excepcionalmente prorrogar ese plazo mediante resolución motivada, «(...) debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles» (art. 24.1).

d) El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.

El contenido del laudo arbitral es vinculante e inmediatamente ejecutivo, excluyendo cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia (art. 26).

No obstante, el propio acuerdo establece en el art. 25 que el laudo arbitral «(...) sólo podrá ser recurrido, en el plazo de treinta días que prevé el art. 67.2 de la LPL, ante el Juzgado de lo Social y mediante el procedimiento de impugnación de convenios si es de índole colectiva, por alguno de los siguientes motivos:

a) El Órgano Arbitral se haya excedido de sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al escrito de promoción o compromiso arbitral.

b) El procedimiento seguido haya vulnerado notoriamente los principios que han de guiarlo.

c) Se rebase el plazo establecido para dictar el laudo.

d) El laudo vulnere derechos fundamentales, derecho necesario o el principio de norma mínima».

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

El VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria, como se ha constatado con anterioridad, es uno de los Acuerdos que tienen una fecha más reciente. No obstante, eso no nos debe hacer pensar que es el que se ha adaptado de forma más adecuada a todos los cambios normativos.

Dentro de su ámbito, expresamente se hace referencia al sometimiento al trámite de mediación-conciliación de los conflictos derivados durante el período de consultas de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, pero no contiene ninguna referencia en orden a la sustitución de ese período de consultas por el trámite de mediación o arbitraje.

Asimismo, este Acuerdo no contiene ninguna mención expresa a la forma de solventar las posibles discrepancias que pueden surgir en la negociación de un descuelgue salarial, aspecto que sí debería haber rectificado dada su aprobación reciente.

No obstante, sí que se ha de señalar como positivo que el ORECLA se fija como función potenciar el funcionamiento de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, para dar efectividad a los órganos de administración en la negociación colectiva (Exposición de Motivos), aspecto que va en consonancia con el espíritu de las últimas reformas laborales aprobadas. En el art. 13 del Acuerdo se señala que *«los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios colectivos o pactos colectivos que hayan establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión con carácter previo a la utilización de los procedimientos del ORECLA»*.

En el caso de incumplimiento de este trámite, y por voluntad de todas las partes, podrá acordarse de que el propio ORECLA realice una consulta a la comisión paritaria que corresponda.

En el caso de que la Comisión Paritaria resuelva la consulta, se notifica a las partes, y así pueden ellas solicitar la reanudación de la conciliación-mediación. De no contestar, o una pasados 15 días hábiles, el ORECLA citará a las partes para un nuevo acto de mediación-conciliación.

8º) Conclusiones

Como conclusión se ha de señalar que el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales precisa de una modificación en su regulación tras la aprobación de las recientes medidas que impulsan los medios de solución extrajudicial, debiendo de abordar expresamente aspectos como las discrepancias en materia de inaplicación salarial.

5.18. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA PARA LOS AÑOS 2005-2007 (Y SUCESIVOS)

El sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales en Cataluña se encuentra regulado en la Resolución TRI/2921/2005, de 21 de julio, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña para los años 2005-2007.

Este Tribunal de conciliación, mediación y arbitraje se constituyó en virtud del Acuerdo Interprofesional de Cataluña suscrito el 7 de noviembre de 1990, con el objetivo de establecer un sistema extrajudicial y extraadministrativo de solución de la conflictividad laboral.

Con la finalidad de mejorar su organización, funcionalidad y operatividad, el Tribunal Laboral de Cataluña encauza sus actuaciones a través de Delegaciones territoriales y sectoriales, cuerpo de conciliadores, comisión de mediación, delegaciones especiales, comisiones técnicas (labores de peritaje, dictamen o informe (art. 19) y cuerpo de árbitros (art. 7).

1º) La aplicabilidad del Acuerdo

Se le fija al Acuerdo una vigencia indefinida, pudiendo *«(...) cualquier organización firmante (...) denunciarlo comunicándolo a las restantes con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que se pretenda finalizar su vigencia»* (art. 3) y su ámbito territorial, obviamente, abarca a la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Por otro lado, como se verá, el Acuerdo y el Reglamento, pese a que por sus características podrían tener eficacia directa sin necesidad de mayores trámites, parten de la absoluta voluntariedad en el acogimiento a los procedimientos, sustituible en algún caso por pactos colectivos en los convenios de aplicación o por pactos de empresa en los que se formule la adhesión a los procedimientos.

La aplicabilidad queda condicionada, así, por las decisiones de las partes en conflicto o negociadoras de los convenios, remitiéndonos al respecto a lo que se dirá y a las normas de adaptación a las recientes reformas laborales que se han adoptado y que serán objeto de comentario en el apartado correspondiente.

2º) Ámbito objetivo y regulación de los conflictos de los arts. 40, 41, 47 y 51

Se determina en el art. 6 como cometido general del Tribunal Laboral el de *«(...) promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de interés, en cualquiera de sus modalidades, así*

como los conflictos individuales con las limitaciones contenidas en la disposición adicional primera».

Las funciones concretas asignadas al Tribunal Laboral serán las siguientes:

a) Conciliación en los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento establecido en el artículo 14 del Reglamento, a los efectos de lo determinado al respecto en la LPL.

b) Mediación en los expedientes de conflictos laborales que se sometan al trámite previsto en el artículo 16 de este Reglamento, que se analizará posteriormente.

c) Conciliación y Mediación en la negociación de convenios colectivos o pacto de empresa cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la Comisión Negociadora así lo solicite.

d) Conciliación y Mediación respecto a las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos períodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 52 c) del ET.

e) Conciliación y Mediación al objeto de fijar los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral, de acuerdo con el procedimiento regulado en el artículo 15 del Reglamento.

f) Conciliación y Mediación en conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades.

g) Conciliación y Mediación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

h) Arbitraje, de acuerdo con lo establecido en los artículos 17 y 18 del propio Reglamento.

3º) La regulación del descuelgue salarial y de los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios

En la enumeración establecida en el art. 6 del Reglamento en cuanto a la determinación de los conflictos competencia del Tribunal Laboral, no hay ninguna referencia expresa a los conflictos que

puedan surgir durante el período de consultas en orden a inaplicar el régimen salarial adoptado en un convenio colectivo de ámbito superior al de empresa (art. 82.3 ET). Sin embargo, se ha de entender que los mismos entran dentro de su ámbito en las referencias genéricas en orden a que conocerá a través de la mediación de los conflictos laborales «(...) tanto colectivos, plurales como los individuales (...), bien sean de interés o jurídicos» (art. 16), o a través del arbitraje «(...) de las cuestiones litigiosas surgidas o que pueden surgir en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual (...)» (art. 17).

Ello, además, se confirma cuando el Reglamento atribuye a la Comisión Técnica de Economía y Previsión Social Complementaria los análisis y estudios en relación con aspectos técnicos y económico-financiero de la empresa, en relación, entre otros, con la «(...) solicitud de acogerse a cláusulas de inaplicación salarial previstas en Convenio colectivo por motivos económicos (...) o la aplicación de conceptos salariales directamente relacionados con la situación económica de la empresa (Anexo 2 a) y c)).

Por lo que se refiere a los conflictos de interpretación y aplicación de convenios expresamente aparecen señalados en el art. 6 del Reglamento, cuando señala que será cometido del Tribunal Laboral «(...) promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de interés (...)», pudiéndose también entender incluidos dentro de las referencias genéricas de que el Tribunal Laboral conocerá de las cuestiones litigiosas que surjan siempre que no estén incluidas en las excepciones.

4º) Los conflictos derivados de la ruptura de negociaciones y de la huelga

Expresamente se someten al trámite de conciliación y mediación «(...) la negociación de convenios colectivos o pacto de empresa cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la comisión negociadora así lo solicite» (art. 6 c)), pudiendo entenderse que pueden someterse también al trámite del arbitraje como consecuencia de que están en su ámbito cualquier cuestión litigiosa, de carácter colectiva o individual, de intereses o jurídica» (art. 17).

En cuanto a los conflictos en materia de huelga, se encuentran referenciados dentro del trámite de conciliación y mediación los que puedan surgir «(...) *al objeto de fijar los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral*» (art. 6 e)).

Asimismo, pueden someterse, si así lo deciden las partes, al arbitraje en la medida en que su ámbito objetivo está fijado de forma muy genérica, dando cabida prácticamente a cualquier tipo de conflicto.

En este sentido, se crea una Delegación específica, que concretará esos aspectos (Delegación del Tribunal Laboral de Cataluña en materia de servicios de mantenimiento, art. 15). El acto conciliatorio, dadas las características especiales del conflicto, debe celebrarse dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presentación del escrito introductorio.

En el caso de que ambas representaciones, de común acuerdo, se sometan al arbitraje de la propia Delegación del Tribunal Laboral de Cataluña que ha intervenido en la conciliación, el laudo debe dictarse en el plazo de 2 días hábiles desde la fecha de sometimiento al arbitraje (art. 15 y 18.5).

5º). Régimen jurídico de la conciliación y de la mediación

5º.1.) Régimen jurídico de la conciliación.

a) Características.

A diferencia de otros Acuerdos analizados anteriormente, en el del Tribunal Laboral de Cataluña la conciliación se encuentra regulada en el Reglamento.

Esta función la puede desempeñar respecto de los siguientes conflictos:

a) Los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento establecido en el artículo 14 del Reglamento, a los efectos de lo determinado al respecto en la LJS. Se tratará de conflictos laborales colectivos, plurales o individuales, de interés o jurídicos (art. 14.1).

No será competente, mientras no determine lo contrario el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo

Interprofesional, de los expedientes que versen «(...) *sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones), reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical*» (Disposición Adicional Primera).

Será requisito imprescindible la libre y expresa voluntad de sometimiento de trabajadores y empresarios, entendiéndose otorgado el consentimiento cuando, tras la solicitud por una de las partes, comparece la otra ante la citación y accede a la celebración del acto de conciliación (art. 14.1).

Asimismo, se considera otorgado el sometimiento previo y voluntario de trabajadores y empresarios afectados por un conflicto a los procedimientos de conciliación, «(...) *sin necesidad de expreso sometimiento, cuando en el convenio colectivo aplicable en Cataluña o acuerdo suficiente, se incluya una cláusula en la que las partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito personal de dicho convenio, se sometan expresa y colectivamente a los procedimientos (...)*», aplicándose este aspecto también en los convenios de ámbito estatal, «(...) *si bien limitado a los trabajadores y empresas o centros de trabajo ubicados en la comunidad autónoma de Cataluña, cuando así se establezca, expresamente, en el propio convenio o cuando las respectivas comisiones paritarias de interpretación suscriban un acuerdo de sometimiento a los procedimientos de conciliación (...)*» (art. 14.1).

b) En la negociación de convenios colectivos o pacto de empresa cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la Comisión Negociadora así lo solicite.

c) Discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos períodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 52 c) del ET.

e) Fijación de los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral, de acuerdo con el procedimiento regulado en el artículo 15 del Reglamento.

f) Conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades.

g) En materia de Seguridad y Salud Laboral.

b) El procedimiento de la conciliación.

Por lo que se refiere a los aspectos más relevantes del procedimiento de conciliación, si el conflicto es de carácter colectivo o plural, las Delegaciones del Tribunal Laboral de Cataluña estarán compuestas por 4 miembros.

Por el contrario, si el conflicto tiene carácter individual, o colectivo o plural que afecte a una empresa que tenga menos de 30 trabajadores, la Delegación estará formada por 2 miembros (art. 7 a)).

La designación concreta de los conciliadores la realizan las respectivas organizaciones, de entre la lista de conciliadores que, a tal efecto, aporte cada una de ellas.

Una vez interpuesto el escrito introductorio, el Tribunal Laboral citará a las partes dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la presentación (art.14.4). La asistencia al acto es obligatoria, en el supuesto de no asistir la parte interesada no solicitante se formalizará el acta de Conciliación intentada sin efecto, y si no asiste ninguna se archivará el expediente (art. 14.5).

En el caso de no llegar a un acuerdo, la Delegación «(...) ofrecerá a las partes la posibilidad de someterse al trámite de mediación o arbitraje (...)» (art. 14.9). De llegarse a un acuerdo, el pacto pondrá fin al conflicto con la obligación de cumplir el acuerdo conciliatorio, que tiene los efectos y garantías fijados en la LJS.

5º.2.) Régimen jurídico de la mediación.

a) La voluntariedad u obligatoriedad y sus características

Se atribuyen, con carácter general, al procedimiento de la mediación «*los conflictos laborales, tanto colectivos, plurales como los individuales con las excepciones establecidas en la Disposición Adicional Primera (...), bien sean de interés o jurídicos (...)*» (art. 16).

Luego, en concreto, aparecen referenciados como que se someten al trámite también los siguientes conflictos, que se puede entender que ya se encontraban dentro de la referencia genérica (art. 6):

- Los expedientes de conflictos laborales que se sometan al trámite previsto en el art. 16 del Reglamento («*Los conflictos laborales, tanto colectivos, plurales como los individuales con las excepciones establecidas en la Disposición Adicional Pri-*

mera de este acuerdo, bien sean de interés o jurídicos, podrán ser sometidos al Tribunal Laboral a efectos de intento de solución de los mismos por la vía de la mediación ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (CMTLC)».

- La negociación de convenios o pacto de empresa cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la Comisión Negociadora así lo solicite.
- Las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos períodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 52 c) del ET.
- Fijación de los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y cuya determinación no sea competencia de la autoridad laboral.
- Conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades.
- En materia de seguridad y salud laboral.

Como se ha señalado brevemente, la mediación se realiza ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña. Tiene una composición permanente formada por 26 mediadores, que, a su vez, pueden formar parte del cuerpo de conciliadores del Tribunal Laboral de Cataluña (art. 7 b)).

Las partes se han de someter al procedimiento de forma voluntaria, ya sea porque han agotado el acto de conciliación previo o, sin ocasión de éste, mediante la solicitud directa de ambas representaciones, puesto que ha de ser un sometimiento consensuado (art. 16.2).

Ese sometimiento puede ser expreso o tácito, mediante la inclusión de cláusula genérica de sometimiento al trámite de mediación en convenio colectivo o pacto de empresa (art. 16.1 y 2 del Reglamento). Existe un modelo normalizado para someterse expresamente.

b) El procedimiento de la mediación.

El procedimiento de mediación se ha de celebrar en el plazo máximo de 3 días hábiles en la sede del Tribunal Laboral de Cataluña, en Barcelona, salvo si ambas representaciones solicitan que se lleve a

cabo en las sedes del propio Tribunal en cada una de sus respectivas delegaciones (art. 16.5).

La Comisión de Mediación del Tribunal Laboral estará compuesta, si el conflicto es de índole colectiva o plural, por 4 miembros, o si el conflicto es individual o colectivo o plural que afecta a una empresa con menos de 30 trabajadores, la Comisión estará formada por 2 mediadores (art. 7 b)).

El procedimiento se ha de iniciar necesariamente con una reunión conjunta de la Comisión de Mediación del TLC con ambas representaciones, pudiendo los mediadores, con posterioridad, realizar reuniones de forma separada con cada una de las representaciones.

La Comisión de Mediación intentará la posibilidad de acuerdo entre las partes. De no ser posible, obligatoriamente dictará una propuesta mediadora, que deberá ser consensuada y debidamente fundamentada por los mediadores sin intervención de las representaciones respectiva (art. 16.7).

Esa propuesta será entregada a las partes, globalmente y sin posibilidades de modificación parcial. En ese mismo acto, tras el receso apropiado o como máximo en el plazo de 24 horas, las partes deberán contestar a la propuesta.

En el supuesto de que las partes acepten la propuesta, el acto de mediación se dará por finalizado con acuerdo (art. 16.8). Por el contrario, si no se asume la propuesta mediadora, se levantará acta con el resultado de sin acuerdo, debiendo hacer constar las posturas definitivas de las partes y dejarse constancia del contenido de la propuesta mediadora.

Se ha de señalar que excepcionalmente se admiten aceptaciones parciales o modificaciones siempre que ambas representaciones coincidan en las mismas como punto de partida para el acuerdo que ponga fin al conflicto (art. 16.8).

Para finalizar, el acta definitiva deberá constar de lo siguiente (art. 16.4):

a) Si previamente se ha celebrado un acto de conciliación sin posibilidad de acuerdo entre las partes, se hará constar la finalización del mismo sin avenencia de las partes.

b) El sometimiento expreso de ambas representaciones al trámite especial de mediación de la CMTLC.

c) Contenido literal de la propuesta mediadora de la CMTLC, si se ha producido.

d) Resultado final de la mediación con avenencia de las partes y, en su caso, aceptación de la propuesta mediadora, o finalización sin avenencia entre las respectivas representaciones y, en su caso, no aceptación de la propuesta mediadora.

e) Constatación de que el Acto de conciliación/mediación realizado, en el caso de finalizar sin avenencia, producirá los efectos previstos en la LJS como trámite previo para la judicialización del expediente.

6º) Régimen jurídico del arbitraje

Dispone el art. 17 que se pueden someter al arbitraje «(...) *cuestiones litigiosas surgidas o que pueden surgir en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual (...)*», a excepción de los expedientes que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones), reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical (Disposición Adicional Primera del Reglamento) que afecten a un trabajador individualizado.

a) *La voluntariedad u obligatoriedad y sus características.*

El procedimiento de arbitraje requiere sumisión expresa mediante la suscripción del convenio arbitral ad hoc, que debe expresar «(...) *la voluntad inequívoca de las partes de someter la solución de todas las cuestiones litigiosas, de alguna de esas cuestiones o de cualquiera individualizada, a la decisión del órgano arbitral, así como expresar la sumisión a la obligación de cumplir con tal decisión*» (art. 17).

Este convenio lógicamente debe formalizarse por escrito, poniendo el Tribunal Laboral a disposición de las partes los modelos normalizados correspondientes.

b) *El sistema de designación de árbitros.*

Por lo que se refiere al sistema de designación de árbitros, en un principio, pueden decidirlo las partes en el convenio arbitral de forma consensuada, de entre la lista del Cuerpo de árbitros laborales desig-

nados, únicamente, por las partes firmantes del Acuerdo (art. 11), o, en su caso, por los miembros del Tribunal Laboral que hayan conocido del conflicto en trámite de conciliación o mediación (art. 18.3).

De no hacerlo, el Tribunal Laboral, en el plazo de dos días hábiles desde la presentación del convenio, facilita a las partes la lista de árbitros que conforman el cuerpo de árbitros laborales, con el fin de que designen los que procedan, siempre en número impar, dentro del plazo de veinticuatro horas siguientes (art. 18.6).

Existe la posibilidad, como se ha apuntado de forma breve anteriormente, que el arbitraje lo realice la Delegación correspondiente o de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral que haya intervenido en el procedimiento de conciliación o mediación respectivamente.

En el supuesto de que las partes no lleguen a un acuerdo en la designación, el Tribunal Laboral solicita de ambas representaciones la elección de una terna elegida de entre los componentes del cuerpo de árbitros, constituyéndose en árbitro el que se halle comprendido en ambas ternas (art. 18.6 c). Este procedimiento se repetirá para cada uno de los árbitros en el caso de que las respectivas representaciones hubieren consensuado un número de árbitros superior a uno.

En el caso de que las ternas respectivas se conformen con árbitros diferenciados sin que se produzca la identidad señalada anteriormente, cada una de las representaciones puede proceder, a instancia del Tribunal Laboral, a tachar dos nombres de la terna de la representación contraria, añadiéndose a los dos nombres restantes un tercero, por el sistema de insaculación.

De la terna final resultante, cada representación podrá tachar un nombre, constituyéndose en árbitro la persona que finalmente resta o, en su caso, las que resulten después de operar en la forma establecida para cada terna, cuando el número consensuado de árbitros sea superior a uno.

El nombramiento de los árbitros en los arbitrajes derivados de un acto de conciliación o mediación, las partes nombrarán un árbitro titular y otro suplente (art. 18.6 e). Este segundo pasará a ser titular siempre y cuando el primer árbitro manifieste, por escrito y de manera fundamentada, su imposibilidad de aceptar dicho nombramiento. En el caso de que el suplente tampoco acepte la designación realizada por las partes, éstas disponen de un plazo de 48 horas a contar desde la notificación del Tribunal de la no aceptación del

árbitro suplente para consensuar un nuevo árbitro, y en caso de no ponerse de acuerdo, la designación corresponderá a la Delegación correspondiente o, en su caso, a la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral, bien por acuerdos de sus miembros o por insaculación.

c) Los plazos establecidos en el arbitraje.

Por lo que se refiere a los plazos, en un principio, los árbitros, en los tres días hábiles siguientes a su aceptación, convocarán a una reunión conjunta de las partes, a la que pueden comparecer, por si mismos o por medio de representantes debidamente acreditados, acompañados, en su caso, de sus respectivos asesores (art. 18.6 f). Este trámite no es obligatorio si el arbitraje lo realiza el propio Tribunal que intervino en el procedimiento de conciliación o mediación.

El plazo para dictar el laudo es de siete días hábiles desde que finalizó el trámite de audiencia conjunta, no admitiéndose la presentación de alegaciones por escrito salvo que el árbitro/s, atendiendo a las especiales circunstancias del caso, concedan un plazo para su presentación, en cuyo caso se hará constar la fecha límite para ello, a partir de la cual empezará a contar el plazo de siete días señalado.

En cualquier momento del procedimiento los árbitros pueden solicitar a las partes la aportación de documentación o solicitar cualquier tipo de informe o peritaje. En este caso, el plazo para dictar la resolución arbitral quedará interrumpido hasta tanto no obren en poder de los árbitros las cuestiones solicitadas.

Ante la posibilidad de que el árbitro o árbitros se asistan de la Comisión Técnica del Tribunal Laboral de Cataluña, esta tiene con carácter general el plazo de quince días para la emisión del informe correspondiente, pudiendo este plazo ser ampliado por decisión de la Delegación del Tribunal, de la Comisión de Mediación o del árbitro o árbitros que hayan requerido el informe correspondiente.

En todo caso y como criterio general, desde la aceptación del arbitraje hasta la emisión de la decisión arbitral no deberán transcurrir más de veinte días hábiles. Se ha de recordar que este plazo, en el caso de una huelga, es mucho menor, dos días hábiles desde la fecha de sometimiento al arbitraje (art. 18.5).

d) *El establecimiento de sistemas para solventar el desacuerdo de las partes.*

El laudo tiene carácter vinculante para las partes, pudiendo únicamente recurrirse ante los Tribunales competentes por cuestiones relacionadas con el procedimiento (falta de citación o audiencia), aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia) o vulneración de derechos fundamentales o del principio de norma mínima (art. 18.11).

Se permite a las partes la solicitud de aclaración de alguno de los puntos del laudo al árbitro o árbitros, que tendrá que facilitarse en el plazo máximo de 10 días hábiles. Se señala literalmente que este trámite es para la matización o esclarecimiento de alguno de los puntos contenidos en el laudo, sin que, en ningún caso, «(...) *tal facultad pueda ser utilizada para rebatir los posicionamientos reflejados en la resolución arbitral*» (art. 18.12).

7º) La adaptación del acuerdo a la reforma laboral

La adaptación del Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Cataluña se ha realizado con la aprobación el 3 de noviembre de 2011 del Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014. En su Introducción, ya se apunta que uno de los objetivos del Acuerdo es el de adaptar la normativa vigente a la reforma legislativa realizada en la solución extrajudicial de conflictos.

A este aspecto se dedican el Título II y III del Acuerdo Interprofesional de Cataluña, en los que, tras unas referencias genéricas en cuanto a la «*ratificación de las competencias del Tribunal Laboral de Cataluña establecidas en los anteriores Acuerdos Interprofesionales de Cataluña como órgano extrajudicial de solución de conflictos laborales en Cataluña*» y a la consideración del Tribunal Laboral de Cataluña como «*(...) la única instancia extrajudicial en los conflictos laborales que se produzcan en Cataluña*», se establece lo siguiente (Título II):

1º. Un compromiso «*(...) de extensión a toda la Negociación Colectiva de Cataluña de las cláusulas de sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos del Tribunal Laboral de Cataluña*».

2º. En cuanto a las relaciones laborales que no estén reguladas por convenio sectorial, se determina también la obligación de las organizaciones firmantes «*(...) de comunicar a sus empresas asociadas y*

representación sindical (...) la importancia de incluir la cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña en sus Acuerdos, Pactos o Convenios de Empresa».

3º. Asimismo, respecto del personal laboral de las administraciones públicas en Cataluña, se insta «(...) al Gobierno de la Generalitat de Cataluña a la extensión de la inclusión de la cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña en los Convenios Colectivos».

4º. En cuanto a la mediación, se adopta la medida de «generalizar, como forma ágil y eficiente de solución del conflicto, las propuestas mediadoras desde la mediación inicial (...)», y con referencia al arbitraje se recomienda su utilización para los supuestos en los que la mediación finaliza sin acuerdo, precisando que «en este sentido, el arbitraje sería delegado por el propio Tribunal conflictos que no tengan carácter jurídico».

5º. Respecto de las Comisiones Técnicas, se acuerda la activación de su intervención, fomentando su actuación, no sólo «(...) como soporte técnico en la solución de conflictos, sino también con carácter preventivo y de asesoramiento de las partes».

6º. Respecto de los conflictos o divergencias que surjan durante la negociación de un convenio colectivo (art. 86.3 del ET), se acuerda que «(...) el procedimiento arbitral (...) tendrá carácter voluntario, en el marco de la autonomía de las partes en el proceso de negociación colectiva», sustanciándose el procedimiento «(...) mediante arbitraje delegado del propio Tribunal o mediante arbitraje plural del cuerpo de árbitros».

7º. Cuando una empresa esté regulada por un convenio colectivo que contenga una cláusula de sometimiento a los procedimientos del Tribunal de Arbitraje Laboral de Cataluña, las diferencias que surjan en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (arts. 41.4 y 41.6 del ET) o de inaplicación salarial (art. 82.3 del ET), se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral.

8º. En cuanto a los periodos de consultas en los procedimientos de regulación de empleo (art. 11 del RD 801/2011 y art. 51.4 del ET), procedimientos concursales (art. 48.5 de la Ley 38/2011), movilidad geográfica (art. 40.2 del ET), modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41.4 y 41.6 del ET) e inaplicación salarial (art. 82.3 del ET), los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña podrán sustituirlos si así lo acuerdan las partes implicadas.

Añade el Acuerdo Interconfederal respecto de las empresas que no tengan representación legal de los trabajadores, que los convenios colectivos *«(...) podrán regular (...) que se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña»* respecto de las diferencias en la negociación de la modificación sustancial de condiciones, inaplicación salarial o sustitución del período de consultas a que se ha hecho referencia anteriormente.

Finalmente, en cuanto a la Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, el Acuerdo Interconfederal se ha de hacer mención a los siguientes aspectos (Título III):

1º. Que podrán recurrir, ante conflictos colectivos y/o individuales de interpretación y/o aplicación del convenio colectivo (art. 91 del ET) a las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Cataluña y, e n caso de *«(...) no resolver el conflicto en el tiempo y forma estipulado en el Convenio Colectivo, se someterá a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña»*.

2º. Que, para el caso de que una Comisión Paritaria, en un conflicto colectivo de interpretación o aplicación de un convenio colectivo, no resuelva en un plazo máximo de siete días, las partes *«(...) se obligan a acudir a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña»*.

8º) Conclusiones

Con el análisis realizado en las páginas anteriores, se ha de señalar que en Cataluña, a diferencia de la mayoría del resto de Comunidades autónomas, se ha procedido a la adaptación de la normativa a las reformas legislativas aprobadas recientemente, impulsando la utilización de la solución extrajudicial de conflictos como sistema al que se ha de acudir de forma prioritaria.

No obstante lo anterior podría suscitarse alguna duda, ante la necesidad de ratificación o adhesión a los procedimientos, si se garantiza la eficacia directa en aquellos casos en los que pudiera entenderse exigible, y si se han hecho las adaptaciones necesarias para que el arbitraje pueda desarrollarse en los casos en que resulte obligado para alguna parte por haberse así pactado en un convenio, especialmente si una parte se niega a suscribir el compromiso arbitral o a colaborar en la designación del árbitro o árbitros.

6. ESTADÍSTICAS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS Y EN RELACIÓN CON LAS MATERIAS ABORDADAS POR LAS REFORMAS LEGALES

Seguidamente se insertan datos estadísticos de los Acuerdos que los han publicado y conforme a lo hecho público a 31-12-2011, salvo que se indique lo contrario.

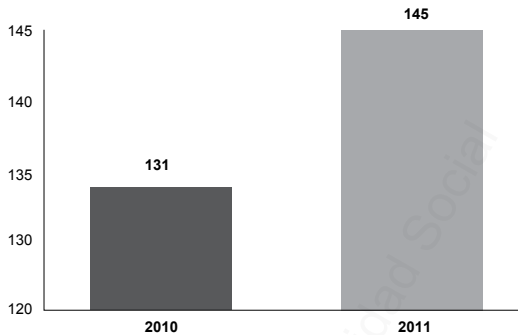
En dichas estadísticas se confirman, en nuestra opinión, dos conclusiones importantes:

1ª) Un grado de eficacia considerable, con porcentajes de solución más que razonables. Ciertamente las estadísticas pueden estar sesgadas a favor de la solución pues, en ocasiones, hemos constado acuerdos que en realidad no alcanzaban a la cuestión de fondo (por ejemplo: volver a negociar la cuestión), pero ese efecto puede quedar compensado por otro que también se ha comprobado, pues en ocasiones aunque la estadística refleja que el conflicto no se solucionó, las partes siguieron negociando el tema, en no pocas ocasiones en los términos planteados en el acto de mediación y, finalmente, se alcanzó una solución al conflicto por acuerdo.

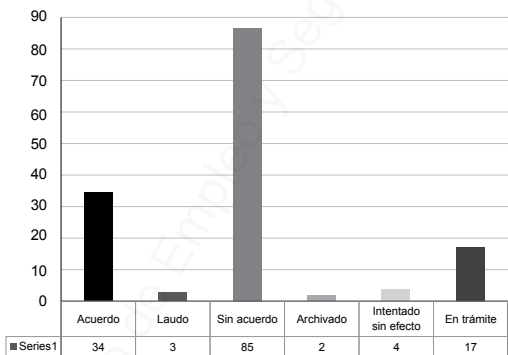
2ª) La solución de conflictos a los que se refieren las normas reformadoras (por ejemplo, inaplicación salarial), pese a que en muchos casos no se hiciese referencia expresa a los mismos, entendiéndose que podían tramitarse sin problemas como conflictos aplicativos. En algunos casos esos conflictos aparecen reflejados expresamente y en otros, sin duda, se encuentran dentro de tipos más genéricos, bien en relación a las materias (por ejemplo, salarios), bien por referencia las categorías de conflictos (interpretación y aplicación de convenios).

DATOS ESTADÍSTICOS SIMA ¹

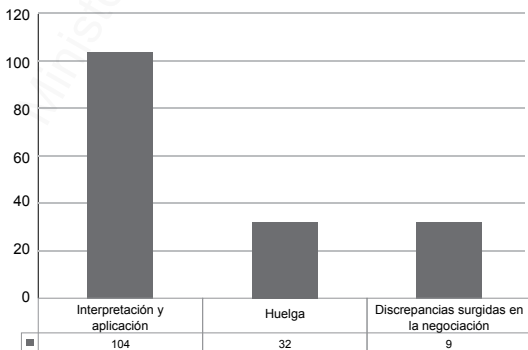
Número Procedimientos



Resultado actuaciones 2011



Procedimientos por tipo de conflicto 2011

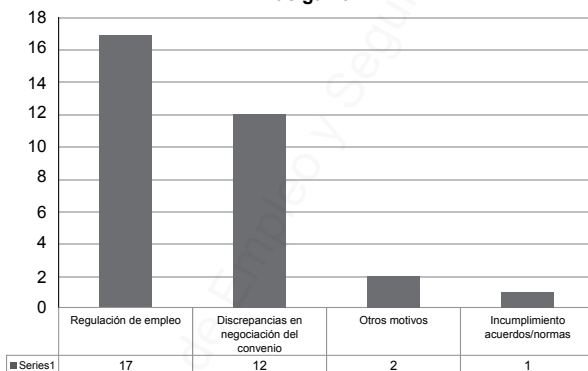


¹ Datos 2011 (primer semestre).

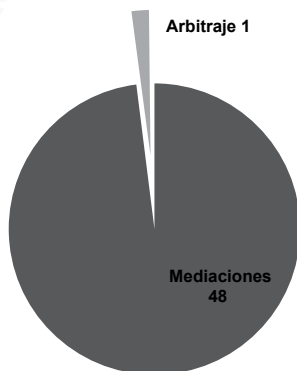
Número de procedimientos por motivo de huelga 2011



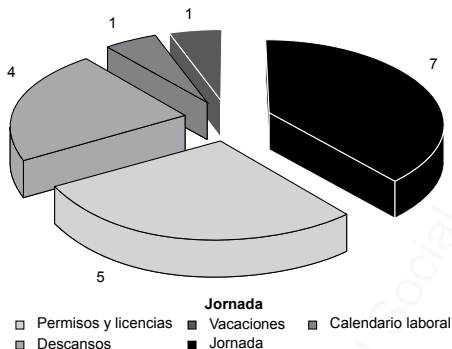
Expedientes mediación previa convocatoria huelga 2011



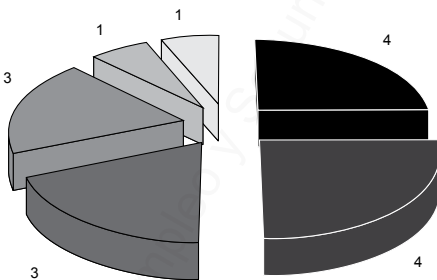
Conflictos salariales 2011



Conflictos referentes tiempos de trabajo 2011



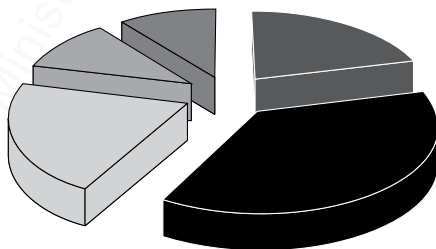
Conflictos derechos sindicales 2011



Composición mesa negociadora

- Derechos representantes de los trabajadores. □ Comité Intercentros.
- Comisiones Paritarias. □ Derecho de huelga.
- Derechos información y consulta. ■ Composición mesa negociadora.

Otras materias objeto de conflicto 2011

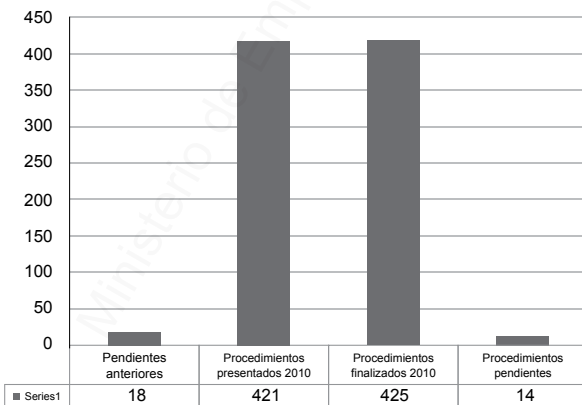
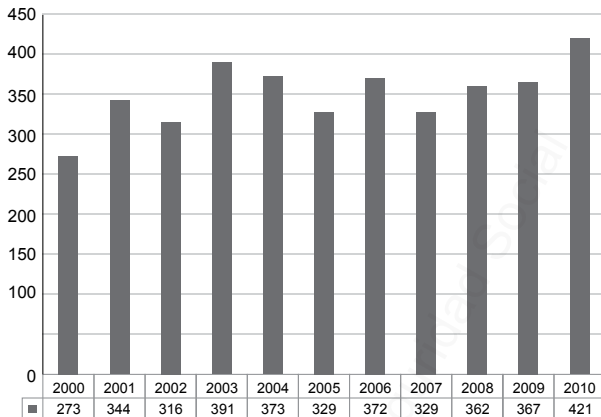


Clasificación profesional

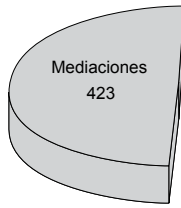
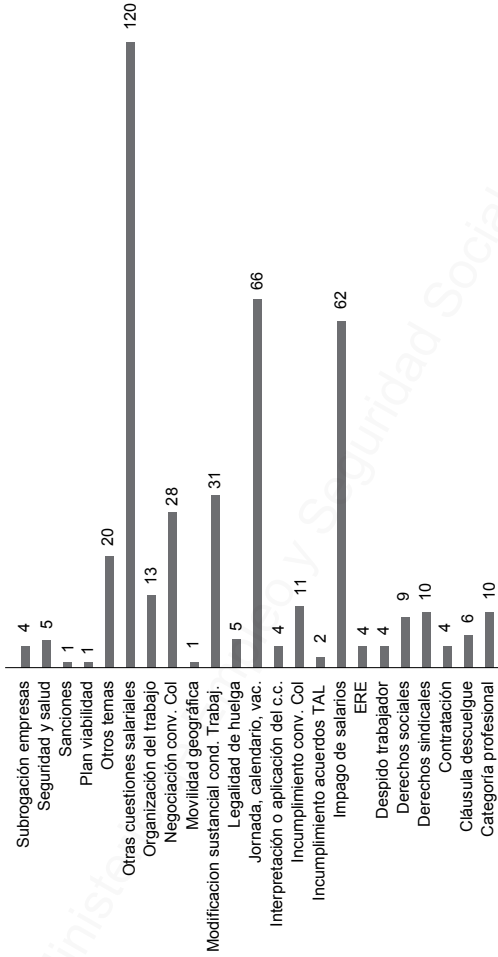
- Bloqueo negociación
- Contratación
- Seguridad Social complementaria
- Ámbito y concurrencia conv. colec
- Clasificación profesional

DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD VALENCIANA

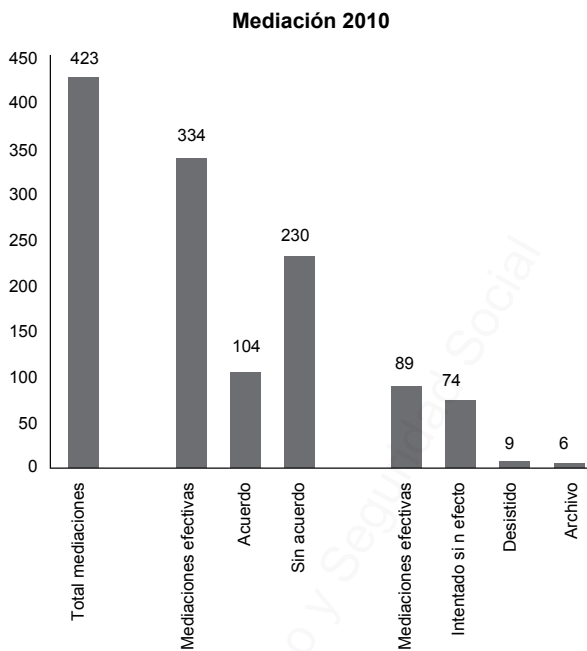
EVOLUCIÓN PROCEDIMIENTOS PRESENTADOS



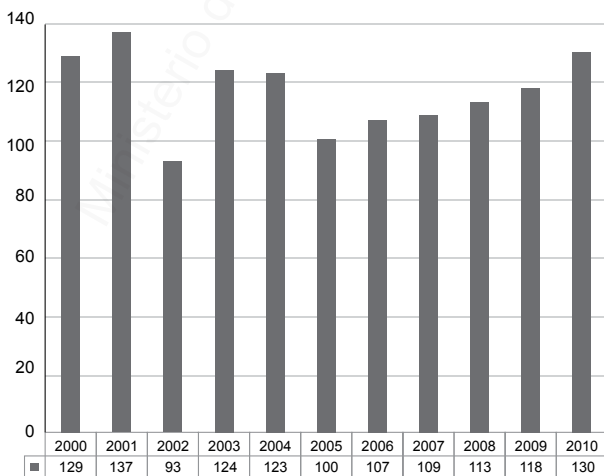
Procedimientos presentados por materias 2010

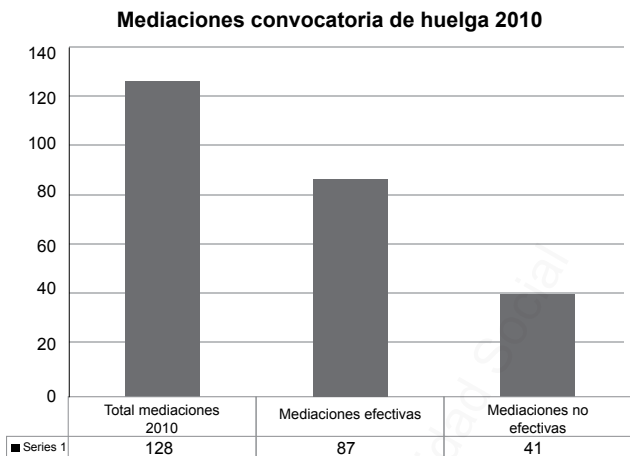


Arbitrajes 2

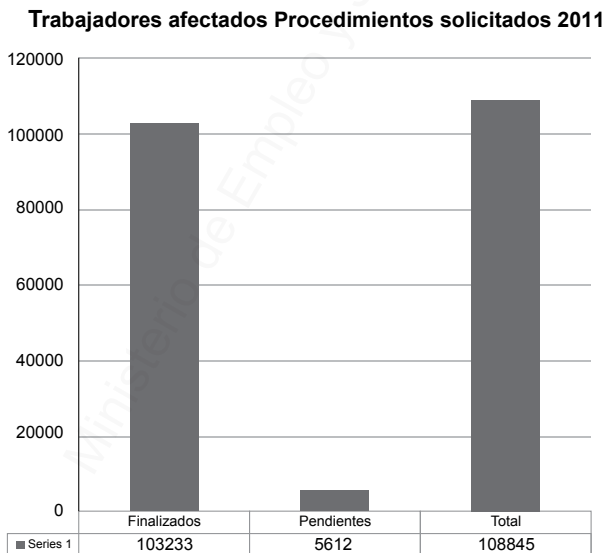


Evolución procedimientos presentados convocatoria de huelga



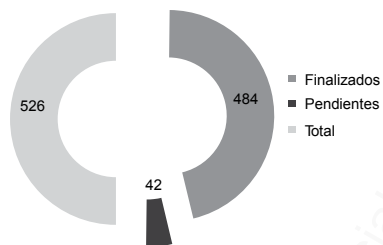


DATOS ESTADÍSTICOS PAÍS VASCO²

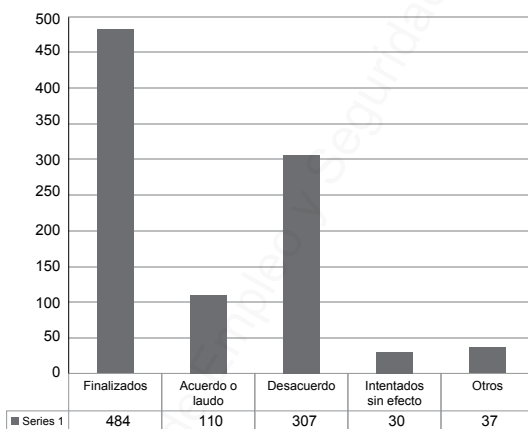


² Datos hasta el 29 de diciembre de 2011.

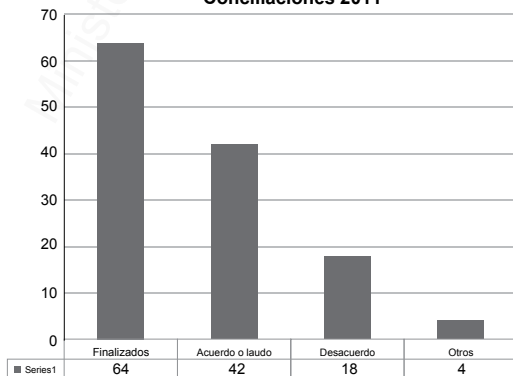
Procedimientos solicitados 2011

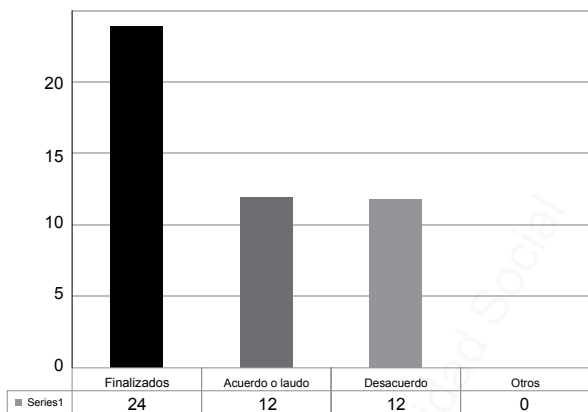
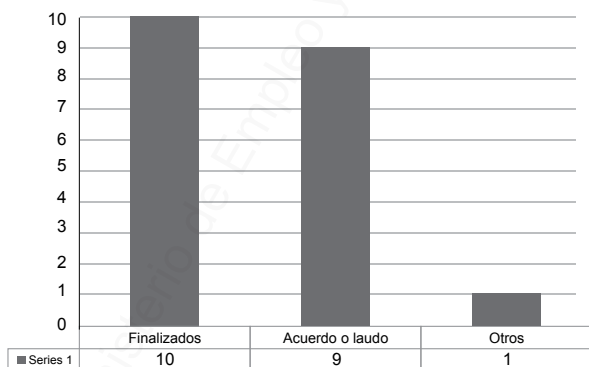


Procedimientos finalizados 2011



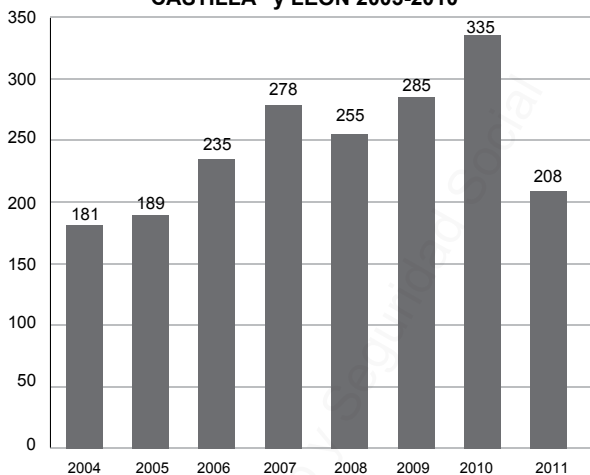
Conciliaciones 2011



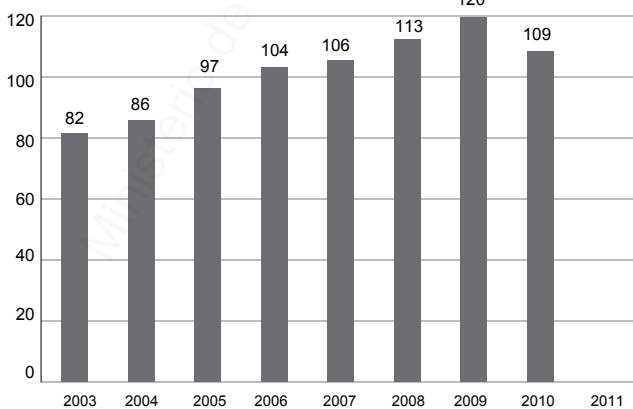
Mediaciones 2011**Arbitrajes 2011**

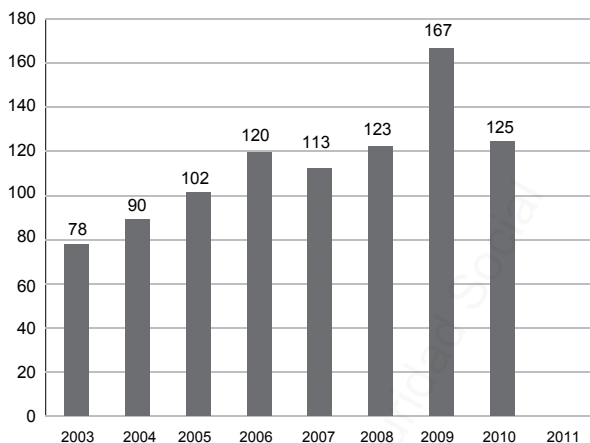
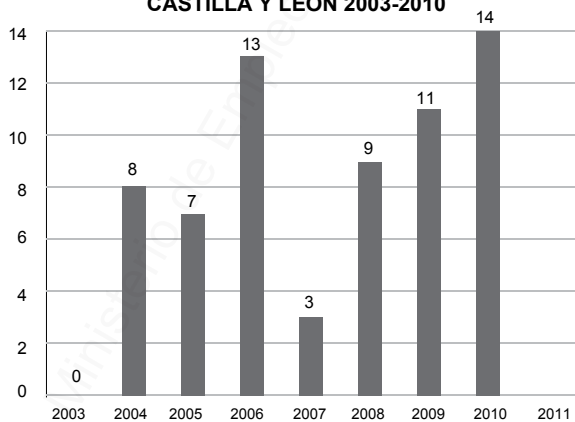
DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

EVOLUCIÓN NÚMERO DE EXPEDIENTES CASTILLA y LEÓN 2003-2010

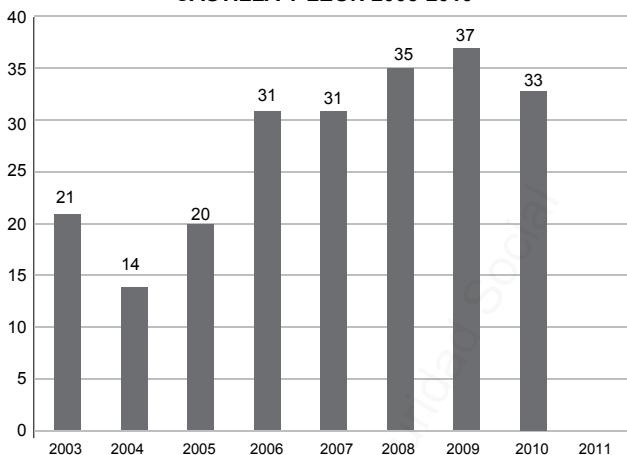


EVOLUCION EXPEDIENTES FINALIZADOS CON ACUERDO CASTILLA Y LEÓN 2003-2010

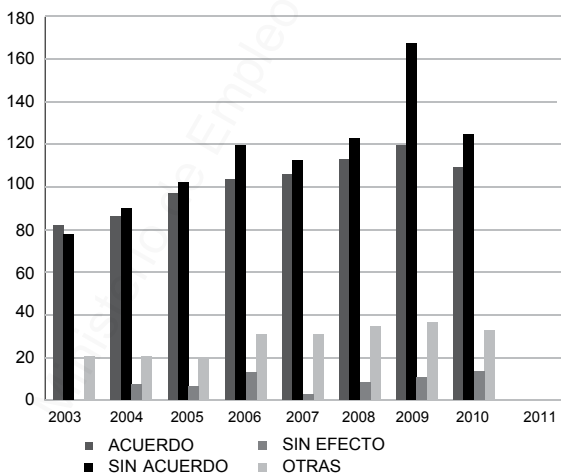


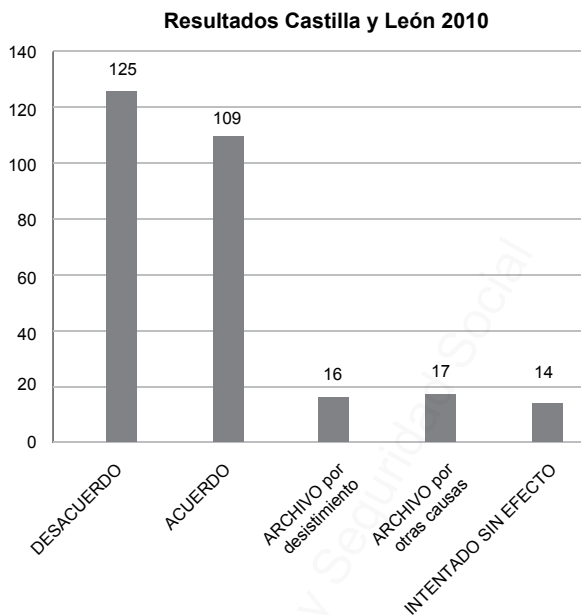
**EVOLUCION EXPEDIENTES FINALIZADOS SIN
ACUERDO CASTILLA Y LEÓN 2003-2010****EVOLUCION EXPEDIENTES SIN EFECTO
CASTILLA Y LEÓN 2003-2010**

**EVOLUCION EXPEDIENTES ARCHIVADOS
CASTILLA Y LEÓN 2003-2010**

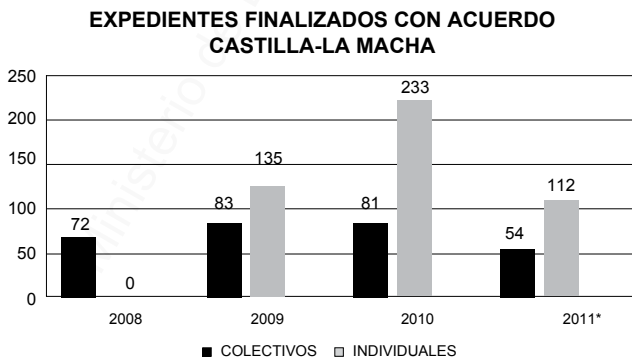


EVOLUCIÓN RESULTADOS CASTILLA Y LEÓN 2003-2010

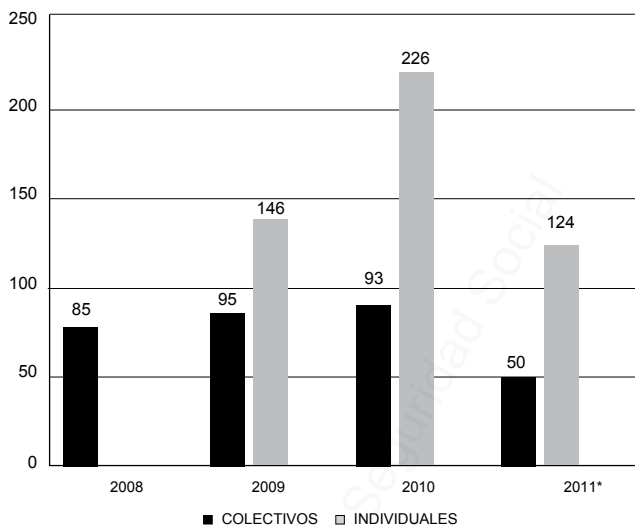




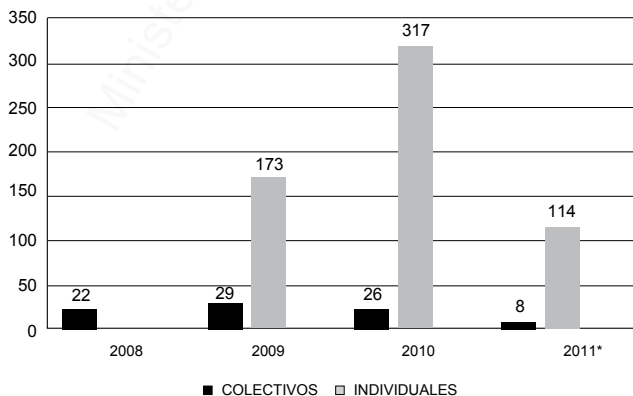
**DATOS ESTADÍSTICOS
COMUNIDAD DE CASTILLA LA MANCHA**



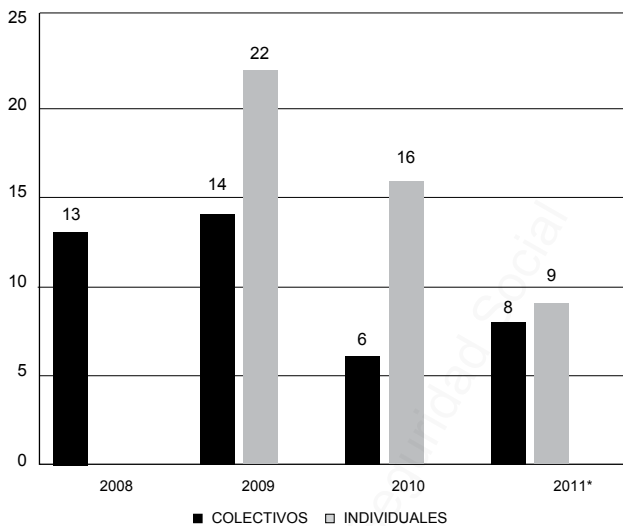
EXPEDIENTES FINALIZADOS SIN ACUERDO CASTILLA-LA MANCHA



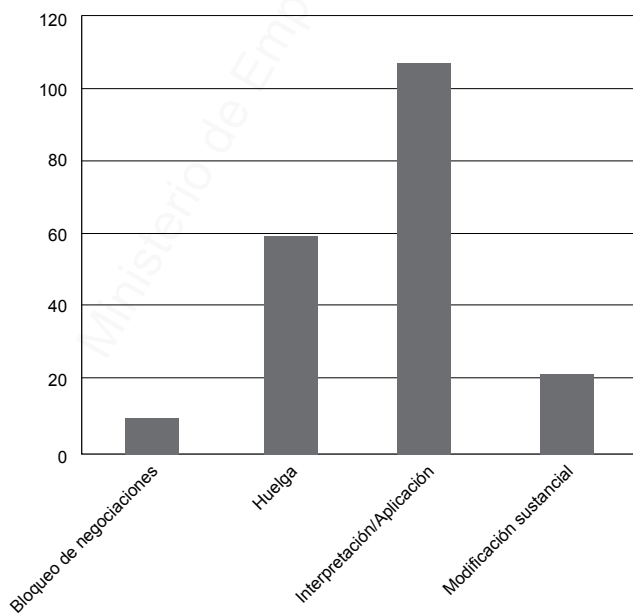
EXPEDIENTES FINALIZADOS SIN EFECTO CASTILLA-LA MANCHA



EXPEDIENTES ARCHIVADOS CASTILLA-LA MANCHA

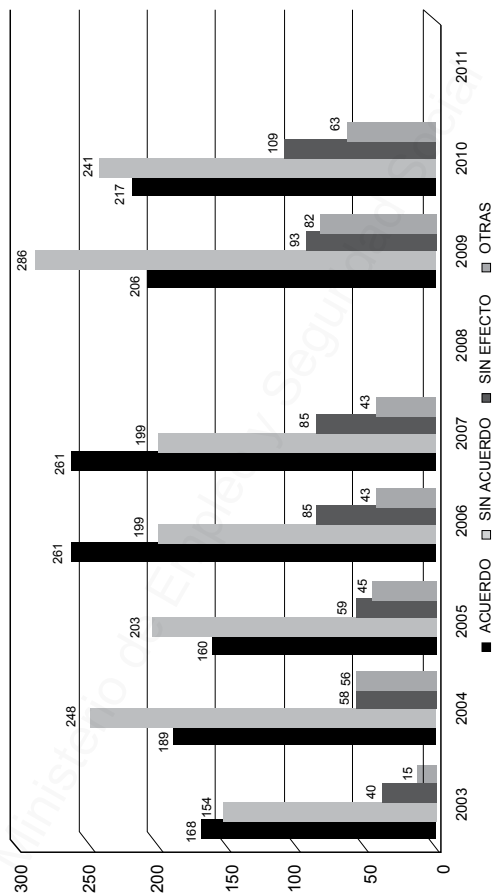


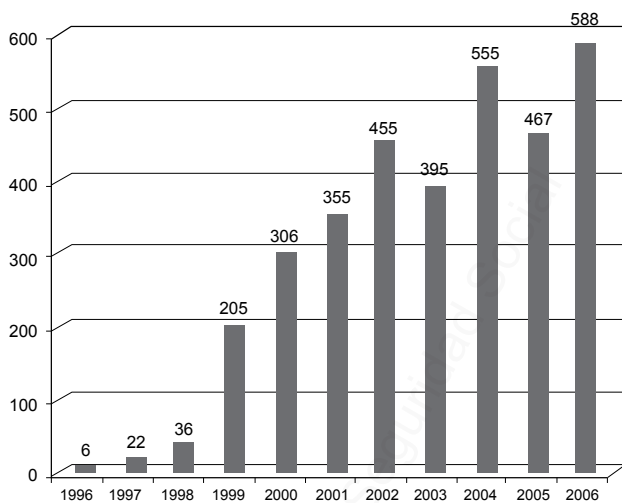
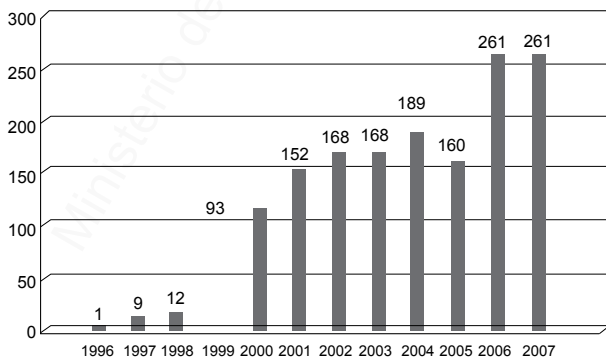
CONFLICTOS COLECTIVOS POR MATERIAS CASTILLA-LA MANCHA 2010



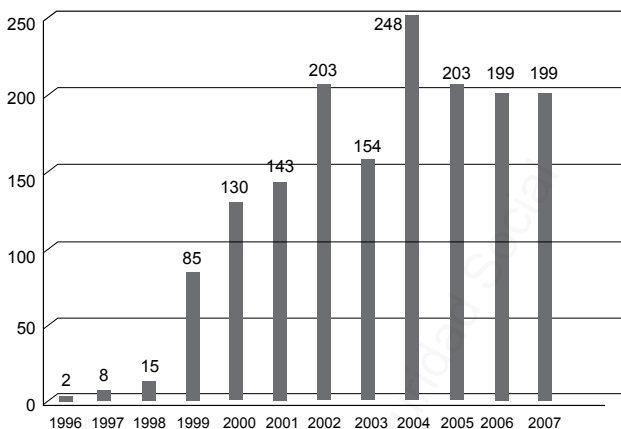
DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD DE MADRID

EVOLUCIÓN SEGÚN RESULTADO MADRID

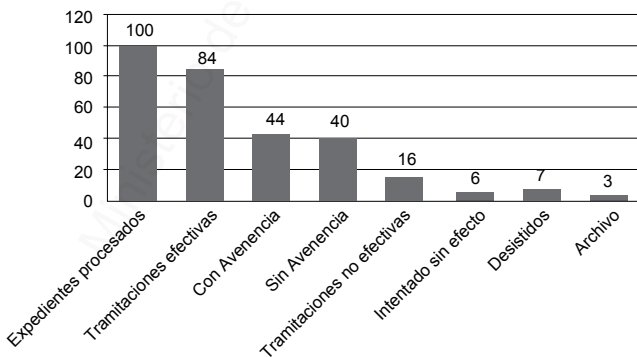


EVOLUCIÓN NÚMERO DE EXPEDIENTES MADRID**EVOLUCIÓN EXPEDIENTES TERMINADOS CON AVENENCIA MADRID**

EVOLUCIÓN EXPEDIENTES TERMINADOS SIN AVENENCIA MADRID

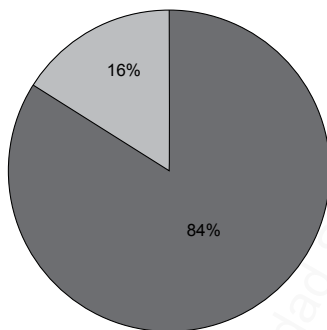


RESULTADOS CONFLICTOS COLECTIVOS MADRID 2007

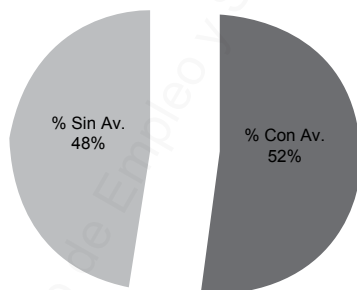


CONFLICTOS COLECTIVOS MADRID 2007

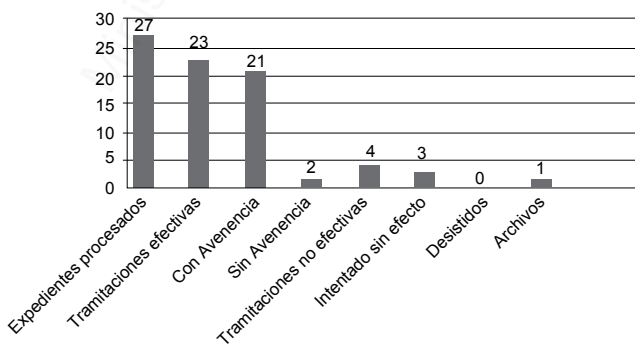
■ % EFECTIVAS ■ % NO EFECTIVAS



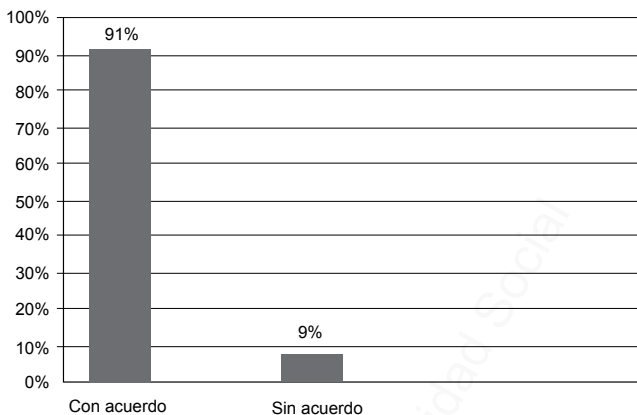
CONFLICTOS COLECTIVOS MADRID 2007



RESULTADOS CONFLICTOS INDIVIDUALES MADRID 2007

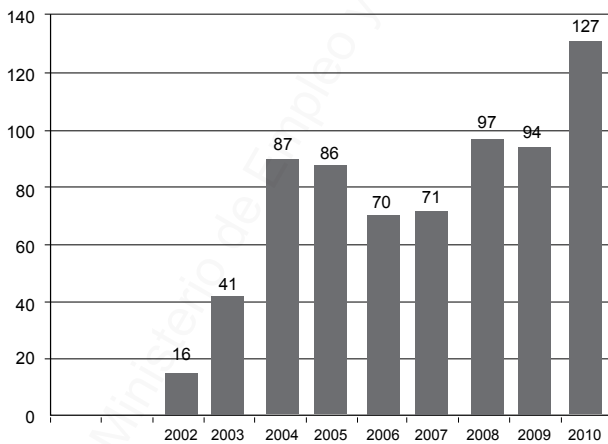


CONFLICTOS INDIVIDUALES MADRID 2007

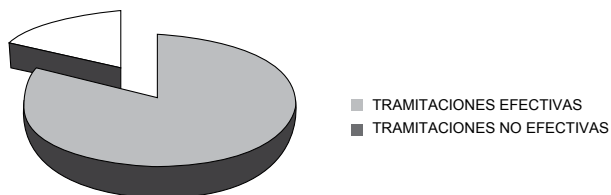


DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD DE MURCIA

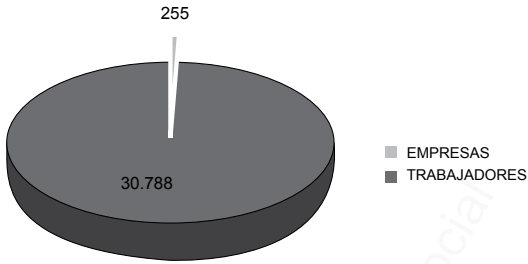
EVALUACIÓN ANUAL DE EXPEDIENTES



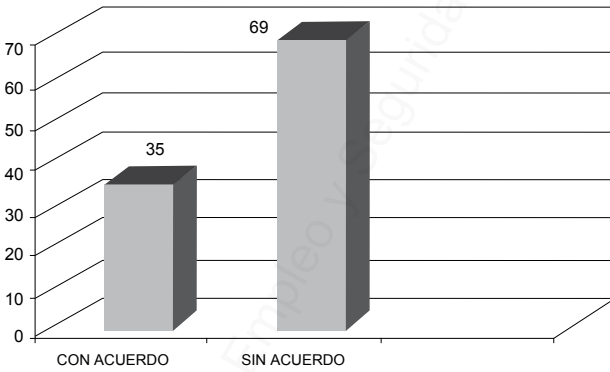
MEDIACIONES 2010



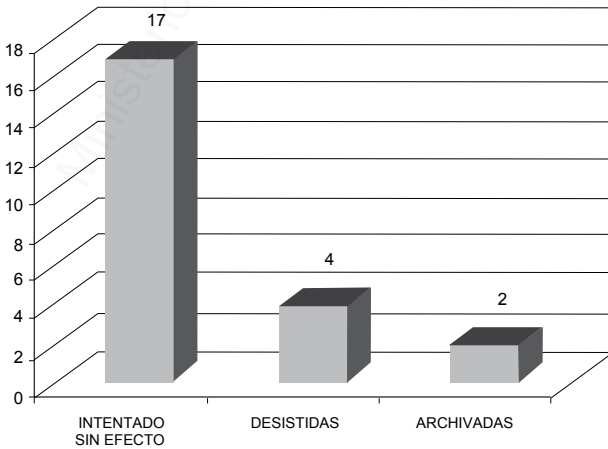
TOTAL AFECTADOS EXPEDIENTES 2010



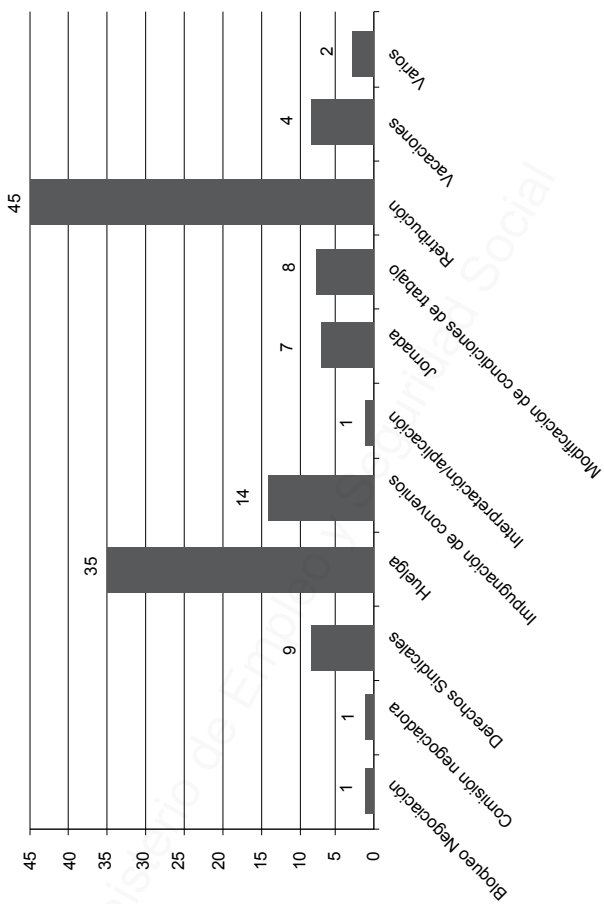
RESULTADOS TRAMITACIONES EFECTIVAS



CONCLUSIÓN NO FECTIVAS

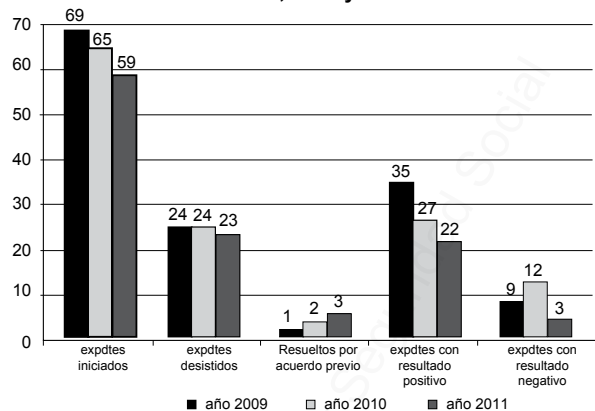


PROCEDIMIENTOS POR MATERIAS 2010

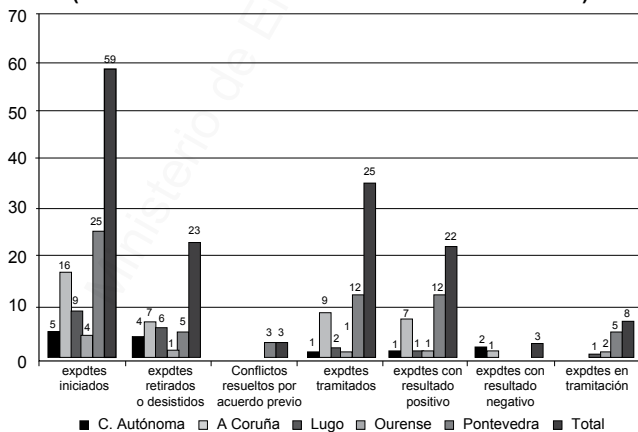


DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD AUTÓNOMA DE GALICIA

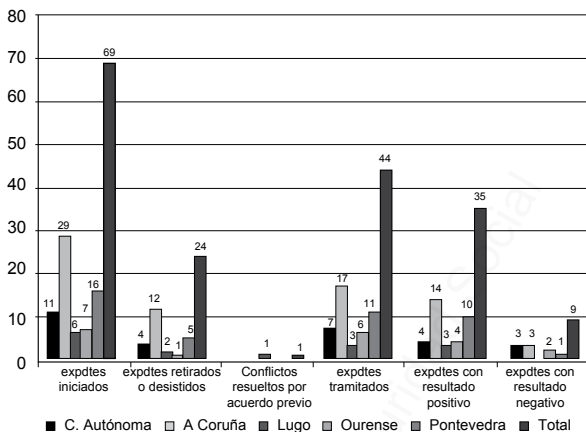
Evolución expedientes presentados en aplicación del AGA en 2009, 2010 y 2011



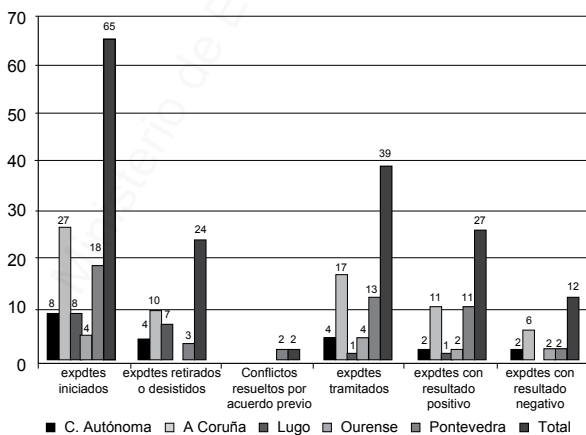
Expedientes presentados en aplicación del AGA (del 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011)



**Expedientes presentados en aplicación del AGA
(del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009)**

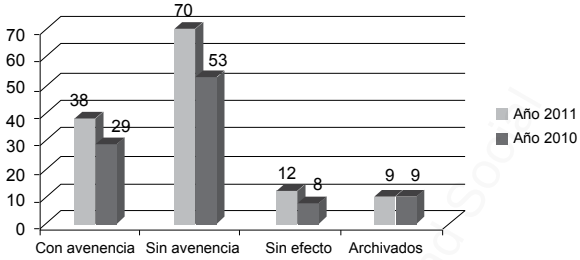


**Expedientes presentados en aplicación del AGA
(del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010)**

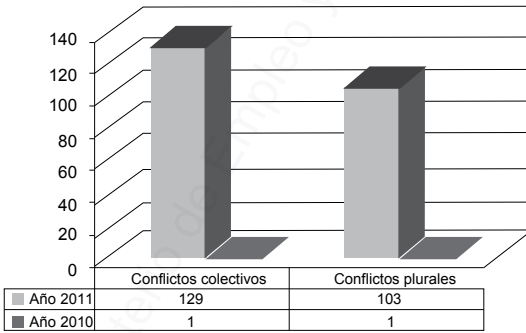


DATOS ESTADÍSTICOS PRINCIPADO DE ASTURIAS

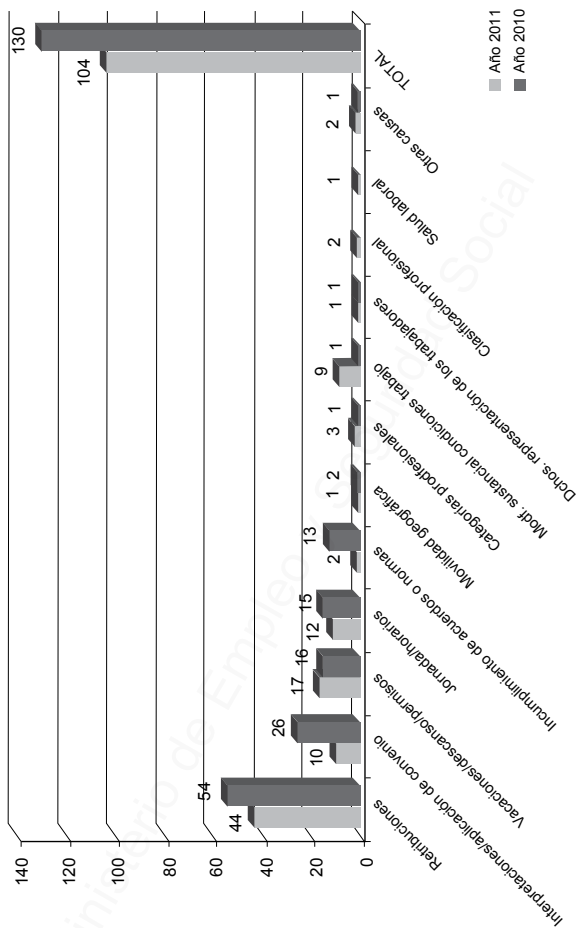
Resultado de los Conflictos colectivos y plurales sometidos al AISECLA en los años 2011 y 2010



Conflictos colectivos plurales sometidos al AISECLA en los años 2011 y 2010

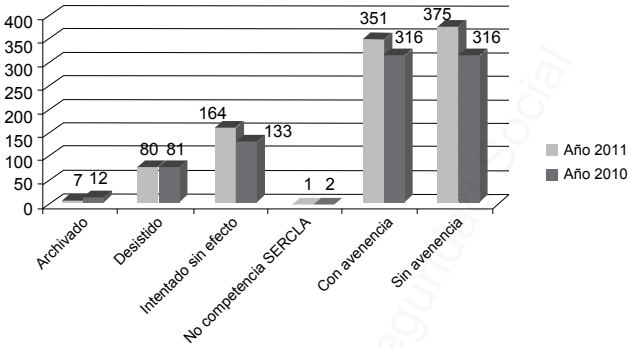


Causas de los conflictos colectivos y plurales en 2010 y 2011

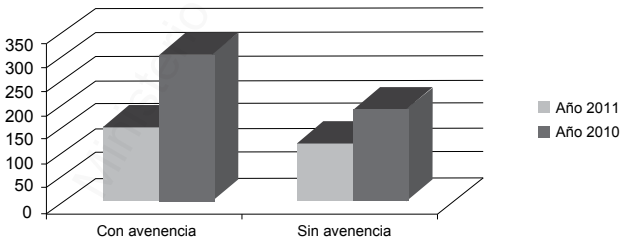


DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA

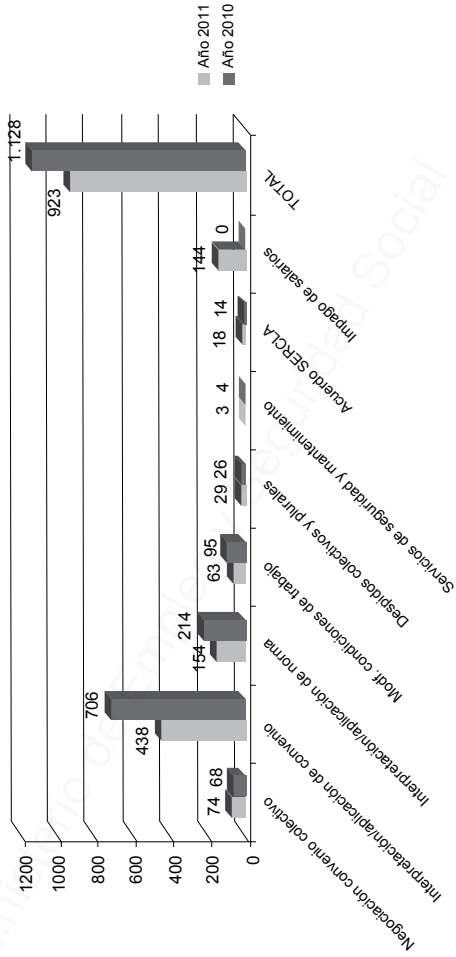
Evolución expedientes de conflictos colectivos presentados en aplicación del SERCLA los años 2010 y 2011



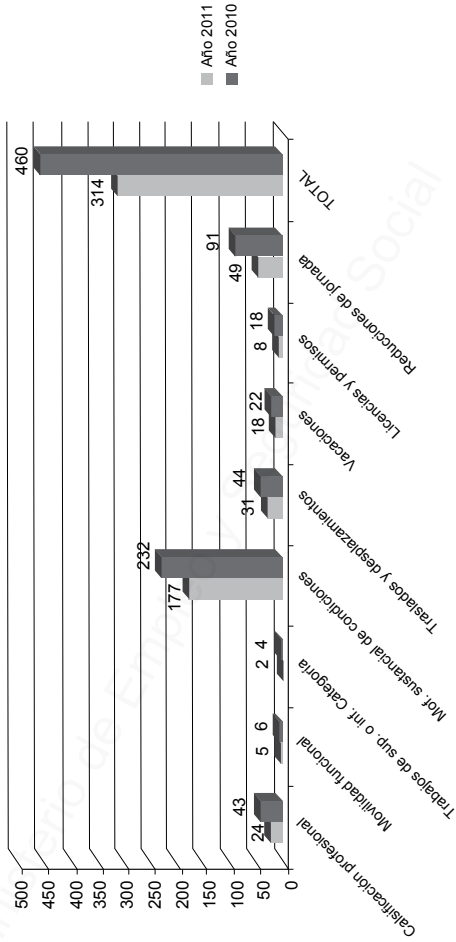
Evolución expedientes de conflictos individuales presentados en aplicación del SERCLA los años 2010 y 2011



Causa de los conflictos colectivos sometidos al SERCLA en los años 2011 y 2010

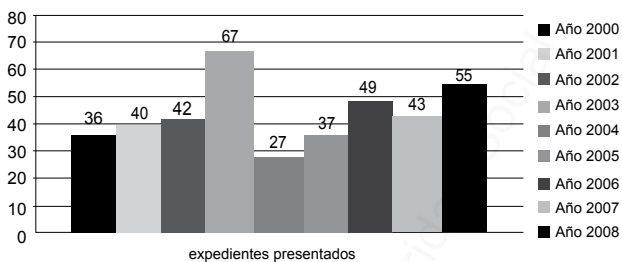


Causa de los conflictos individuales sometidos al SERCLA en los años 2011 y 2010

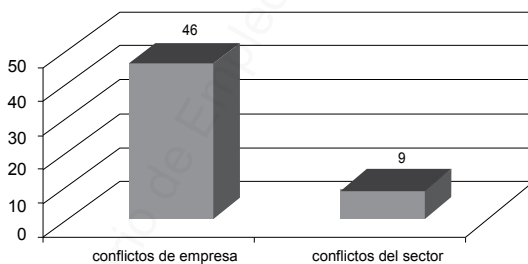


DATOS ESTADÍSTICOS COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

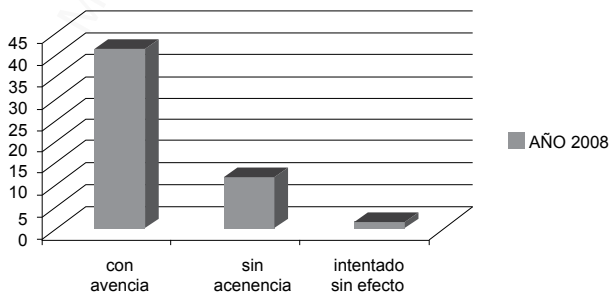
Evolución expedientes presentados en aplicación del ASEC-EX los años 2000-2008 (último año de publicación de datos)

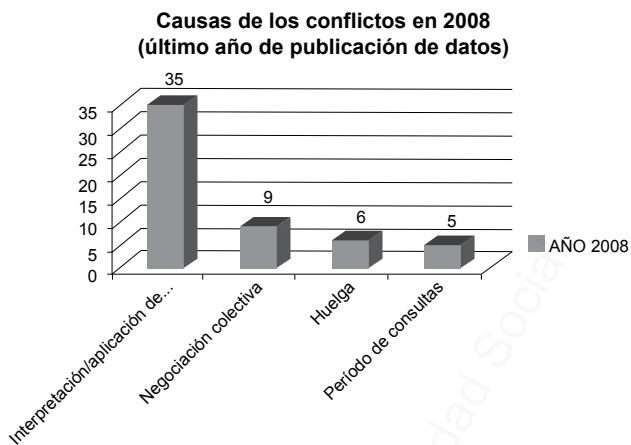


Conflictos sometidos a los procedimientos ASEC-EX en el año 2008 (último año de publicación de datos)

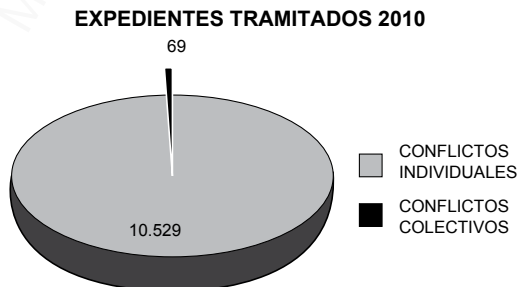


Resultado expedientes presentados en 2008

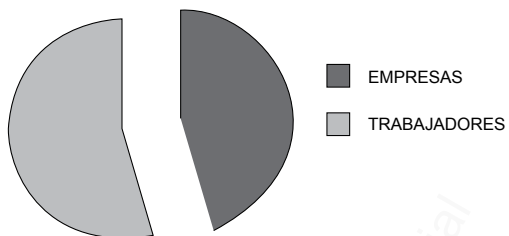




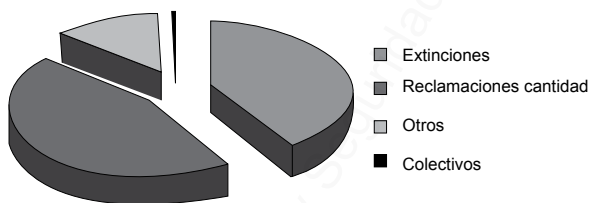
DATOS ESTADÍSTICOS ISLAS BALEARES



TOTAL AFECTADOS EXPEDIENTES 2010

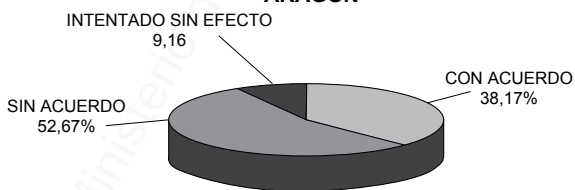


PROCEDIMIENTOS POR MATERIAS 2010



DATOS ESTADÍSTICOS ARAGÓN

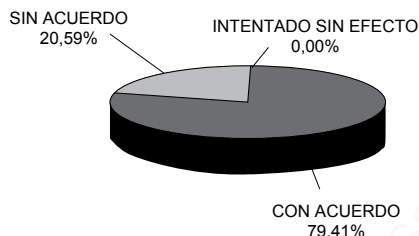
**RESULTADO DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS
POR TODOS LOS CONCEPTOS
Período del 01/01/11 al 31/10/11
ARAGÓN**



	CON ACUERDO	SIN ACUERDO	INTENTADO SIN EFECTO	TOTAL
ZARAGOZA	46	60	9	115
HUESCA	3	3	1	7
TERUEL	1	6	2	9
ARAGÓN	50	69	12	131

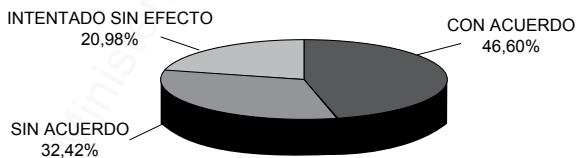
* Datos de las Mediaciones Colectivas Finalizadas

**RESULTADO DE LAS MEDIACIONES COLECTIVAS
POR HUELGAS Y CONFLICTOS DE INTERÉS
Período del 01/01/11 al 31/10/11
ARAGÓN**



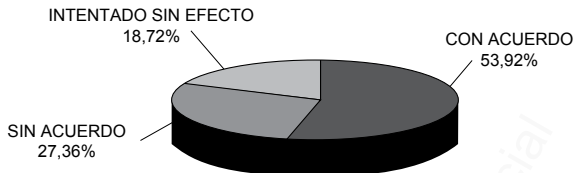
	<i>CON ACUERDO</i>	<i>SIN ACUERDO</i>	<i>INTENTADO SIN EFECTO</i>	<i>TOTAL</i>
ZARAGOZA	26	7	0	33
HUESCA	1	0	0	1
TERUEL	0	0	0	0
ARAGÓN	27	7	0	34

**RESULTADO DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES
POR TODOS LOS CONCEPTOS
Período del 01/01/11 al 31/10/11
ARAGÓN**



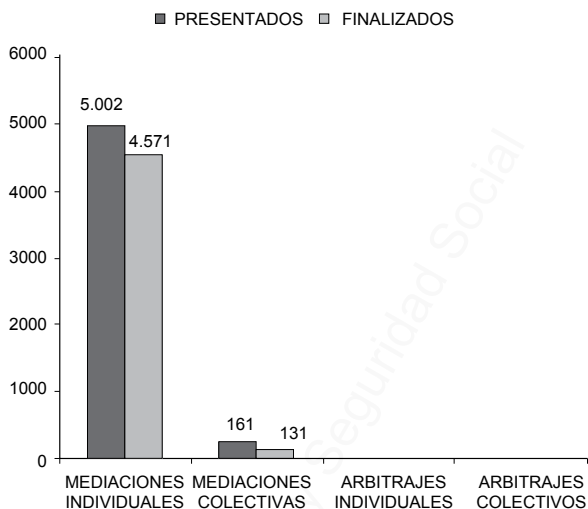
	<i>CON ACUERDO</i>	<i>SIN ACUERDO</i>	<i>INTENTADO SIN EFECTO</i>	<i>TOTAL</i>
ZARAGOZA	1.855	1.295	813	3.963
HUESCA	205	119	93	417
TERUEL	70	68	53	191
ARAGÓN	2.130	1.482	959	4.571

**RESULTADO DE LAS MEDIACIONES INDIVIDUALES
POR DESPIDO
Período del 01/01/11 al 31/10/11
ARAGÓN**



	<i>CON ACUERDO</i>	<i>SIN ACUERDO</i>	<i>INTENTADO SIN EFECTO</i>	<i>TOTAL</i>
<i>ZARAGOZA</i>	1.634	831	551	3.016
<i>HUESCA</i>	189	75	62	326
<i>TERUEL</i>	61	50	41	152
<i>ARAGÓN</i>	1.884	956	654	3.494

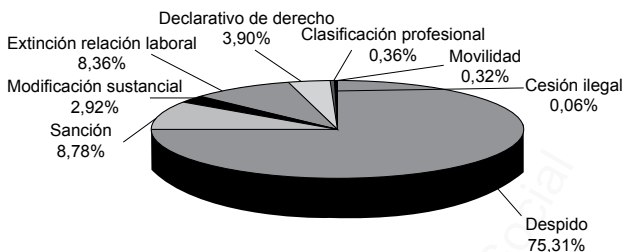
**EXPEDIENTES PRESENTADOS Y FINALIZADOS POR TIPO
ARAGÓN
PERIODO DEL 01/01/11 AL 31/10/11**



	<i>MEDIACIONES PRESENTADAS</i>		<i>MEDIACIONES FINALIZADAS</i>	
<i>2011</i>	<i>INDIVIDUALES</i>	<i>COLECTIVOS</i>	<i>INDIVIDUALES</i>	<i>COLECTIVOS</i>
<i>ZARAGOZA</i>	4.337	144	3.963	115
<i>HUESCA</i>	462	7	417	7
<i>TERUEL</i>	203	10	191	9
<i>ARAGÓN</i>	5.002	161	4.571	131
	5.163 TOTAL PRESENTADAS		4.702 TOTAL FINALIZADAS	

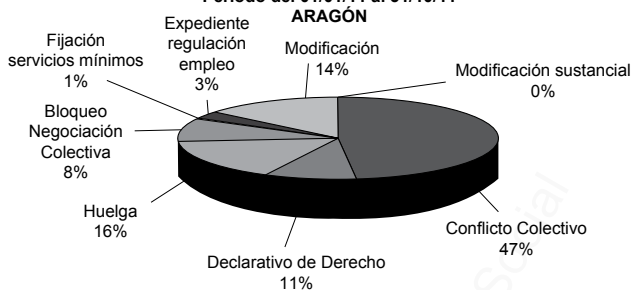
	<i>ARBITRAJES PRESENTADOS</i>		<i>ARBITRAJES FINALIZADOS</i>	
	<i>INDIVIDUALES</i>	<i>COLECTIVOS</i>	<i>INDIVIDUALES</i>	<i>COLECTIVOS</i>
<i>ZARAGOZA</i>	0	0	0	0
<i>HUESCA</i>	0	0	0	0
<i>TERUEL</i>	0	0	0	0
<i>ARAGÓN</i>	0	0	0	0
	0 TOTAL PRESENTADOS		0 TOTAL FINALIZADOS	

**PROCEDIMIENTOS DE LOS EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN
INDIVIDUALES PRESENTADOS
Periodo del 01/01/11 al 31/10/11
ARAGÓN**



	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
<i>DESPIDO</i>	3.258	353	156	3.767
<i>SANCIÓN</i>	407	21	11	439
<i>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL</i>	140	3	3	146
<i>EXTINCIÓN RELACIÓN LABORAL</i>	325	68	25	418
<i>DECLARATIVO DE DERECHO</i>	174	15	6	195
<i>CLASIFICACIÓN PERSONAL</i>	15	2	1	18
<i>MOVILIDAD</i>	15	0	1	16
<i>CESIÓN LEGAL</i>	3	0	0	3
<i>TOTAL</i>	4.337	462	203	5.002

**PROCEDIMIENTOS DE LOS EXPEDIENTES DE MEDIACIÓN
COLECTIVOS PRESENTADOS**
Periodo del 01/01/11 al 31/10/11



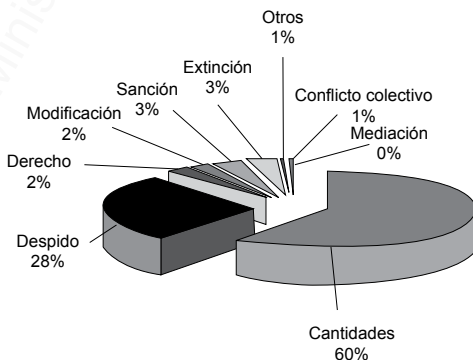
	ZARAGOZA	HUESCA	TERUEL	ARAGÓN
<i>MODIFICACIÓN SUSTANCIAL</i>	0	0	0	0
<i>CONFLICTO COLECTIVO</i>	62	6	8	76
<i>DECLARATIVO DE DERECHO</i>	16	0	1	17
<i>HUELGA</i>	26	1	0	27
<i>BLOQUEO NEGOCIACIÓN COLECTIVA</i>	12	0	0	12
<i>FIJACIÓN SERVICIOS MÍNIMOS</i>	1	0	0	1
<i>EXPEDIENTE REGULACIÓN DE EMPLEO</i>	4	0	0	4
<i>MODIFICACIÓN</i>	23	0	0	23
<i>TOTAL</i>	144	7	9	160

RESUMEN AÑO 2010

	<i>DESPIDO</i>	<i>SANCIÓN</i>	<i>CANTIDADES</i>	<i>VIARIOS</i>	<i>COLECTIVOS</i>	<i>TOTAL</i>
<i>ACUERDO</i>	476	11	177	27	3	694
<i>NO ACUERDO</i>	166	50	961	108	15	1300
<i>INCOMPARECIDO</i>	202	33	685	87	4	1011
<i>DESISTIDO</i>	23	8	35	10	0	76
<i>TOTAL</i>	867	102	1858	232	22	3081

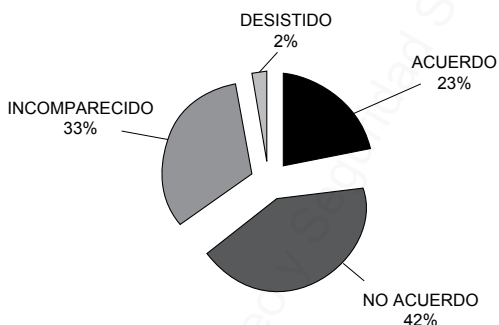
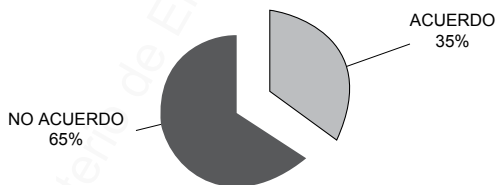
EXPEDIENTES AÑO 2010 POR MATERIAS

<i>MATERIAS</i>	<i>N.º EXPEDIENTES</i>	
	<i>2010</i>	<i>2009</i>
<i>CANTIDADES</i>	1858	2238
<i>DESPIDO</i>	867	1086
<i>DERECHO</i>	60	86
<i>MODIFICACIÓN</i>	66	71
<i>SANCIÓN</i>	102	107
<i>EXTINCIÓN</i>	94	94
<i>OTROS</i>	12	8
<i>CONFLICTO COLECTIVO</i>	20	38
<i>MEDIACIÓN</i>	2	3
<i>TOTAL</i>	3081	3731

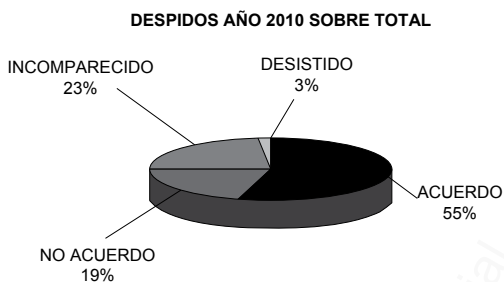


EXPEDIENTES AÑO 2010 POR RESULTADO

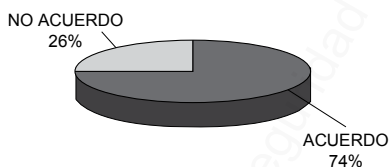
<i>RESULTADOS</i>	<i>N.º EXPEDIENTES</i>	
	<i>2010</i>	<i>2009</i>
<i>ACUERDO</i>	694	969
<i>NO ACUERDO</i>	1302	1426
<i>INCOMPARECIDO</i>	1009	1234
<i>DESISTIDO</i>	76	102
<i>TOTAL</i>	3081	3731

EXPTES. AÑO 2010 POR RESULTADO SOBRE TOTAL**EXPTES. 2010 POR RESULTADO SOBRE LOS QUE SE ACTÚA****EXPEDIENTES AÑO 2010 POR RESULTADO**

<i>RESULTADOS</i>	<i>N.º EXPEDIENTES</i>	
	<i>2010</i>	<i>2009</i>
<i>ACUERDO</i>	476	657
<i>NO ACUERDO</i>	166	190
<i>INCOMPARECIDO</i>	202	209
<i>DESISTIDO</i>	23	30
<i>TOTAL</i>	867	1086



DESPIDOS AÑO 2010 SOBRE LOS QUE ACTUA



EXPEDIENTES AÑO 2010 POR ACTIVIDAD ECONÓMICA

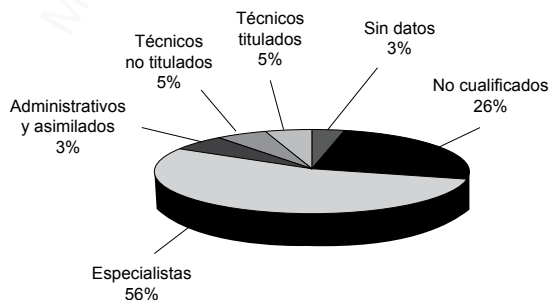
<i>Actividad económica</i>	<i>N.º Exp</i>
Actividades administrativas de oficina y auxiliares a las empresas	
Actividades administrativas de oficina y auxiliares a las empresas	27
Actividades asociaciones	4
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	4
Actividades de construcción especializada	167
Actividades de creación artística y espectáculos	4
Actividades de los comercios de viaje	8
Actividades de las sedes centrales: actividades de consultoría de gestión empresarial	5
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	4
Actividades de seguridad e investigación	218
Actividades de servicios sociales sin adiestramiento	4
Actividades deportivas: recreativas y de entretenimiento	32
Actividades inmobiliarias	7
Actividades jurídicas y de contabilidad	6
Actividades postales y de correo	3
Actividades relacionadas con el empleo	3

<i>Actividad económica</i>	<i>N.º Exp</i>
Actividades sanitarias	38
Administración pública: defensa y seguridad social	1
Agricultura y ganadería	16
Almacenamiento y actividades cercanas al transporte	21
Alquiler de automóviles y vehículos de motor ligeros	5
Artes gráficas	15
Asistencia en establecimientos residenciales	17
Captación, depuración y distribución de agua	2
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio	60
Comercio al por menor	6
Confección de prendas de vestir	6
Construcción de edificios	333
Edición de libros	22
Educación	27
Fabricación otros productos no metálicos	21
Fabricación de bebidas	16
Fabricación material y grupos eléctricos	25
Fabricación de muebles	36
Fabricación de otro material transporte	1
Fabricación de productos de corcho y plásticos	54
Fabricación de productos metálicos excepto maquinaria y equipo	70
Fabricación de vehículos a motor	146
Fabricación de maquinaria y equipo	46
Industria de la alimentación	96
Industria de la madera y del corcho (no muebles)	17
Industria del cuero y el calzado	1
Industria del papel	1
Industria química	22
Industria textil	4
Xxxxx civil	4
Investigación y desarrollo	1
Metalurgia: fabricación de productos básicos de hierro, acero y ferroaleaciones	20
Otras actividades profesionales: científicas y técnicas	54
Otras industrias extractivas	1
Otros servicios personales	12
Programación: consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	13
Publicidad y estudios de mercado	33

<i>Actividad económica</i>	<i>N.º Exp</i>
Recogida tratamiento y eliminación de residuos: valoración	10
Reparación de ordenadores efectos personales y artículos de uso doméstico	4
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	20
Seguros reaseguros y fondos de pensiones	11
Agricultura y XXXX forestal	2
Servicios a edificios y actividades de jardinería	75
Servicios de alojamiento	38
Servicios de comidas y bebidas	144
Servicios financieros	14
Servicios teóricos de arquitectura e ingeniería	23
Sin datos	20
Suministro de energía eléctrica vapor y aire acondicionado	1
Transporte aéreo	1
Transporte terrestre y por tubería	741
Venta y reparación de vehículos a motor y motocicletas	36
TOTAL	3081

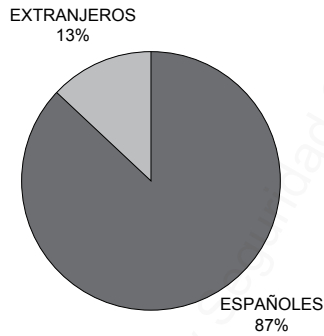
EXPEDIENTES AÑO 2010 POR CATEGORÍAS

<i>CATEGORÍAS</i>	<i>N.º EXPEDIENTES</i>
Sin datos	101
No cualificados	776
Especialistas	1715
Administración y asimilados	149
Técnicos no titulados	164
Técnicos titulados	154
TOTAL	3059

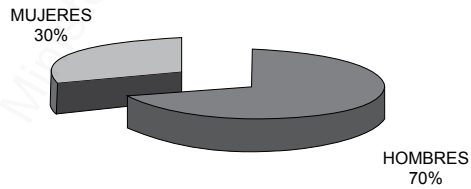


EXPEDIENTES AÑO 2010 POR NACIONALIDAD

<i>NACIONALIDAD</i>	<i>N.º EXPEDIENTES</i>
Españoles	2665
Extranjeros	394
TOTAL	3059

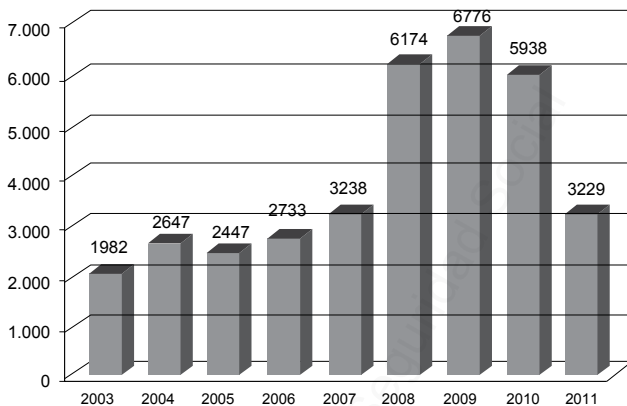
**EXPEDIENTES AÑO 2010 POR SEXO**

<i>SEXO</i>	<i>N.º EXPEDIENTES</i>
Hombres	2136
Mujeres	923
TOTAL	3059

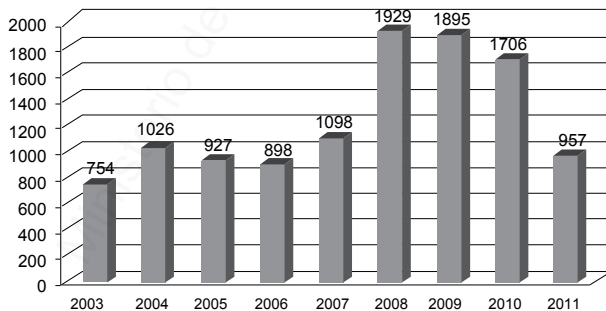


DATOS ESTADÍSTICOS CANTABRIA ³

EVOLUCIÓN NÚMERO DE ESPEDIENTES ORECLA

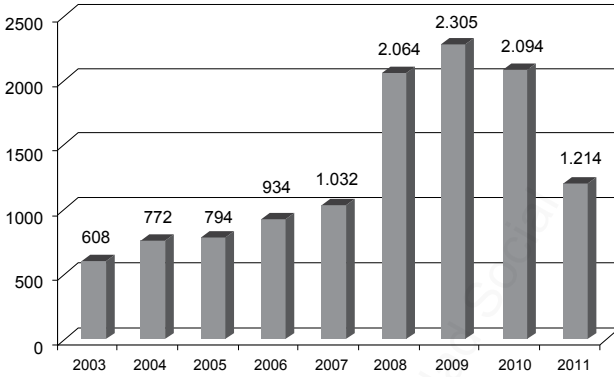


EXPEDIENTES FINALIZADOS CON ACUERDO

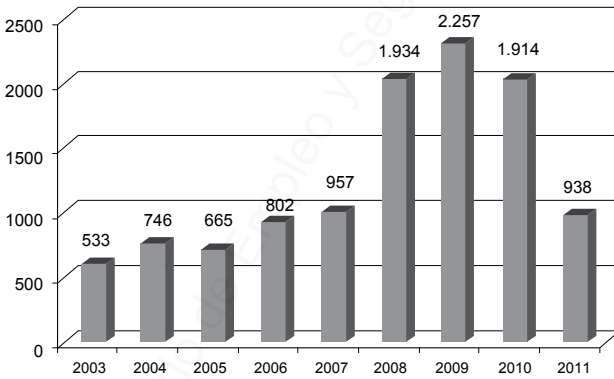


³ Los datos de 2011 son a fecha de 31 de julio.

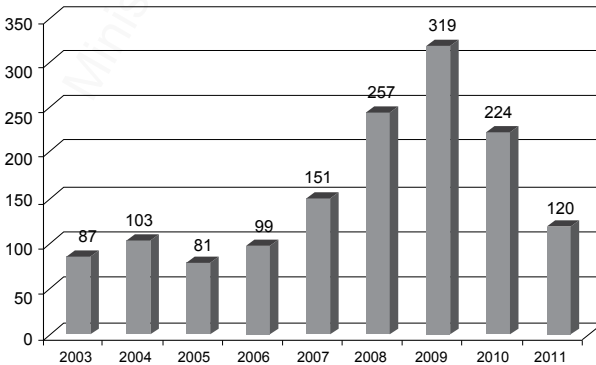
EXPEDIENTES FINALIZADOS SIN ACUERDO

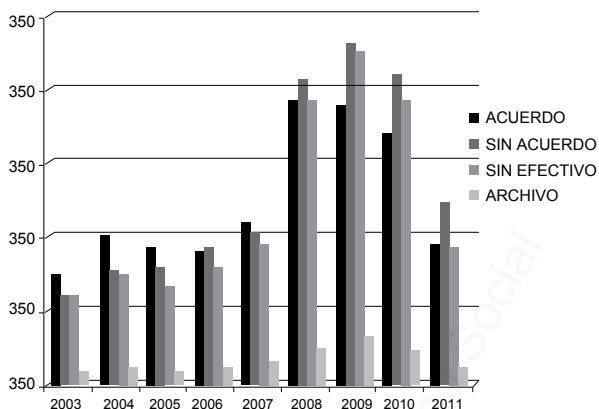


EXPEDIENTES SIN EFECTO



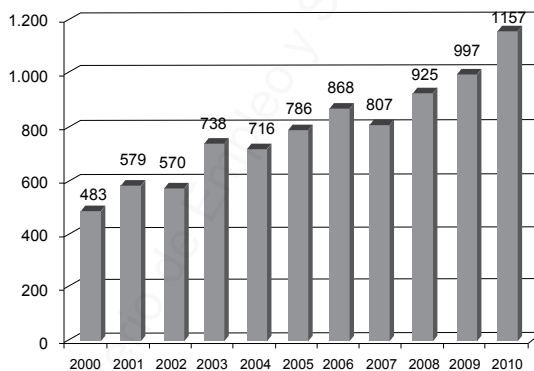
EXPEDIENTES ARCHIVADOS



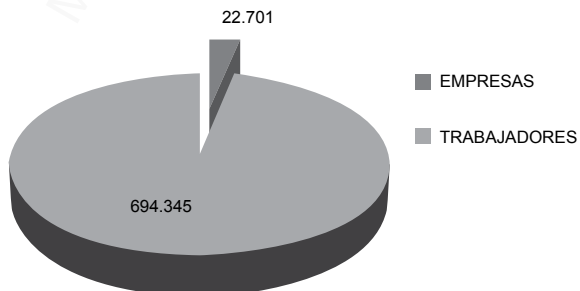


DATOS ESTADÍSTICOS CATALUÑA

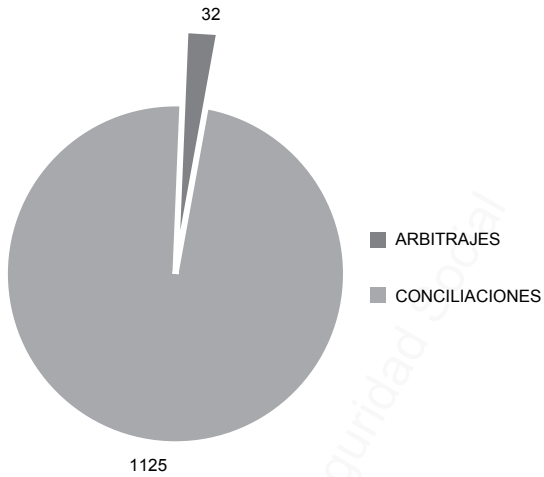
EVOLUCIÓN NÚMERO DE EXPEDIENTES TLC



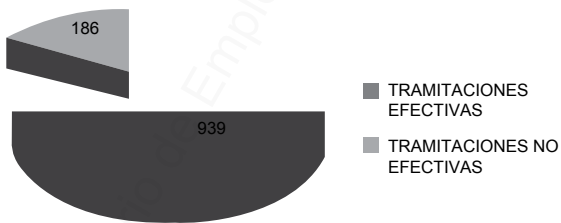
TOTAL AFECTADOS EXPEDIENTES 2010



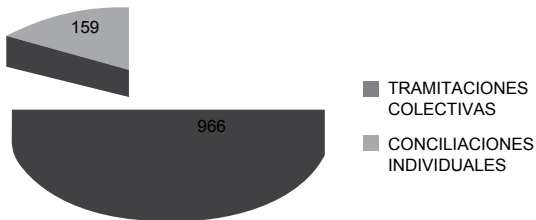
TIPOS DE EXPEDIENTES PRESENTADOS 2010

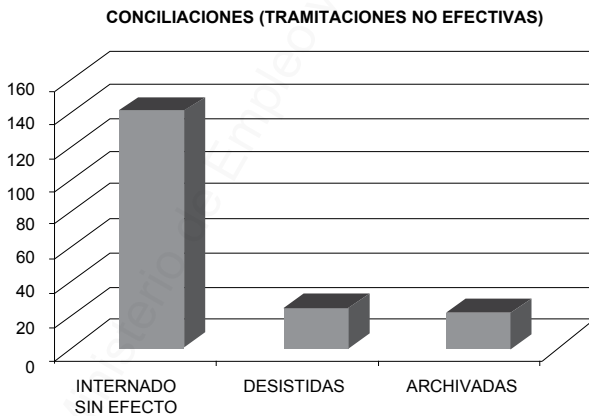
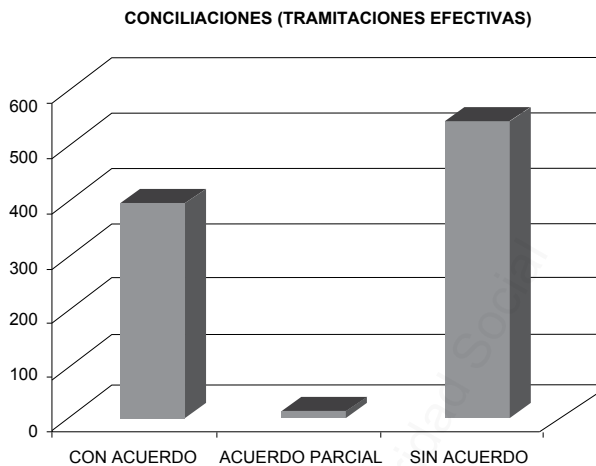


CONCILIACIONES 2010

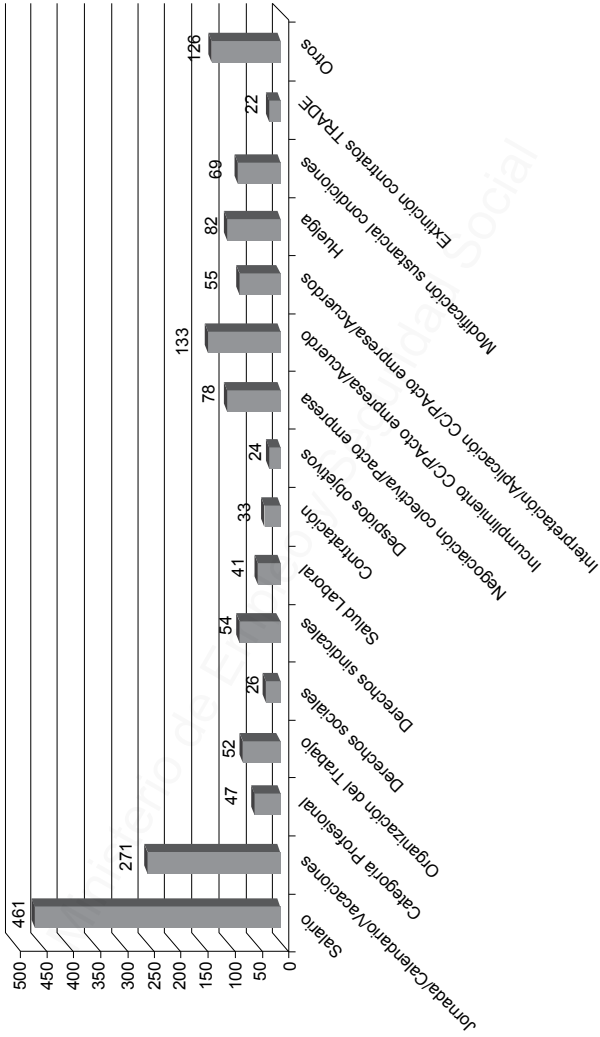


CONCILIACIONES 2010





PROCEDIMIENTOS POR MATERIAS 2010



7. CONCLUSIONES GENERALES

Como se ha visto del estudio realizado, las diferentes leyes reformadoras iniciadas con la Ley 35/2010, y finalizadas, de momento, con el RDL 3/2012 y sus correspondientes normas de desarrollo, algunas de ellas todavía en proyecto, han potenciado la solución extrajudicial de conflictos a través de los mecanismos autónomos negociados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Es esta, sin duda, una vía adecuada para garantizar una solución más ágil y flexible a la conflictividad laboral y, por ello, más adecuada a unas estructuras productivas modernas, permitiendo además una mayor participación de los auténticos protagonistas de las relaciones laborales (empresarios y trabajadores y sus organizaciones representativas) en la gestión y solución de los conflictos que les afectan, además de posibilitar que esa solución se produzca atendiendo a la complejidad de elementos presentes en las relaciones laborales y no sólo a la dimensión jurídica de los conflictos.

Corresponde a los agentes sociales y empresariales utilizar los cauces abiertos por la ley y, en su caso, matizarlos o adaptarlos en los términos que consideren adecuados. En este sentido, sin duda, las leyes reformadoras deben motivar cambios en los Acuerdos Interprofesionales suscritos en la materia, y de hecho el movimiento en esa dirección se ha producido y hemos incorporado ya en nuestro estudio algunos resultados (ASAC en el ámbito estatal, Acuerdo en Cataluña, Normas de procedimiento en el País Vasco) y nos consta que en otras Comunidades Autónomas existen iniciativas al respecto.

Incluso en el actual momento los cambios que ha introducido el RDL 3/2012 han suscitado algunos interrogantes y también algunas dudas al haber rectificado preceptos que, a su vez, habían sido modificados por las leyes reformadoras precedentes que hemos analizado.

En este sentido, en la actualidad aparecen interrogantes sobre la exigencia de que los procedimientos de solución que puedan establecerse para solventar los desacuerdos sobre la inaplicación de condiciones establecidas en convenios colectivos estatutarios, deban tener necesariamente eficacia general y directa, algo que sí venía exigido expresamente hasta la publicación del citado RDL, conforme a la redacción precedente al mismo del art. 82.3 del ET.

En el mismo sentido, se suscitan dudas sobre la eficacia, e incluso pueden suscitarse sobre la constitucionalidad del arbitraje aparentemente obligatorio, si una de las partes al menos lo solicita, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que se introduce precisamente para la solución de los desacuerdos en esas materias. Aunque este arbitraje, al no nacer de un acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales, queda fuera de nuestro estudio, hemos tenido que analizarlo, provisionalmente y a la espera de su desarrollo reglamentario, porque puede dar lugar a un replanteamiento de las estrategias empresariales y/o sindicales de adaptación de los ASEC, que, hasta ahora por lo que hemos ido conociendo, se decantaban claramente, por mantener la voluntariedad de los procedimientos arbitrales, dejando en todo caso que los convenios de ámbito inferior pudiesen valorar si en algún supuesto o conflicto concreto introducían elementos de obligatoriedad en el arbitraje, especialmente mediante de compromisos de sometimiento en el futuro.

En todo caso, y aún con estas incertidumbres, podemos establecer las siguientes conclusiones en orden al impacto de las leyes reformadoras de 2010, 2011 y 2012 en los Acuerdos de solución autónoma o extrajudicial de conflictos laborales vigentes:

PRIMERA. Las leyes reformadoras que hemos estudiado ciertamente han impactado en los sistemas de solución extrajudicial pactados vigentes y obligan a ciertos cambios en los mismos. En todo caso, los cambios obligados pudieran ser menos de los que en un primer momento pareciera. Ciertamente, en algunos casos, pueden existir cambios aconsejables pero no necesariamente obligados y, en otros, una interpretación de lo ya pactado podría permitir adaptarse a algunos de los aspectos legalmente reformados, bastando al respecto, en consecuencia, actuaciones interpretativas de las Comisiones paritarias de los propios ASEC o incluso normas internas de procedimiento adoptadas por los organismos de gestión de los procedimientos de solución.

SEGUNDA. Los cambios que nos parecen imprescindibles y que, por tanto, sería aconsejable que se produjesen antes del 30 de junio de 2012, plazo de adaptación legalmente concedido para la misma, serían los siguientes:

A) La previsión de que las partes puedan decidir sustituir directamente los períodos de consulta por el acogimiento a los trámites de mediación y arbitraje diseñados en los procedimientos de solución extrajudicial pactados. Esta posibilidad está expresamente recogida en los arts. 40.2 y 41.4 del ET, y por remisión a los mismos, el art. 44.9 del ET. Tras la publicación del RDL 3/2012 no se alude a la posibilidad en los períodos de consulta establecidos en los arts. 47 y 51 del ET, pero no parece que sea imposible si las partes lo deciden.

En cualquier supuesto en los casos en que se mantiene la previsión legal, los preceptos coinciden en que la mediación y el arbitraje deberían desarrollarse en un plazo igual al previsto para el período de consultas. Ello plantearía problemas en todos los acuerdos que prevén plazos de mediación o arbitraje superiores a quince días y requeriría una previsión en orden a que en esos supuestos los plazos de mediación y/o arbitraje no deberían superar el número de días indicado.

Aunque entendemos que esta modificación debería reflejarse en los acuerdos, podía ser susceptible de introducción por vía interpretativa en todos los Acuerdos en los que se prevé la solución de las discrepancias en los períodos de consulta, entendiendo que la misma comprende la decisión de prescindir del propio período de consultas y sustituirlo por el procedimiento de mediación o de arbitraje. Más sencilla es incluso la introducción por vía interpretativa de la cuestión relativa a los plazos, en la medida que generalmente los plazos que fijan los Acuerdos para los procedimientos de mediación o arbitraje, son plazos máximos y, por tanto, no hace falta su agotamiento, pudiendo en consecuencia interpretarse que, en estos casos, no debe superarse el plazo legalmente establecido.

B) Aunque el RDL 3/2012 ha suprimido la exigencia de que los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales para la solución de las discrepancias sobre la inaplicación de condiciones recogidas en convenios estatutarios, tengan eficacia general y directa, expresión que ya no se contiene en el art. 82.3 del ET, en la medida que el mismo sigue exigiendo que esos procedimientos que se establezcan, den solución efectiva a las discrepancias surgidas y permite a todas las partes de uno de estos conflictos acogerse a los citados procedimientos, parece lo más adecuado que, al menos, en relación

con estos conflictos los Acuerdos Interprofesionales tengan eficacia general y directa y prescindan de condicionar su aplicabilidad a trámites de ratificación o adhesión. No obstante, es cierto que si esto era absolutamente exigible por disposición legal antes de la publicación del RDL 3/2012, después de la misma, pueden suscitarse dudas al respecto y podría sostenerse lo contrario, entendiendo que no entraría en contradicción con las disposiciones legales aquellas otras de los Acuerdos que condicionan su aplicación a trámites de ratificación o adhesión. Aun así, entendemos que lo más pertinente es ir dotando a los Acuerdos en la materia de eficacia general y directa, sin perjuicio de la voluntariedad que pueda existir y establecerse en el acogimiento a los procedimientos concretos (conciliación-mediación y arbitraje).

Es más, esta solución es la coherente con la regulación que establece el RDL 3/2012 que en la nueva redacción que da al art. 86.3 del ET mantiene la exigencia de que los Acuerdos Interprofesionales establezcan procedimientos, en este caso sí, de aplicación general y directa para solventar los desacuerdos en la negociación de convenios colectivos. Por lo tanto, al menos en esta cuestión, los Acuerdos Interprofesionales, sí que deberían tener una eficacia general y directa y poco sentido tendría no extenderla al resto de su contenido.

C) No creemos que exista obligación de que en los Acuerdos Interprofesionales sobre la materia se establezcan supuestos de obligatoriedad en el acogimiento al arbitraje, ni, en general, pues no existe disposición legal que lo contemple, ni en los procedimientos de inaplicación de condiciones recogidas en convenios colectivos estatutarios pues el art. 82.3 del ET lo único que exige es que se establezcan procedimientos que garanticen solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas y prevé expresamente el arbitraje al que se aludió de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que no tendría sentido si el previo acogimiento al arbitraje de los procedimientos pactados hubiese resultado obligatorio.

Tampoco se exige la obligatoriedad del arbitraje en relación con los desacuerdos en la negociación de convenios colectivos, pues expresamente se prevé en el art. 86.3 del ET que los Acuerdos Interprofesionales establecerán el carácter obligatorio o voluntario del sometimiento al procedimiento arbitral, señalando el precepto en todo caso que, en defecto de pacto específico, se entenderá que este arbitraje tiene carácter de obligatorio.

Nos parece pues evidente, como avanzamos, que no existe obligación de establecer arbitrajes obligatorios en los Acuerdos Interpro-

fesionales, que además en el plano práctico tampoco nos parece el ámbito más adecuado para estas previsiones.

En este sentido, puede mantenerse plenamente la opción por la voluntariedad en el arbitraje que parece la regla común en los Acuerdos vigentes incluso en los que ya se han adaptado a las leyes reformadoras. Debería introducirse en todo caso algún matiz que dejase claro que el arbitraje también es voluntario en los casos de desacuerdo en la negociación de convenios colectivos, pues, como se ha visto, la norma exige declaración específica al respecto con el efecto de que si no se hace, el arbitraje es obligatorio. En todo caso, fórmulas que reafirmasen que todos los arbitrajes son voluntarios, o que el arbitraje siempre requerirá la sumisión de las partes o cualquier otra parecida, pese a ser generales, al referirse a todos los arbitrajes y, por tanto, también a este, cumplirían en nuestra opinión las previsiones legales. A la vista de esta conclusión, la generalidad de las fórmulas que utilizan los Acuerdos Interprofesionales podrían ser adecuadas a los términos legales.

D) Las leyes reformadoras, aunque no imponen la necesidad de regular arbitrajes obligatorios, se refieren reiteradamente a la posibilidad de establecer compromisos de futuro o de previo sometimiento al arbitraje, que, por tanto, podrían conducir a que en algún supuesto una de las partes pudiese acogerse a ese previo compromiso pese a la negativa de la otra parte.

El ámbito normal de estos compromisos de previo sometimiento nos parece que es el de los correspondientes convenios y pactos de ámbito inferior, en la labor que se les atribuye conforme al art. 85.3 del ET de adaptar, en su caso, los procedimientos que se establezcan en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito estatal o autonómico.

En consecuencia, los Acuerdos Interprofesionales sí que parecen venir obligados a establecer las normas de procedimiento que deberían seguirse en estos supuestos para garantizar que el compromiso de previo sometimiento es eficaz y permite que se produzca la tramitación arbitral pese a la falta de colaboración de una de las partes. Es este uno de los terrenos en el que la mayoría de los Acuerdos no están adaptados a las previsiones legales y requerirían de modificaciones. La generalidad de los Acuerdos, salvo los que ya han sido objeto de adaptación correcta a las normas reformadoras, mantiene que el arbitraje descansa sobre el compromiso arbitral que expresamente deben realizar las partes, e incluso algunos Acuerdos no prevén fórmulas que permitan proceder a la designación de los árbitros sin la colaboración de todas las partes.

Lógicamente con esas regulaciones, la negativa de una de las partes a cumplir el compromiso de previo sometimiento que pueda haberse establecido en un convenio, podría llegar a producir la ineficacia de dicha previsión, lo que no se ajustaría a las exigencias legales.

En este caso pues, los Acuerdos Interprofesionales deberían prever dos cosas:

1ª. Que aunque el arbitraje sea normalmente tramitado sólo si las partes se acogen a él voluntariamente, también se pueda tramitar a petición de una de las partes si demuestra que existe un compromiso de previo sometimiento válido y que vincula a la parte que no solicita el arbitraje.

2ª. Las reglas de procedimiento que en tales casos se aplicarían para sustituir el contenido del compromiso arbitral si alguna parte se niega a suscribirlo, y la forma de designación de los árbitros si alguna de las partes se niega a colaborar en la misma.

Es posible que muchas de estas cuestiones pudieran introducirse mediante criterios interpretativos, e incluso no son pocos los Acuerdos que ya establecen procedimientos para designar árbitro o árbitros cuando las partes no alcanzan acuerdo al respecto, lo que sería plenamente aplicable en el supuesto que se contempla. Aun así, nos parece mejor que estas cuestiones se regulen expresamente en el texto de los Acuerdos, precisamente por la conflictividad inherente a estos supuestos que requiere la mayor claridad y seguridad jurídica en su regulación.

Al respecto de las normas de procedimiento aplicables, cuando se contempla la posibilidad en el Acuerdo Interprofesional, caben tres soluciones y las tres serían legales, e incluso podría pensarse en alguna más. Estas tres soluciones serían las siguientes:

1ª. Limitarse en el texto del Acuerdo a prever la posibilidad de arbitrajes derivados de compromisos de previo sometimiento y dejar la regulación de las reglas al respecto aplicables al instrumento (convenio o pacto) que haya previsto ese compromiso de previo sometimiento al arbitraje.

Esta solución estaría adaptada a las exigencias legales pero plantea el problema de que si el convenio o pacto que estableció el compromiso de previo sometimiento no introdujo reglas procedimentales o las mismas no son completas, el arbitraje podría llegar a resultar imposible por falta de regulación.

2ª. Contemplar la posibilidad en el Acuerdo y establecer en el mismo las reglas procedimentales aplicables, que incluso podrían ser subsidiarias de las que se establezcan en el convenio o pacto que haya establecido el compromiso de previo sometimiento y, por tanto, entrar en juego solo si las reglas establecidas en este último son insuficientes o directamente no existen. Esta solución es la que nos parece mejor, aunque no venga necesariamente impuesta en la regulación legal.

3ª. Remitir la regulación de las reglas de procedimiento aplicables a lo que pueda establecer la comisión paritaria de interpretación, aplicación o seguimiento del Acuerdo Interprofesional, adaptando al respecto las reglas generales previstas en el mismo y atribuyéndose expresamente esa competencia en el texto del Acuerdo.

E) Los Acuerdos Interprofesionales deberían garantizar que todos los conflictos a los que se refieren las leyes reformadoras realmente se contemplan en los Acuerdos Interprofesionales. En este sentido, los mismos deberían acoger necesariamente los conflictos sobre desacuerdos en períodos de consulta de los arts. 40, 41, 44.9 del ET, en su caso, 47 y 51 del ET, los desacuerdos en las comisiones paritarias conforme al art. 85.3 e) del ET, los desacuerdos sobre inaplicación de condiciones recogidas en convenio colectivo estatutario, conforme a las previsiones del art. 82.3 del ET, y los conflictos de desacuerdos en la negociación colectiva conforme al art. 86.3 del ET, así como las solicitudes de mediación y arbitraje que pueda acordar el juez del concurso en relación con las medidas laborales a adoptar en empresas concursadas, de conformidad con la legislación concursal.

Sería aconsejable en aras a la claridad que el ámbito objetivo de los Acuerdos hiciese mención expresa a todos estos conflictos, pero legalmente no es absolutamente obligatorio y, es más, las fórmulas que utilizan la mayor parte de los Acuerdos Interprofesionales ya permiten entender que estos conflictos están comprendidos en su ámbito objetivo pues tienen cabida en el marco de fórmulas más generales o ya se les hace mención (desacuerdos en período de consultas, conflictos colectivos conforme a la definición procesal, conflictos de interpretación y aplicación, conflictos sobre desacuerdos en la negociación, etc.). Incluso los informes estadísticos que hemos recogido revelan que muchos de estos conflictos, por ejemplo, inaplicación salarial de los convenios, ya se venían resolviendo pese a no contar con previsión expresa al respecto en el texto de los Acuerdos.

Así pues, lo que debe garantizarse es, no tanto la cita expresa de estos conflictos, como la realidad de que todos ellos pueden efecti-

vamente solventarse a través de los procedimientos diseñados en el Acuerdo Interprofesional.

Sin perjuicio de lo anterior, la claridad y seguridad jurídica aconsejaría, como hemos dicho, alguna mención al respecto bien en el texto del Acuerdo, bien en una actuación interpretativa del mismo por el órgano competente.

F) Como se ha analizado en nuestro estudio, en estos momentos existen obligaciones de notificación al FOGASA de los procedimientos de los que luego pudieran derivarse responsabilidades para el mismo, pues debe tener la condición de parte en los mismos conforme al art. 23.4 de la LRJS y además se le deben notificar los acuerdos conciliatorios (y por extensión en mediación) extrajudiciales que le puedan afectar por si desea impugnarlos. Esta carga se impone en la ley a la autoridad que los dicte o apruebe, lo que sin duda debería interpretarse como referido al órgano gestor de los procedimientos extrajudiciales. Habría de contemplarse pues en el cumplimiento de estas previsiones legales, especialmente en aquellos Acuerdos Interprofesionales que contemplan la solución de conflictos individuales en los que, por lo tanto, es más previsible que en algunos supuestos las conciliaciones y laudos puedan implicar obligaciones de garantía para el FOGASA. Debe recordarse, que el cumplimiento de esta obligación de notificación condiciona la propia prestación de garantía. En los Acuerdos Interprofesionales que contemplan exclusivamente conflictos colectivos la importancia de esta previsión es menor o inexistente en la mayor parte de los casos, aunque no debe ignorarse la posibilidad de conflictos colectivos con efectos individualizables, e incluso en la actual regulación procesal, susceptibles de ejecución individualizada. En algunos de ellos, podría existir también hipotética posibilidad de posterior responsabilidad del FOGASA, si bien parece que no será lo normal y que, en todo caso, la posibilidad debería ser puesta de manifiesto por las partes ante el órgano gestor de los procedimientos. En consecuencia, habría que prever el cumplimiento de estas obligaciones de llamamiento y notificación cuando puedan ser aplicables, si bien para ello bastaría con reglas aprobadas por el propio órgano gestor de los procedimientos o por la comisión de interpretación y seguimiento del Acuerdo Interprofesional.

G) Debe tenerse presente también el cumplimiento de las previsiones del RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Como ya se dijo, conforme a los arts. 2.1 y 8 del RD, los acuerdos en conciliación y media-

ción, laudos arbitrales, y pactos de fin de huelga, además de posibles acuerdos en comisiones paritarias, deben ser objeto de registro y, en concreto, el mismo se encarga al órgano de dirección del organismo en el que se haya tramitado la conciliación-mediación y laudo el cumplimiento de dicho trámite, que hipotéticamente también le puede ser delegado por las partes en conflicto en los demás supuestos. Todo ello, claro, cuando estos acuerdos o laudos tengan reconocida la eficacia de convenio colectivo o deriven de un convenio colectivo. Debería pues preverse el cumplimiento de estas obligaciones de registro en los casos en que vienen impuestas (acuerdos en conciliación-mediación y laudos con valor de convenio colectivo o derivados de los mismos) y si en los otros se permite o no la delegación de la obligación al órgano gestor de los procedimientos. Al respecto, bastaría con que la cuestión se contemplase en las normas de procedimiento internas que el propio órgano gestor pueda aprobar o que se establezcan por la comisión paritaria de interpretación y seguimiento del Acuerdo Interprofesional.

TERCERA. Como dijimos otros cambios pueden ser convenientes pero no serían estrictamente obligatorios en atención a las normas reformadoras o se podrían aplicar entendiendo que son imperativos y tendrían eficacia por sí mismos pese a lo que los Acuerdos pudieran establecer al respecto.

En este sentido nos parecen especialmente destacables, entre otros muchos que sin duda podrían tomarse en consideración, los siguientes aspectos:

A) Como se analizó, en estos momentos, conforme al art. 91.3 ET, la intervención previa de la comisión paritaria de los convenios es preceptiva antes del planteamiento del conflicto a través de los procedimientos de solución extrajudicial en todos los conflictos relativos a la interpretación y aplicación del convenio.

En el mismo sentido, en el supuesto de los procedimientos de inaplicación o modificación de condiciones de los convenios colectivos estatutarios, conforme al art. 82.3 ET, si las partes no alcanzan acuerdo en el período de consultas pueden acudir a la comisión paritaria del convenio, que debe resolver en 7 días. Si la misma no alcanza acuerdo, conforme al precepto legal, las partes pueden acudir a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales sobre solución de conflictos laborales; por lo tanto también esta intervención parece preceptiva y previa al acogimiento a los trámites de conciliación-mediación y arbitraje.

Muchos de los Acuerdos Interprofesionales analizados no recogen estas previsiones e incluso señalan que la intervención previa de la comisión paritaria sólo se producirá si el convenio concreto así lo establece lo que, obviamente, en estos momentos debería producirse siempre.

Sería aconsejable que los Acuerdos tuviesen en cuenta estas previsiones, pero en realidad no hacerlo, por más aconsejable que sea, no plantea problemas ya que la intervención de la comisión paritaria sería preceptiva igualmente pues así lo establece la norma legal; si alguna parte acudiese directamente a los órganos de solución extrajudicial sin cumplimentar este trámite, la otra podría oponerse a la tramitación y, sin duda, la misma no debería producirse por imperativo legal.

En este sentido, directamente los Acuerdos, aunque no se modifiquen, quedan sujetos a esos cambios legales.

En todo caso la claridad y la seguridad jurídica aconsejan que los Acuerdos Interprofesionales se adapten a estas transformaciones legales.

B) En el mismo sentido de adaptación a la legislación vigente, sería conveniente que, si se revisan los Acuerdos Interprofesionales, los mismos adaptasen todas sus reglas y términos a los actualmente vigentes y eliminasen o actualizarasen las referencias legales — por ejemplo es muy frecuente seguir aludiendo a la LPL —. Es claro que esto no es necesario, pues los preceptos a los que se hace remisión, los términos utilizados, las referencias legales, se pueden entender directamente modificadas y sustituidas por las actualmente vigentes, pero la claridad al respecto aconseja hacer una labor de actualización de los textos acordados para adaptarlos a las transformaciones legales.

C) En este mismo sentido sería aconsejable que en cuanto a aquellos aspectos que ya están contemplados en los preceptos legales y que, además, en atención al carácter de orden público de las normas estatales aplicables, los Acuerdos Interprofesionales no pueden regular alterando las previsiones legales, se mantuviese una política de abstención reguladora en los citados Acuerdos Interprofesionales, limitándose a hacer una remisión a lo que legalmente esté establecido. Esto sería especialmente en cuanto a eficacia de los acuerdos y lados, ejecutividad de unos y otros, efectos interruptivos de los plazos, recursos judiciales, etc.

Como mucho y en atención a los distintos conflictos que pueden tramitarse podría clarificarse los supuestos en los que la solución tiene

eficacia de convenio colectivo, acuerdo en período de consultas o se limita a la eficacia que pudiera tener el acuerdo directo entre los afectados, remitiéndose en cada uno de los supuestos a lo que legalmente esté establecido a partir de la eficacia atribuida a la solución.

Incluso en la medida que la actual regulación procesal ha clarificado las vías de impugnación de los laudos, estableciendo un procedimiento específico para la impugnación de los laudos arbitrales que no tengan eficacia de convenio colectivo (art. 65.4 LRJS), sería aconsejable que los Acuerdos Interprofesionales se remitiesen expresamente en este aspecto a lo legalmente dispuesto y se abstuviesen de regular reglas sobre recurso o impugnación contra el laudo, salvo el supuesto — existente en algún Acuerdo — de que quiera establecer un trámite interno, previo a la impugnación judicial, de recurso contra el laudo en el marco del propio procedimiento de solución pactado. En este caso sí que el Acuerdo debería regular detalladamente ese procedimiento de recurso interno contra el laudo.

CUARTA. Una última conclusión queda por hacer en relación con aquellos Acuerdos Interprofesionales que no se adapten a las leyes reformadoras en el plazo concedido al efecto que, como ya se dijo, vence el 30 de junio de 2012 (Disposición adicional primera del Real Decreto Ley 7/2011).

En principio cualquier Acuerdo que se renegociase en estos momentos o con posterioridad a dicha fecha y no se adaptase a las normas reformadoras devendría ilegal en aquellos aspectos — que como se ha visto tampoco son muchos — en los que la adaptación resulta imprescindible por venir impuesta con claridad en normas estatales imperativas.

En esos casos el citado nuevo Acuerdo tendría, sin duda, problemas de registro por la posible ilegalidad de alguna de sus disposiciones lo que sin duda hará que las adaptaciones se produzcan ajustándose a la legalidad, tal como se está produciendo.

Más posible es que algún Acuerdo no se renegocie en plazo y llegue la fecha indicada sin que se haya actualizado; en este caso, allí donde las normas legales sean imperativas habría que entender que a partir de la fecha indicada (30 de junio de 2012) — pues hasta ella puede entenderse que los Acuerdos pueden seguir en vigor aunque no se hayan adaptado a las nuevas exigencias legales ya que se les concede un plazo expreso para realizar dicha adaptación — las cláusulas de los Acuerdos Interprofesionales que entran en contradicción con

las disposiciones legales adolecen de ilegalidad sobrevinida y deben entenderse sustituidas por los preceptos legales aplicables, debiendo ajustarse los procedimientos a esa nueva situación que, por otro lado, es la común en atención al régimen de la nulidad parcial propio del ordenamiento laboral (art. 164.1.a) y 166.3 LRJS por lo que hace a las impugnaciones por ilegalidad de los convenios colectivos). Obviamente de lo que se acaba de decir se podría deducir ya que también cabe la impugnación judicial del Acuerdo Interprofesional en cuanto a los posibles contenidos que adolezcan de ilegalidad.

Lo que ocurre es que esta situación puede provocar problemas de tramitación graves e incluso difícilmente solucionables en algunos casos lo que puede conducir, en casos extremos, a la propia ineficacia práctica del Acuerdo Interprofesional en relación con ciertos conflictos ante la imposibilidad de tramitarlos en los términos legalmente establecidos, situación desde luego nada deseable y que, como se ha visto, es fácilmente adaptable pues las reformas no son tan importantes y, en todo caso, el V ASAC ha marcado ya una dirección relativamente fácil de seguir.

Hasta aquí nuestro estudio, lógicamente cuanto hemos afirmado queda sujeto a la mejor interpretación y a las iniciativas de los auténticos protagonistas, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, a las que corresponde — a ellas y no a nosotros — definir el futuro de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales dentro del marco de las importantes competencias y funciones que les atribuye el artículo 7 de nuestra Constitución, en cuyo labor, sin duda, el apoyo que pueden ofrecer organismos como la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos puede ser muy importante.

Valencia, 15 de febrero de 2012

BIBLIOGRAFIA

En general las obras que se han ocupado de las recientes reformas legales han analizado algunos aspectos en torno a la solución autónoma o extrajudicial de conflictos laborales y a ellas se hace remisión general, pero a continuación se detallan una serie de textos que han analizado más específicamente estas cuestiones y que se han tenido en cuenta en la elaboración de nuestro análisis.

- AA.VV. (Observatorio de Relaciones Laborales).— «La solución autónoma de conflictos laborales: nuevos retos», *Cauces*, núm. 19/2012, pp. 16 a 35.
- BODAS MARTÍN, R.— «Novedades en los procesos colectivos en la Ley reguladora de la jurisdicción social». Ponencia impartida en las XIII Jornadas de la Fundación SIMA, 20 de octubre de 2011 sobre «Solución de Conflictos y Reforma de la Negociación Colectiva», ejemplar multicopiado.
- CAMAS RODA, F.— «La modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el marco de las reformas de 2010 de la normativa laboral», *Revista de Derecho Social* núm. 54/2011, pp. 63-82
- CRUZ VILLALÓN, J.— «El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva». Ponencia impartida en las XIII Jornadas de la Fundación SIMA, 20 de octubre de 2011 sobre «Solución de Conflictos y Reforma de la Negociación Colectiva», ejemplar multicopiado.
- DE LA VILLA GIL, L. E.— «Comisiones laborales y comisiones sindicales. Una sorpresa escondida en la reforma laboral de 2010», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 23, 2011, págs. s/n (formato electrónico)

- DEL REY GUANTER, S.— «Las medidas sobre flexibilidad interna en la Ley 35/2010. Una aproximación inicial», *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 107/2010.
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J.— «La movilidad geográfica en las reformas legales de 2010 y 2011». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2011, nº 341-342.
- FERNÁNDEZ PROL, F.— «La movilidad geográfica tras la reforma operada por la ley 35/2010, de 17 de septiembre. Un nuevo procedimiento de traslado colectivo», *Temas Laborales*, 110, 2011, págs. 73-90.
- GONZÁLEZ DE LENA, F.— «La negociación colectiva en la reforma de 2010. Negociación para la adaptabilidad y adaptabilidad del convenio». *Revista Relaciones Laborales*, 2010, nº 21-22.
- GORELLI HERNÁNDEZ, J.— «Flexibilidad interna y reorganización de la actividad productiva en la reforma laboral de 2010». *Actualidad laboral*, nº 4, 2011.
- LANTARÓN BARQUÍN, D.— «Novedades normativas y proyección de la reforma laboral de 2010 en el ámbito de la solución extrajudicial de conflictos». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2011, 24.
- LLANO SÁNCHEZ, M.— «La flexibilidad interna en la reforma laboral 2010: puntos críticos». *Actualidad laboral*, nº 22, 2010.
- MELLA MÉNDEZ, L.— «Consultas previas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo: algunas novedades de interés», *Temas Laborales* 109, 2011.
- MELLA MÉNDEZ, L.— «El despido por crisis de la empresa en España: análisis crítico de las principales novedades tras la Ley 35/2010». *Actualidad laboral*, nº 11, 2011.
- MOLINA NAVARRETE, C.— «La decretada reforma de la negociación colectiva: ¿el último «botín» de los mercaderes del templo?». *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 2011, nº 340.
- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.— «Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en la gestión de la flexibilidad interna en la empresa». Ponencia impartida en las XIII Jornadas

de la Fundación SIMA sobre «Solución de Conflictos y Reforma de la Negociación Colectiva», 20 de octubre de 2011, ejemplar multicopiado.

- PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.— «La reforma de la negociación colectiva». *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2010, nº 14

RGDTSS

- ROQUETA BUJ, R.— «La reestructuración de las plantillas laborales en las Administraciones Públicas» (1). *Actualidad laboral*, nº 3, 2011.
- SALA FRANCO, T.— «La reforma de la negociación colectiva: Real Decreto-Ley 7/2011, de 11 de junio». *Actualidad laboral*, nº 18, 2011.
- SAN MARTÍN MAZZUCONI, C.— «La modificación de las condiciones de trabajo tras el RD-Ley 10/2010», VVAA (Sempere Navarro, A.V. dir, y Martín Jiménez, R., coord.), *La reforma Laboral de 2010. Comentarios al Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, Cizur Menor (Navarra), Aranzadi, 2010.

En la presente obra se aborda el impacto en los sistemas de solución autónoma de los conflictos laborales de las reformas laborales iniciadas con la Ley 35/2010 y finalizadas, por el momento, con el Real Decreto-Ley 3/2012. Se analizan también los importantes cambios derivados de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y de las distintas normas reformadoras de diverso rango que se han producido en este intervalo, siempre en relación con sus disposiciones acerca de la solución extrajudicial de los conflictos laborales y su repercusión en los Acuerdos negociados al respecto entre las Asociaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales más representativas en los diversos ámbitos.

En este sentido se analizan los cambios legales y hasta qué punto los mismos obligan a introducir modificaciones, ya en el texto de los indicados Acuerdos, ya en las prácticas que de los mismos se derivan, análisis que se hace tanto en general como en atención a cada uno de los Acuerdos vigentes. En la obra se señalan además aquellos otros cambios que, aunque podrían no ser imperativos, serían aconsejables al amparo de las nuevas disposiciones legales en aras a la seguridad jurídica y a la coherencia reguladora.

En todo caso, obviamente, en esta materia el protagonismo corresponde a los propios negociadores de los Acuerdos a los que esta obra pretende ayudar en su labor.

ISBN 84-8417-433-2



9 788484 174332