



ACUERDOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Teoría y práctica

María Dolores García Valverde

(Dirección Parte Teórica)

Rosa Moya Amador

Carolina Serrano Falcón

Natalia Tomás Jiménez

Raquel Vida Fernández

(Dirección Parte Práctica)



FUNDACION
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje



**tirant
lo blanch
ABOGACÍA
PRÁCTICA**



Facultad de Derecho
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT LO BLANCH

MARÍA JOSÉ AÑÓN ROIG

Catedrática de Filosofía del Derecho de la Universidad de Valencia

ANA BELÉN CAMPUZANO LAGUILLO

Catedrática de Derecho Mercantil de la Universidad CEU San Pablo

JORGE A. CERDIO HERRÁN

Catedrático de Teoría y Filosofía de Derecho Instituto Tecnológico Autónomo de México

JOSÉ RAMÓN COSSÍO DÍAZ

Ministro de la Suprema Corte de Justicia de México

OWEN M. FISS

Catedrático emérito de Teoría del Derecho de la Universidad de Yale (EEUU)

LUIS LÓPEZ GUERRA

Juez del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

Catedrático de Derecho Constitucional de la Universidad Carlos III de Madrid

ÁNGEL M. LÓPEZ Y LÓPEZ

Catedrático de Derecho Civil de la Universidad de Sevilla

MARTA LORENTE SARIÑENA

Catedrática de Historia del Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid

JAVIER DE LUCAS MARTÍN

Catedrático de Filosofía del Derecho y Filosofía Política de la Universidad de Valencia

VÍCTOR MORENO CATENA

Catedrático de Derecho Procesal de la Universidad Carlos III de Madrid

FRANCISCO MUÑOZ CONDE

Catedrático de Derecho Penal de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla

ANGELIKA NUSSBERGER

Jueza del Tribunal Europeo de Derechos Humanos Catedrática de Derecho Internacional de la Universidad de Colonia (Alemania)

HÉCTOR OLASOLO ALONSO

Catedrático de Derecho Internacional de la Universidad del Rosario (Colombia) y Presidente del Instituto Ibero-Americano de La Haya (Holanda)

LUCIANO PAREJO ALFONSO

Catedrático de Derecho Administrativo de la Universidad Carlos III de Madrid

TOMÁS SALA FRANCO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia

IGNACIO SANCHO GARGALLO

Magistrado de la Sala Primera (Civil) del Tribunal Supremo de España

TOMÁS S. VIVES ANTÓN

Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Valencia

RUTH ZIMMERLING

Catedrática de Ciencia Política de la Universidad de Mainz (Alemania)

Procedimiento de selección de originales, ver página web:

www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

ACUERDOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Teoría y práctica

MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE

(Dirección Parte Teórica)

Autores:

ALONSO SANTOS, J.J. **MARTÍNEZ GIRÓN, J.**
ARUFE VARELA, A. **PALMA CONTRERAS, F.**
LÓPEZ GONZÁLEZ, J.C. **RIVAS VALLEJO, P.**
GARCÍA VALVERDE, M^a.D. **VIDA SORIA, J.**

ROSA MOYA AMADOR
CAROLINA SERRANO FALCÓN
NATALIA TOMÁS JIMÉNEZ
RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

(Dirección Parte Práctica)

Autores:

LLOBREGAT MARTÍNEZ, M.E. **SERRANO FALCÓN, C.**
MOYA AMADOR, R. **TOMÁS JIMÉNEZ, N.**
PALMA CONTRERAS, F. **VIDA FERNÁNDEZ, R.**
RODRÍGUEZ CARACUEL, F. **VILLA RODRÍGUEZ, F.**

Con la presentación a cargo de **M^a NIEVES MORENO VIDA**



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

tirant lo blanch

Valencia, 2017

Copyright © 2017

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant lo Blanch publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com.

PARTICIPANTES EN LAS GRABACIONES

GALILEA MARTÍNEZ, J.L.; GARCÍA RÍOS, J.C.; JORDÁN RAMOS, M.; LÓPEZ RODRÍGUEZ, J.C.; LLOBREGAT MARTÍNEZ, M^a.E., MEMBRIVE MINGORANCE, L.; PALMA CONTRERAS, R.; ROMACHORUZ, A.; SÁNCHEZ MONTOYA, J.E.; VILLA RODRÍGUEZ, F.

© AA.VV.

© TIRANT LO BLANCH
EDITA: TIRANT LO BLANCH
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELF.S.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
ISBN: 978-84-9119-737-9
MAQUETA: Tink Factoría de Color

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro Procedimiento de quejas.

Abreviaturas

AL:	Actualidad Laboral
Ar:	Aranzadi
AS:	Aranzadi Social
ASEC:	Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos
ASAC:	Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos
AT y EP:	Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
BOE:	Boletín Oficial del Estado
BOJA:	Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
C. Civil:	Código Civil
CE:	Constitución Española
CEC:	Centro de Estudios Constitucionales
CEF:	Centro de Estudios Financieros
CEOE:	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME:	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
CES:	Consejo Económico y Social
C. Penal:	Código Penal
DOCE:	Diario Oficial de las Comunidades Europeas
ET:	Estatuto de los Trabajadores
LGSS:	Ley General de Seguridad Social
LEC:	Ley de Enjuiciamiento Civil
LETA:	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo
LISOS:	Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LJCA:	Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
LOEX:	Ley Orgánica sobre Derechos y Libertades de los Extranjeros en España y su Integración Social
LOPJ:	Ley Orgánica del Poder Judicial
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
LPL:	Ley de Procedimiento Laboral
MEYSS:	Ministerio de Empleo y Seguridad Social
SMI:	Salario Mínimo Interprofesional
OIT:	Organización Internacional del Trabajo
OM:	Orden Ministerial
ONU:	Organización de Naciones Unidas
p./pp.:	página/ páginas
RD:	Real Decreto

RDS:	Revista de Derecho Social
REDT:	Revista Española de Derecho del Trabajo
RL:	Relaciones Laborales
RMTAS:	Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales
Regl. SERCLA:	Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de fecha 14 de abril de 2016 (BOJA nº 77 de 25 de abril).
S.:	Sentencia
SERCLA:	Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales e Andalucía
SIMA:	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
ss.:	siguientes
STC:	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ:	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TGSS:	Tesorería General de la Seguridad Social
TSo:	Tribuna Social
UE:	Unión Europea
VV. AA.:	Varios Autores

Prólogo

En el ámbito de las relaciones laborales el uso de términos como mediación, arbitraje y solución extrajudicial de conflictos forman parte desde hace muchos años ya de nuestro acervo habitual. La negociación colectiva mediante la suscripción de acuerdos interprofesionales acordados en el marco del diálogo social se ha dotado de sistemas propios de autocomposición del conflicto. Los acuerdos suscritos en el marco del diálogo social tanto estatal como autonómico fueron precursores de un nuevo modelo de relaciones laborales en el que la solución del conflicto es abordada por sus protagonistas y no por terceros ajenos al conflicto, como era el caso de la tradicional resolución del conflicto laboral por la autoridad judicial de tanta tradición en nuestro país. Esta idea, novedosa en el contexto de los años 90, supuso un cambio de mentalidad de los propios protagonistas de las relaciones laborales, empresarios y trabajadores, acostumbrados a la vía judicial como solución al conflicto. La solución al conflicto al través del diálogo y la negociación se imponía frente a otras formas tradicionales de resolución de los conflictos.

En este marco, los interlocutores sociales fueron pioneros en la utilización de herramientas de solución del conflicto muy novedosas como la mediación, y que lo fueron tanto para el momento histórico en que surgieron, como por la novedad que supuso esta experiencia en el ámbito del derecho laboral de los países de nuestro entorno.

Remontándonos a la historia, un temprano precedente de estos sistemas lo constituyó el Acuerdo sobre Resolución de Conflictos de la Comunidad Autónoma del País Vasco, de 1984, al que siguieron los Acuerdos de Cataluña, en 1990, y Galicia, en 1992. Con posterioridad a las reformas legales de 1994 se suscribieron Acuerdos en Baleares, Canarias, La Rioja, Madrid y Navarra. A la suscripción del ASEC en enero de 1996, siguieron los Acuerdos de las demás Comunidades Autónomas.

Los acuerdos estatal y autonómico de solución de conflictos cuentan con ellos con elementos comunes que los hacen de especial interés. En primer lugar, porque todos tienen un origen negociado entre organizaciones empresariales y sindicales en el marco del diálogo social y, segundo lugar, porque la gestión de los procedimientos corresponde a los agentes sociales

a través de Fundaciones o de Organismos de participación, que en algunos casos cuentan con presencia de la Administración. En todo caso, las Administraciones públicas tanto estatal como autonómica proporcionan un apoyo económico, que repercute en la gratuidad de los servicios. Por último, citar que otro de los elementos comunes es la utilización de instrumentos como la mediación y arbitraje tanto para los conflictos jurídicos como de los derivados de discrepancias en la negociación (conflictos de intereses). En definitiva, la contribución del diálogo social en materia de solución autónoma de conflictos en España se traduce en estos momentos en la gestión de más de 4.000 expedientes de mediación y arbitraje al año.

Por otro lado, en el desarrollo y expansión de los sistemas la ley ha jugado un papel decisivo en el que la legislación se ha venido replegando en diferentes fases en favor de la solución del conflicto por sus protagonistas. A lo largo de los años desde la ley se ha venido produciendo paulatinamente una remisión de competencias hacia los organismos de solución autónoma de conflictos, tanto en su papel de órganos conciliadores, asumiendo los sistemas el intento de conciliación previo a la interposición de una demanda judicial, como mediante la remisión legislativa destinada a la gestión de las discrepancias que surgieran en la negociación de los periodos de consultas de procesos de reestructuración de empresas.

Centrándonos en el ámbito estatal fue en 1996 cuando las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales UGT y CCOO, suscribieron el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC). El ASEC se constituyó como una expresión de la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores mediante la creación de sistemas propios para la solución de sus controversias, y que era inédita en la práctica negocial de los años 90. El ASEC fue renovado desde entonces encontrándose vigente en la actualidad el ASAC V que fue suscrito en el día 7 de Febrero de 2012 y que tiene una vigencia hasta 31 de diciembre de 2016. El ASEC que apostó por los procedimientos de mediación y arbitraje no solo pretendió ofrecer a las partes una alternativa real y eficaz a la solución administrativa y jurisdiccional, sino también introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo. La solución extrajudicial se convierte, en cierto modo, en una prolongación de la negociación colectiva.

Prólogo

En 1998 y como órgano de gestión del ASEC se crea la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). El SIMA es una Fundación bipartita, constituida por las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME) más representativas de ámbito estatal en España. La Fundación ha gestionado desde entonces más de 4.800 procedimientos de mediación y arbitraje.

La actividad desarrollada por la Fundación SIMA, a la que el ASAC tiene encomendada la gestión de los conflictos colectivos de trabajo, tiene un efecto directo no solo en la solución de los conflictos concretos que se tramitan, sino también en la creación de espacios de diálogo y negociación entre empresarios y trabajadores.

Los efectos positivos del ASAC antes citados se extienden, dado el ámbito territorial de aplicación, a todo el territorio nacional y a todos los sectores de actividad. Por otro lado, desde la Fundación hemos realizado una aproximación al impacto económico de la solución extrajudicial del conflicto en el que se analizan diferentes indicadores que nos permiten avanzar en el coste económico que tiene para la sociedad, y que se refieren al impacto económico de los acuerdos que evitan las convocatorias de huelga y el efecto para la Administración de Justicia de los acuerdos alcanzados en los procedimientos de conflictos de interpretación y aplicación y otros tipos de conflictos susceptibles de resolución en los tribunales. En el caso de las huelgas podemos citar que los acuerdos alcanzados en 2014, nos muestran que el SIMA evitó la pérdida de 1.103.528 de horas de trabajo que puestos en relación con el coste medio de producción de hora de trabajo y trabajador evitó al pérdida de 52.991.154 €. En segundo lugar, si ponemos en relación el coste por procedimiento judicial para la Administración de Justicia con los 88 acuerdos de mediación alcanzados en 2014, las cifras suponen un ahorro de 439.228,24 €

JORDI GARCÍA VIÑA

Presidente del Patronato de la Fundación SIMA

Presentación

Hace ya tiempo que en España el papel de la autonomía colectiva y de la autorregulación sindical del derecho de huelga ha extendido su campo de actuación a través del sistema de solución extrajudicial de conflictos que se ha ido estableciendo en nuestro país tanto en el ámbito nacional como en el autonómico. Se ha creado una red de sistemas autónomos de solución de conflictos que permite un importante espacio a la autonomía colectiva para disciplinar los conflictos de trabajo y la huelga.

Cuando un sistema evolucionado de relaciones laborales se dota de mecanismos de procedimentalización del conflicto de carácter extrajudicial, ello produce el efecto de institucionalizar la conflictividad. Esto necesariamente sitúa en una perspectiva diferente el conflicto y la huelga, que quedan así inmersos en un medio ambiente que los conduce hacia un proceso de juridificación. En esta dirección, nuestro país se ha dotado, desde mediados de los años 90 (existía ya una generalizada percepción del carácter pendiente de esta cuestión en nuestro sistema de relaciones laborales), de un sistema evolucionado de tratamiento preventivo y resolutorio de los conflictos, con independencia de su exteriorización a través de la huelga (acción directa).

En un sistema desarrollado de relaciones laborales, la existencia de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos tiene como finalidad, no tanto evitar la conflictividad inherente al modo de producción, sino "sujetarla" a ciertos límites de forma que se convierta la huelga en la última medida, una vez agotados distintos procedimientos de solución del conflicto, o bien que se trate de encauzarla hacia su solución. Con la regulación y ordenación de un complejo sistema estatal y autonómico de procedimientos de solución de conflictos, nuestro modelo de relaciones laborales camina de un modelo de conflictividad permanente hacia un modelo más cooperativo o de colaboración, en el que la huelga se somete a un sistema de límites que o bien trata de evitarla como última medida o bien, una vez producida, intenta reducir su tiempo de desarrollo (duración) y sus efectos.

Partiendo de estas premisas, la autonomía colectiva ha venido desarrollando estos sistemas de autocomposición de los conflictos, cubriendo, como ha ocurrido en otras cuestiones, espacios a los que el legislador aún no

ha llegado, corrigiendo las deficiencias de una regulación desfasada sobre los conflictos de intereses y reaccionando frente al excesivo peso de la solución judicial en los conflictos sobre derechos. De esta forma, en estos últimos años venimos asistiendo a un enorme interés por los mecanismos de solución de conflictos de trabajo. Las acusaciones de excesiva judicialización, el interés por fortalecer los mecanismos nacidos de la autonomía colectiva, las ventajas que se predicán de la solución autónoma de los conflictos en cuanto a rapidez, flexibilidad y dinamismo..., han despertado un enorme interés institucional y doctrinal por estos sistemas. Se han venido usando los procedimientos clásicos de mediación, conciliación y arbitraje, cuya actualización ha derivado tanto de acuerdos específicos (en la dinámica del conflicto) como de su previsión en convenios colectivos, y se han ido poniendo en marcha progresivamente sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en todas las Comunidades Autónomas, y después de la experiencia de unos años (en 1996) las organizaciones sindicales y empresariales más representativas alumbraron un Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de ámbito estatal (ASEC), del que se ha renegociado ya la V edición (ASAC —Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, tras el cambio de denominación— de 10 de febrero de 2012, BOE de 23 de febrero de 2012, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2016). Paralelamente, los sucesivos Acuerdos Interprofesionales de Negociación Colectiva han venido insistiendo cada vez más en el fomento de estos procedimientos de solución de conflictos laborales, lo que especialmente se pone de manifiesto en el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017: Las confederaciones empresariales y sindicales firmantes de este Acuerdo se comprometen plenamente a potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada Comunidad Autónoma y a nivel estatal, por lo que llaman a las partes negociadoras a impulsar su utilización, estableciendo en el marco del convenio colectivo compromisos expresos de utilización de los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos y, en su caso, individuales, que puedan suscitarse a nivel sectorial o en el ámbito de las empresas.

En relación a los conflictos sobre intereses, los procedimientos de solución extrajudicial pueden permitir la prevención del recurso a la acción directa o incluso, con independencia de que ésta se haya producido con anterioridad, pueden someterse a un procedimiento dirimente de mediación o de

arbitraje de sometimiento voluntario, ya que el arbitraje obligatorio, y el correspondiente laudo resultante del mismo, está vedado constitucionalmente salvo excepcionalmente cuando el conflicto afecte gravemente al interés de la economía nacional (art. 10.1 RDLRT y STC 11/1981).

En relación a los conflictos sobre Derechos, en términos de principio, el sistema admite un cauce de solución que puede ser tanto autónoma como judicial. Pese al enorme desarrollo en los últimos años del sistema autónomo (extrajudicial) de solución de conflictos, es necesario dejar claramente establecida la relación entre estos procedimientos de solución extrajudicial, y particularmente del arbitraje, con el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva. Se considera, no obstante, que el arbitraje no deja de regirse por el mismo principio ordenador que mueve a las instituciones de conciliación y mediación: evitar la intervención judicial. Y, al igual que éstas, el arbitraje tampoco impide absolutamente el recurso a la vía jurisdiccional, sólo lo limita proporcionada y justificadamente a las causas de impugnación judicial del laudo arbitral, satisfaciendo así, en principio, las genéricas exigencias puestas por la jurisprudencia constitucional a las restricciones, legales y convencionales, al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Es evidente que estos mecanismos de solución extrajudicial, a través de sus instrumentos típicos de conciliación, mediación y arbitraje, constituyen el sistema básico para la solución de conflictos laborales sobre intereses (conflictos económicos, o de regulación) y a ellos se refiere el derecho, reconocido constitucionalmente en el art. 37.2 CE, de los representantes de los trabajadores y de los empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, de la misma forma que el art. 37.1 CE reconoce el derecho de los representantes de los trabajadores y de los empresarios a negociar convenios colectivos, que es también un instrumento de composición de conflictos colectivos de intereses, estando ambos preceptos en una relación de subordinación del segundo respecto del primero. Es decir, en el caso de que en ese proceso de negociación colectiva directa las partes no logren un acuerdo podrán acudir a estos otros procedimientos que intentan lograr dicho acuerdo con la intervención, en diverso grado según el instrumento utilizado, de un tercero externo al conflicto.

Ahora bien, respecto a los conflictos jurídicos, el Estado, en base a su Soberanía y a la existencia de un interés público en la interpretación y aplicación de las normas, se ha reservado una función de heterotutela, de forma

que la resolución de los mismos se lleva a cabo mediante el ejercicio del poder jurisdiccional encomendado a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes (art. 117 CE). En el ámbito de esa función jurisdiccional asumida por el Estado se reconoce como un derecho fundamental de todas las personas el “derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión” (art. 24.1 CE). No obstante, es perfectamente admisible en este ámbito la composición del conflicto a través de medios distintos del proceso: o se compone por obra de las partes mismas, tratándose entonces de una “autocomposición” del conflicto, que puede llevarse a cabo directamente por las propias partes o mediante la intervención de un tercero que ayuda a las partes o les propone una solución (conciliación o mediación); o bien se compone por obra de un tercero distinto del juez, el árbitro, a través de un método que reclama el proceso pero donde el tercero que resuelve está desprovisto de la autoridad judicial, por lo que no es un verdadero proceso. De esta forma pueden utilizarse estos métodos de composición del conflicto que serían, según la concepción de Carnelutti, “equivalentes del proceso”, en la medida en que pueden servir para la misma finalidad que la jurisdicción persigue. Pero la utilización de estos mecanismos no puede afectar al derecho a la tutela judicial efectiva.

El Tribunal Constitucional ha declarado “la compatibilidad con el derecho a la tutela judicial efectiva de la exigencia de trámites previos al proceso como son los de conciliación o de reclamación administrativa previa” (STC 60/1989, 162/1989). “De un lado, porque en ningún caso excluyen el conocimiento jurisdiccional de la cuestión controvertida, ya que únicamente suponen un aplazamiento de la intervención de los órganos judiciales; y, de otro, porque son trámites proporcionados y justificados, ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocesal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes (...), como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto...” (STC 14 de noviembre de 1991). El derecho a la tutela judicial puede someterse “a condiciones previas a su ejercicio que impliquen la búsqueda de una solución extrajudicial de la controversia, incluso con procedimientos dirigidos por órganos administrativos, intención ésta de satisfacción de los derechos materiales o intereses de las partes que en nada se contradice con el carácter de remedio último del proceso, siempre que éste quede accesible tras el fracaso de esas vías extraprocesales previas y

que éstas se orienten efectivamente a tal intención” (STC 21 enero 1988). En este sentido, el arbitraje no impide absolutamente el recurso a la vía jurisdiccional, sino que la limita proporcionada y justificadamente a las causas de impugnación judicial del laudo arbitral, lo que satisfaría las exigencias establecidas por la jurisprudencia constitucional respecto al derecho fundamental a la tutela judicial efectiva.

Tanto el ASAC (y el ASEC en sus ediciones anteriores) como sobre todo los Acuerdos autonómicos de solución de conflictos han recogido toda la gama de conflictos colectivos planteables (incluso conflictos individuales en algunos acuerdos autonómicos), tanto de intereses como jurídicos, pero sin precluir sucesivos momentos que puedan producirse. De forma que quedan intactas, si el procedimiento intentado se frustra, las posibilidades de formalizar el conflicto de manera abierta con el ejercicio del derecho a la huelga.

De manera específica, en estos acuerdos (estatal y autonómicos) se incluye el sometimiento a los procedimientos de solución en ellos previstos de los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos, exigiéndose incluso en el ASAC la mediación obligatoria como condición previa a la convocatoria de una huelga con anterioridad a su comunicación formal. El problema, en este punto, sigue siendo que, si en el ámbito privado se está poniendo de manifiesto la eficacia práctica de estos sistemas, en el ámbito de los servicios esenciales (salvo algún caso aislado, como en el País Vasco, de poca vigencia en la práctica) no se han previsto expresamente procedimientos de negociación sindical, ni mecanismos de “enfriamiento” del conflicto, a través de un intento de conciliación previo a la proclamación de la huelga (como el procedimiento introducido en sistema italiano de regulación de la huelga en los servicios públicos esenciales a través de la reforma llevada a cabo por la Ley 83/2000). En muchos casos no se hace referencia directa, en todos estos procedimientos de solución extrajudicial, a los conflictos planteados en servicios esenciales para la comunidad que den lugar a la convocatoria en los mismos de una huelga, lo cual no significa que no estén incluidos. Expresamente se incluyen, por ejemplo, en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo en el que se establece que las organizaciones sindicales y empresariales firmantes se comprometen a negociar con la Administración un procedimiento para

la fijación de servicios mínimos en el caso de huelga de servicios esenciales para la comunidad.

Los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos autonómicos y el Acuerdo estatal (V ASAC) incluyen dentro de su ámbito, en la mayor parte de los casos, la resolución de conflictos individuales y colectivos, de conflictos de intereses y de conflictos de derechos. El nuevo contenido de los arts. 91 y 85 ET (Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) constituyen un fuerte apoyo para el establecimiento de estos sistemas de solución extrajudicial, si bien se puede jurídicamente dudarse de la constitucionalidad de los supuestos de arbitraje obligatorio que la reforma ha impuesto (pese a las últimas interpretaciones del Tribunal Constitucional en las sentencias dictadas en relación con las más recientes reformas laborales). Como se sabe, la institución del arbitraje obligatorio constituye una limitación que deriva de la atemperación y conjugación del derecho de huelga con las exigencias de tutela y de protección de otros bienes y derechos que se consideran también dignos de tutela. Es una de las vías tradicionales de intervencionismo estatal en las relaciones colectivas de trabajo (junto v. gr. a la movilización y sustitución de los huelguistas por efectivos militares o policiales y la determinación de los servicios mínimos en los casos de huelga en servicios esenciales) y, como consecuencia, supone una importante limitación del derecho de autonomía colectiva, lo que llevó al Tribunal Constitucional a declarar, en su momento, que la única fórmula de arbitraje obligatorio que rige actualmente en nuestro país es el “extraordinario o de emergencia” contemplado en el art. 10.1 RDLRT, que se prevé para circunstancias excepcionales y perjuicio especialmente grave para la economía nacional (mantenido por el Tribunal Constitucional con ese carácter excepcional, STC 11/1981).

El libro que se presenta: “Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: teoría y práctica”, dirigido por un grupo de profesoras de la Universidad de Granada —María Dolores García Valverde, Rosa Moya Amador, Carolina Serrano Falcón, Natalia Tomás Jiménez y Raquel Vida Fernández— aborda nuevamente toda esta compleja cuestión de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales. Pero la singularidad de esta obra, a diferencia de otros estudios sobre esta materia que lo han precedido, es que se trata de un estudio monográfico completo, que aúna el examen jurídico crítico teórico con la práctica. En el primer ámbito, se lleva a cabo un estudio completo realizado por destacados y reconocidos especialistas en la

materia en el que se revisa en profundidad el sistema estatal y autonómico de solución autónoma (extrajudicial) de conflictos laborales, tras los años de experiencia y aplicación de los mismos. Se trata de un estudio riguroso de su régimen jurídico positivo, que incide sobre todo en los detalles y problemas prácticos, y en el que se aportan soluciones a los puntos más conflictivos. Pero, además, se analizan las experiencias prácticas de la actividad de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales en diversos países europeos y en Estados Unidos, de forma que podamos tener una visión completa de estos sistemas y que sirvan de referencia comparativa para el modelo español. En el segundo ámbito, en el libro se aportan unos materiales/supuestos prácticos (incluyendo grabaciones de ejemplos prácticos) que permiten fácilmente conocer el funcionamiento real de estos sistemas y su mecánica. La finalidad última de este completo estudio es permitir así una comprensión global del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales existente en nuestro país y de su aplicación en la práctica.

La Parte Teórica del libro se divide en siete capítulos. El Capítulo 1 aborda una visión crítico teórica sobre los procedimientos jurídicos de solución de conflictos laborales. En el Capítulo 2 se lleva a cabo un estudio del marco jurídico de la solución extrajudicial laboral en el ámbito estatal, abordando un estudio detenido del SIMA y del ASAC V, y analizando la evolución de los acuerdos estatales y su situación actual, así como el papel de las Comisiones Paritarias en la solución de conflictos. En el Capítulo 3 se realiza un análisis de conjunto de los sistemas de solución extrajudicial laborales de las Comunidades Autónomas y en el Capítulo 4 se aborda detalladamente el régimen jurídico de la solución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía. En el Capítulo 5 se analiza la experiencia de la solución autónoma de conflictos laborales desde el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales que han creado las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco (PRECO). Y finalmente, los Capítulos 6 y 7 abordan la experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales en el Derecho Comparado. Por un lado, en Europa (analizando algunos modelos europeos: Bélgica, Portugal, Holanda, Finlandia, Noruega, Reino Unido e Irlanda). Y por otro lado, en Estados Unidos.

La Parte Práctica se dedica detenidamente a analizar (con apoyo de grabaciones) unos materiales/supuestos prácticos de solución extrajudicial de

conflictos laborales en Andalucía, que incluyen la mediación en un conflicto colectivo de intereses con acuerdo, la mediación en un conflicto colectivo jurídico con acuerdo, la mediación para someterse voluntariamente a un arbitraje y la mediación en conflictos individuales laborales.

En definitiva, se trata de una obra completa, actual, teórica y práctica que va a permitir conocer la realidad de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España, al haber realizado un estudio exhaustivo de su régimen jurídico, de su aplicación en la práctica y de su comparación con otros modelos europeos y americano.

M^a NIEVES MORENO VIDA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

PARTE TEÓRICA

MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE

(Dirección Parte Teórica)

Capítulo 1

**SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS
JURÍDICOS DE SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES (Otra vez una
visión crítica teórica)**

JOSÉ VIDA SORIA

Catedrático y emérito, que fue, de la Universidad de Granada

Las reflexiones que aquí escribo no son ni mucho menos originales, nuevas, ni novedosas en su formalización dogmática general; son y están presentes en toda construcción dogmática del Ordenamiento jurídico, del Sistema jurídico constitucional, (también del Ordenamiento jurídico laboral, claro está), y son piedra básica para la construcción de cualquier régimen jurídico de solución de conflictos (que es a fin de cuentas la esencia de lo jurídico, y del Derecho).

Por lo que se ha podido ver, creo que tales reflexiones no han sido relevantes, —lo mismo que creo que siguen siendo certeras, y que merecen más atención de la que se les ha prestado—, por eso me atrevo a reafirmarlas, por supuesto que sin la más mínima ilusión de éxito externo.

(La ocasión y lo cercano del tema al que aquí va a ser objeto de atención, me hacen recordar una anécdota —dogmático-jurídica— ocurrida en los años, quizás ochenta, o más, —pero no mucho más—, y protagonizada por el prof. Giugni en la doctrina italiana. En esa época, y al hilo de una situación generalizada de huelgas sin control en Italia, la doctrina —sin duda la más comprometida con los sindicatos mayoritarios, y con el entonces PSI, — planteó—replanteó voluntariosa o voluntarísticamente, el tema de la titularidad del Derecho de huelga, con la finalidad de lograr que se aceptara en el ámbito jurídico y político, el control sindical de ese derecho, (...el perenne tema de si esa titularidad correspondía a los trabajadores, individualmente considerados, o a los Sindicatos). También este tema se ha planteado más recientemente y más fugazmente en España, pero con mucha menos profundidad, acierto y fortuna. El profesor Giugni dio cuenta debidamente de esa neopolémica, y acabó escribiendo, literalmente “...*por mi parte yo sigo*

tozudamente afirmando que esa titularidad pertenece a los trabajadores...”,
(es algo parecido a lo que yo estoy haciendo aquí, con este otro tema).

En efecto este trabajo está dedicado a desenterrar una reflexión dogmático-jurídica, que se ha ido diluyendo, y que sin embargo tuvo y tiene actualidad e importancia. Se trata de reflexionar otra vez sobre la distinción básica entre “*conflictos sobre intereses*” y “*conflictos sobre derechos*” (laborales, por el ámbito en que nos vamos a mover aquí, pero de raíz general —y fundamental— en el ámbito de lo jurídico). Todo para encontrar el procedimiento jurídico correcto para la solución de unos y de otros.

Los eventuales destinatarios de estas reflexiones son fundamentalmente los estudiosos jóvenes, que se han encontrado o se van a encontrar con esta temática, sin un apoyo elemental, —o con un apoyo insuficiente—, por lo que se está viendo en la actual bibliografía especializada. También desde la increíble “Reforma laboral” de ahora que ha sido redactada, además de para el beneficio de los poderosos ricos (sin más matices), con una ignorancia de lo que es legislar, de lo que es el Derecho, y de lo que es el Derecho español y su necesario respeto a los Tratados Internacionales y a la Constitución, verdaderamente clamorosa.

El interés sobre esta distinción, aparentemente barroca, se suscitó (se resucitó) en España hacia los últimos años de la década de los sesenta, por obra de un, tan trascendental como desconocido hoy, artículo del Profesor Bayón Chacón, que se publicó en dos números de la Revista de Derecho privado (octubre de 1959 y marzo de 1960) y que después dio lugar a un resumen del mismo autor en un libro de 1968, titulado “*Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*”, dirigido por el mismo profesor Bayón y el profesor Alonso Olea (por cierto que los directores tenían cuidado de advertir en el prólogo que las opiniones escritas en este libro recopilatorio, eran de la exclusiva responsabilidad de cada autor, lo cual, visto ahora era un mérito porque significaba que cada autor había tenido la libertad de escribir lo que tuviera por conveniente sobre su tema, cosa de la que yo puedo dar fe).

En el principio de su lección decía el profesor Bayón, que se escogía este tema de “Seminario” por razón de “*encontrarnos en un momento de modificación absoluta de conceptos y normas en lo referente a los conflictos*” (Colectivos laborales, se entiende). El artículo tenía la clara finalidad de reconducir a la dogmática jurídica más ortodoxa la dinámica de los conflictos sociolabora-

les de los años anteriores, dominados hasta el momento por interferencias puramente políticas, que impedían esa depuración conceptual. Y así abrir camino a la “normalización” de las relaciones colectivas de trabajo en la España del anterior régimen político. Pretendía el autor acabar, o empezar a acabar, con la demonización de los conflictos y las huelgas que había presidido el Ordenamiento, por virtud del tratamiento al respecto establecido por las anteriores “Leyes Fundamentales”, que ya, desde 1956, —y más clara e irremediablemente, desde el 58—, estaban haciendo aguas. El profesor Bayón quiso, con el mayor cuidado, ir abriendo camino en la labor liberalizadora que a todas luces se avecinaba.

La tesis básica del Prof. Bayón era ésta: los conflictos colectivos laborales eran una cosa y las huelgas otra, por mucho que se quisiera aparentar que eran la misma cosa. Y no había problema, sino al contrario obligación para el jurista y el legislador, tratar de forma distinta cada fenómeno. Los conflictos eran cosa natural e inevitable y como tales, debían ser tratados, al margen de los posibles fenómenos huelguísticos, por más que éstos acompañaran a aquéllos. Sólo mediante un correcto tratamiento de los procedimientos de solución de los conflictos se podrá aclarar el panorama jurídico de las (nuevas) relaciones colectivas de trabajo.

Pues bien, en ése libro me correspondió a mi exponer los términos de la distinción entre “Conflictos sobre intereses” y “Conflictos sobre derechos”, tema archisabido, architratado por los clásicos del Derecho (Del Derecho, y no sólo del Derecho del Trabajo); tema aludido por el Profesor Rodríguez-Piñero en su libro *“La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones”*, bajo la denominación de “Conflictos de regulación” y “Conflictos de aplicación e interpretación y aplicación”; y desde luego tratado extensivamente, pero no originalmente, por F. Carnelutti en su famoso libro *“Teoría de la reglamentación de las condiciones de trabajo”* (1929; séptima reimpresión de 1936).

La tesis básica del artículo, no podía ser sino la ortodoxa, y básica en toda construcción dogmático-jurídica, que por cierto había sido obviada por la leyes en vigor y por tanto proscrita de ellas y de sus eventuales interpretaciones.

Con posterioridad, —con mucha posterioridad—, la doctrina interesada en esta temática, parecía que acuciada por dar cabida fundamentalmente a formulaciones de la doctrina sobre todo italiana de los años setenta en adelante, (aquellos de la “acción sindical” y el “conflicto permanente” y su —impo-

sible- traducción jurídico-formal), vino a negar la inutilidad o imposibilidad de sostener esa distinción tipológica entre conflictos laborales, (distinción que, por cierto, no era discutida en y para otras zonas de conflicto en la realidad social).

Pero también —y eso todavía después, recientemente, y lo es incluso en la actualidad—, con la intención de encontrar cauces eficaces y todo lo simples que se pudiera, para configurar instituciones capaces de reconducir la dinámica de los conflictos laborales, vino a obviar, si no a negar, la validez (quizás la “operatividad”), de la distinción teórica entre esos tipos de conflicto. Por su inutilidad parece.

Con el tiempo se han ido fraguando instituciones específicas para dar cauce a la solución de los conflictos laborales, basadas en esa tendencia. Señaladamente se trató de la “Sentencia sobre conflictos colectivos” de la Ley de Procedimiento Laboral, hoy consolidada; y de los Procedimientos Extrajudiciales para la solución de conflictos laborales, hoy instalados sin objeciones, pero de éxito y rigor relativos.

La elaboración de las normas correspondientes se ha hecho con el debido cuidado de no sobrepasar los límites dogmático-jurídicos, imprescindibles, para no vulnerar conceptos y preceptos básicos incluso de orden constitucional. Quedan en nuestro Derecho positivo, sin embargo, residuos, o trazas, de dudas sobre esa problemática. Y la intención de esta reflexión es reformular aquellas viejas construcciones para su comparación o adaptación a las instituciones actuales.

Simplemente eso: un recuerdo fundamentalmente, no sé si para mí o para los demás. Por lo que se ve en la bibliografía al respecto, la reformulación de estas reflexiones quizás sirva a los jóvenes estudiosos para conectar con teorías jurídicas clásicas, hoy no muy utilizadas, hasta ahora... (porque la “Reforma laboral”, ya mencionada, ha introducido otra vez el “arbitraje obligatorio”, y hay que esperar hasta ver su resultado, uso, etc.).

En éstas reflexiones es “plausible pensar que se deba empezar por muy al principio”, a efectos de la argumentación correspondiente....

Muy resumidamente: La vida social es portadora de inúmeros intereses, que inevitablemente entran en una natural dinámica de conflicto. El conflicto social como fenómeno inevitable y “natural”, elemento en suma

de la sociabilidad, fue identificado por los filósofos y los politólogos clásicos desde siempre, —y formulado en términos más perfilados, a efectos de las construcciones modernas, fundamentalmente por los politólogos del s. XVII (Locke, como ejemplo paradigmático)—.

Es tarea básica de la actividad humana solucionar esas situaciones de conflicto, encauzándolas por los caminos que sean, antes que otra cosa efectivos, para lograr un mínimo ámbito de convivencia pacífica.

Se puede decir ahora que el Derecho es uno de esos caminos, —el más efectivo—. Puede considerarse el Derecho (en su concepción dinámica), como un inmenso y complejo “Sistema de Solución de Conflictos de intereses de modo que se consiga a su través un Orden social tolerable”; coactivamente, esto es, imponiendo, limitando o permitiendo, normas de conducta. A su lado se situarían otros sistemas con la misma finalidad, pero sin ese elemento de coactividad, o con una coactividad de distinta naturaleza. A esa definición se pueden añadir los calificativos que se estimen apropiados: ... orden justo(¿?), democrático, etc. Por cierto que las normas que aparentemente no tienen por objeto solucionar conflictos, en realidad sí lo tienen, pero por distintos o previos caminos; (normas promocionales, normas preventivas, normas de “segundo orden”, institucionales, etc.).

Pues bien, es tan absolutamente sabido, como casi siempre obviado, o usado indebidamente como argumento, según se verá, que una norma jurídica de conducta, —o de “contenido”—, (que es el Derecho, en suma), no acaba nunca con el, o con los conflictos sobre los que incide, sino que simplemente los “compone”, en una determinada “clave”, (en clave de un determinado concepto de justicia, decían los clásicos), pero siempre en pos de ese orden social “tolerable”. Efectivamente el conflicto es “permanente”, en sí mismo considerado, y lo que el Derecho persigue es encontrar un cierto grado de equilibrio entre los intereses en juego.

Decidir, por parte de quien tiene y ejerce el Poder, cómo se formula ese arquetipo de conducta, —que preservaría o reflejaría el tan citado orden social tolerable—, conduce a dos posibles soluciones, técnicas, de ejercer ese poder: aceptar la “Autonomía”, (dejar a las partes que autor regulen sus conflictos), o inclinarse por la “Heteronomía”, (imponer una conducta desde fuera, esto es por parte del poder).

Esa elección es tema de Política jurídica, y determina la calificación, nada menos que de todo un Ordenamiento jurídico —intervencionista o no intervencionista; “liberal”, o “autoritario”, etc.—. (En la realidad la opción será siempre “más o menos”, intervencionista o no intervencionista).

Por medio de la primera (la solución liberalista), el Poder decide que las partes implicadas en el conflicto que sea, puedan “componerlo” como tengan por conveniente, (el paradigmático artículo 1255 del Código Civil es el templo del principio de la Autonomía). Son —por lo general— los casos en que ese Poder Político estima que la composición del tal conflicto no pone en peligro mantenimiento del orden social establecido. Se deja en suma a los interesados concretar los términos concretos de esa composición.

En cambio, por medio de la segunda, —la Heteronomía—, el Poder decide por sí mismo cuál he de ser el contenido de las conductas que han de conformar esa composición de intereses, (describe el arquetipo de conflicto y cuál es su solución).

Se ha de advertir de todos modos ahora, que en realidad todo es Heteronomía en Derecho, porque el Poder decide “heteronómicamente”, qué es lo que se deja a la Autonomía, y porque incluso en el ámbito de ésta aparecen casi indefectiblemente normas correctoras, muchas veces etéreas, —prevención o prohibición del abuso, rechazo del fraude, etc.—, y porque siempre hay en la Autonomía una norma final, Heteronómica, que es la regla de que los “pactos” tienen que ser cumplidos. Pero en cualquier caso ello no invalida la distinción formulada.

También hay que advertir que no existen fórmulas puras de esos sistemas de solución. Lo que se presenta en la realidad es una pluralidad de Sistemas en donde las “dosis” de Autonomía y de Heteronomía son diferentes, —Ordenamientos más o menos dirigistas—.

Inmediatamente que el sistema normativo (o la norma concreta) está construido, surge la posibilidad de una nueva categoría de conflicto: el que deriva inevitablemente de la interpretación de la norma —autonómica o heteronómicamente creadas—, (es decir, dilucidar si la norma existe y es válida, interpretar la norma, y/o aplicar la norma).

Este tipo de conflicto —el llamado “jurídico”, o de “reglamentación”—, al contrario del anterior —conflicto de intereses— sí que es solucionable, por-

que se apoya en una composición arquetípica del conflicto, que ya existe, y que sólo hay que “descubrir”, (se trata de un silogismo, como es sabido).

Y el mecanismo de solución es la clásica “*luris dictio*”. Existiendo una norma, de lo que se trata aquí, en este conflicto es saber si tal norma existe válidamente, es correctamente interpretada, y se aplica correctamente. La posibilidad de solución específica es en suma, la garantía de que el cumplimiento de la norma establecida está garantizado... —todo coactivamente, como es consustancial con el fenómeno jurídico (Heteronómicamente)—.

Todo esto no significa que el interés (los intereses) en conflicto (los conflictos), hayan desaparecido. Una vez resuelto un conflicto “sobre derechos”, seguirá existiendo la situación de conflicto de intereses, o se transformará en otra, según la satisfacción que haya obtenido cualquiera de las partes... Al igual que en una situación de conflicto de intereses, en donde el acuerdo de las partes no dejará casi nunca satisfechos completamente los intereses de las partes.

De lo que se trata es de subrayar que el procedimiento jurídico (e intelectual) para tratar estos conflictos es totalmente diverso del que se aplica a los conflictos sobre intereses: en un caso el procedimiento es el típico de una negociación para llegar a un acuerdo, que por definición no está predefinido (composición del Conflicto), y en el otro de lo que se trata es de “encontrar” (decidir), cuál es la solución al conflicto, solución que, por hipótesis necesaria ya existe; sólo hay que decidir cuál es la correcta (*luris dictio*). Y subrayar que el Derecho, por definición, y por rigor intelectual, no trata de igual manera a cada uno de esos tipos de conflicto.

Todo este sistema conceptual sobre la tipología de los conflictos se actualiza en un posterior momento, en el que aparece una situación de “Controversia”, que es, (recordando una vez más a Carnelutti), la situación del conflicto “actualizado”, es decir, concretado en sus ámbitos subjetivos y objetivo. Si la materia de la controversia versa sobre intereses, se habrá de acudir a los procedimientos de composición que estén establecidos, o que se construyan sobre la marcha; en suma a la negociación. Si la materia es “jurídica” habrá de recurrirse a la “jurisdicción”, sea cual sea la forma preestablecida.

Ya se ha dicho que, siempre dentro de esa Heteronomía, consustancial a todos los Sistemas Jurídicos (el arquetipo es el Sistema Jurídico de los Estados), a cada uno de esos Sistemas, corresponde decidir, qué ámbito se deja

a la Autonomía y cuál a la Heteronomía; decidir en suma qué grados de cada una, definen a su Ordenamiento. Más o menos dosis de intervencionismo o no. Esa opción es básica, e inevitable, y afecta a cualquier tipo de Estado, sea cual sea su ideología dominante. Aunque es cierto que normalmente estas opciones sirvan para definir a los Estados llamados “de Derecho”, o incluso a los “democráticos” o “de libertades”. Al igual que es evidente que todas estas decisiones estén ligadas, hoy por hoy, al inevitable Principio de la Separación de Poderes, del que no hace falta por el momento aquí hacer más alusión. Por eso las opciones a que se está haciendo referencia suelen estar situadas en los textos de Constituciones modernas, con más o menos detalle.

La fórmula generalmente aceptada, a nuestros efectos, es la que confía al Poder Judicial el monopolio para la solución de los conflictos (las controversias) sobre derechos; y que, respecto de los conflictos sobre intereses, se dejen parcelas, más o menos amplias, a los interesados para la composición de los conflictos de intereses, reservándose no obstante, en este ámbito parcelas de actuación, (intervencionismo estatal), por apreciaciones de oportunidad.

Parece oportuno aquí recordar que es ése el significado último del monopolio de la función judicial por parte de los Estado modernos: *En la Constitución española, el Artículo 117 de la Constitución decide que: “3. El ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan. – 4. Los Juzgados y Tribunales no ejercerán más funciones que las señaladas en el apartado anterior y las que expresamente les sean atribuidas por la ley en garantía de cualquier derecho...”*. Es decir, que reserva esa función pero también la limita.

Monopolio que se refuerza con la formulación de un Derecho Fundamental, —individual y fundamental— del ciudadano de Tutela Judicial efectiva, (basta aquí referirse a su aspecto del Acceso a la justicia: *CE, Artículo 24. 1. Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión*). Ello...por si había que recordarlo.

Los ámbitos de la autonomía privada están situados por lo general en diversos lugares de la Constitución, o incluso en las legislaciones ordinarias, que entrelazan Autonomía y Heteronomía en casos o sectores concretos.

Sobre los procedimientos jurídicos de solución de conflictos laborales

Aquí nos limitamos especial y únicamente, a los referidos a las autonomías "*Laborales*"; y más concretamente a la formulación de la *Autonomía de carácter colectivo*, al respecto recogida en el Art. 37 de nuestra Constitución que, inopinada y redundantemente, impone de modo expreso a nuestro Ordenamiento jurídico el respeto a la tal "*Autonomía Colectiva laboral*", cosa nada nueva, tanto en el orden estatal ordinario, como incluso —también expresamente formulado— en el internacional, (OIT y Carta social Europea).

La autonomía individual también está implícita en varios artículos de la Constitución, y diseñada en toda su extensión y regulación en el Código civil, que, por lo que se lee hoy, —y lo que se echa en falta leer—, **parece que debe recordarse, es Derecho supletorio para todo el Ordenamiento positivo, y por tanto en el Orden jurídico laboral.**

Para el tratamiento en clave de solución de ambos rige pues aquella distinción, ya enunciada, entre conflictos de/sobre intereses, y conflictos sobre derechos laborales.

Monopolio judicial para la solución de éstos, (y derecho —individual acumulado a veces— al acceso a la justicia).

Y no injerencia de los poderes públicos —salvo lo ya también dicho— para ambas manifestaciones de la autonomía privada laboral, la individual y la colectiva. (Para las de carácter colectivo laboral, la Constitución ha tenido una, redundante, —quizás elíptica, quizás espúrea— referencia específica, en el artículo 37, 2).

Así pues: los conflictos (controversias) laborales individuales de intereses se "componen" en última instancia por la voluntad de las partes, expresada en el consentimiento ínsito en el contrato de trabajo, filtrado por normas intervencionistas, impuestas por el Estado en razón de una forma o idea de conservación del tan citado antes Orden social general, mínimo.

...Y los conflictos (laborales) sobre derechos, de carácter individual, se resuelven exactamente igual que cualquiera otro tipo de conflicto que verse sobre cualquier materia no laboral, es decir, por medio del recurso a la Jurisdicción.

Y eso nadie lo ha puesto en duda, además están protegidos por el derecho a la Tutela Judicial Efectiva (Acceso a la Justicia), de la misma forma. Da igual que el procedimiento sea de tipo peculiar, definido por la Ley Ordinaria, o que sea (que fuera) el general, (esto es, da igual que sea la Ley de la Juris-

dicción Social la que rija el proceso correspondiente, o que fuera la Ley de Enjuiciamiento Civil, lo cual no deja de ser una obviedad ...“recordable”). Y da igual que la Ley —LOPJ— ordinaria haya predispuerto un Orden Social de la jurisdicción, para estos temas, o no. Nada, esencial, ni conceptual, cambia por la materia laboral de la controversia, salvo temas organizativos.

Por su parte los conflictos (Controversias) laborales colectivos de intereses se “componen” por medio de Acuerdos, (principio de Autonomía Colectiva), es decir por medio de los Convenios Colectivos, de cualquier tipo, y regulados en varias tipologías (Estatutarios), por las normas intervencionistas (levemente intervencionistas, se diga lo que se diga, porque se trata de normas procedimentales, necesarias debido a que algunos de éstos van a tener consideración de normas jurídicas como, hasta el momento, sostiene el Tribunal Constitucional).

Como ya se ha dicho, quizás tediosamente, es prácticamente universal en los Ordenamientos occidentales democrático-sociales, reafirmar y mantener el respeto básico al principio de la Autonomía, en este caso a la Autonomía colectiva laboral, sindical o simplemente colectiva, (no sindicalizada). Si ello es así, y se lleva a sus últimas consecuencias, ante un conflicto (Controversia) sobre intereses laborales, lo único que cabe es...., otra vez la negociación, hasta la obtención de un acuerdo. Sin límites, ni de tiempo, ni de objeto...ni del tamaño o trascendencia del objeto.

Sólo cabría —y cabe—, la intervención Heteronómica estatal, si junto, o dentro, de ese conflicto se aloja uno más amplio, de orden general, en potencia o en existencia real. En ese caso se acepta generalmente que el Estado (la Heteronomía), intervenga... heteronómicamente, es decir, imponiendo una norma, o —lo más preferido en la práctica, una decisión arbitral específica para el caso, —decisión arbitral que puede durar largo tiempo, y desembocar en norma estable, sectorial o general—. Esta doctrina es la aceptada muy rígidamente por las instancias internacionales (OIT y Consejo de Europa (Carta Social Europea), por lo que aquí nos interesa...aunque haya que decir, que algunos Estados la han infringido, (Alemania, Holanda, Dinamarca...), con el correspondiente dictamen negativo de esos organismos, (en su día, Dinamarca llegó a suspender la negociación colectiva durante dos años; y Holanda y Noruega resolvieron conflictos considerablemente graves, por medio de normas heteronómicas, —arbitrajes obligatorios, contrarios a la Autonomía colectiva—).

Pero este planteamiento es socialmente rechazado y jurídicamente evitado, aunque nunca proscrito.

Parece, sin embargo, que quedan en terreno supuestamente incierto los procedimientos de composición o solución de controversias “colectivas laborales sobre derechos”, (estamos ante el famoso conflicto permanente). Bien, pues éstos tienen que tener el mismo tratamiento procesal que las de carácter individual, porque ya se ha individualizado el conflicto, se ha dilucidado la controversia, y se han asignado los correspondientes derechos y deberes de los implicados. Las controversias colectivas sobre derechos no tienen lugar especial en el Ordenamiento, porque no son ya tales. Sólo cabe la decisión sobre la posible controversia planteada, la Jurisdicción en sentido material, y en sentido jurídico.

Las controversias laborales colectivas sobre derechos simplemente no tienen cabida en este esquema jurídico-intelectual, (así lo afirmaba lúcida-mente Carnelutti). No existen, porque el conflicto colectivo de interés, sobre el que versaban se ha compuesto, y se ha dado lugar a una asignación de derechos, que necesitan y tienen un sujeto o sujetos que los detentan. Son en suma controversias jurídicas “individuales”, ... que pueden tener uno o varios sujetos (Plurales), que versarán en ese caso sobre idéntica materia. Desde un punto de vista dinámico, —operativo— esas controversias son susceptibles de cualquier fórmula de representación, personificación del interés en causa, y/o de acumulación procesal, a efectos de decidir. Se trata de conflictos que debemos llamar “plurales”, —individuales aunque yuxtapuestos—, que pueden recibir una solución única a efectos sobre todo de una inevitable y necesaria coherencia. En cualquier sector del Ordenamiento esta solución no suele, ni debe sorprender. Se usa sin dificultades. (Una sociedad del tipo que sea, que afronte una controversia “colectiva” sobre intereses, la sustanciará usando de su personalidad jurídica, y los subsiguientes mecanismos de representación frente a sus componentes, etc.; y cuando la tal controversia se dilucide, los miembros de esa sociedad, obtendrán sus resultados. Lo mismo cualquiera otra forma jurídica de agrupación o colectivización de intereses).

Evidentemente que estos conflictos pueden generar otros conflictos y/o controversias de intereses. Ya se ha hecho alusión a ello antes. En este caso lo que sucederá es que estaremos ante una mala, obsoleta, o equivocada, composición del conflicto originario. Es decir que estamos ante conflictos sin componer, aunque parezcan controversias jurídicas. Y para componerlos,

sólo se dispone de los dos sempiternos caminos: La Autonomía o la Heteronomía, tan tediosamente citadas en esta reflexión. La opción por una u otra solución depende de lo que decida al Ordenamiento Jurídico al respecto.

Es fácilmente detectable, desde siempre, que estas distinciones académicas entre procedimientos de solución de conflictos de intereses y de derechos, son ciertamente muy rígidas y por eso quizás poco funcionales, u operativas. Se trata de la constatación de que conflictos de intereses y de derechos tienen zonas de fricción, como se ha dicho. Y de ahí que siempre, en la base de todo, subsistirá el conflicto de intereses, (permanente), por mucho que la jurisdicción resuelva lo que resuelva.

A estos efectos también se constata que el procedimiento jurisdiccional tiene siempre inconvenientes funcionales ciertos y a veces importantes. La preferencia por soluciones “acordadas”, ha sido siempre manifiesta. Eso ha determinado que los Ordenamientos reflejen esa preferencia, si bien subsidiariamente.

Subsidiariamente, porque es que se está en presencia de uno de los pilares básicos del Ordenamiento democrático, (Separación de Poderes) al menos, y de todos modos en la realidad, de los Sistema de Derecho escrito.

En el ámbito general de las controversias individuales sobre derechos aparecen figuras contractuales, o para-contractuales que concretan esa preferencia. Las figuras jurídicas de la transacción, e incluso la discutida “Novación” modificativa, son ejemplos cumplidos de ello. Y la Institución procesal de la “Conciliación” previa (incluso en sede judicial), es el ejemplo paradigmático y generalizado al respecto. También, y muy señeramente, en el ámbito de lo laboral, dados los poderes de que está investido el juez de lo Social. Esa conciliación previa puede ir acompañada, o puede revestirse de otras formas: señaladamente de la mediación, que puede ser incluso prejurídica, o del llamado arbitraje voluntario privado, esto es: deferir la solución que se pretende a una tercera persona, o colegio de personas, que “compondrán” el tal conflicto según su leal saber y entender, o incluso siguiendo reglas preestablecidas, (Incluso heteronómicamente, —Leyes procesales para la garantía de los arbitrajes voluntarios—). Los arbitrajes voluntarios, aunque poco publicitados, proliferan cada vez más en el Ordenamiento, como posibilidades, o instancias voluntarias (Tribunales arbitrales de Consumo, instancias cor-

porativas de mediación, ...etc); desde luego en el mundo comercial de las grandes empresas y los grandísimos negocios, poquísimas empresas multinacionales confían a las jurisdicciones ordinarias sus controversias, salvo en eventual segunda instancia ante Tribunales superiores....).

Pero todo eso no cambia, sino que confirma, el planteamiento general que se viene desgranando aquí; ni siquiera en los casos en que el acudir a la conciliación —de cualquier tipo— sea requisito previo para poder tener acceso a la jurisdicción estrictamente dicha. Esa vía última sigue siendo básica e intangible. Y que sea ésta la que tenga el monopolio para decidir sobre la solución de una determinada controversia jurídica. (Se insiste una vez más en que ahí está la base del principio de separación de poderes, sobre todo en Sistemas Jurídicos de derecho escrito).

Pues bien, en el mundo de los conflictos/controversias laborales la situación tiene que ser básica y exactamente la misma. No puede ser otra, aunque la materia sea singular.

Es cierto que los conflictos/controversias, sobre todo colectivos laborales, tienen una zona de fricción muy clara con eventuales conflictos políticos —aquí no aludidos—. Es cierto también que en materia laboral, sobre todo si está regida por el principio de autonomía colectiva, la distinción entre conflictos de intereses y de derechos registra una clara tendencia a diluirse o, más a confundirse. Y es cierto que las composiciones de conflictos son casi por esencia muy variables. Y es cierto que la misma distinción entre controversias individuales y colectivas es ardua, porque aquéllos tienden a convertirse a éstos, por mor de la contratación en masa, y la uniformidad de las condiciones de contratación de los trabajadores.

Se ha de aceptar en suma, que en el ámbito de los conflictos laborales, —casi igual que en el ámbito de los estrictamente políticos— se dan una serie de singularidades que dejan insatisfechas a las partes, a los juristas y a la realidad misma, cuando se aplica para su solución/composición los esquemas generales antes expuestos. En resumen, que en esa materia las soluciones académicas pueden no contribuir mucho a la consecución del orden social que se predicaba al principio de esta reflexión como esencia del Derecho.

Las carencias reales de las estructuras representativas de intereses colectivos laborales, supone otro obstáculo para la implantación fisiológica de procedimientos pacíficos de composición/solución de conflictos/controversias.

Por último el nivel de desconfianza de las partes ante cualquier instancia predispuesta para la solución de los conflictos, es proverbial, de modo que en gran parte esas instancias, o procedimientos se demuestran a fin de cuentas inoperantes.

En términos más coloquiales, en España, en nuestro Ordenamiento, el problema global se ha expresado bien, aludiendo a la supuesta realidad de una excesiva judicialización de la conflictividad laboral..., a los resultados insatisfactorios que esa judicialización producía, y al eventual colapso de la jurisdicción laboral.

Con este panorama el tema, el problema, es idear e implantar procedimientos singulares que, respetando las inevitables bases conceptuales del Ordenamiento jurídico a que se ha hecho tantas veces aquí referencia, y sorteando las dificultades derivadas de las circunstancias que acaban de enunciarse, resulten operativos....

Es una tarea ardua, y más complicada en el Ordenamiento español en el que los Convenios Colectivos, —los más generalmente usados, los “hegemónicos” estatutarios— aparecen configurados como auténticas normas jurídicas.

Probablemente la importancia instrumental de esta tarea, es la que ha impulsado a la doctrina, y después a los políticos y a las mismas estructuras institucionales predispuestas al respecto a relativizar, incluso a negar, la importancia de las distinciones jurídico-conceptuales sobre las que aquí se viene incidiendo machaconamente; esto es la sustancial distinción entre conflictos sobre derechos y sobre intereses a efectos de su solución. Ciertamente que se han ideado múltiples fórmulas al respecto. Ciertamente también que, hoy por hoy, ya esas fórmulas funcionan, o que al menos no son objeto de vivo debate. Pero cierto en última instancia también, que ninguna de esas soluciones da cumplida satisfacción teórica a las exigencias del Ordenamiento que tenemos, y que incluso en la realidad práctica inmediata sus resultados no son precisamente deslumbrantes.

No es este lugar suficiente, ni adecuado, —ni es mi intención desde luego— para pasar revista crítica en profundidad a los múltiples y diversos sistemas de prevención /solución /composición /recomposición, de conflictos laborales. Mi intención ya ha sido cumplida con lo escrito anteriormente, es decir, con el reintento de reformulación de las bases conceptuales dogmáti-

cas que para esta cuestión de la solución de conflictos predispone e impone nuestro Ordenamiento. Queda en mi intención señalar muy brevemente los límites que tienen las más importantes de esas fórmulas ideadas al respecto y quizás las consecuencias colaterales que alguna de ellas produce.

El límite general, común y básico, de esos Procedimientos peculiares de Solución de Conflictos laborales radica en el Derecho a la Tutela Judicial Efectiva, (en su versión básica de acceso a la justicia...), reconocido en la Constitución, en los términos básicos del Art. 53,2; e instrumentado en leyes ordinarias y por la jurisprudencia del TCo.; derecho individual, indisponible y ejercitable “ad omnia”. Por muchos mecanismos previos que se impongan, toda persona tiene la facultad de ejercer ese derecho, también en el ámbito de lo laboral, —naturalmente que cumpliendo con las exigencias legales “generales” que se hayan instrumentado—. Ningún límite exorbitante, derivado del hecho de tratarse de ser “materia laboral”, individual o colectiva, debe tener eficacia al respecto.

El otro límite también general, obvio, por todo lo que se ha dicho, es el derivado del inevitable respeto al Principio de autonomía privada, —individual o/y colectiva—, dentro de los límites que le asigne el Ordenamiento, más menos intervencionista (la Heteronomía), que en nuestro Sistema jurídico tienen que respetar el “contenido esencial”, de aquéllas. (Art. 53,2 de la C.).

A partir de ahí empieza y cabe la tarea de ideación de todos los procedimientos que resuelvan o compongan esos tan citados conflictos. El problema en cada uno será naturalmente el de su eficacia y, otra vez, y siempre, el de sus límites.

No se pretende aquí, por razones de planteamiento, y de oportunidad, un análisis detallado de las dificultades que puedan presentar cada una de las fórmulas (las instituciones o los procedimientos positivamente regulados). Se pretende apuntar simplemente esas posibles dificultades teórico-jurídicas, resultado de comparar las instituciones en concreto con los esquemas dogmáticos que se estiman correctos y que ya han sido enunciados.

Al respecto se pueden señalar los más imprescindibles puntos relevantes, de los procedimientos más importantes hoy en vigor y en uso:

- Cualquier procedimiento material de mediación, conciliación y/o arbitraje voluntario, individual o colectivo, regulado o no regulado, normativa y conceptualmente, resulta con naturalidad aceptable,

siempre que conlleve la participación de los sujetos de cada conflicto y de cada tipo de conflicto, y no cierre la posibilidad, en su caso, del acceso a la Justicia. En el fondo no se tratará nada más que de procedimientos de reactualización de la Autonomía, ya expresada y formalizada, con anterioridad. Estos procedimientos son en el fondo transacciones, nuevos negocios jurídicos que corrigen y sustituyen a los anteriores, que, por lo que sea, no resultaban satisfactorios, o traían más inconvenientes que ventajas. Es o son los procedimientos más ortodoxos dentro del axioma de inextinguibilidad de las situaciones de conflicto.

El hecho de que algún, o cualquier, procedimiento de conciliación se configure como requisito previo, necesario (obligatorio), al acceso a la Jurisdicción no altera su aceptabilidad, siempre que no impida ese acceso, porque comporta (tiene que comportar), la voluntad directa del interesado titular del derecho discutido.

- Las funciones y la actividad de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, hoy masivamente reguladas en cuanto que se han configurado legalmente como contenido "*mínimo*" del Convenio (... cosa discutible, por lo demás...), se sitúan en una frontera ya algo más delicada. Como se sabe, el límite de la eficacia de sus decisiones ha sido limitado con acierto por la jurisprudencia, en razón de la posible alteración, a su través, y en cada momento, de las mayorías, o el equilibrio expresado en las mayorías, que hicieron posible el convenio en cuestión, y que determinaron su validez. Pero, en cualquier caso, siempre que su composición no presente dificultades, y su función sea puramente interpretativa, y no novatoria, del contenido del convenio en cuestión, no parece que sean capaces de alterar la validez de éste.

Sin embargo el supuesto de que un trabajador presente una "controversia jurídica individual", sobre un supuesto derecho reconocido y/o atribuido, en el texto original de un acuerdo individual, o un Convenio Colectivo que, (una vez acordado y en vigor), pasa a ser norma (no retroactiva pues), de aplicación para la definición de sus condiciones de trabajo, puede ser en realidad una dificultad insalvable para la completa validez de la actuación de esa Comisión Paritaria, si es que no se da posibilidad del acceso a la justicia, para la dilucidación de esa

controversia jurídica individual... (ello aunque es claro que esta opinión no cuenta con aceptación en la generalidad de los casos..., por la aguerrida doctrina moderna).

- La Ley de Procedimiento Laboral, a partir de una de sus innumerables redacciones, configuró un denominado "Proceso de Conflictos Colectivos", (hoy artículos 153 y ss. del texto en vigor), que es aceptado sin discusiones mayores. Se trata de un proceso que versa sobre controversias que afecten "*a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa*", (se une a su regulación otros tipo de proceso, el de impugnación de Convenios Colectivos, y el de litigios derivados del funcionamiento de órganos de representación laboral dentro de la empresa, que no serán aquí objeto de especial atención). Esta formulación del objeto del proceso en cuestión es "incómoda" dentro de los esquemas conceptuales que aquí se están utilizando, (y que aquí se consideran los ortodoxos...), ello porque inicialmente mezcla y enlaza intereses y derechos, naturalmente. Al efecto, también se limita la legitimación para estar en el proceso a representaciones de trabajadores y empresarios, es decir a entes colectivos de representación, con especial cuidado de incluir siempre a los sindicatos más representativos (titulares de "representatividad", no de "representación").

Es suficientemente conocido el aluvión de jurisprudencia y de doctrina que esta modalidad procesal ha provocado y provoca, (imposible e inoportuno intentar incidir en esto, y casi imposible decir nada nuevo al respecto, que no es, por otra parte, mi intención.)

- Creo que, en el limitado y sintético contexto de esta reflexión, el proceso sobre Conflictos Colectivos, es un instrumento extravagante como mínimo. A pesar de todas las interpretaciones, reinterpretaciones y reconducciones de que ha sido objeto, se trata de una técnica que defiere al Poder Judicial la función de interpretar normas jurídicas con valor general e imperativo, pero no para resolver controversias sobre derechos, sino para reconducir de alguna forma las disfunciones de una determinada composición de un conflicto sobre intereses (Jurisdicción.... ¿es oportuno recordarlo?). Recuérdese también el tenor

literal del Art. 117, 4 de la Constitución, que dispone “*Los juzgados y Tribunales no ejercerán más funciones que las señaladas en el apartado anterior -juzgar y hacer ejecutar lo juzgado-, ...en garantía de cualquier derecho*”. Las “Sentencias colectivas”, se sitúan en otro ámbito, que excede de lo previsto al respecto por la norma superior, ... según todos los indicios, y se sitúa muy al lado de la función normativa (Heteronomía), a la que el Poder Judicial es ajeno. No parece que se pueda llegar a la conclusión de que se trate de un cuasi-laudo de obligado cumplimiento, para la composición de intereses colectivos de origen judicial, pero se aproxima. (¿Qué hace una sentencia colectiva sino reordenar lo expresado por las normas del origen y tipo que sean?... Y ¿cómo afecta, en su regulación actual, al principio de autonomía individual y al derecho individual a la tutela judicial?).

- El último de los procedimientos de solución de conflictos laborales es el construido sobre las llamadas instituciones, o Procedimientos para la “Solución Extrajudicial de Conflictos”.
- Se trata de un ejercicio de ingeniería jurídica de supuestos altos vuelos, pero más que nada de ingenio, que desde luego es inexportable a una dogmática jurídica general, porque está anclado y condicionado por las singularidades del Sistema sindical y de negociación colectiva españoles. En particular en, y por su calificación como norma jurídica y por la asignación a ellos de eficacia “*Erga omnes*”; sobre el inopinado y exorbitante papel asignado a los sindicatos en la vida socioeconómica del Estado, a través de una interpretación extraordinariamente amplia del Artículo 7 de la Constitución; y por supuesto, y fundamentalmente, sobre la configuración de los Sindicatos más representativos con facultades de representación “corporativa”, no sólo material, sino también jurídicamente.

[Cabe aquí, —solamente, como leve pero deliberado excursus—, una referencia a esa “*deriva corporativista*” de nuestro Ordenamiento sindical, tan denostada en época del Régimen anterior.... —Y tan análoga a la olvidada distinción del régimen jurídico italiano anterior, que separaba una libertad sindical plana y universal (sin apenas relevancia ni protagonismo jurídico), de los sindicatos “reconocidos”, dotados de personalidad jurídica específica y con poderes normativos...— Por supuesto que éste no es el tema de este trabajo, y que lo que se está tratando no es sino uno de los elementos de

esa deriva; quizás ni siquiera el más incisivo al respecto. Quizás lo único que se quiera expresar es que quien propuso —y logró— que el artículo 7 de la Constitución figurase donde figura, no podía haberse figurado el éxito de su propuesta. Lo que subraya entre otras cosas el peso de la tradición en labor política y legislativa...].

Ni se trata aquí de exponer el Sistema ideado, que ha de darse por sabido, ni se trata de reincidir en críticas a esas características de nuestro sistema sindical, y de negociación colectiva. En resumen se puede decir que se implantan sistemas de solución extrajudicial de conflictos, basados en Acuerdos interconfederales, —con valor de convenio colectivo de eficacia general, recuérdese—, es decir derivados de la autonomía colectiva en el plano jurídico formal. Teóricamente así los sindicatos más representativos disponen de la posibilidad legalmente consagrada de incidir en la conflictividad laboral... de todo tipo, ...en uso de su autonomía (Autotutela ¿?), colectiva.

Lo que se pretende es sólo apuntar que todas esas circunstancias, unidas a un quizás exagerado sentimiento de urgencia por dar respuesta a la deseable eficacia, agilidad y premura, para cualquier función destinada a encauzar y en su caso disminuir esa conflictividad laboral; y unido todo ello al impulso parece que irrefrenable de los mismos sindicatos en la ampliación de su poder autorregulador, ha dado lugar a esta fórmula institucional que, puesta en contraste con los tan citados aquí axiomas conceptuales, propios de nuestro Sistema jurídico, da lugar a amplios interrogantes, (en el ámbito teórico, se entiende).

Aparte de un recordatorio crítico al proceso de elaboración de las Instituciones “extrajudiciales” de solución de conflictos (mimesis, que permite reflexionar sobre la utilidad de múltiples instituciones y sobre todo procedimientos en el fondo idénticos, y que sin embargo no facilita ni la coherencia, ni la seguridad jurídicas, ni por supuesto el acercamiento de la institución y la norma a los interesados...), sí que se debe incidir, en clave quizás de perplejidad, en el montaje de estas Instituciones, teóricamente paritarias y “representativas”, pero en el fondo Tripartitas, con una clarísima tutela material, e incluso jurídica, de los poderes públicos, (con financiación pública, —cosa por lo demás no criticable, con la condición de decirla y reconocerla debidamente), y ampliamente burocratizada. Además de lo que pueda suponer, aunque sea materialmente en el fraccionamiento territorial de las normati-

vas procesales, y laborales, y la facilitación de regionalismos en la construcción de marcos autónomos para las relaciones colectivas de trabajo.

Se puede resumir al respecto que los procedimientos establecidos en esta materia, en el fondo se reducen, como no podía ser de otro modo, a instrumentar procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje voluntario... Lo cual relativiza su necesidad y su oportunidad. Pero no consiguen ser simples y operativos, y está por ver que sean una alternativa novedosa e indiscutida en tema de agilización de soluciones a los conflictos, como hubiera sido de esperar. No abarcan todas las posibilidades de solución, porque no pueden en su nivel de competencia conseguirlo. Crean nuevas burocracias administrativas y además sindicales y, según las estadísticas conocidas, tienen una incidencia más que relativa en el ámbito en que actúan.

Además, y otra vez, los procedimientos establecidos son fieles a la tendencia de ignorar las importantes distinciones, al menos en el contexto de esta reflexión, entre conflictos sobre derechos y sobre intereses; los de carácter colectivo y los individuales; y sobre todo a la marginalización, cuando no ignorancia tácita del derecho a la tutela judicial. Y, claro está, que por todo ello contrastan con los esquemas conceptuales que aquí se han venido defendiendo, como básicos de nuestro Ordenamiento. Y por último la "eficacia erga omnes" de las decisiones finales producen una falla insalvable entre la decisión heteronómica de solución de un conflicto y la voluntariedad, esencial, de todos los sujetos implicados en el mismo.

En fin.... parece que está bastante claro que esos esquemas conceptuales —quizás sacralizados aquí, pero que, a fuerza de pura ortodoxia jurídica, han servido de base a toda esta disquisición, contrastan claramente con las soluciones jurídico-positivas implantadas con más solidez en nuestro Ordenamiento laboral... Y ello no significa más que la constatación de que esas construcciones dogmáticas clásicas no son válidas para nuestro actual Derecho positivo.

En efecto: las normas y los Sistemas jurídicos valen y se justifican porque resuelven conflictos y consiguen el orden social tolerable a que al principio se hizo referencia.

Si se estima que aquéllas y éstos establecidos en la actualidad cumplen esa función satisfactoriamente, (lo cual no es hoy por hoy sino una hipótesis,

eso sí, quizás mayoritaria...), son estas normas procesales y sus subsiguientes sistemas los que deben prevalecer, y lo que habrá de hacerse es adaptar, (cambiar incluso), las categorías y los esquemas conceptuales, dogmático-jurídicos, que no se adapten al Derecho positivo, porque su función en el Derecho es de segundo nivel y su finalidad casi exclusiva dotar de lógica, de coherencia y de seguridad añadida, a ese Derecho positivo, en nuestro caso escrito y piramidalizado constitucionalmente. Ha de surgir quizás una nueva dogmática, y unos nuevos conceptos jurídicos básicos, (si ello es posible).

Lo que ocurre es que esta labor no se ha hecho, o no se ha conseguido hacer satisfactoriamente y está por ver que se pueda hacer. Puede que no sea ni urgente, ni quizás necesario. Puede que la tendencia hoy imperante a favor de una jurisprudencia (“tópica”) consiga llenar el eventual vacío que se produzca.

Lo que sí es cierto es que, entre tanto, —y como el actual Sistema jurídico está amplísimamente anclado a esta dogmática—, puedan producirse disfunciones colaterales, en la coherencia jurídica, exigible a todo un Ordenamiento Jurídico.

- En todo caso se ha de advertir, ahora al final de estas reflexiones, que en la actualidad la “cosa” ha empeorado. En efecto, el nuevo poder político, instaurado por procedimiento electoral, ha dado un paso aún más aguerrido que el citado antes. Ha reinstaurado, y sin ambages, el Arbitraje obligatorio en casos de conflictos de difícil solución, y hacer volver al Ordenamiento lo que ya fijó como su propia doctrina al respecto. El gobierno y el Parlamento no han tenido inconveniente en violar las normas Internacionales de las que se dio cuenta al principio de esta reflexión....Bueno....

Capítulo 2

ESTUDIO DEL MARCO JURÍDICO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL LABORAL EN EL ÁMBITO ESTATAL: EL SIMA y el ASAC V. Evolución de los acuerdos estatales y situación actual

MARÍA DOLORES GARCÍA VALVERDE

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada*

SUMARIO:1. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTOS GENERALES. 2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL. 2.1. Esbozo de conjunto. 2.2. Puntualizaciones concretas: Avance. 2.3. Vías de promoción de los Medios de Solución Extrajudicial. 3. LOS DISTINTOS ACUERDOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO ESTATAL. 3.1. Visión de conjunto de los distintos Acuerdos. 3.2. Reflexión general sobre los resultados obtenidos por el ASEC. 4. EL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA). RELEVANCIA Y EFICACIA DE SU ACTUACIÓN. DATOS/CIFRAS. 4.1. Delimitación. 4.2. Actividad: Procedimientos de Mediación y Arbitraje. 4.3. Resultados y datos. 5. EL ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (ASAC V). 5.1. Aplicabilidad y eficacia. 5.2. Características y resultados. 6. LAS COMISIONES PARITARIAS: SU PAPEL EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. 7. RETOS Y FUTURO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

1. INTRODUCCIÓN. PLANTEAMIENTOS GENERALES

Las relaciones de trabajo se desarrollan de acuerdo con unos determinados principios. Lo “normal” y más frecuente es que dichas relaciones se vayan cumpliendo en la medida en que las partes previeron su contenido y de conformidad con las prescripciones legalmente establecidas. Sin embargo, puede ocurrir que no suceda así. En ese caso, la vida de la relación de trabajo se ve afectada por situaciones anormales que plantean situaciones de verdadero conflicto. Ocurre así siempre que se da una alteración en la vida de la relación existente y que afecta al desarrollo de la relación, afecta a su

contenido, se refiere a su cumplimiento o concierne a su extinción. En esos casos, se produce una situación jurídica de conflicto.

La complejidad que rodea al conflicto colectivo de trabajo no “cesa” en ningún momento, es permanente. Si bien, es cierto que existen períodos en los que los conflictos tienen mayor incidencia y hacen que dicha complejidad se multiplique. Es posible construir una noción unitaria de conflicto colectivo de trabajo, pero a pesar de ello son muy numerosas sus causas, sus manifestaciones y sus consecuencias.

Asimismo es preciso traer a colación que el conflicto colectivo de trabajo puede quedar latente o que, por el contrario, aflore al exterior, se manifieste. En este último caso puede, normalmente, desencadenarse un enfrentamiento entre las partes, que tratarán de utilizar medidas de presión para hacer valer sus diferentes posturas.

Ante cualquier conflicto se persigue la búsqueda de soluciones o alternativas, las mismas se consiguen a través de un arreglo amistoso, o bien mediante la intervención de un tercero imparcial, que será de naturaleza judicial o extrajudicial.

Los Medios de Solución de Conflictos son varios. Así, destacan, los medios: a) judiciales, esto es, mediante el juicio y la sentencia judicial y b) extrajudiciales, sin intervención de tercero (negociación) o con intervención de tercero (conciliación, mediación y arbitraje).

El Tribunal Constitucional (Sentencia núm. 217/1991, de 14 de noviembre) ha puesto de manifiesto que es voluntad del legislador promover y favorecer la creación de medios autónomos de solución de los conflictos laborales por parte de los representantes de trabajadores y empresarios.

En la conciliación interviene un tercero, el conciliador, con la única función de propiciar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo. En la mediación interviene un tercero, el mediador, con la misma función anterior a la que se añade la de proponer una base de acuerdo. En el arbitraje interviene un tercero, un árbitro, con la función de solucionar el conflicto sometido. No son las partes quienes resuelven llegando a un acuerdo, sino un tercero que resuelve mediante laudo o decisión arbitral.

A estos efectos hay que traer a colación la Recomendación nº 92 (1951) de la OIT sobre conciliación y arbitraje. Destaca de su contenido que:

- La utilización de la conciliación, mediación y arbitraje en modo alguno puede menoscabar el derecho de huelga.
- Se recomienda estimular a las partes para que se abstengan de recurrir a la huelga o al cierre patronal mientras dura el procedimiento de conciliación o mediación.
- Se recomienda igualmente la constitución de organismos de conciliación con representatividad paritaria de trabajadores y empresarios; gratuitos y rápidos en el procedimiento y que el resultado se plasme en documentos con valor de convenio.
- Finalmente, se recomienda que los arbitrajes sean voluntarios, estos, iniciados a solicitud de ambas partes en conflicto.

Si se acude al artículo 91 ET (la redacción incluida en el Texto de 2015 es fruto de la reforma introducida por RD-Ley 7/2011, de 10 de junio) se observa que se prevé la posibilidad de que sean los convenios marco o los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, a los que se refiere el artículo 83.2 y 3 ET, los que establezcan procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos colectivos jurídicos de aplicación o interpretación de los convenios colectivos, tales como mediaciones o arbitrajes.

Actualmente existe un V Acuerdo Interprofesional Estatal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, de 7 de febrero de 2012, y existen Acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico en las Comunidades Autónomas. Sin perjuicio del análisis pormenorizado que se realizará en los apartados siguientes, hay que destacar una serie de rasgos generales de los Acuerdos suscritos.

- Todos ellos son acuerdos interprofesionales sobre materias de carácter estatutario.
- En cuanto al ámbito objetivo de aplicación, todos los acuerdos se refieren a conflictos colectivos jurídicos y de intereses. Algunos acuerdos incluyen a determinados conflictos individuales (Andalucía, Baleares, Cataluña, Cantabria).
- La mayoría de acuerdos excluyen de su ámbito de aplicación los conflictos en que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales y los Organismos Autónomos dependientes de ellos.

- Los procedimientos establecidos son siempre la conciliación-mediación y el arbitraje, no exigiéndose (con la excepción de la Comunidad Valenciana) un escalonamiento, es decir, primero la conciliación-mediación y el arbitraje.
- En cuanto a la voluntariedad o no, el arbitraje siempre es voluntario y la mediación en ocasiones es obligatoria.
- Otra característica común a todos ellos es la incompatibilidad de los procedimientos de arbitraje con la huelga y el cierre patronal y con otros procedimientos iniciales o administrativos de solución de conflictos colectivos de trabajo.
- En todos los acuerdos se prevén listas de árbitros y de mediadores designados de común acuerdo.

El ordenamiento laboral ha apostado tradicionalmente por tratar de conseguir que los conflictos surgidos de forma casi genética en el seno de las relaciones de trabajo sean resueltos por cauces compositivos que eviten, en lo posible, la vía judicial.

Por último, referirse a una realidad que no por ser obvia es, sin embargo, subrayada de forma oportuna en las numerosas ocasiones en las que se aborda la temática arbitral en el derecho actual, y es que la técnica jurídica del arbitraje, como fórmula extra-jurisdiccional de resolución de conflictos, no es una institución de creación reciente, sino que, por el contrario, conoce ya una notable difusión en el mundo antiguo, en especial en el marco territorial griego y romano, en el que se acude al arbitraje, desde los primeros tiempos de los que se tiene noticia, en el seno del comercio internacional e interno, en una primera etapa, para incardinarse, con posterioridad, en el ámbito de sus específicos Ordenamientos Jurídicos. En la Roma primitiva, del siglo VIII a.C., en el ámbito asimismo del comercio y de los mercados internos, se utiliza el arbitraje privado como fórmula de resolución de conflictos, con anterioridad a la asunción por la comunidad política de la impartición de la justicia como competencia propia ejercitada por magistrados y jueces con potestad jurisdiccional.

2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL

2.1. Esbozo de conjunto

En España, y especialmente, en la Rama Social del Derecho, ha sido muy frecuente la existencia de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos. Fue a mediados del siglo XIX cuando se crearon los primeros sistemas de solución extrajudicial. El primer antecedente se encuentra en la Circular del Gobernador Civil de Barcelona, Cirilo Franquet de 25 de marzo de 1855, que disponía la creación de varias comisiones para “poner fin a las disidencias fabriles”, se resolvían aquellas controversias, de carácter colectivo, generadas en relación a la determinación del precio de la mano de obra. Pero incluso antes de esta fecha, precisamente, siendo Gobernador de Barcelona Francisco Fulgosio, mediante el Bando de 21 de octubre de 1844, puso de manifiesto la necesidad de proporcionar un tratamiento específico a la solución de conflictos laborales, creándose las denominadas Juntas. Ahora bien, estos órganos no estaban compuestos por “operarios” y “fabricantes”, sino por “personas de conocida probidad, inteligencia y arraigo” (Disposición 7ª), las cuáles eran nombradas por “el señor jefe superior político”.

Hay que esperar hasta los primeros años del siglo XX para encontrarse con un tratamiento especializado de los procedimientos de solución del conflicto colectivo para todo el territorio nacional, fue con la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje de 1908 (Gaceta de 20 de mayo).

Sobre el conflicto individual hay que señalar que aunque la Constitución de las Cortes de Cádiz (1812) generalizó la conciliación como acto previo al proceso y la estableció, por primera vez en nuestro Derecho como actividad previa de carácter obligatorio para todo tipo de procesos, sean del tipo que sean. Pero, en relación al ámbito laboral fue la Ley de 19 de mayo de 1908, creadora de los Tribunales Industriales (primeros órganos especializados en la resolución de conflictos de trabajo), a los que se les atribuyó competencia para la resolución de conflictos laborales de carácter individual, y la que reguló por primera vez el acto de la conciliación para estos conflictos.

Estos son los orígenes de la solución extrajudicial, y desde su aparición ha sido una constante en el Ordenamiento Jurídico Laboral. Aunque hay que destacar que la relevancia del mismo no ha sido del mismo nivel siempre.

Así, se trae a colación que incluso en aquellas etapas en las que las formas lícitas de exteriorización del conflicto colectivo eran muy limitadas, como ocurría en la dictadura franquista, existen sistemas de solución extrajudicial de conflictos, junto a los procedimientos judiciales. Hay que traer a colación del periodo franquista el Decreto 2354/1962, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo, pues el mismo prevé dos procedimientos uno para la solución de conflictos colectivos sobre intereses y otro para la solución de conflictos sobre la interpretación del convenio colectivo. También se ha de indicar, que en un primer momento la solución extrajudicial era la única posible para resolver los conflictos colectivos, pues el proceso especial de conflicto colectivo no se previó en nuestro Ordenamiento Jurídico hasta el año 1963. El Decreto 149/1963, de 17 de enero, modificó la Ley de Procedimiento Laboral de 1958, entre los cambios que introdujo destaca el proceso especial de conflicto colectivo.

Desde comienzos de la década de los ochenta los interlocutores sociales, a través de los Acuerdos de Concertación Social, pretendieron la creación de sistemas de solución extrajudicial de conflictos de carácter autónomo; es decir, se trata de medios creados en virtud de la negociación colectiva, diseñados por los propios agentes sociales, y en los que son las propias partes afectadas por el conflicto las que ponen fin al mismo mediante negociación asistida (conciliación, mediación o arbitraje voluntario). Hay que destacar el Acuerdo Económico y Social (AES, 1984), en el que se establecía el compromiso expreso de elaborar un Acuerdo sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos, sería un Acuerdo sobre materias concretas y de eficacia "erga omnes" cuyo campo de actuación serían los conflictos colectivos sobre derechos. A pesar de los esfuerzos, los intentos de la concertación social fracasaron.

La articulación de mecanismos o procedimientos de solución de los conflictos tiene su base en el artículo 37.2 de la Constitución Española de 1978. Pero en España, hasta fechas recientes, los procedimientos públicos de solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos no han sido utilizados. Ante la escasa eficacia de los mecanismos oficiales de composición de los conflictos, los agentes sociales han promocionado sistemas extrajudiciales propios para resolver las diferencias. Lo cierto es que la reforma introducida en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994 supuso el reforzamiento

to del papel de la autonomía colectiva y, en particular, de la solución autónoma de los conflictos laborales.

Se debe recordar, en este sentido, que la doctrina, principalmente manifestada por el CES (Informe sobre Procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, Madrid, 19 de octubre de 1994, p. 9), consideró que la regulación que el ET ofrece, tras la reforma introducida por la Ley 11/1994, en materia de solución autónoma de los conflictos laborales a pesar de haber dotado a los mismos de una mejor posición y seguridad jurídicas, hasta ahora inexistentes, permitió, en unos casos, la subsistencia de problemas que sería conveniente resolver; y en otros, la solución normativa resulta parcial y, a veces, equivoca.

A partir del año 1994, debido a un cambio de actitud del Legislador, en parte arrastrado por los éxitos alcanzados en ciertas Comunidades Autónomas, permitió que los procedimientos de solución extrajudicial de carácter autónomo experimentasen un profundo desarrollo. Es a mediados de la década de los noventa cuando se aprecia un giro sustancial en este aspecto, concretamente con la firma del ASEC. El cambio se puede situar en la reforma laboral del año 1994, cuando el ordenamiento español optó por apostar con fuerza por los mecanismos privados de composición como alternativa a la solución tradicional a través de los tribunales del orden social. De esta forma, se incorporó al acervo jurídico laboral un conjunto de institutos cuya idoneidad había sido ya esbozada (además de por la sabiduría popular castellana, bajo el aserto según el cual “un mal acuerdo es mejor que un buen pleito”) por la doctrina científica. Muestra de ello es la STC 217/1991, de 14 de noviembre que señalaba: “la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo”.

La instauración y mantenimiento de un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, al menos en teoría, habría de permitir una actuación “profiláctica”, capaz de evitar la “herida” abierta por cualquier pronunciamiento en el cual sea declarado un vencedor y un vencido, potenciando el diálogo sobre el conflicto y la futura convivencia laboral sobre el enfrentamiento enquistado y permanente, proporcionando una respuesta rápida y eficaz, bajo la aquiescencia de las partes (bien en el propio producto resul-

tante del acuerdo que pone fin al conflicto —en el caso de conciliación o mediación—, bien, al menos, en el sometimiento de la cuestión a la vía extrajudicial —como ocurre con el arbitraje—, al conflicto laboral, que queda así resuelto de forma satisfactoria tanto desde el punto de vista individual como desde el social.

Desde un planteamiento general son precisas unas puntualizaciones sobre cómo el ordenamiento español refleja el género de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos en las tres especies: la conciliación, la mediación y el arbitraje.

En este sentido, hay que señalar que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige a las partes, como verdadero requisito pre-procesal de obligado cumplimiento para tener acceso a los tribunales laborales, y tanto para los conflictos individuales como para los colectivos (con unas escasas excepciones cuyo fundamento radica en la urgencia de las actuaciones), la observancia de un trámite conciliatorio ante un servicio público administrativo integrado por funcionarios de carrera.

Por otro lado, también la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social como el Estatuto de los Trabajadores permiten que esta conciliación ante la Administración laboral pueda ser sustituida por otras fórmulas de solución extrajudicial de conflictos por la voluntad de los interlocutores sociales a través de Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos sectoriales firmados por las asociaciones sindicales y empresariales más representativas (artículo 83.2 ET). Opción que se ha materializado a través de los Acuerdos sobre Solución de Conflictos. De acuerdo con el modelo territorial del Estado español, cabe distinguir entre los acuerdos de ámbito autonómico y el acuerdo de ámbito nacional, que recogen el deseo de los interlocutores sociales de auto-proveerse de un sistema flexible, democrático y autónomo de solución extrajudicial de conflictos.

En lo que afecta a los Acuerdos Autonómicos, sin perjuicio del estudio pormenorizado que se incluye en otro capítulo de esta monografía, es menester apuntar dos ideas generales: de un lado, que todas las Comunidades Autónomas se han dotado de un Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, lo cual muestra a las claras la importancia y el impulso de dichos sistemas de composición privada en el sistema español de relaciones laborales; de otro, la pluralidad de acuerdos. Unas características comunes a todos o la mayor parte de ellos son:

- En general, para la eficacia singular del Acuerdo es necesario un ulterior Convenio Colectivo que expresamente lo acepte e incorpore para una concreta empresa o sector determinado.
- El ámbito material para el cual se prevén los medios extrajudiciales de solución abarca, por regla general, los conflictos de índole colectiva cuyo ámbito quede referido geográficamente a la Comunidad Autónoma de referencia, haciendo especial hincapié en temas tales como la fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga o los traslados o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Respecto a los conflictos individuales de trabajo, la situación es bien distinta, en tanto en cuanto algunos Acuerdos Autonómicos ni siquiera los incluyen en su ámbito de actuación (confiando, pues, la tarea de solución extrajudicial a la conciliación ante la Administración Laboral); otros sí los incluyen, pero de una manera tibia y con recelos, habida cuenta de que restringen la aplicación de los sistemas de solución extrajudicial a materias concretas.
- En cuanto hace a los concretos medios de solución, la mayoría de los acuerdos se inclinan por regular dos sistemas alternativos, a elección de los afectados, uno de arbitraje y otro híbrido de conciliación-mediación, y tan sólo alguna rara excepción (caso del Acuerdo de la Comunidad Valenciana) se ocupa de establecer un sistema más racional y escalonado, para fijar con carácter previo la mediación y, agotada ésta, poder optar por el arbitraje.
- Los mediadores y árbitros son propuestos bien por los sindicatos, bien por las organizaciones empresariales, y constan en una lista oficial de entre la cual las partes concretas implicadas en el conflicto pueden elegir de común acuerdo a quienes deseen (conformando un órgano unipersonal o colegiado).
- Por lo que se refiere al procedimiento a seguir, la característica principal suele residir en el carácter flexible y antiformalista, fijando unos trámites mínimos y confiando luego en la discrecionalidad del árbitro para el impulso de los trámites oportunos.

Asimismo se observa que al lado de los sistemas previstos en los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, destaca el papel componedor

asignado a determinados sujetos en el marco de la negociación colectiva. En primer término, la propia actividad negociadora si cristaliza en acuerdos satisfactorios para ambas partes, constituirá una buena fuente de solución de controversias. En segundo término, durante la negociación de un Convenio Colectivo las partes pueden acordar la intervención de un mediador, por ellas designado, al objeto de salvar los obstáculos presentes que impiden que la negociación llegue a buen puerto (artículo 89.4 del ET). En tercer lugar, se prevé como contenido del convenio la constitución de una comisión paritaria, entre cuyas misiones está la de tratar de solventar de forma extrajudicial las posibles discrepancias que surjan en la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo a través de los procedimientos establecidos al efecto. Su importancia cualitativa se percibe a la luz de aquella doctrina judicial consolidada, de conformidad con la cual la observancia del trámite deviene obligatorio para las partes con carácter previo a la vía judicial, siempre y cuando haya quedado oportunamente fijado en el Convenio Colectivo de referencia, algo que, dicho sea de paso, no ocurre ni con la frecuencia ni con la dimensión que cabría esperar.

Y, por último, señalar que existen algunas otras fórmulas de mediación pública establecidas en distintos preceptos del ordenamiento jurídico español, si bien, en la actualidad, han caído en buena medida en desuso y constituyen poco menos que un fósil jurídico más propio de la inercia que de las necesidades actuales. Son los casos establecidos en la ya derogada Ley 42/1997, 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; en el Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo; y en el Real Decreto 5/1979, de creación del Instituto Laboral de Mediación Arbitraje y Conciliación. La vigente Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Ley 23/2015, de 21 de julio) en su artículo 12 al establecer las funciones de la Inspección sigue estableciendo como una de ellas la participación de los Inspectores en la Conciliación, Mediación y Arbitraje.

2.2. Puntualizaciones concretas: Avance

El primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) fue suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, en enero de 1996, con una vigencia de 4 años. Con el objeto de crear y

desarrollar un sistema de solución de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas se aprobó el ASEC y su Reglamento de desarrollo (RASEC). Desde 1996 se han suscrito otros cuatro acuerdos en los años 2001 (ASEC II), 2004 (ASEC III), 2009 (ASEC IV) y 2012 (V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos-ASAC), éste último vigente hasta el 31 de diciembre de 2016. Con este último Acuerdo se ha introducido una modificación en su denominación (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales), sustituyendo el calificativo de Extrajudicial por el de Autónoma. Lo que pone de manifiesto la voluntad de los firmantes de introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo.

Los distintos y sucesivos Acuerdos han contado con el amparo declarado del Gobierno español en lo referente al apoyo institucional y financiero que un ingenio jurídico tan complejo como el presente requiere. Mediante Acuerdos con las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del pacto, el Gobierno se ha comprometido a dotar de las oportunas partidas presupuestarias destinadas a financiar los costes del mantenimiento del mecanismo compositivo.

Tras la firma del ASEC han quedado, en nuestro país, previstos procedimientos voluntarios de solución de conflictos a los distintos niveles y para la totalidad de los sectores productivos. En definitiva, el ASEC es una pieza fundamental en la redefinición del modelo de relaciones laborales. Potencia la autonomía colectiva y aporta dosis de racionalización y ductilidad a la dinámica laboral, favoreciendo la solución pronta y adecuada de los conflictos profesionales. Una redefinición en la que se pretende convertir a la autonomía colectiva en el centro de gravedad del dicho modelo. Con el ASEC se pretende desjudicializar el sistema de solución de controversias laborales, pero además es un instrumento para vigorizar la negociación colectiva.

El ámbito de aplicación se extiende a todos aquellos conflictos que se producen en un sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma; en una empresa en la que el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas. Además para que se puedan someter al ASEC será alguno de los siguientes tipos de conflictos, siempre colectivos: los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo o decisión o

práctica de empresa; los conflictos de intereses que se planteen por discrepancias durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, a consecuencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses; los conflictos que puedan surgir con ocasión de las discrepancias ocurridas en un período de consultas de los previstos en caso de movilidad geográfica, de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de suspensión del contrato de trabajo o de despido colectivo; y 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.

Cuando se articuló el ASEC ya estaban funcionando en varias Comunidades Autónomas acuerdos de solución extrajudicial de conflictos y existían procedimientos específicos de solución en convenios colectivos a los distintos niveles, de ahí que se deseara un perfecto engranaje del Acuerdo estatal con todos aquellos otros. De esta forma, la delimitación del ámbito de aplicación del ASEC se llevó a cabo mostrando un respeto hacia los acuerdos que en esta materia se suscriben a nivel autonómico, así como hacia los convenios colectivos de este ámbito o inferior en los que se encuentren previstos procedimientos autónomos de solución de conflictos. La doctrina científica [MERCADER UGUINA, J. R. y PIÑERO DE LA FUENTE, A. J., (1996), p. 58], tras la firma del ASEC, puso de manifiesto que a pesar del intento de respeto de los Acuerdos autonómicos, la compleja estructura de la negociación colectiva y las reglas nuevas sobre distribución territorial del poder empresarial, introducidas por la Ley 11/1994, pueden producir inevitablemente situaciones de conflicto convencional.

Así el ASEC se aplica, como regla, en los ámbitos en los que dichos acuerdos autonómicos no han extendido su radio de acción. Además por lo que se refiere a los procedimientos específicos de solución autónoma previstos en convenios supracomunitarios por lo que se refiere a los conflictos colectivos planteados a nivel de Comunidad Autónoma o inferior, el ASEC hizo depender su aplicabilidad en cada uno de los sectores o empresas afectados de la efectiva suscripción del correspondiente instrumento de ratificación o adhesión, además la misma se debe hacer de forma incondicionada y a la totalidad. Que se exija este requisito hace nacer el problema de determinar qué sectores y empresas están adheridos y, por tanto, en qué sectores y empresas

es obligatorio acudir a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos, incluida la mediación previa a la convocatoria de huelga que, de no realizarse, hace que la huelga se entienda no debidamente convocada. Ante ello, hay que comprobar los respectivos ámbitos de aplicación de los acuerdos o convenios sectoriales en los que se ha ratificado u obrado la adhesión al ASEC a fin de saber si una u otra afectan o no a todas las empresas incluidas en el correspondiente sector. Así lo ha manifestado RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ (1998, pp. 203 y 204) apoyándose en el art. 82.2 y 3 ET.

El reconocimiento de la autonomía colectiva, como principio básico del sistema de relaciones laborales, implica que los sujetos de tales relaciones puedan fijar medios de solución de sus conflictos, su utilización debe ser no sólo respetada, sino también promocionada por los poderes públicos. Si bien, una de las dificultades con la que se encuentra la instauración de un sistema de solución autónoma de conflictos es la honda raigambre del recurso a los tribunales de justicia o a la administración, para resolver los conflictos. Ello ha motivado que la utilización de los procedimientos autónomos se haya producido paulatinamente.

Los procedimientos de resolución de los conflictos laborales impulsados mediante el diálogo social de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas mediante la firma de acuerdos interprofesionales, y gestionados desde la propia autonomía colectiva, vienen cumpliendo relevantes cometidos de aportación a las relaciones laborales de instrumentos eficaces de solución además del fortalecimiento de la propia autonomía de los agentes sociales.

Los interlocutores sociales han hecho una apuesta estratégica de consolidación, con las necesarias adaptaciones en cada momento, de este sistema mediante la renovación sucesiva de los Acuerdos que le sirven de base, desde la firma del primer ASEC en 1996, y mediante el impulso de la adhesión al mismo de los principales sectores y subsectores de actividad así como de un número creciente de empresas.

El sistema de resolución autónoma extrajudicial de los conflictos de trabajo, en particular los órganos y procedimientos regulados mediante los Acuerdos interprofesionales entre las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se ha configurado en estos años como uno de los pilares de las relaciones laborales. Su creación, fruto de la autonomía colectiva y de la concertación social, su desarrollo y su consolidación, han aportado

indudables beneficios mediante la canalización pacífica de una parte sustancial de la conflictividad, con efectos en la mejora de las relaciones sociolaborales y de la confianza entre los agentes sociales.

Para finalizar este apartado es preciso mencionar la incidencia de los Acuerdos Autonómicos de solución de conflictos. Así, en las distintas Comunidades Autónomas los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos han, poco a poco, acaparando la resolución de los conflictos producidos, lo que hace disminuir el número de asuntos que son resueltos por el Acuerdo Nacional de Solución.

2.3. Vías de promoción de los Medios de Solución Extrajudicial

En primer lugar, hay que destacar el impulso de la solución extrajudicial desde la ley. Parece ser una obsesión del legislador de la crisis, el desarrollo de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos para obtener respuestas inmediatas y menos costosas al devenir diario de las empresas. Las distintas normas que han reformado el Derecho del Trabajo han incidido en esta promoción. Así, dicho impulso se ha visto reflejado de forma general, entre otras, en:

- Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
- Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Así mismo se tiene que destacar el impulso de estos medios de solución desde instancias de la Unión Europea. La Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, señala que un modo de facilitar y mejorar el acceso a la justicia es la instauración de procedimientos alternativos de carácter extrajudicial. El Libro Verde sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito del derecho civil y mercantil [COM (2002) 196 final], parecía apuntar a que el ámbito de aplicación de la directiva sería todo el Derecho privado al que también pertenece el Derecho del Trabajo. Sin embargo la transposición de la directiva al ámbito español,

mediante Real Decreto-Ley 5/2012, de 5 de marzo, de mediación en asuntos civiles y mercantiles excluye expresamente de su ámbito de aplicación la mediación laboral (art. 2). Regulación que mantiene la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. No obstante, la Directiva exige su aplicación exclusivamente a litigios transfronterizos, es decir según señala el art. 2 de la propia Directiva: aquel en que al menos una de las partes esté domiciliada o reside habitualmente en un Estado miembro distinto del Estado miembro de cualquiera de las otras partes en la fecha en que las partes decidan acudir a la mediación, se les invite por un tercero a utilizarla, o lo imponga la normativa nacional. La regulación que realiza la norma comunitaria es respetuosa con la autonomía de las partes afectadas por el conflicto, pues su puesta en práctica se regula en términos de voluntariedad, sin perjuicio de que en las legislaciones nacionales de los distintos estados miembros se estipule la obligatoriedad de la mediación. Hay que resaltar que la directiva plantea el desarrollo de los medios de solución extrajudicial como un modo de acceso a la justicia, en ningún caso pretende que la puesta en práctica de la mediación impida a las partes el acceso al sistema judicial, los términos de voluntariedad en los que está formulados la mediación, en ningún caso excluye la solución de conflictos por órganos jurisdiccionales públicos, una garantía indispensable en todo Estado de Derecho, obligación ésta que por supuesto ha de cumplir la normativa interna de los Estados miembros.

El comentado impulso incluso se produce a nivel mundial, pues países como Japón, Australia, Canadá, India, Reino Unido o Grecia, pretenden el desarrollo de procedimientos de solución de conflictos al margen de los órganos judiciales, evitando de este modo los inconvenientes que se derivan de la solución judicial.

3. LOS DISTINTOS ACUERDOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ÁMBITO ESTATAL

3.1. Visión de conjunto de los distintos Acuerdos

Como se afirma desde la Fundación SIMA, hasta mitad de la década de los años 90 del siglo XX, los procedimientos autónomos de solución de conflictos apenas se habían instalado en nuestro sistema de relaciones laborales. Y ello, a pesar de las posibilidades que se derivaban tanto del marco constitu-

cional, como del Estatuto de los Trabajadores. España carecía de una sólida tradición basada en el consenso, que atribuyera la función interpretativa y aplicativa a instrumentos fundados en el pacto. Precisamente esa carencia es la que justifica en buena medida el excesivo protagonismo que ha tenido en nuestro sistema de relaciones laborales la “visión judicial” de los conflictos, a la que tantas veces se ha hecho referencia, y que ha llevado a un claro predominio de la vertiente jurídica de los problemas laborales en detrimento de una vertiente más social.

Los agentes sociales en el marco de los tempranos acuerdos firmados a principios de los años ochenta intentaron explorar medios distintos y complementarios a los judiciales y administrativos. Así sucedió, el 5 de enero de 1980, con el AMI (Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva), donde los interlocutores sociales pusieron de manifiesto su clara voluntad de configurar un procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje destinado a resolver los conflictos que pudieran ocasionarse tanto en el seno del propio Acuerdo como en el de los que pudieran aprobarse como consecuencia de su desarrollo. Tampoco hay que olvidar que este Acuerdo prevé una descentralización a través de la creación de los comités paritarios territoriales.

Unos años más tarde, el 9 de octubre de 1984, se firmaría el AES (Acuerdo Económico y Social), en el que por vez primera aparece la expresión de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos. En dicho Acuerdo, las partes firmantes se comprometieron a elaborar un Acuerdo Interconfederal específico sobre los procedimientos voluntarios estableciendo, además, los principios o criterios que deberían tenerse en cuenta para su elaboración. Las primeras experiencias se desarrollaron en el marco autonómico. En concreto, pueden citarse los acuerdos autonómicos alcanzados en el País Vasco (PRECO), Galicia (AGA), Cataluña (TLC) y Andalucía (SERCLA). Gradualmente, los sistemas se fueron implantando en el resto de las autonomías hasta que en el año 2003 el Acuerdo del Principado de Asturias vino a completar el mapa autonómico.

Asimismo se debe traer a colación el Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado unánimemente en el Pleno de Consejo del día 19 de octubre de 1994 y que sin duda alguna marcó un antes y un después en el desarrollo de estos sistemas.

Unos meses más tarde, los agentes sociales más representativos en el ámbito nacional iniciaron negociaciones para la elaboración de un acuerdo interprofesional en el marco del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El 25 de enero de 1996 las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT firmaron el primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC), con una vigencia de cuatro años y cuyo ámbito de aplicación se extendía a todo el territorio nacional para aquellos conflictos que aparecían delimitados en el propio Acuerdo. En la actualidad está vigente el V Acuerdo (ASAC).

Estos acuerdos han supuesto una piedra fundamental en el proceso de consolidación de la anterior concepción y un punto importante de modernización de nuestro sistema de relaciones laborales.

El 8 de febrero de 1996 se publicó en el BOE el Primer Acuerdo. Con la firma del **ASEC-I** se vino a colmar un vacío existente en nuestro sistema y fue el revulsivo para que las organizaciones sindicales y empresariales alcanzaran acuerdos de esta envergadura en aquellas Comunidades Autónomas que aun no los tenían.

El objetivo del ASEC, desde el principio, ha sido establecer procedimientos para la solución de conflictos que se añaden a los ya aprobados en las Comunidades Autónomas, en ningún momento ha pretendido uniformar los procedimientos existentes en las mismas.

El Segundo Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (**ASEC II** de 31 de enero de 2001, y Reglamento de Aplicación, **RSEC-II**), fue suscrito por las organizaciones sindicales, UGT y CC. OO, y por las asociaciones empresariales, CEOE y CEPYME, cuya vigencia se extendió hasta el 31 de diciembre de 2004.

Con el ASEC-II se viene a perfeccionar el marco autónomo de solución de conflictos de ámbito nacional, plasmando la experiencia ya adquirida.

Una vez más las organizaciones sindicales y empresariales (CC OO, UGT, CEOE y CEPYME) se pusieron de acuerdo y firmaron, en esta ocasión, el 29 de diciembre de 2004, el III Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-III). Una de las principales novedades que destacan es que se ha procedido a refundir el anterior ASEC-II y su reglamento de aplicación. De esta forma, según ha puesto de manifiesto la Fundación SIMA, las partes pretenden evitar repeticiones y ordenar la estructura de su articulado,

de manera que se facilite su comprensión y utilización por los adheridos al Acuerdo.

El ASEC-III tiene una vigencia desde el 30 de enero de 2005 al 31 de diciembre de 2008. El nuevo acuerdo viene a reorganizar y estructurar el funcionamiento del SIMA, así como los procedimientos de mediación y arbitraje.

Analizado el texto del nuevo Acuerdo se observan varios cambios, se introducen diversas modificaciones en su redacción que repercuten en su claridad y suponen importantes novedades. De dichas novedades se deben destacar:

- Primera, en lo relativo a los conflictos afectados, se han suprimido o mejorado técnicamente determinadas referencias que, posiblemente, habían ocasionado la escasa utilización de los procedimientos del ASEC-II, frente a algún tipo de disputa colectiva. De esta forma, respecto a los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven el bloqueo de la negociación durante al menos cinco meses, se ha sustituido la expresión “acreditar la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas”, por la de “la/s parte/s deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo”. Asimismo, en cuanto a las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, se han suprimido las referencias a que dichas controversias no revistan “la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico”, así como a que las diferencias que originen la controversia se encuentren “debidamente constatadas”.
- Segunda, sobre el ámbito de los conflictos, hay que destacar la inclusión de un nuevo supuesto, susceptible de someterse a los procedimientos previstos en el ASEC-III. Así, cuando el convenio colectivo sectorial de ámbito nacional lo prevea expresamente pueden someterse a la mediación o arbitraje los conflictos que se susciten en empresas o centros de trabajo incluidos en su ámbito y radicados en una Comunidad Autónoma si de la resolución del conflicto pueden derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo instalados en otras Comunidades Autónomas.
- Tercera, en relación con los procedimientos en sí, también se ha producido alguna novedad que debe incidir en un mejor funcionamiento

del sistema. Por un lado, se ha regulado expresamente un plazo de quince días para entender agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo. Por otro lado, destaca el desarrollo en un único artículo (el 17) del procedimiento específico de mediación en los supuestos de huelga. Y por último, respecto al arbitraje, destaca que, en primer lugar, se contempla expresamente que las partes puedan solicitar arbitrajes de equidad, y que, en segundo lugar, se amplía el plazo de prórroga de la emisión del laudo, de 25 a 40 días hábiles, cuando el árbitro considere que las dificultades del conflicto y su trascendencia lo requieren.

- Cuarta, el SIMA debe velar para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en su resolución se contemple la perspectiva de género, en caso de que la naturaleza del conflicto lo requiera. Ello pone de manifiesto la preocupación de las partes firmantes del ASEC-III por la no discriminación y la igualdad de trato.
- Quinta, no es precisa la compulsión de las actas extendidas por el secretario por funcionario letrado habilitado al efecto.
- Y sexta, expresamente se señala que es posible designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del SIMA, cuya actividad debe ajustarse a las normas del servicio.

También hay que tener presente que se entiende agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria del convenio colectivo cuando transcurra el plazo establecido al efecto en el mismo o, en defecto de regulación expresa, a los 15 días de presentada la solicitud.

Antes de hacer un planeamiento general del siguiente ASEC y sin perjuicio de los datos ya reflejados y del análisis más pormenorizado que seguidamente se realizará, es oportuno traer a colación algunos datos más globales de los resultados que se produjeron a finales del Siglo XX.

En el año 2000 los órganos administrativos encargados de la mediación y arbitraje de cada una de las Comunidades Autónomas que tienen competencia en la materia y la Dirección General de Trabajo del Ministerio llegaron a resolver 442.225 asuntos, cifra que supera en un 7 por 100 a la del año 1999. Dicho porcentaje aumenta, hasta el 10 por 100, si se compara con los resulta-

dos del año 1998. Se debe tener presente que desde 1994 hasta 1998 se había producido una tendencia decreciente en el número de asuntos resueltos.

El importante crecimiento que se produce en los años 1999 y 2000, y que afecta al montante global de asuntos es debido a que hay un aumento, dentro de las conciliaciones individuales, de los asuntos que afectan a los despidos y a las reclamaciones de cantidad. Los primeros representan el 55 por 100, y los segundos el 35 por 100 del total de conciliaciones individuales que han sido resueltas. Concretamente el aumento que se produce es del 8 y del 6 por 100 cada uno de ellos respecto de 1999.

En cambio, las conciliaciones colectivas y las mediaciones, que como es conocido representan un porcentaje muy reducido del montante total, van a disminuir en el año 2000 frente al año 1999.

Los trabajadores que se han visto afectados por el total de asuntos resueltos en el año 2000 han aumentado en un 10 por 100 respecto a 1999. El aumento se ha debido, principalmente, al incremento del número de trabajadores afectados en las conciliaciones colectivas que han experimentado un incremento del 10 por 100, además suponen el 80 por 100 del total de trabajadores. El número de trabajadores afectados por las mediaciones también aumentó considerablemente, concretamente el aumento fue del 32 por 100 frente al año 1999; si bien, su peso es muy relativo sobre el total (representa el 2 por 100).

Introducidas las puntualizaciones anteriores y antes de proceder a realizar un planteamiento general sobre los medios de solución de conflictos, se debe tener presente que la conflictividad laboral desarrollada ante los organismos administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación se encuentra en una progresiva, clara y rotunda disminución en los últimos años. La disminución más brusca se ha producido en el año 2001 frente al año 2000 en el que la disminución se ha elevado hasta el 21,6 por 100 frente al 18 por 100 que venía observándose desde 1998.

Así se observa que la actividad desarrollada por los distintos organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales, que han nacido fruto de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales, y que ha quedado plasmada en el Acuerdo Estatal (ASEC) y en los Acuerdos Autonómicos se está consolidando, según se deduce de los datos anteriormente reflejados. Se ha de recordar que ya desde la Comunidad Europea, como se plasmó, entre

otros, en el Consejo Europeo de Laeken, celebrado en diciembre de 2001, se veía la necesidad de promocionar la aparición de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales.

En 2009 se concertó el IV Acuerdo (**ASEC IV**). El nuevo Acuerdo tripartito entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y estaba prevista su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2012, pero con fecha de 7 de febrero de 2012 se aprobó el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC V).

3.2. Reflexión general sobre los resultados obtenidos por el ASEC

Los resultados favorables obtenidos, principalmente, desde 1998 por el ASEC en la resolución de los conflictos se siguen manteniendo tras la firma, el 31 de enero de 2001, del ASEC-II y de su Reglamento de aplicación. Y también se mantienen tras la firma por los agentes sociales del tercer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC-III), para el período 2005-2008, y la firma, el 30 de marzo de 2005, del Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por el Ministerio de Trabajo junto con las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT.

Durante el año 2001 el número de conflictos colectivos solucionados por este Acuerdo, por tanto que fueron tramitados ante el SIMA, fue de 125. Ello supone un 3,3 por 100 de incremento frente al año 2000.

En cuanto al ámbito de los conflictos que se resuelven por este medio, hay una tendencia que se ha manifestado desde 1998 de predominio de los conflictos de empresa frente a los de sector. Circunstancia que se ha mantenido durante el año 2001, así el 80 por 100 de los conflictos se referían al ámbito de empresa y, en cambio, el 11 por 100 se produjeron en un sector o subsector concreto.

Los tipos de conflictos que admiten ser solucionados por la vía del ASEC-II pueden deberse a cinco causas: interpretación-aplicación, bloqueo de la negociación, huelga, consultas y controversias en las Comisiones Paritarias. A pesar de la variedad de causas, sólo dos de ellas acaparan el 99 por 100 de los conflictos tramitados ante el SIMA durante el año 2001.

Por otro lado, en el año 2005 el SIMA tramitó un total de 249 procedimientos, lo que supone un 48 por 100 más de procedimientos que en 2004. El incremento se produjo en los conflictos de empresa, pues los de sector disminuyeron. Se ha manifestado que la mayor actividad se debe, probablemente, a las principales novedades del ASEC-III, destinadas a mejorar el funcionamiento del sistema, así: la no necesidad de acreditar las diferencias que originen un conflicto de interpretación y aplicación; la suficiencia de la mera manifestación de las diferencias sustanciales que determinen el bloqueo de la negociación de un convenio; o la inclusión en el ámbito del ASEC-III de los conflictos de ámbito autonómico, respecto a un convenio colectivo sectorial estatal, si la resolución de la controversia pudiera tener consecuencias en empresas o centros de trabajo de otras comunidades autónomas.

También durante el año 2005 priman los conflictos de interpretación y aplicación (se registró un incremento de casi el 60 por 100). Los procedimientos debidos a huelgas y bloqueos de negociación fueron los mismos que en el año 2004; si bien, hay que destacar en el caso de los de huelga, la importante reducción del volumen de trabajadores afectados (disminución que roza el 50 por 100 menos que en el 2004). En cambio, la incidencia de este sistema de solución sigue siendo muy escasa, por no decir nula, en los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 ET o del bloqueo en la adopción de acuerdos en las comisiones paritarias.

Si se organizan los sectores según el índice de conflictividad, el sector que registró mayor conflictividad en 2005, al igual que en año anterior, fue la industria química (99 conflictos, casi el 40 por 100 del total).

Si se atiende a las materias a las que afectan los conflictos se observa que la mayoría de los conflictos de interpretación y aplicación son debidos a cuestiones salariales y a motivos relativos al tiempo de trabajo. Resulta muy significativo la ausencia de conflictos sobre materias tales como la prevención de riesgos laborales, la sucesión de empresas o la externalización y contratos de actividades, y los derechos de información, participación y consulta de los trabajadores. En los conflictos que originan la huelga en 2005 derivan de presiones durante el proceso de negociación colectiva (en total 13), de la organización y sistemas de trabajo (9) y de cuestiones salariales (4).

Por lo que se refiere al tipo de procedimiento, durante 2005 es casi absoluta la opción de las partes a favor de la mediación, máxime cuando los

arbitrajes registrados derivaron de dos acuerdos previos de conversión de mediación en arbitraje, que dieron lugar al mismo número de laudos.

En cuanto a los resultados obtenidos se observa un importante aumento del número de conflictos solucionados en 2005. Ello es debido, o bien por la obtención de acuerdos tras la mediación (37 por 100), o bien por la emisión de laudos arbitrales (1 por 100). Estos resultados tienen una importante incidencia personal, así mientras que en el año 2004 los conflictos solucionados se referían a un 17 por 100 de los trabajadores afectados, en 2005 este porcentaje es casi del doble.

Hay que destacar la innegable trascendencia del desarrollo experimentado en los últimos años por los sistemas privados de composición de conflictos laborales. Supone un aumento de la capacidad negocial y de la autonomía de los interlocutores sociales, capaces de buscar las soluciones a sus propios problemas sin tener que recurrir a la más drástica vía judicial.

4. EL SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA). RELEVANCIA Y EFICACIA DE SU ACTUACIÓN. DATOS/ CIFRAS

4.1. Delimitación

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), fundación del sector público tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para promover la solución no judicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores. En 1996 se suscribe el primer acuerdo de resolución de conflictos a nivel estatal, que dará lugar a la creación del SIMA, dos años después, para la gestión de estos conflictos. Así, el SIMA gestiona conflictos colectivos de empresas y sectores cuyo ámbito del conflicto sea superior a una Comunidad Autónoma. El ámbito de competencia en materia de conflictos colectivos coincide con los de la Audiencia Nacional, en muchos procedimientos es trámite preprocesal.

La Fundación SIMA interviene cuando el sector de actividad económica en el que surge el conflicto se haya adherido al ASEC o bien que lo haya hecho la empresa directamente con los representantes de los trabajadores aunque su sector no esté adherido a dicho acuerdo. Además tiene que tra-

tarse de un conflicto de ámbito sectorial estatal o de empresa que afecte a varios centros de trabajo que estén situados en, al menos, dos Comunidades Autónomas distintas. Los conflictos de ámbito autonómico pueden ser solventados en el seno de organismos similares que las Comunidades Autónomas han ido creando. En lo que afecta a los sectores de actividad, los sectores adheridos son muy variados, van desde las industrias del calzado al sector del metal, pasando por los seguros, la hostelería o el transporte de mercancías por carretera. Por otra parte, las empresas pueden adherirse al ASEC directamente con independencia de que lo haga el sector al que pertenece, pero en cambio ninguna empresa que pertenezca a un sector adherido al ASEC puede auto-excluirse.

Los conflictos laborales tramitados en el SIMA son:

- Conflictos colectivos jurídicos, es decir, los que nacen como consecuencia de las diferencias surgidas al interpretar o aplicar un convenio, acuerdo o pacto colectivo.
- Conflictos motivados por las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
- Conflictos derivados de las discrepancias surgidas en las negociaciones colectivas o por la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado período de negociación sin acuerdo y con bloqueo de las negociaciones.
- Conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten, una vez convocada, para la fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
- Conflictos que se produzcan durante el periodo de consultas previo a los traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión colectiva de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y despido colectivo.
- Conflictos previos a la impugnación de convenios colectivos.
- Conflictos motivados por la sustitución del período de consultas según el art. 64.5 de la Ley Concursal (ERE concursales).
- Conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplen la inaplicación negociada de parte de su contenido.

- Conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

En cambio, no podrán resolverse ante el SIMA los conflictos individuales; los conflictos de distinto ámbito aplicación; los conflictos que versen sobre Seguridad Social, salvo los conflictos que versen sobre Seguridad Social complementaria, planes pensiones; y los conflictos en los que es parte el Estado, la Administración Autonómica ó Local.

4.2. Actividad: Procedimientos de Mediación y Arbitraje

La mediación y el arbitraje son los procedimientos que se tramitan ante el SIMA. Ambos se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad. Los mediadores y árbitros, además de gozar de la máxima neutralidad —especialmente en los supuestos de órganos unipersonales— deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad de actuación inmediata. La mediación y el arbitraje no son incompatibles; lo que supone que las partes deciden el procedimiento y el arbitraje puede promoverse sin acudir previamente a mediación, durante ella, o una vez agotada sin acuerdo.

Existen importantes diferencias entre la mediación y el arbitraje, pero la fundamental es que la mediación supone la intervención de un tercero, ajeno al conflicto, el mediador, que propone la solución al conflicto pero no decide. La decisión de solución al conflicto queda al arbitrio de las partes que, en última instancia deciden si aceptan o no la propuesta del mediador. La mediación es una continuación de las negociaciones que ya se habían iniciado, pero ahora dirigidas por un tercero, ajeno y con experiencia en la materia, que ayuda a las partes a encontrar puntos de acuerdo a través de sus propuestas; aunque no garantiza que se vayan a obtener resultados.

En cambio, en el arbitraje siempre hay un resultado, ya que cuando las partes acuden a él adquieren el compromiso de aceptar lo que resuelva el árbitro a través del laudo (compromiso arbitral). En el arbitraje, el tercero ajeno al conflicto, el árbitro, decide cuál es la solución al conflicto y las partes están obligadas a cumplir esa decisión, ya que la firma previa del compromiso arbitral les obliga a ello.

La mediación es un procedimiento para la solución de un conflicto en el que un tercero, ajeno a la empresa o al sector, —el mediador—, alienta a las partes a negociar y les propone soluciones que éstas pueden libremente aceptar o rechazar. El procedimiento de mediación no está sometido a ninguna tramitación preestablecida salvo la designación del mediador. La solicitud de mediación se iniciará por escrito. El escrito deberá respetar un contenido mínimo establecido en el art. 14 ASAC.

Este procedimiento es obligatorio para las empresas adheridas cuando una de las dos partes en conflicto lo solicite salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes y, en todo caso, antes de presentar ante la jurisdicción laboral una demanda de conflicto colectivo y antes de la convocatoria formal de una huelga. La mediación, será obligatoria en los supuestos determinados en el acuerdo, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La iniciación de la mediación impedirá la utilización de otros procedimientos de solución de conflictos (huelga, cierre patronal, proceso judicial...) mientras dure ésta.

La Fundación SIMA cuenta con más de 200 mediadores designados por las organizaciones empresariales y sindicales que la forman. Cada parte puede designar un mediador o puede pactar con la parte contraria un mediador común para ambas. El mediador puede ser también nombrado por el SIMA por delegación de las partes. El mediador ha de ser una persona que conozca cómo hallar fórmulas de acercamiento, tiene que merecer la confianza de las partes y ser ajena al conflicto.

Instada la mediación en el SIMA, el plazo máximo en el que debe agotarse el trámite es de 10 días. Este plazo se reduce a 72 horas en caso de convocatoria de huelga o de desacuerdo en la fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento cuando la huelga ya esté convocada.

Se acude al arbitraje por acuerdo entre las partes para que una o varias personas ajenas al conflicto adopten una solución que éstas se comprometen a aceptar. El arbitraje, será posible sólo cuando ambas partes de común acuerdo lo promuevan por escrito, y tendrá carácter obligatorio cuando se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo. El escrito de promoción del arbitraje tendrá un contenido mínimo establecido en el ASAC y contendrá el compromiso de las partes de aceptación del laudo arbitral (compromiso arbitral). Igual que en la mediación, el o los árbitros pueden ser elegidos por las partes o por el SIMA, en caso de desacuerdo o por delega-

ción de esta responsabilidad. Existe un listado de árbitros del SIMA, con más de 30 expertos en materia laboral. Los árbitros son profesionales que conocen ampliamente el mundo laboral, absolutamente neutrales y que merecen la confianza de las partes en litigio. A diferencia de la mediación, en el arbitraje las partes acuerdan cuál va a ser la duración del proceso. Si no establecen ellas mismas un plazo, el límite de duración es de 10 días hábiles.

En la mediación puede haber acuerdo o no. En el arbitraje el procedimiento termina siempre en resolución del conflicto mediante la decisión o laudo arbitral.

Los acuerdos alcanzados en el seno de la Fundación SIMA, tanto por mediación como gracias al arbitraje, tienen plena eficacia jurídica entre las partes. En el caso de la mediación, si se llega a un acuerdo, tiene la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, una vez que se ha formalizado por escrito y se ha presentado copia a la Autoridad Laboral competente. La resolución del árbitro, que se denomina laudo arbitral, es vinculante e inmediatamente ejecutiva. Excluye la posibilidad de plantear ante el juzgado una demanda de conflicto colectivo o de convocar una huelga por el asunto ya resuelto.

4.3. Resultados y datos

En un momento como el actual, marcado por la grave crisis económica, sí llama la atención que los datos que presenta el SIMA adviertan que hay mayor índice de acuerdos. El momento es duro, pero precisamente por ello las empresas buscan acuerdos en temas como los conflictos salariales, los relacionados con procesos de reestructuración de empresas o los de bloqueo de negociación de convenios o acuerdos colectivos.

La mediación laboral en estos momentos es una práctica muy asentada en nuestro sistema de relaciones laborales, pues desde los años noventa, con la suscripción de los primeros acuerdos interprofesionales entre patronal y sindicatos para la resolución de conflictos colectivos contamos con sistemas propios de solución extrajudicial de conflictos tanto en el ámbito estatal como en el autonómico.

La actividad del SIMA nace de la negociación colectiva de las partes, y se convierte en una prolongación de la propia negociación cuando las partes

advierten que no es posible el acuerdo. Hay que destacar que quien consigue el acuerdo son las partes en conflicto gracias al trabajo de los mediadores en ese proceso.

Los conflictos tratados son de diferentes tipos, como los relacionados con la interpretación de los convenios; reestructuración de empresas o expedientes de regulación de empleo. Su papel fundamental es ser un instrumento de ayuda a las partes. También gestiona conflictos que no tienen posible "solución judicial" como los conflictos derivados del bloqueo en la negociación o los relacionados con la mediación previa a la convocatoria de una huelga cuyo objetivo es alcanzar un acuerdo que evite la misma. En general, los conflictos que llegan a la Fundación son más complejos, no cabe duda y es evidente que los acuerdos llegan, sobre todo, porque además las propias partes hacen un ejercicio de cesión importante de sus intereses. También hay que destacar que algunos de los acuerdos que se suscriben en la Fundación en materia de reestructuraciones de empresas no se basan en la extinción de los contratos y buscan otras medidas alternativas al propio despido. Así se están pactando modificación de condiciones, con lo cual creo que se está ayudando, en la medida de lo posible, en una situación tan complicada como la actual.

El procedimiento sigue las reglas de los procesos de conciliación tradicionales. Una de las partes solicita la mediación en el SIMA y si reúne los requisitos previstos en el Acuerdo (en el momento actual en el ASAC) se pone en marcha el procedimiento.

Los mediadores son libremente designados por las partes en el citado procedimiento. Normalmente suelen ser dos, uno por cada parte que funcionan realmente como un equipo de mediación, sin llegar a ser nunca mediadores de parte. Existe una lista de mediadores que se aprueba por el Patronato de la Fundación formada por los mediadores de diferentes sectores propuestos por sindicatos y empresarios. Su perfil es el de profesionales muy vinculados a la negociación colectiva; abogados, asesores, representantes sindicales... etc. El núcleo principal de los mediadores que intervienen cada año se sitúa en una media de noventa al año.

Se trata de un proceso ágil y flexible; la tramitación de un procedimiento de mediación normal es de diez días; si luego las partes ven que el acuerdo es factible en un periodo posterior, o necesitan más tiempo del establecido se pueden fijar otras reuniones con posterioridad. En realidad, las reuniones

pueden durar el tiempo que sea preciso. El SIMA está abierto todo el año, salvo los fines de semana, para ayudar a que las partes implicadas lleguen a un acuerdo.

El coste del procedimiento para las empresas es cero ya que la actividad de Fundación SIMA está respaldada por una subvención anual del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la gestión de los conflictos previstos en el ASAC.

Por otro lado, el Arbitraje. La actividad del SIMA es menos prolija y en todo caso está basada en la voluntariedad de las partes a la hora de suscribir un compromiso arbitral. Por tanto, en la Fundación no se gestionan arbitrajes obligatorios.

Se debe tener presente las Normas de Funcionamiento y Procedimiento del SIMA, aprobadas por la Comisión de Seguimiento del ASAC, el 10 de septiembre de 2015, y ratificadas por el Patronato de la Fundación en la reunión celebrada el día 29 de septiembre de 2015.

También el proceso es flexible como la mediación. Las propias partes dejan claro que es lo que quieren de los árbitros y éstos se pueden reunir con los interesados las veces que sean necesarias hasta que se dicte el laudo arbitral. Las partes eligen los árbitros dentro de nuestro panel donde hay expertos en relaciones laborales y legislación laboral. Junto con el conflicto jurídico propiamente dicho las partes pueden optar también en el SIMA por una solución al conflicto en equidad, que por cierto ha dado muy buenos resultados.

En estos momentos, la mediación es la vía que goza de las preferencias de los agentes sociales para dirimir sus diferencias. Representa más del 90% de la actividad de la Fundación SIMA.

Con los Acuerdos interprofesionales a nivel estatal ASAC V y autonómicos se gestionan más del 80% de la conflictividad colectiva.

Lo cierto es que la experiencia del SIMA en los conflictos laborales es muy amplia. Con dimensión nacional genera un diálogo y confianza. Evita la judicialización y destaca la profesionalización de los mediadores.

Si se acude a los datos se observa que desde 1998 se han tramitado 2.923 procedimientos. Cada año asisten a las mediaciones unas 2.800 personas. La media de duración de cada mediación es entorno a las 2 horas y 6 minutos.

Según la MEMORIA ACTIVIDADES 2015 del SIMA:

En 2015 el SIMA tramitó 422 mediaciones, que afectaron a un total 3.270.871 trabajadores, frente a los 387 expedientes gestionados en 2014. Se consolida, de este modo, la tendencia de crecimiento, que en 2015 se concreta en un 9% de incremento respecto al número de procedimientos tramitados en el ejercicio anterior. Este incremento se produce en un contexto en el que se observan signos de mejora de la economía y del empleo, en el que la conflictividad laboral se ha reducido en términos laborales. Así, la Fundación ha gestionado una media anual de 387 expedientes en los últimos cinco años (2011-2015), frente a los 254 del periodo anterior (2006-2010).

El SIMA tramitó en el año 2012 un total de 348 procedimientos de mediación y arbitraje, que afectaron a un total de 26.641.393 trabajadores, según se desprende de la Memoria 2012.

El V Acuerdo da un paso más en la consolidación de la solución autónoma de los conflictos laborales, pues establece no solo la eficacia directa del acuerdo a todas las empresas y sectores de actividad sino también incorporando nuevos tipos de conflictos tanto los que ha ido incorporando la legislación laboral en los últimos años como otros específicos. También se ha pretendido impulsar de forma notable el papel del mediador en los conflictos, papel que por otro lado es valorado por las partes en conflicto de forma muy positiva. Esta evolución del papel del mediador se refleja de forma gráfica en la duración de los procedimientos de mediación, Así en los primeros años de funcionamiento del SIMA la reunión de mediación tenía una duración de unos quince minutos al ser entendida como "trámite" para ir luego a la vía judicial. En la actualidad las reuniones de mediación duran unas dos horas, lo que deja claro el esfuerzo de los mediadores por buscar el acuerdo entre las propias partes.

Por último, señalar que en las últimas reformas laborales (Real Decretoley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de negociación colectiva y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral), ya plasmadas en el nuevo Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 2015, se establecen modalidades de arbitraje obligatorio, al incluir ciertas fórmulas, que tienen carácter obligatorio y resuelven conflictos de intereses. En este sentido, el artículo 86.3 ET, prevista ante la falta de acuerdo en la negociación de un convenio estatutario, este arbitraje será obligatorio ante la ausencia de previsión expresa por parte del

sistema de solución extrajudicial de conflicto de carácter autónomo que sea de aplicación (autonómico o estatal). Otra es la que puede llevarse a cabo ante la falta de acuerdo en supuestos de inaplicación del convenio colectivo del artículo 82.3 ET, en este caso el árbitro será designado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano homólogo de las Comunidades Autónomas. Fórmula también aplicable para la modificación de condiciones de trabajo previstas en convenios colectivos estatutarios (artículo 41.6 ET).

5. EL ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (ASAC V)

5.1. Aplicabilidad y eficacia

El año 2012 estuvo marcado por la suscripción el día 7 de febrero de 2012 del V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) (Sistema Extrajudicial) por parte de las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT. El V ASAC, que entró en vigor el 1 de enero de 2012, se ha hecho con el principal objetivo de renovar la solución autónoma de los conflictos en ese ámbito. En buena medida, la adopción del nuevo Acuerdo ha venido condicionada por exigencias de las reformas laboral y de la negociación colectiva que se han aprobado en 2010 y 2011, respectivamente (Ley 35/2010 y Real Decreto-ley 7/2011). Así, hay que tener presente que el Real Decreto-ley 7/2011 obligaba a la adaptación de los Acuerdos interprofesionales antes del 30 de junio de 2012.

El ASAC nace con la finalidad de que el sistema estatal de solución autónoma de conflictos disponga de instrumentos de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación e incorpora diferentes novedades respecto a acuerdos anteriores.

Así, desde el 1 de enero de 2012 está vigente el V Acuerdo, y su vigencia se extiende hasta 31 de diciembre de 2016. El 23 de junio de 2016 ha sido denunciado (BOE 21 de julio de 2016). Este V Acuerdo tiene una nueva denominación, para resaltar el protagonismo de los Agentes Sociales en la autogestión de los conflictos colectivos.

Los objetivos del Acuerdo y las novedades que ha incorporado en el sistema responden a las necesidades y los retos que los propios interlocutores

sociales habían venido detectando en el actual contexto y que han tenido reflejo en la firma del ASE (tripartito), de 2 de febrero de 2011, y del II AENC, de 25 de enero de 2012. En la aportación de medidas para afrontar la crisis y sus efectos sociolaborales, el nuevo Acuerdo de solución autónoma de los conflictos laborales persigue, en consecuencia, una mayor polivalencia de los medios de solución de discrepancias y una solución de las controversias más ágil y más eficaz en la presente coyuntura, ante la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas.

Como sus predecesores el nuevo Acuerdo tiene como finalidad el establecimiento de una solución autónoma de conflictos alternativa a la vía judicial, siempre y cuando estos superen el ámbito territorial de una CC AA y se refieran a ciertas materias que se enumeran a continuación. Son susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el ASACV los siguientes conflictos colectivos laborales de ámbito nacional, excluyéndose los conflictos individuales (art. 4.1 ASACV):

- 1) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación (art. 153 LRJS) y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- 2) 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.
- 3) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- 4) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.
- 5) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas para traslados, modificación sustancial, suspensión del contrato, despido colectivo o descuelgues —no sólo salariales— de lo establecido en convenio colectivo.

- 6) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido entre cedente o el cesionario en transmisión de empresas antes de que las medidas se lleven a efecto.
- 7) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- 8) 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.
- 9) 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.
- 10) 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.
- 11) 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.

Los conflictos sobre las materias mencionadas pueden someterse a los procedimientos previstos en el ASAC V, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos (art. 4.2 ASAC V):

- a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.
- b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas. 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, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.
- c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una

Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial estatal, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad. Recuérdese que para los conflictos suscitados en el exclusivo territorio de una comunidad autónoma existen acuerdos ad-hoc en cada una de ellas.

Sin perjuicio del análisis pormenorizado que se ha realizado de este Acuerdo hay que destacar varias novedades más relevantes. Primera, que tiene una aplicación general y directa. Así, prevé la aplicación general y directa de los instrumentos que regula sobre los sectores y las empresas incluidos en su ámbito de aplicación, mientras que, anteriormente, la aplicación del ASEC se hacía depender de la adhesión o la ratificación expresa por alguno de los instrumentos que el mismo preveía. A las partes que estuvieran adheridas al IV ASEC les es automáticamente de aplicación el nuevo Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor hayan comunicado al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) lo contrario, como ya sucedía con los anteriores acuerdos. Pero por otro lado, y en ello estriba la principal novedad, el V ASAC será también aplicable a aquellas a las que no les era de aplicación el anterior Acuerdo, por no haberse adherido o no haberlo ratificado en su día, salvo que en el mismo plazo comuniquen su voluntad de no aplicación. Una vez transcurrido el referido plazo de tres meses, se puede constatar la práctica universalización del sistema autónomo de solución de conflictos contenido en dicho Acuerdo.

Segunda, destaca la apuesta del Acuerdo porque la utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por un acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos.

5.2. Características y resultados

Según el artículo 9 ASAC los Principios Básicos de los Procedimientos de Mediación son:

- √ Gratuidad

- √ Celeridad
- √ Audiencia de las Partes
- √ Imparcialidad
- √ Igualdad y contratación.

Cuando se cumplan los requisitos de legitimación previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 154 y 156), los acuerdos tendrán eficacia general y frente a terceros. En caso contrario, tendrán eficacia limitada.

Hay que destacar que las reuniones de mediación siguen un procedimiento muy flexible. Puede terminar: Primero, con un Acta de Acuerdo (en la misma se plasma el acuerdo alcanzado y los términos exactos del mismo). Segundo, con un Acta sin Acuerdo (solo refleja que la reunión finalizó sin acuerdo y consta la propuesta mediadora a la que están obligados los mediadores). En el caso de que las partes quieran manifestar algo al respecto, se les facilita un modelo de Manifestación de Parte que se adjunta al acta. Y tercero, con Acta de Aplazamiento, la misma aplaza el procedimiento a un momento posterior, generalmente frente a posibilidades de seguir negociando y finalmente llegar a un entendimiento. Es preciso señalar nuevo día y hora para la comparecencia.

Según ha puesto de manifiesto el CES (Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral, 2011) el V ASAC ha incorporado, así, una serie de novedades relevantes en aspectos clave del funcionamiento del sistema de mediación y arbitraje gestionado por la Fundación SIMA, que, en síntesis, suponen:

- Reconocer expresamente la voluntariedad de los medios extrajudiciales, en principio, salvo cuando por acuerdo de las partes en el nivel que corresponda, se establezca la obligatoriedad de los mismos, especialmente en relación con el arbitraje.
- Reconocer y reforzar el papel de las comisiones paritarias de interpretación y vigilancia de los convenios colectivos, entre otras funciones, en la solución de los conflictos originados en la interpretación y aplicación de los mismos, e impulsar dicho papel en otros conflictos como los desacuerdos en periodos de consulta en relación con la inaplicación de condiciones de trabajo (modificación sustancial y descuelgue salarial).

- Acortar plazos en determinados conflictos, para dotar de la máxima celeridad a los procedimientos.
- Ampliar el elenco de conflictos colectivos susceptibles de ser gestionados mediante los procedimientos tramitados en el SIMA, de manera que este atenderá los conflictos sobre la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; sobre renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia cuando no haya acuerdo en el periodo de negociación; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; conflictos sobre impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los ERE concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.
- Con esta ampliación, una de las novedades más importantes del V ASAC, indudablemente se adapta la funcionalidad de este sistema a nuevas necesidades surgidas de la experiencia de estos años, así como de cambios institucionales derivados de las últimas reformas normativas pero también de los acuerdos bipartitos de diálogo social entre las organizaciones empresariales y sindicales, como el II AENC.
- Respecto los mediadores y de los árbitros: introducir un mayor consenso en la configuración de las listas de mediadores, y, sobre todo, de árbitros, también buscando una mayor celeridad y mayor efectividad. Estos deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad inmediata. Se pretende reforzar la dedicación y la formación continua de los mediadores y de los árbitros.
- Respecto del procedimiento de mediación: seguirá siendo obligatoria cuando la solicite una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes; se contempla la posibilidad de que el mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro, y otra nove-

dad es la posibilidad de designar un mediador en funciones continuadas e incluso preventivas del conflicto.

- Respecto del arbitraje, además de la cuestión relativa a las excepciones negociables a la voluntariedad del mismo, se ha incorporado toda una serie de novedades dirigidas a facilitar la resolución de los conflictos por esta vía, asegurando el arbitraje una vez formalizado el compromiso arbitral, agilizando y abreviando el procedimiento en supuestos en que la rapidez en la resolución sea especialmente necesaria, o facilitando el procedimiento de designación del árbitro, entre otras. Importante es también el objetivo de ampliar su composición personal para atender a los conflictos predominantemente de interés o económicos, como los originados en el ámbito de la flexibilidad interna o en la renovación de los convenios colectivos.

**El V ASAC se firma teniendo en cuenta las previsiones legales entonces en vigor que habían sufrido importantes reformas tendentes a propiciar los mecanismos de mediación, y en algunos casos el arbitraje, con incitación al obligatorio, para dar solución a los conflictos de flexibilidad interna y bloqueo en los procesos de renovación de convenios colectivos, reformas que, no obstante, incrementaron el poder empresarial, no llegando a traspasar fronteras que pusieran en cuestión la fuerza vinculante del convenio colectivo y su ultraactividad. Ahora bien, esas fronteras si han sido traspasadas por la reforma introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, permitiendo, sin acuerdo, la inaplicación de materias fundamentales del contenido de los convenios colectivos y poniendo fin a la ultraactividad de los mismos.

Apenas transcurrido un mes desde la firma del ASAC, los conflictos objeto de mediación y arbitraje sufrían una importante reforma. No obstante, aun no se ha visto la necesidad de reformar el V ASAC. Pero si es cierto que hay que superar ciertas disfunciones presentes en el Acuerdo derivadas de las previsiones incorporadas como consecuencia de la anterior regulación, disfunciones que, de plantearse conflicto de interpretación, deben ser resueltas por la Comisión de Seguimiento a través de las competencias de interpretación y adaptación recogidas en el Art. 23 del Acuerdo.

Entre dichas disfunciones se encuentran las previstas para acudir, a petición de una sola de las partes integrantes de la comisión negociadora de los convenios colectivos, a la mediación o al arbitraje en los supuestos de

agotamiento de los plazos de renovación de los convenios colectivos previstos en los Arts. 85, 86 y 89 del ET en la redacción del RDL 7/2011. Estos plazos legales, hoy no vigentes, han sido incorporados en el Acuerdo como plazo para solicitar, por una sola de las partes, la mediación o, en su caso, el arbitraje en los bloqueos para la renovación de convenios, concretamente en los Arts. 4.1c) y 8.1b). Una interpretación sistemática de ambos artículos puestos en relación con los Arts. 85, 86 y 89 en su versión actual, debe llevar a considerar sustituidos los plazos máximos legales a los que se remite el Acuerdo, por el plazo máximo de negociación fijado por las partes cuando al inicio del proceso negociador se pacte el calendario de negociación. Especial importancia merece la oportunidad de considerar firmemente la conveniencia de incorporar en los convenios colectivos el sometimiento al arbitraje obligatorio antes del transcurso del plazo de un año desde su denuncia, a fin de evitar la pérdida de la ultraactividad. Obligación de sometimiento que igualmente podría pactarse, de no estar ya previsto en el convenio colectivo, en el acuerdo del calendario de negociación.

En el Art. 41 ET se contempla expresamente la posibilidad de sustituir el período de consultas por el sometimiento a la mediación y arbitraje, previsión incorporada al V ASAC con el llamamiento de que tal sometimiento no interrumpa los plazos de negociación.

También el ASAC prevé, en su Art. 10, la obligación de acudir a la comisión paritaria cuando así se haya establecido en el mismo. Tal previsión, respecto a la nueva redacción del Art. 41 del ET, también presenta una disfunción con su actual regulación, ya que actualmente en este artículo sólo se contempla la modificación de condiciones no previstas en convenio, por lo que sólo habría que acudir a las comisiones paritarias si las mismas estuvieran previstas en los acuerdos o pactos colectivos a modificar, y siempre que se disponga la obligación de su intervención previa a la modificación, lo que, en todo caso, debería incorporarse al acuerdo o pacto.

6. LAS COMISIONES PARITARIAS: SU PAPEL EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Se deben traer a colación varios preceptos del ET para determinar el papel de las Comisiones Paritarias en esta materia. Por un lado, destacan las

puntualizaciones establecidas en el artículo 85.3 ET. Y por otro lado, hay que tener presente el artículo 91 ET (Aplicación e interpretación del convenio colectivo).

La negociación colectiva desde el momento en el que se articulan medios de solución extrajudicial de conflictos puede empezar a dejar de ser un mero procedimiento de emisión de reglas. Así la negociación colectiva es, antes de nada, un procedimiento. Como procedimiento que es sirve para crear las normas que regulen estas relaciones, las individuales y las colectivas, pero también para resolver las discrepancias que puedan surgir entre trabajadores y empresarios o los representantes de unos y otros.

El contenido del artículo 91 ET tiene especial importancia en la promoción de los nuevos medios de solución extrajudicial, pues reconoce a las comisiones paritarias creadas en los convenios colectivos facultades de resolución de los conflictos jurídicos surgidos a propósito de la interpretación y aplicación del convenio. Además este precepto autoriza a los convenios colectivos y a los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del artículo 83.2 y 3 ET a establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Asimismo el artículo 85.1 ET supone un apoyo a los nuevos medios de solución, pues habilita de forma expresa a los convenios colectivos para que incluyan procedimientos tendentes a resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consultas previstos en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y despidos colectivos. Así para resolver este tipo de controversias pueden utilizarse también los órganos o procedimientos no judiciales constituidos en los acuerdos interprofesionales y sobre materias concretas a los que se refiere el artículo 83.2 y 3 ET.

Lo cierto es que el sistema de solución de conflictos laborales ha sido un modelo fuertemente judicializado. La doctrina iuslaboralista ha venido acusando al sistema español de solución de conflictos laborales de una excesiva judicialización y abogando en favor de la necesidad de dotar a la autonomía colectiva de un papel relevante en este ámbito. Ante los importantes inconvenientes que siempre se han detectado en las soluciones judiciales (falta de flexibilidad, entre otras) se vienen a contraponer las ventajas de una solución autónoma (rapidez, flexibilidad y dinamismo, principalmente).

Lo cierto es que los sistemas y procedimientos de solución no judicial de conflictos han mantenido una excelente línea de resultados. Ello no solamente pone de manifiesto avances en la desjudicialización del sistema de relaciones laborales, sino que además significa un fortalecimiento de la negociación, aun asistida por los oficios de un tercero entre las partes como vía de solución del conflicto.

Desde la doctrina científica se ha afirmado como las soluciones extrajudiciales de conflictos, en la medida en que no estén sometidas a un excesivo reglamentismo en su origen legal o autonómico, ofrecen amplias posibilidades de adaptación tanto a la naturaleza y circunstancias del conflicto, como a la prevención del mismo.

Por último, resulta oportuno e interesante preguntarse por las medidas que se adoptan en la Unión Europea para la solución de los conflictos. Se observa que la conciliación, la mediación y el arbitraje son utilizados en numerosos de los ordenamientos de los países pertenecientes a dicha Comunidad. Por tanto, contaban con medios de solución extrajudicial de conflictos, creados a través de la negociación colectiva, mediante acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, y gestionados, en la mayoría de los casos, por órganos paritarios, o en los que, al menos, los agentes sociales tienen una destacada participación en su dirección.

Hay que destacar que las tendencias que se detectan en la mayoría de los países europeos apuntan hacia una dirección de promoción y estímulo de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje de la conflictividad laboral. De estos procedimientos el mecanismo de resolución de conflictos más frecuente es la mediación, además se puede recurrir en todos los países, excepto en Estonia, al arbitraje en los supuestos que falle la mediación. En cambio, la conciliación es el procedimiento menos frecuente.

Tras la entrada en vigor del ASAC, las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, de modo que es preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria antes del planteamiento de los procedimientos de mediación o arbitraje. También se requiere la intervención previa de la comisión paritaria en los conflictos por desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial.

En el caso de la Mediación hay que destacar la intervención previa de la comisión paritaria. Así, el ASAC establece en su artículo 10.1 que en los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo o de acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria, será preceptiva su intervención previa, sin la cual no se podrá dar trámite a la solicitud de mediación. Dicho trámite se entenderá agotado cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio colectivo o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud.

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto ET, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión. Dicho trámite se entenderá agotado cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En todo caso, cuando la comisión paritaria del convenio actúe como órgano específico de mediación integrado en el SIMA en los términos señalados en el artículo 6.4 párrafo segundo ASAC, se entenderá agotada la mediación en este Servicio.

7. RETOS Y FUTURO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Se puede afirmar, a la vista de los acontecimientos sucedidos, que los agentes sociales vienen apostando por la consolidación y potenciación de los diferentes procedimientos de auto-composición de conflictos, tanto de carácter estatal como de Comunidad Autónoma desde los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.

En definitiva, estos procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, tanto el estatal como los autonómicos, se han convertido en verdaderos instrumentos dinamizadores de las relaciones laborales y de solución de las controversias colectivas, en tanto que habrían permitido reducir la intervención de los órganos administrativos y judiciales en la solución de los conflictos laborales.

Según se deduce de las últimas ediciones de la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral del CES estos Acuerdos se están implantando progresivamente en el desarrollo de las relaciones laborales en el conjunto del país. Nuestra de ello son, por un lado, el sucesivo incremento del número de conflictos tramitados ante los órganos autónomos de solución extrajudicial de conflictos, a nivel estatal (SIMA) y autonómico; y por otro, el aumento del porcentaje de procedimientos concluidos con acuerdo.

Si se analiza el número de conflictos tramitados en el SIMA desde que comenzará su actividad en 1998, los resultados son muy positivos.

En las distintas Comunidades Autónomas los respectivos sistemas de solución autónoma de conflictos están dando también resultados muy positivos. Hay que destacar la consolidación de la confianza de los agentes económicos y sociales en estos organismos para la negociación y resolución de sus conflictos laborales colectivos. También en algunas Comunidades Autónomas se utiliza para la solución de conflictos individuales.

La consolidación progresiva del SIMA y de los órganos similares en las CCAA se ha traducido en que estos medios de solución pasen a canalizar la solución extrajudicial de la inmensa mayoría de los conflictos colectivos laborales pertenecientes a sus respectivos ámbitos de actuación, en relación con la conflictividad gestionada por los órganos administrativos de Mediación, Arbitraje y Conciliación en esos mismos ámbitos, perfilándose como la vía predominantemente utilizada por los sujetos de las relaciones laborales.

Según los datos proporcionados por la Fundación SIMA, en el año 2011 se han gestionado (con el acuerdo nacional o los autonómicos) más del 80 % de la conflictividad colectiva.

AÑO 2011	Procedimientos	Trabajadores
Fundación SIMA	243	5.977.573
Organismos Autonómicos de Solución Extrajudicial	5.233	2.703.500
TOTAL	5.459	8.681.073

Los arbitrajes tramitados en el período 1998-2012 han sido 52, de los cuales 45 son de Ámbito de Empresa, y 7 de Ámbito de Sector. Todos los arbitrajes han sido de derecho y de equidad. Ningún arbitraje de convenio colectivo.

Arbitrajes: Clasificación por materia	
Salario	15
Tiempo de trabajo	11
Derechos sindicales	9
Otros	17
Total	52

Otros datos destacables es que desde 1998 se han tramitado 2.923 procedimientos. Y que unas 2.800 personas asisten a las mediaciones cada año. La duración media de cada mediación es alrededor de dos horas y seis minutos.

Antes de finalizar es preciso mencionar algunos de los retos de los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos:

- Adaptación a las nuevas realidades de las empresas
- Eficacia general versus adhesión al ASEC
- Mediadores y árbitros
- No perder visión por aumentar volumen

La LRJS incrementa la litigiosidad social al traspasar competencias del orden contencioso-administrativo al social. Si bien, ofrece un instrumento para disminuir el número de litigios y agilizar el proceso consistente en sustituir los pleitos individuales o plurales en los que se efectúa la misma reclamación, por una única demanda colectiva contra la correspondiente empresa o asociación empresarial, en cuya fase de ejecución se determina la cantidad concreta que le corresponde percibir a cada trabajador. En efecto, los trabajadores pueden optar por interponer demandas individuales (o plurales) o por dirigirse a los sujetos colectivos para que interpongan esta demanda colectiva. Y una vez dictada, en su caso, sentencia colectiva estimatoria, cada trabajador puede optar por integrarse en la ejecución colectiva, a expensas del resultado de la prueba practicada en ejecución de sentencia para concretar si le corresponde percibir alguna cantidad y su importe, o por interponer una demanda individual reclamando su derecho. Ahora bien, como se trata de una opción procesal, su éxito dependerá de que los agentes sociales no soslayen esta modalidad procesal.

Por último, resta por añadir unas conclusiones generales.

Según se ha publicado en *Iuris & Lex, El Economista* (Revista Mensual, 11 de marzo de 2016, nº 139) la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) tramitó 422 mediaciones laborales en 2015, lo que supone un 9 por ciento más que en 2014, en el que hubo 387 procedimientos. Este incremento, según subraya la Memoria de Actividades 2015, publicada el 16 de febrero de 2016, se produce en un contexto de mejora de la economía y el empleo, y la reducción de la conflictividad laboral.

Resulta destacable que la mediación haya sido en 2015 el único instrumento de solución extrajudicial de conflictos solicitado por empresarios y sindicatos. La Memoria de Actividades del SIMA 2015 considera que ello se debe a que los agentes no perciben la solución arbitral “como una opción para la solución el conflicto” y la Fundación considera su promoción como una “labor pendiente”.

En los últimos años, el SIMA ha experimentado un incremento en el número de asuntos gestionados. En el período 2011-2015 tramitó 387 expedientes anuales de media. En el período 2006-2010 fueron sólo 254 expedientes. Este aumento, del 56 %, muestra “una cada vez mayor confianza de empresarios y trabajadores por la opción de la solución pactada entre ellas como contraposición a la judicial”.

El arbitraje es una opción minoritaria desde la creación de la Fundación SIMA. De los más de 4400 procedimientos que ha gestionado esta Fundación, los arbitrajes dictados han sido únicamente 63.

Como terminar, pues con el siguiente titular: *“Más mediaciones; ni rastro de los arbitrajes”*.

Capítulo 3

ANÁLISIS DE CONJUNTO DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL LABORALES DE LAS CCAA

PILAR RIVAS VALLEJO

*Profesora Titular (acreditada a Catedrática) de
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Barcelona*

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN SU EVOLUCIÓN LEGISLATIVA. 3. LAS SOLUCIONES AUTONÓMICAS. 4. LOS TRIBUNALES LABORALES. 4.1. El arbitraje laboral. 4.2. El Tribunal Laboral de Cataluña. 4.3. El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales navarro. 5. LA MEDIACIÓN LABORAL AUTONÓMICA. 5.1. Cuestiones comunes. 5.2. El SERCLA andaluz y su Comisión de conciliación-mediación. 5.3. El PRECO vasco. 5.4. El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana. 6. OTROS MEDIOS AUTONÓMICOS.

1. INTRODUCCIÓN

No es éste el lugar para profundizar en el significado, función y virtudes de la solución de los conflictos laborales por medios alternativos a la jurisdicción social, ya abordados al comienzo de esta obra. No obstante, sí hay espacio en este capítulo para plantear la estructura o mapa de situación donde deben encajar las diferentes respuestas dadas en el ámbito de las Comunidades Autónomas en el diseño de estos sistemas extrajudiciales de solución de conflictos dentro del Derecho español, integrando asimismo la irrupción del huracán mediador que ha promovido también en este ámbito la entrada en vigor de la Ley 5/2012, de 6 de julio, *de mediación en asuntos civiles y mercantiles*, fruto de la trasposición de la Directiva 2008/52/CE [y que puede ser la causa del incremento durante el año 2012 en el ámbito laboral de hasta un 43% del recurso a la mediación en los conflictos gestionados por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), fundación pública tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para promover la solución

no judicial de los conflictos colectivos laborales de ámbito estatal o supra-autonómico, nacida del Acuerdo para la Solución Extrajudicial de conflictos laborales de 1996 (vid. <http://fsima.es/>) y que se haya potenciado la figura incluso en el ámbito judicial y hasta por parte del propio Consejo General del Poder Judicial (la asociación de jueces y magistrados por la mediación, GEMME, es buena prueba de ello), apoyando planes piloto en ciertos juzgados de lo social (v.g. Juzgado Social 3 de Bilbao, vid. *Mediación intrajudicial en la jurisdicción social*, en <http://www.icasv-bilbao.com/images/comisiones/MediacoionJurisdSocial.pdf>, o en los juzgados de Barcelona), al entender que, con independencia del acuerdo que pueda alcanzarse, la virtualidad de la mediación es la relajación del conflicto y la mejor fluidez de la comunicación entre las partes encontradas.

En el ámbito laboral la intervención de terceros en la solución del conflicto cuenta no sólo con el respaldo comunitario (*Libro Verde sobre resolución alternativa de conflictos*, Comisión Europea, 2002), sino también con una ya larga trayectoria, no siempre satisfactoria, en un plano ajeno al de los juzgados y tribunales. Y por ello la entrada en escena de la Ley 5/2012, que expresamente se auto-declara no aplicable a dicho ámbito (art. 2.2), no ha cambiado el marco legislativo aplicable pero tampoco sustancialmente la percepción social de cuál sea la vía de la solución extrajudicial de los conflictos, que sigue manteniéndose más fiel a la conciliación que a la mediación, ambas residenciadas en los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos nacidos de la negociación colectiva intersectorial. Si bien los conflictos de carácter colectivo experimentan una vis atractiva por los medios creados en acuerdos interprofesionales, por ser ésta la voluntad de las partes, el espacio natural para el desarrollo de la mediación a partir de la Ley 5/2012 puede ser el conflicto individual, sin perjuicio de que en el seno de los procedimientos para solventar conflictos colectivos los diferentes tribunales laborales cuentan entre sus instrumentos con la mediación y de que ésta sea una opción demandada en este tipo de conflictos.

Sin ánimo de buscar la respuesta definitiva a la todavía resistencia a la extensión de la mediación en el conflicto individual como alternativa a la intervención judicial, puede aventurarse que ello es así por dos razones fundamentales: una, la inercia creada hasta el momento, que dificulta la admisión de la novedad, especialmente cuando ya se han consolidado las estructuras institucionales que con carácter obligatorio dispuso la ley (conciliación

administrativa previa) y se ha normalizado su existencia, con asunción de estas competencias por algunos tribunales laborales autonómicos, y otra, el relativo éxito que estos medios extrajudiciales para la solución de conflictos han tenido en la práctica en la solución de los conflictos individuales o en el ámbito del arbitraje, figura *menor* en el ámbito laboral.

Téngase en todo caso presente que la legislación general excluye tanto el arbitraje (el arbitraje de Derecho privado regulado por la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, *de Arbitraje*, que sustituye a la precedente *Ley 36/88 de 5 de diciembre, de Arbitraje Privado*, y que fue modificado por Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, *de Arbitraje y de regulación del arbitraje institucional en la Administración General del Estado*, complementada por) como la mediación (Ley 5/2012, de 6 de julio, *de mediación en asuntos civiles y mercantiles*) de carácter común, para deferir su regulación a la legislación laboral.

Considerando el encaje de todos ellos en el estado actual de la cuestión, abordado desde la dimensión autonómica comparada, en las próximas páginas se procederá al análisis de las vías adoptadas por las diferentes Comunidades Autónomas y del éxito o implantación alcanzados en ellas, partiendo de que, como ya se ha afirmado, en todos los casos esta visión dé un resultado orientado al conflicto colectivo (propiciado por el propio instrumento de creación de los mismos, la negociación colectiva) y tenga una escasa repercusión en el plano individual.

Finalmente, ha de tomarse en consideración en la valoración global sobre estos mecanismos alternativos de solución de conflictos su idoneidad aplicativa a una situación crítica como la que las relaciones laborales viven en el momento presente en España. En esta línea, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014, de 3 de noviembre de 2011 (http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2011/AIC_2011_2014_def_castellano.pdf), contextualiza asimismo la solución extrajudicial de conflictos colectivos en la grave crisis económica del país y por ello señala como elemento fundamental entre sus contenidos que “el objetivo de eficiencia en la resolución de conflictos con el acuerdo de las partes en los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje evita costes sociales y económicos innecesarios a las empresas y la judicialización del conflicto”.

2. LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS EN SU EVOLUCIÓN LEGISLATIVA

Tanto la mediación como el arbitraje parecen haberse admitido como más idóneos para la solución del conflicto colectivo en el actual panorama legislativo (definidos por el art. 17 del Decreto-Ley 17/1977, *de relaciones de trabajo*, como “situaciones conflictivas que afecten a intereses generales de los trabajadores”), mientras la conciliación ha sido la herramienta genérica impuesta con carácter coercitivo por nuestros legisladores para todo tipo de conflicto, individual o colectivo. El mismo carácter obligatorio que el citado Decreto-Ley 17/1977 predicaba del sistema de arbitraje para dirimir conflictos de trabajo (huelga) y que fue declarado inconstitucional por la STC 11/1981, de 8 de abril [la figura fue derogada por la Disposición final primera del RD-ley 5/1979]), manteniendo una clara separación entre los sistemas alternativos obligatorios preexistentes (conciliación administrativa, ya anteriormente prevista en la primera Ley de Procedimiento Laboral de 1980, art. 50, ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación creado por RD-ley 5/1979) y los medios voluntarios (mediación y arbitraje).

La figura cuenta con una amplia trayectoria en el sistema español de relaciones laborales (paralela a la de otros sistemas jurídicos en el Derecho comparado), pues la historia del Derecho social español está unida precisamente a la figura de los Jurados mixtos y Tribunales de arbitraje (instituidos por la Ley de Conciliación y arbitraje y la Ley de tribunales industriales de 1908), contaminados sin embargo en buena parte de la historia por el principio de “armonía social” como contraposición a la “lucha de clases”.

El reconocimiento constitucional (art. 7) del derecho de los sindicatos a plantear conflictos colectivos y a participar en sistemas no jurisdiccionales de solución pacífica de conflictos de trabajo (según la dicción de los arts. 6.3 d) y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical) amparó la continuidad de los viejos tribunales de arbitraje, con un cambio tanto de escenario (en el ámbito de las Comunidades Autónomas) como de naturaleza (al dejar de ser institución pública y obligatoria para ser privada y voluntaria, a partir del *Acuerdo Marco Interconfederal sobre Negociación colectiva* de 5 de enero de 1980, en paralelo a la creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación y del sistema de tribunales arbitrales mediante Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, desarrollado por RD 2756/1979, que mantienen tal naturaleza ins-

titucional: como afirma la STC 217/1991, la intervención judicial es un derecho que ampara a los efectos en todo caso y que tiene carácter fundamental, al reconocerse en el art. 24 CE [también la STC 74/1983], pero no excluye la posibilidad de acudir en primera instancia a otros medios alternativos que, de no satisfacer plenamente a los interesados, dejan abierto el acceso a los tribunales, en todo caso reservados a los conflictos interpretativos mas no a los de intereses).

Así, los agentes sociales, en el ámbito de las Comunidades Autónomas, se han amparado legalmente en el art. 83.3 ET (que prevé la posibilidad de que las organizaciones de trabajadores y empresarios elaboren acuerdos sobre materias concretas y acuerdos interprofesionales) para crear y regular los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales en su ámbito territorial específico, en todos los casos sobre la base de la voluntariedad y la gratuidad.

No obstante, la preexistencia de medios institucionalizados públicos de solución extrajudicial de conflictos justifica la pervivencia de estas atribuciones, si bien en la actualidad con carácter puramente voluntario, en órganos públicos dentro de la Administración laboral, como es el caso de la Inspección de Trabajo o la propia Administración laboral como tal en funciones de mediación, o el Servicio de Mediación, Conciliación y Arbitraje (art. 6.1 del RDL 5/1979 y 2.2 del RD 2756/1979), en este caso con nombramiento de mediador y con idénticos efectos al trámite conciliatorio previo exigido por el art. 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, *reguladora de la jurisdicción social* (LRJS).

Del mismo modo, el art. 91.2 ET prevé que, a través de *convenios colectivos interprofesionales* o acuerdos marco, se establezcan medios de solución de conflictos colectivos, como la mediación o el arbitraje, para la resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (conflicto interpretativo o aplicativo), otorgando a la solución adoptada por los órganos nombrados a tal efecto eficacia de convenio colectivo. Confluyendo con esta solución interpretativa de convenios colectivos, el procedimiento de negociación de convenios colectivos incluye asimismo entre los contenidos de los mismos precisamente un sistema para dirimir conflictos interpretativos del mismo: la comisión paritaria (art. 85.2. e) ET), con funciones de interpretación y aplicación del convenio, por lo tanto, inclusive la facultad para dirimir los conflictos jurídicos que éste plantee y sin

perjuicio de que, conforme al art. 91 ET, adicionalmente, se le atribuyan otras funciones en materia de mediación o conciliación con carácter previo —e incluso obligatorio— al juicio. La solución dada por algunos acuerdos autonómicos incluye asimismo la posibilidad de que estas funciones vengan atribuidas a su propio Servicio (el SERCLA andaluz) o Tribunal Laboral (v.g. el catalán o el navarro) en su vertiente de órgano con competencias sobre conflictos de interpretación y aplicación (que comparte con la competencia sobre conflictos de intereses).

Obviando las diferentes variedades en la búsqueda de solución alternativa a los conflictos que prevé nuestra legislación (sobre la cual se puede profundizar en los capítulos previos de esta obra así como en la bibliografía especializada en la materia que se cita al final de este capítulo), el objetivo de estas páginas se centra en las soluciones autonómicas que se han desarrollado a partir de la legislación estatal marco, y que se han apoyado en el principio de autonomía colectiva (STC 217/1991), recurriendo fundamentalmente al mecanismo de la negociación colectiva para su creación.

Siendo la negociación colectiva intersectorial el instrumento adecuado para la creación y regulación de sistemas alternativos a la jurisdicción social para la solución de los conflictos, la respuesta dada por los agentes sociales ha sido el establecimiento de estos sistemas o medios extrajudiciales en el marco territorial autonómico, auspiciados por la intervención de fomento de las respectivas administraciones laborales autonómicas, optando en la mayor parte de los casos por el sistema mixto conciliación-mediación o por el triple modelo de conciliación-mediación-arbitraje. En consecuencia, el modelo mixto, aun en los casos en los que se anuncia como “Tribunal laboral”, preside mayoritariamente la opción reguladora autonómica de los agentes sociales, que se han inclinado por atribuir a estos medios alternativos de solución de conflictos un *modus operandi* similar al preexistente y residenciado en la Administración laboral, y obviando la figura del arbitraje como único modelo aplicable. La opción mayoritaria no ha sido, pues, residenciar en un/a árbitro la solución del conflicto mediante la propuesta de una solución objetiva e imparcial, por su mayor proximidad a la función jurisdiccional que a la dinamización del conflicto propia de la mediación, en cuanto la solución parte de un tercero ajeno al conflicto aunque nombrado por las partes del mismo, cuya voluntad alcanza únicamente sólo a su elección, pues deben aceptar la solución que el mismo acuerde mediante laudo, de obligado cum-

plimiento. Esta fórmula reproduce el sistema judicial, si bien sustituyendo tanto al órgano judicial por el arbitral recuperando tanto la posibilidad de elección de árbitro/s, como la forma de resolver el conflicto (equidad), y permite a las partes en conflicto elegir árbitros y a los agentes sociales decidir acerca de las personas que deban ocupar el papel de árbitros mediante el correspondiente acuerdo de creación del respectivo Tribunal Arbitral y el nombramiento de sus miembros o cuerpo de árbitros. Pero ha tenido escasa implantación en el sistema español de relaciones laborales en los años de trayectoria que tiene ya recorridos.

Los acuerdos por los que se han instituido las diversas formas de solución de conflictos han confluído en una denominación común: la de los *Acuerdos sobre Solución de Conflictos*. Pero sus contenidos divergen en las fórmulas escogidas y en las competencias atribuidas al órgano interviniente, así como en los conflictos atribuidos a su conocimiento.

Esta autorregulación de los mecanismos extrajudiciales o autónomos de solución de conflictos nace en los años 90 del s. XX (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 25 de enero de 1996), y, hasta llegar al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V) adoptado el 7 de febrero de 2012 por las Organizaciones Empresariales CEOE y CEPYME y las Organizaciones Sindicales CCOO y UGT y vigente hasta el 31 de diciembre de 2016 (puede encontrarse en el portal digital de la Fundación SIMA, <http://fsima.es/asac/texto-del-asac/>), ha efectuado un largo recorrido en el que se han producido importantes cambios, que han desembocado en la eficacia directa del Acuerdo (en su V versión) sin necesidad de adhesión previa del sector o empresa correspondiente, pero salvando la voluntariedad en cuanto a su aplicación obligatoria al conflicto que deba dirimirse. En este iter la promoción estatal de los acuerdos autonómicos a través del estímulo legislativo (CASAS BAAMONDE) ha jugado un importante papel.

Entre los primeros acuerdos de esta naturaleza se encuentran precisamente algunos de ámbito autonómico: el *Acuerdo Interconfederal vasco* de 22 de junio de 1990 (PRECO), sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos, pionero en todo el territorio español por haberse ya creado con anterioridad, en 1984, y gestionado por el Consejo de Relaciones Laborales, y el *Acuerdo Interconfederal de Cataluña* de 7 de noviembre de 1990 (suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y CC.OO. y UGT de Cataluña), o el *Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extra-*

judiciales para la solución de conflictos colectivos de trabajo de 1991. Más tarde se añadieron el Acuerdo Interprofesional de la Rioja de 23 de noviembre de 1994 (que da lugar al Tribunal Laboral de Mediación, Conciliación y Arbitraje de La Rioja), el Acuerdo de Solución Extrajudicial valenciano sobre conflictos colectivos de 1994 (del que nace el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana), el Acuerdo Interprofesional canario sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo de 1995 (que crea el Tribunal Laboral Canario), el Acuerdo Interprofesional madrileño de 1995, sobre el Sistema de solución Extrajudicial de Conflictos (origen del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos laborales de 8 de junio de 1995 de la Comunidad Foral de Navarra (del que deriva el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales), el Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales de Andalucía de 8 de abril de 1996 (que da lugar al Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, SERCLA), el Acuerdo sobre Solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha de 10 de junio de 1996 (que instituye el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha), el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León de 1996 (SERLA, Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León), el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón de 1996 (que instituye el Servicio Aragonés SAMA), el Acuerdo Interprofesional de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears) de 1996, el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de 1997 (que en su cuarta versión, el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de 20 de diciembre de 2000, da lugar al Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, ORECLA)... y el resto de las Comunidades Autónomas por directa disposición del ASEC de 1996 (Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias de 20 de octubre de 2003, que crea el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, SASEC; el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia, ASECMUR, con la creación de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales, ORCL).

A día de hoy todas cuentan con acuerdos similares que optan por el sistema arbitral, junto con el de mediación, en algunos casos como fase previa a la arbitral, pero en la mayor parte de los casos centrados en exclusiva en la resolución de los conflictos colectivos y con escaso margen para la solución de conflictos individuales (en garantía del derecho de tutela judicial efectiva del art. 24 CE), expresamente excluidos del acuerdo estatal ASEC (pero presente en algunos sistemas autonómicos, como el catalán, el navarro o el riojano).

La reforma laboral introducida por la Ley 11/1994 fomentó el recurso a estos sistemas al amparo del art. 91 ET (al potenciarse la autonomía colectiva), especialmente respecto de materias ahora deferidas a la negociación entre las partes, como las relativas a modificación de condiciones, suspensiones y extinciones colectivas, que ya funcionaban desde años atrás en sus respectivos ámbitos autonómicos. De suerte que en la fecha de aprobación del ASEC, *Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales*, el 25 de enero de 1996 [suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC. OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT) y renovado en los años 2001, 2004, 2009 y 2012], algunos de ellos, especialmente los pioneros PRECO vasco y Acuerdo catalán de creación del Tribunal Laboral de Cataluña, ya habían entrado en funcionamiento.

La entrada en escena del ASEC hubo de suponer el encaje de estos procedimientos de ámbito autonómico en el acuerdo citado, dado el carácter estatal de éste y su consiguiente aplicación territorial general ex art. 83.3 ET, que se vino a solucionar por el propio ASEC, al disponer éste la posibilidad de las partes de optar por el acuerdo estatal o autonómico para la elección del sistema de solución de conflictos (Disposición Adicional 1ª), es decir, el carácter dispositivo de los medios de solución previstos en el ASEC. Por su parte, los acuerdos autonómicos, ceñida su aplicabilidad al ámbito territorial que les es propio, han permitido en algunos casos el sometimiento del conflicto ajeno territorialmente a su ámbito natural de aplicación a las normas y procedimientos dispuestos en aquél si las partes así lo acuerdan, aun cuando excedan de tal territorio (es el caso de Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-León, Euskadi y Madrid), pese a lo improbable de esta elección (GRANADOS ROMERA). Aunque también cabe citar supuestos en los que, en una opción distributiva por materias, reservan el sistema autonómico para los conflictos que

no queden afectados por el ASEC (art. 4.4 del Acuerdo Murciano, aunque la Disposición adicional primera admite que en caso de que el conflicto sea incardinable tanto en el acuerdo autonómico como en el ASEC, las partes afectadas elegirán mediante acuerdo el procedimiento al que se someterán).

En algún caso, como el del citado Acuerdo murciano, se acota la aplicación a ciertos ámbitos (art. 4.2, que exige que los conflictos en cuestión se susciten en el sector o subsector de actividad regulado por Convenio Colectivo de ámbito comarcal, local o regional, o en la empresa cuando afecte a centro o centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Murcia y cuyo conflicto no tenga carácter interregional o nacional).

Como ya se ha indicado, pues, prácticamente todas las Comunidades Autónomas disponen de servicios de resolución extrajudicial de conflictos, que pueden consultarse en los siguientes sitios web:

- Andalucía (<http://www.cem.junta-andalucia.es/empleo/>).
- Aragón (<http://www.fundacionsama.com/>).
- Asturias (<http://www.sasec.es/>).
- Canarias (<http://www.gobcan.es/boc/2004/147/024.html>).
- Cantabria (http://www.orecla.com/orecla.php?id_cliente=106).
- Castilla La Mancha (<http://www.jccm.es/>).
- Castilla y León (<http://www.serla.es/>).
- Cataluña (<http://www.tlc.es/>).
- Comunidad valenciana (<http://www.fundacional.org/>).
- Euskadi (<http://web.crl-lhk.org/default.asp?web=20>).
- Extremadura (<http://www.frlex.com/>).
- Galicia (<http://cgrl.xunta.es/>).
- La Rioja (<http://www.larioja.org/nprioja/default/defaultpage.jsp?idtab=24211>).
- Madrid (<http://www.institutolaboralmadrid.org/framer/framer.htm>).
- Murcia (<http://www.orcl.org/>).
- Navarra (<http://www.tlnavarra.es/>).

Asimismo, la Ley 11/2007, de 22 de junio, *de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos*, permite realizar la tramitación de las respec-

tivas solicitudes de conciliación, mediación o arbitraje, por medios electrónicos, a título de ejemplo, lo que ha permitido que la tramitación de estos procedimientos alternativos resulte posible vía telemática, sea pública o privada la intervención en el conflicto (vid. el portal autonómico catalán en <http://www20.gencat.cat/portal/site/OVT/menuitem.8d9f3f7e23c1cd519e629e30b0c0e1a0/?vgnnextoid=a8da007c1f1bb110VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextchannel=a8da007c1f1bb110VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnnextfmt=detall&contentid=4a990c4ea1c9a3100c4ea1c9a3108d0c1e0aRCRD&idTipusAction=1&idAction=1>).

3. LAS SOLUCIONES AUTONÓMICAS

Los sistemas autonómicos presentan ciertas características comunes, pero no confluyen en los mecanismos ni en los procedimientos aplicables, pues si bien en unos casos se opta por el sistema arbitral o incluso mixto mediador-arbitral (v.g. Canarias, con un *Tribunal Laboral*, y Castilla-La Mancha, con un *Jurado Arbitral*, o Aragón y Baleares, que optan por un servicio de mediación-arbitraje, en el último caso recurriendo a la constitución de un Tribunal de Mediación y Arbitraje, o Comunidad Valenciana, con un *Tribunal Arbitral Laboral* que en realidad es un órgano dual de mediación y arbitraje), en otros se prima el instrumento de la mediación o la conciliación-mediación (Andalucía), o se aúnan los tres mecanismos en el mismo servicio (v.g. Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León) o bajo el amparo de un Tribunal Laboral (como es el caso de Cataluña, con el *Tribunal de conciliación, mediación y arbitraje de Cataluña*, conocido como *Tribunal Laboral de Cataluña*, o de La Rioja, con un Tribunal laboral con las mismas funciones, así como el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, o la Comunidad Foral de Navarra, con el *Tribunal de Solución de Conflictos Laborales*). Y, mientras en unos casos el procedimiento se desdobra en dos fases (informal o de mediación y formal o de arbitraje ante el fracaso de la primera, v.g. Navarra o Comunidad Valenciana), en otros se simplifica en una sola fase según la opción elegida (mediación o arbitraje), siendo también diferente la naturaleza voluntaria o bien obligatoria del trámite y su relación de complementariedad con el ASEC (que por ejemplo remite a los acuerdos autonómicos en cuanto respecta en particular a los conflictos individuales).

Pero sí coinciden todos ellos en unos mismos principios orientadores, pues en todos los casos se basan en los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad. Pero, lo que es más importante, esta convergencia de criterios no concurre en los conflictos sujetos a su intervención, pues mientras en unos casos lo son los de naturaleza individual y colectiva, en otros sólo los individuales son objeto de su competencia (Asturias, AISECLA, que sólo prevé además los colectivos los “plurales”; Canarias; Castilla-La Mancha, por encontrarse en suspensión esta materia ex decisión del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha; Comunitat Valenciana; Extremadura; Galicia; Murcia; y País Vasco). Mientras los restantes sí resuelven también sobre conflictos individuales, aunque con distinta repercusión en unos casos u otros [v.g. la preeminencia es clara en Baleares, donde en el año 2012 se resolvieron hasta un total de 11.389 asuntos individuales, seguido de Aragón y Cantabria (vid. <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/mac/mac12/index.htm>)].

En cuanto a *grado de implantación*, lo cierto es que en los últimos años, la actividad de conciliación/mediación colectiva en las Comunidades Autónomas en lo que a conflictos colectivos se refiere se ha centrado en tres Comunidades, según los datos obrantes a fecha de octubre de 2013 en el boletín de estadísticas del Ministerio de Empleo (<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/mac/welcome.htm>): Aragón, Cantabria y Cataluña (donde el Tribunal Laboral de Cataluña se declara como única instancia extrajudicial competente en materia de solución de conflictos en dicho territorio, y del mismo modo el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014, de 3 de noviembre de 2011 asume el compromiso de extensión a toda la negociación colectiva de Cataluña de las cláusulas de sometimiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de dicho Tribunal Laboral):

AÑOS									
	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares (1)	Canarias	Cantabria (1)	Castilla-La Mancha	Castilla y León	Cataluña
2003	-	12	61	2	-	-	-	6	256
2004	-	7	86	1	-	-	2	4	230
2005	-	5	34	-	-	-	-	9	247
2006	-	3	-	-	-	-	6	10	204
2007	-	3	-	-	-	-	-	-	183

Análisis de conjunto de los sistemas de solución extrajudicial laborales de las CCAA

2008	-	10	-	-	-	-	-	2	161
2009	-	4	-	-	-	-	443	5	202
2010	-	2	-	-	-	-	566	3	190
2011	-	1	-	94	-	166	698	2	208
2012	-	2	-	52	-	102	-	2	193

(1) Información facilitada, a partir de 2011, por los Órganos Autonómicos de Resolución Extrajudicial de Baleares (TAMIB) y Cantabria (ORECLA). Los datos de Cantabria corresponden a mediaciones colectivas.

Los datos correspondientes al año 2012 indican un mayor índice de conciliaciones y mediaciones colectivas en Andalucía, Cataluña y Madrid, y un total de 347 intervenciones del servicio SIMA:

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES		
	Total (1)	Con acuerdo	Sin acuerdo
TOTAL	5.308	1.858	2.808
ANDALUCÍA	905	395	510
ARAGÓN	153	75	59
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	216	57	115
BALEARS (ILLES)	52	16	32
CANARIAS	229	32	197
CANTABRIA	107	37	63
CASTILLA-LA MANCHA	264	95	143
CASTILLA Y LEÓN	292	96	141
CATALUÑA	869	397	377
COMUNITAT VALENCIANA	418	82	255
EXTREMADURA	79	47	22
GALICIA	58	32	5
MADRID (COMUNIDAD DE)	732	196	377
MURCIA (REGIÓN DE)	122	50	57
NAVARRA (C. FORAL DE)	49	49	0
PAÍS VASCO	396	109	223
RIOJA (LA)	20	4	14
INTERAUTONÓMICO (SIMA)	347	89	218

Sin embargo, y refiriéndonos al mismo año 2012, las estadísticas demuestran el escaso predicamento de los servicios autonómicos de solución extrajudicial de conflictos cuando se trata del mecanismo del arbitraje, pues sólo un total de 45 casos llegaron a los tribunales arbitrales, en un 40% en

Cataluña, seguido del País Vasco (Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estadísticas sobre conciliación, mediación y arbitraje*):

CONCILIACIONES, MEDIACIONES Y ARBITRAJES TERMINADOS EN LOS ÓRGANOS AUTONÓMICOS DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS, POR COMUNIDAD AUTÓNOMA 2012									
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES			CONCILIACIONES INDIVIDUALES (2)			ARBITRAJES		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
TOTAL	5.308	302.641	28.692.724	29.932	18.709	21.582	46	39	4.396
Andalucía	905	17.795	373.729	294	294	294	4	4	546
Aragón	153	8.995	131.241	7.689	9.735	8.034	1	1	234
Asturias (Principado de)	216	4.544	96.393	-	-	-	1	1	165
Baleares (Illes) (1)	52	11.389	-	-	-
Canarias	229	229	49.262	-	-	-	-	-	-
Cantabria	107	6.455	71.182	5.712	7.097	10.900	-	-	-
Castilla-La Mancha	264	12.160	111.086	107	112	107	-	-	-
Castilla y León	292	3.796	100.367	-	-	-	1	1	50
Cataluña	869	12.221	272.687	134	155	134	18	20	1.474
Comunidad Valenciana	418	15.577	332.510	-	-	-	2	2	219
Extremadura	79	6.525	40.317	-	-	-	-	-	-
Galicia	58	3.132	32.190	-	-	-	6	6	339
Madrid (Comunidad de)	732	5.986	357.042	2	2	2	3	3	331
Murcia (Región de)	122	135	18.156	-	-	-	-	-	-
Navarra (C. Foral de) (1)	49	49	..	3.585	-	-	-
País Vasco	396	..	64.819	-	-	-	9	..	993
Rioja (La)	20	26	2.076	1.020	1.314	2.111	-	-	-
Interautonómico (SIMA)	347	205.016	26.639.667	-	-	-	1	1	45

(1) El órgano autonómico de resolución extrajudicial de conflictos de Baleares no proporciona información sobre número de empresas y trabajadores afectados y los correspondientes a Navarra y País Vasco sobre trabajadores y empresas afectadas, respectivamente

(2) En las comunidades autónomas en las que no figura dato, los órganos de resolución extrajudicial de conflictos no dirimen casos en materia de conflictos individuales.

.. Dato no disponible

Si se compara con los conflictos colectivos que fueron sometidos a los tribunales (juzgados y salas de lo social), se comprueba una clara preeminencia por la solución extrajudicial que por la judicial en cuanto se refiere a conflictos colectivos. Tomando como término de comparación el año 2012,

el número de asuntos judiciales de esta naturaleza fue de 2.726, mientras que las conciliaciones y mediaciones ascendieron a 5.308 (fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad social, http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/AJS/ajs1_top_EXCEL.htm):

Evolución de los conflictos colectivos judicializados	
2003	1.601
2004	2.129
2005	2.069
2006	2.152
2007	2.704
2008	2.393
2009	2.263
2010	2.630
2011	3.076
2012	2.726
2013:	
TRI-1	630
TRI-2	717

Por el contrario, las conciliaciones individuales en el periodo enero-junio de 2013 alcanzaron un total de 283.142 [mientras que el número de asuntos judiciales fue de 151.337, y en el año 2012 de 275.867 (fuente: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/bel/AJS/index.htm>)], pero las cifras citadas se limitan a las conciliaciones administrativas preceptivas previas a la vía judicial, lo que indica que no todos los conflictos llegaron a la fase judicial, por resolverse con acuerdo o con simple desistimiento o por acudirse a la mediación incluso *intrajudicial*, cuya intervención no excluye el previo intento de conciliación administrativa.

Durante el año 2014, la variación (a la baja) es escasa, tanto en conciliaciones como en arbitrajes (de los 46 del año 2012 pasamos a 42 en el año 2014) [datos facilitados por el Consejo General del Poder Judicial: Estadística de Mediación, arbitraje y conciliación laboral 2014]:

	CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES	ARBITRAJES	CONCILIACIONES INDIVIDUALES (1)
	Número	Número	
CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES	5.283	42	27.479
Andalucía	993	4	412
Aragón	137	-	7.443
Asturias (Principado de)	184	-	-
Balears (Illes) (2)	75	-	10.362
Canarias	161	-	-
Cantabria (2)	118	1	5.216
Castilla-La Mancha	234	-	-
Castilla y León	256	1	-
Cataluña	714	14	235
Comunitat Valenciana	332	6	-
Extremadura	55	-	-
Galicia	96	6	-
Madrid (Comunidad de)	803	5	14
Murcia (Región de)	103	-	-
Navarra (Comunidad Foral de)	31	-	2.859
País Vasco	596	2	-
Rioja, La	13	-	938
Interautonómico (SIMA)	382	3	-
(1) En las comunidades autónomas en las que no figura dato, los órganos de resolución extrajudicial de conflictos no dirimen casos en materia de conflictos individuales.			
(2) Las conciliaciones individuales resueltas por los Órganos Autonómicos de Resolución Extrajudicial de Baleares (TAMIB) y Cantabria (ORECLA) se incluyen, también, en los datos facilitados por las unidades administrativas.			

Los datos de 2016 revelan un cierto incremento de las mediaciones, especialmente en el bienio 2013-15, como resultado de la entrada en vigor de la Ley 5/2012, de 6 de julio, *de mediación en asuntos civiles y mercantiles*, y su relativo impacto en el ámbito laboral:

Análisis de conjunto de los sistemas de solución extrajudicial laborales de las CCAA

AÑOS	CONCILIACIONES INDIVIDUALES						CONCILIACIONES COLECTIVAS				MEDIA- CIONES
	Total	Con avenencia		Sin avenencia		Otras	Total	Con ave- nencia	Sin ave- nencia	Otras	
		Número	% sobre total	Número	% sobre total						
2006	326.436	67.500	20,7	93.257	28,6	165.679	624	47	373	204	108
2007	339.440	62.106	18,3	97.619	28,8	179.715	551	35	342	174	83
2008	466.404	67.384	14,4	135.669	29,1	263.351	534	36	353	145	76
2009	536.194	71.719	13,4	150.095	28,0	314.380	1.097	63	431	603	91
2010	458.479	56.044	12,2	135.265	29,5	267.170	1.275	103	479	693	48
2011	463.300	57.028	12,3	150.526	32,5	255.746	1.708	137	656	915	54
2012	504.249	94.441	18,7	198.464	39,4	211.344	806	119	563	124	48
2013	529.067	127.013	24,0	194.740	36,8	207.314	753	32	522	199	189
2014	460.609	120.399	26,1	174.987	38,0	165.223	629	55	429	145	170
2015	413.802	118.481	28,6	153.287	37,0	142.034	462	29	349	84	147
2015: (Enero)	36.314	10.514	29,0	13.876	38,2	11.924	54	3	44	7	19
2016: (*) (Enero)	32.346	9.993	30,9	11.940	36,9	10.413	42	3	27	12	10
2015: (*)											
Enero	36.314	10.514	29,0	13.876	38,2	11.924	54	3	44	7	19
Febrero	40.094	10.739	26,8	14.765	36,8	14.590	40	1	30	9	18
Marzo	39.431	10.861	27,5	14.552	36,9	14.018	67	4	52	11	9
Abril	36.674	9.984	27,2	14.665	40,0	12.025	43	3	36	4	16
Mayo	33.261	9.415	28,3	12.445	37,4	11.401	33	3	23	7	11
Junio	39.040	10.572	27,1	15.399	39,4	13.069	43	1ww	32	10	15
Julio	37.402	10.990	29,4	13.066	34,9	13.346	44	5	33	6	17
Agosto	23.106	6.177	26,7	7.973	34,5	8.956	19	1	13	5	9
Septiembre	28.964	9.162	31,6	10.207	35,2	9.595	26	2	18	6	6
Octubre	33.712	11.047	32,8	11.921	35,4	10.744	20	1	15	4	11
Noviembre	33.375	10.354	31,0	12.434	37,3	10.587	38	3	28	7	9
Diciembre	32.429	8.666	26,7	11.984	37,0	11.779	35	2	25	8	7
2016: (*)											
Enero	32.346	9.993	30,9	11.940	36,9	10.413	42	3	27	12	10

Pero lo que es claro es la falta general de implantación de estos sistemas de solución de conflictos en el conjunto del territorio español como alternativa a la vía judicial (CASAS BAAMONDE).

Recuérdese sobre la relación entre ambas vías que:

- a) el art. 63 LRJS exige el agotamiento del trámite previo al judicial con carácter general (suprimido a partir de octubre de 2016 tal trámite respecto de la vía privilegiada de la Administración cuando ésta sea

demandada por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), y salvo las excepciones del art. 64 de la misma ley, pero que éste puede cumplirse tanto recurriendo a la conciliación como a la mediación ante el servicio administrativo correspondiente” o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo”;

- b) que el art. 65.3 dispone la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción cuando se suscriba un compromiso arbitral amparado en tales acuerdos;
- c) que cabe la impugnación del acuerdo de conciliación o de mediación por vicios de nulidad que invaliden los contratos o por ilegalidad o *lesividad* (art. 67), así como de los laudos arbitrales por las mismas razones;
- d) que el acuerdo de conciliación o de mediación y los laudos arbitrales firmes gozan de directa ejecutividad, constituyendo título suficiente para solicitar la ejecución de lo en ellos acordado por la misma vía que las sentencias firmes en sus pronunciamientos de condena (art. 68).

Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la mitad de los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos excluyen el conocimiento de los conflictos individuales y sólo los de Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, La Rioja y Navarra los han incluido desde su primera creación, si bien reservando su competencia únicamente para ciertas materias y no con carácter general (v.g. en el caso catalán se excluyen los asuntos en materia de régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y tutela del derecho de libertad sindical). En la misma línea, el Acuerdo murciano (vid. [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24151&IDTIPO=60&RASTRO=c154\\$m5821,5822](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24151&IDTIPO=60&RASTRO=c154$m5821,5822)) abre la puerta a esta posibilidad, y se refiere a que, aunque “no incluye inicialmente, la solución de conflictos individuales”, “las partes podrán en un futuro, establecer procedimientos de solución de conflictos individuales, en el ámbito autonómico, cuando a juicio de los mismos y previos los estudios pertinentes, así lo estimara”.

En otro orden de cosas, pero también en el plano del ámbito subjetivo de sujeción del conflicto a los sistemas alternativos de solución de conflictos, cabe citar algún caso en que se menciona expresamente la exclusión de aquellos en los que puedan ser parte sujetos distintos de los llamados “agentes sociales”, en concreto aquellos en los 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 ley procesal (art. 1.2).

También es interesante la relación entre el conflicto “externo” y su solución por la vía tramitada, y la consideración de los conflictos colectivos que puedan producirse simultáneamente. Algunos incluyen una *cláusula de paz*, como es el caso murciano, el andaluz (art. 5 del Reglamento, que prohíbe el recurso a la huelga o al ejercicio de acciones judiciales o administrativas dirigidas a la solución del conflicto, so pena de archivo de actuaciones por la Comisión de conciliación-mediación, y que regula una suerte de cosa juzgada sobre lo acordado o lo resuelto en laudo), o el navarro, que prohíbe la convocatoria de huelga y el cierre patronal una vez iniciado el procedimiento de conciliación y mediación o el arbitraje cuando ambos versen sobre el mismo objeto (arts. 10 y 13; literalmente afirma el art. 13 que “la suscripción por las partes del escrito de sometimiento llevará aparejada para ellas la obligación respectiva, en relación con las cuestiones objeto del arbitraje, de desconvocar las huelgas o cierres patronales que se hubieran convocado o estuvieran desarrollándose en dicho momento y la renuncia al ejercicio del derecho de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal durante la tramitación del procedimiento”), así como a la utilización de la vía judicial o administrativa en caso de recurrir al procedimiento arbitral (art. 13.2). En el caso catalán, el tratamiento dado a esta cuestión difiere, y la huelga se concibe como contexto propiciador del procedimiento y se regulan los efectos del acuerdo sobre la misma, pero no a la inversa (art. 14.13 del Reglamento del Tribunal Laboral de Cataluña). En el otro extremo se encuentra el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, que precisamente como novedad introduce la posibilidad de mantener el procedimiento pese a haberse iniciado formalmente la huelga.

Otra característica relevante en estos procedimientos es el carácter voluntario u obligatorio de los procedimientos. El binomio *voluntariedad/obligatoriedad* consiste por lo general en que, sobre la base de la voluntariedad, y salvando los casos en los que el mecanismo de la conciliación no es sino un

sustitutivo de la preceptiva conciliación administrativa previa (que traslada la competencia al órgano nacido del acuerdo interprofesional y descarga a los órganos administrativos en materia de conflictos colectivos), a partir de la voluntad de una de las partes entre en juego la actuación del conciliador o mediador, mientras que el arbitraje requiere en todo caso la voluntad conjunta de ambas partes del conflicto (v.g. Acuerdo murciano, PRECO o Reglamento del SERCLA). A partir de aquí, en cada caso la condición de sumisión difiere según el acuerdo. En el acuerdo catalán, se precisa la constancia de la voluntad de trabajadores y empresarios para cada conflicto, si bien ésta se entiende prestada por sumisión tácita al Tribunal laboral (comparecencia a la citación, art. 14.1). No obstante, se entiende igualmente concedida con carácter previo en caso de previsión expresa en el convenio colectivo o acuerdo aplicable de la cláusula de sumisión colectiva a los procedimientos de conciliación en cuestión o incluso al ASEC, e incluso se permite en el Reglamento de funcionamiento de dicho Tribunal Laboral la sumisión al mismo aun cuando existiera una sumisión expresa previa a otro procedimiento, sea el ASEC o cualquier otro.

Otro de los rasgos comunes a los distintos medios alternativos de solución de conflictos colectivos es la distinción entre *conflictos interpretativos y aplicativos* y *conflictos de intereses*, así como el sometimiento a la condición del previo conocimiento del conflicto por parte de la Comisión Paritaria del convenio colectivo en los de tipo interpretativo o aplicativo del convenio (cfr. Acuerdo murciano o navarro). La distinción, sin embargo, no excluye el conocimiento de ambos tipos de conflictos por parte de estos sistemas extrajudiciales. A título de ejemplo, el art. 4 del Reglamento del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra (aprobado por Resolución 490/1996, de 3 de abril) establece que "será cometido esencial del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales: promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, individuales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades".

Respecto de los *contenidos*, los sistemas estatal y autonómico en su mayor parte se orientan hacia conflictos de carácter colectivo admitiendo no obstante en ciertos casos también de carácter individual, atribuyendo en particular a los tribunales arbitrales una competencia genérica, sin concretar en materias específicas como sucede como otros tribunales similares en el

Derecho comparado (v.g. Irlanda, donde la solución viene dada por la tipología del conflicto: Tribunal para la Igualdad Laboral o el *Employment Appeals Tribunal* <http://www.odei.ie/en/Referring-a-Dispute/Overview/>, que reservan la mediación para los supuestos de discriminación laboral o el *Work place Mediation Service*, para otros conflictos laborales de intereses, junto con otros cauces de solución, como el más reciente *Work place Relations Early Resolution Service*, en funcionamiento desde mayo de 2013) y a salvo del sistema específico del procedimiento arbitral público y obligatorio previsto en el art. 76 ET (y desarrollado por RD 1844/1994) en materia electoral en el caso español o el regulado en materia de huelga en el Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo. No obstante, en cada caso se delimita el ámbito objetivo de actuación de los sistemas alternativos de solución de conflictos, como es el caso de la más reciente versión del Acuerdo Gallego, en el que se añaden a los contenidos tradicionales la intervención del AGA se producirá en los conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación durante los períodos de consultas exigidos en los arts. 40.2, 41.4, 44.9, 47.1 y 2, 51.2 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores; la sustitución del período de consultas por una mediación o arbitraje acordado por el juez en los procedimientos concursales; la actualización y adecuación a criterios de proporcionalidad y representatividad de la composición de la comisión de conciliación y mediación o el impulso a la promoción del procedimiento por parte del propio servicio de solución de conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales. En la misma línea, el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014, de 3 de noviembre de 2011 (http://www.ccoo.cat/pdf_documents/2011/AIC_2011_2014_def_castellano.pdf), Título II.2, asume las competencias y adaptaciones derivadas de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, *de medidas urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo*, el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, *de medidas urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva*, y el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, *por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de Regulación de Empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos* (sustituido por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con las reservas derivadas de la STS de 19 de mayo de 2015, rcud. 836/2012), y determina que las diferencias surgidas en la negociación de la modificación sustancial de las condiciones de Trabajo (arts. 41.4 y 41.6 ET) o en la inaplicación salarial (art. 82.3 ET) se someterán a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Labo-

ral de Cataluña, y que asimismo podrán sustituir los periodos de consultas en caso de extinciones colectivas y el resto de los supuestos citados o en caso de movilidad geográfica o procedimientos concursales, si así lo acuerdan las partes implicadas, o a las comisiones *ad hoc* cuando no exista representación legal del personal a la que someter el periodo de consultas. También el Acuerdo murciano (vid. [https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24151&IDTIPO=60&RASTRO=c154\\$m5821,5822](https://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=24151&IDTIPO=60&RASTRO=c154$m5821,5822)) añade expresamente la huelga a las discrepancias surgidas en la negociación de convenios colectivos o en los periodos de consulta colectivos (art. 4: “serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo...: a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo y otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establezca el Reglamento de aplicación. 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”) y excluye de la misma manera los conflictos sobre Seguridad Social, aunque no los que se refieran a Seguridad social complementaria, incluidos los planes de pensiones (la exclusión se repite en el procedimiento navarro y en el valenciano, con idéntica redacción). Por su parte, el Reglamento del SERCLA andaluz se refiere también a “la resolución de los 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”, y añade la seguridad y salud laboral (“la resolución de los conflictos surgidos en relación con la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales”, art. 2.3 de su Reglamento). Finalmente, merece especial mención el caso del Tribunal Laboral de Cataluña, cuyo reglamento de funcionamiento le atribuye la competencia en materia de conciliación y mediación en supuestos de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades (art. 6 f).

Por el contrario, otros sistemas son más discretos en la asunción de materias de conocimiento, como es el caso del *Tribunal de Solución de Conflictos Laborales* navarro, que las restringe en virtud del binomio sistema/materia según el siguiente criterio: a) conciliación y Mediación en los conflictos labo-

rales que le sean sometidos (según el procedimiento previsto en el Capítulo IV de este Acuerdo); b) mediación en la negociación de convenios colectivos, en los casos en que la comisión negociadora así lo solicite; c) mediación o arbitraje respecto de las discrepancias surgidas durante el preceptivo período de consultas previsto en los arts. 40, 41, 47, 51 y 82 ET; y d) arbitraje, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo V del acuerdo, a las que la Disposición Adicional segunda del reglamento añade las pretensiones de carácter individual en materia electoral, de Seguridad social, tutela de libertad sindical y de derechos fundamentales, y aquellas que exijan reclamación previa en vía administrativa. Pero, por otra parte, añade competencias “preventivas” del conflicto, e introduce asimismo la huelga y el cierre patronal, aunque no los enumere entre las competencias del tribunal, sino en el procedimiento de funcionamiento y en concreto en el precepto dedicado a regular los efectos de los procedimientos de conciliación y mediación (art. 10).

Las *competencias* del tercero mediador, conciliador o árbitro dependerán en cada caso de las atribuciones que las partes del conflicto en cuestión le atribuyan. La legislación general excluye tanto el arbitraje como la mediación laborales, por lo que tales atribuciones habrán de encontrarse en la legislación laboral o, según se ha visto ya, en los acuerdos interprofesionales que han dado vida a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales desde los años 90. Ya se ha podido examinar, no obstante, cuáles son las atribuciones que cada acuerdo predica de tales órganos.

Los *efectos* de los acuerdos gozan por lo general de la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo, y se deriva del art. 156.2 LRJS y art. 91 ET (Acuerdo navarro). No se regula el efecto de los acuerdos adoptados en el seno de conflictos individuales, pero sí lo hace el Reglamento del Tribunal Laboral navarro en su art. 9.9 (“en caso de conflictos individuales, los efectos del acuerdo serán los previstos en el Capítulo Primero, Título V del Libro Primero y demás preceptos aplicables de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”).

4. LOS TRIBUNALES LABORALES

4.1. El arbitraje laboral

El arbitraje se caracteriza por la intervención de un tercero cuyas funciones van más allá de la conciliatoria o mediadora, ya que tiene capacidad diri-

mente, potestad para dictar un *laudo*, que tiene eficacia obligatoria, es decir, es de obligado cumplimiento. Resulta por ello equiparable a una sentencia judicial, hasta el punto de que impide a las partes afectadas por su contenido acudir a los tribunales: la demanda sobre una cuestión ya resuelta por un laudo será rechazada a trámite, por tratarse de un asunto ya juzgado, salvo por las causas del art. 67 LRJS (en algún acuerdo autonómico, como es el caso del murciano, se abre la impugnación “cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales”, art. 11.2).

El régimen del sistema arbitral de solución de conflictos comparte los siguientes principios básicos:

- 1º. El árbitro puede ser unipersonal o pluripersonal, formando en éste último caso un tribunal arbitral.
- 2º. Su designación puede realizarse por las partes en conflicto con carácter previo —en convenio colectivo— o posteriormente, una vez surgido el conflicto. En el primer caso, el árbitro o árbitros estarán preestablecidos o institucionalizados, mientras que en el segundo es posible que el árbitro haya sido designado *ad hoc* y, por consiguiente, sus funciones se agotarán una vez solucionado el conflicto.
- 3º. La designación de los árbitros puede realizarse directamente por las partes en conflicto, pero es posible que éstas acudan voluntariamente al servicio, órgano o Tribunal Laboral (o incluso a la Administración laboral) para que sean éstos quienes efectúen el nombramiento.
- 4º. Sus poderes o competencias pueden estar preestablecidos —cuando el tribunal arbitral ya haya sido constituido con carácter previo, a través de convenio colectivo, que también regulará su procedimiento de actuación— u otorgarse y regularse por acuerdo de las partes en el momento de su designación al surgir el conflicto.
- 5º. El recurso al arbitraje es voluntario para las partes, que pueden crear un tribunal arbitral u otro órgano con funciones dirimientes con carácter general, para someter al mismo cualquier conflicto colectivo que se plantee; sin embargo, existe un supuesto excepcional en el

que el arbitraje es obligatorio previsto en el art. 10 del DLRT, en materia de huelga de efectos especialmente perjudiciales para la economía nacional. Ello implica que las partes no podrán designar a los árbitros ni establecer sus competencias ni, evidentemente, decidir cuándo recurrir a él; por el contrario, el procedimiento está fijado legalmente, completamente al margen de la voluntad de las partes, y atribuido a la Administración laboral.

- 6º. Para dirimir el conflicto, el árbitro o árbitros pueden aplicar normas ya existentes —en cuyo caso hablaremos de *arbitraje de Derecho*— o pueden guiarse por criterios de equidad o de conveniencia, en función de la cuestión de que se trate —es decir, sin necesidad de resolver en Derecho por aplicación de una norma concreta—. En tal caso, estaremos ante un *arbitraje de equidad*.

Implantado en diversas Comunidades Autónomas, como Cataluña, Baleares, Comunidad Valenciana, Aragón, La Rioja o Navarra, lo cierto es que estos sistemas son en realidad mixtos y no puramente tribunales arbitrales. A decir verdad, sus funciones arbitrales han sido las menos demandadas, siendo sólo el Tribunal Laboral de Cataluña el que, aún con una repercusión no muy significativa, ha despuntado en los últimos años en número de asuntos que le han sido sometidos, pues, como señala MERCADER UGUINA, aproximadamente la mitad de los conflictos dirimidos por árbitros lo han sido en Cataluña (el citado autor se refiere al año 2005, pero esta conclusión es extrapolable a otros años, a tenor de las cifras publicadas). Ello significa que el recurso a los tribunales arbitrales lo ha sido en su faceta de conciliadores-mediadores. Y explica asimismo que, en aquellas comunidades donde el tribunal tiene atribuidas funciones de conciliación administrativa previa en conflictos individuales (Aragón, Baleares, Cantabria, Navarra), el número de asuntos conocidos haya sido también mayor (cfr. MERCADER UGUINA), al resultar la cifra total “contaminada” por esa absorción de competencias.

Los llamados Tribunales Laborales han asumido competencias no meramente arbitrales, aun cuando incluyan indistintamente entre las que se les atribuyen las de carácter arbitral, así como las de conciliación y mediación. Otras opciones, no acogidas a la figura del Tribunal Laboral, incluyen igualmente el triple sistema de la conciliación, mediación y arbitraje. Es el caso del SERCLA andaluz, que opera a través de un órgano colegiado, la Comisión de conciliación-mediación, para actuar en funciones de conciliación y mediaci-

ción, pero que además cuenta con un sistema arbitral, que no se incardina en la figura de ningún tribunal, sino en un Colegio de Árbitros, que no necesariamente actuarán colegiadamente, pues cabe el nombramiento de un solo árbitro (o alternativamente de tres, art. 25 del Reglamento del SERCLA).

Ya se han citado y se ha hecho referencia a los distintos Tribunales Laborales que funcionan en el marco autonómico y sus elementos de convergencia y divergencia, pero las próximas líneas se dedicarán a profundizar en los más emblemáticos de entre los mencionados.

4.2. El Tribunal Laboral de Cataluña

La organización empresarial *Fomento del Trabajo Nacional* y los sindicatos *UGT de Catalunya* y *Comissió Obrera Nacional de Catalunya* (auspiciados por el Departament de Treball) suscribieron el 7 de noviembre de 1990, al amparo del art. 83.3 ET, el *Acuerdo Interprofesional de Catalunya*, por el cual se acordaba la constitución del *Tribunal Laboral de conciliación, mediación y arbitraje de Catalunya*. Este tribunal fue finalmente creado en 1992 y entró en funcionamiento el 12 de mayo de 1992, y desde entonces numerosos convenios colectivos han incluido una cláusula de sometimiento a dicho tribunal de conflictos colectivos o individuales, con el objetivo de dinamizar el diálogo social.

La Comisión Paritaria de dicho Acuerdo procedió a dictar, en cumplimiento del mandato del art. 5.1 del mismo, el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya, publicado en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya de 12 de febrero de 1992. Su regulación vigente se encuentra en el Reglamento de funcionamiento del Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de 18 de mayo de 1999, en su versión aprobada el 17 de junio de 2005 (vid. texto en <http://www.tribulab.cat/wp-content/uploads/2012/02/REGLAMENTCATALATLC.pdf>), y se rige por los principios de rapidez, audiencia de las partes, independencia, imparcialidad, oralidad, igualdad, contradicción y gratuidad (vid. <http://www.tribulab.cat/>) y por las siguientes reglas:

- El recurso al Tribunal Laboral es voluntario:
 1. Conciliación y mediación en materia de conflictos colectivos: sus funciones se supeditan al previo acuerdo expreso de some-

timiento de éstos a aquél, a través del correspondiente convenio colectivo o por acuerdo expreso en cada supuesto específico. Se considera expreso el consentimiento por la comparecencia ante la citación del Tribunal Laboral y la aceptación del inicio de celebración de conciliación-mediación.

2. La función de arbitraje requiere acuerdo expreso individualizado otorgado por los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.
 3. Puede ejercer funciones de mediación, conciliación y arbitraje en materia de conflictos individuales, a través de acuerdo expreso entre trabajadores y empresarios, siempre que ello no suponga una renuncia al derecho a la tutela judicial efectiva.
- Sus funciones se realizan en régimen de gratuidad y con respeto de la Constitución y la legislación vigente.
 - Su financiación se fundamenta en la Fundación Privada Tribunal Laboral de Catalunya, cuya constitución fue aprobada por el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya el 23 de julio de 1993, y en el acuerdo entre la Generalitat y los agentes sociales de 21 de febrero del mismo año.
 - Su ámbito de actuación se extiende a todo el territorio de Catalunya y a todas las empresas y trabajadores cuya relación laboral se desarrolle en dicho territorio.
 - Sus funciones se predicen tanto de conflictos colectivos como individuales (salvo en materia de resolución de contratos, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical), jurídicos o de intereses. En concreto, la conciliación en los conflictos enumerados en el art. 14; la mediación en los casos previstos en el art. 16; la conciliación y mediación en la negociación de convenios colectivos o pactos de empresa paralizados como consecuencia de discrepancias e imposibilidad de adopción de un acuerdo, si la comisión negociadora así lo solicitara; la conciliación y mediación en caso de discrepancias surgidas en los periodos de consulta de los arts. 40, 41, 47, 51 i 52 c) ET; la conciliación y mediación para la fijación de los servicios de mantenimiento en caso de huelga; la conciliación y mediación en conflictos surgidos por motivo de

discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades; la conciliación y mediación en materia de seguridad y salud laboral; y el arbitraje en los supuestos regulados en los arts. 17 y 18 del Reglamento.

- Su estructura está formada por las Delegaciones (territoriales) del Tribunal Laboral y una Comisión de Mediación, ésta con una composición permanente integrada por 26 mediadores designados por las organizaciones firmantes, de los cuales actuarán cuatro en cada conflicto o dos, si el conflicto fuera individual o plural si afecta a menos de treinta trabajadores. Asimismo, una tercera comisión es la Delegación especial en materia de servicios de mantenimiento. El Cuerpo de Árbitros está constituido por los árbitros designados paritariamente por los firmantes. Todos ellos son asesorados por Comisiones Técnicas.
- La actuación de las Delegaciones del Tribunal en caso de conciliación distingue entre conflictos individuales y conflictos colectivos o plurales (la diferencia se establece a partir de la cifra de treinta trabajadores), siendo en el primer caso (individuales y plurales que afecten a empresas con menos de treinta trabajadores) atribuida la competencia a dos conciliadores del Cuerpo de Conciliadores de del Tribunal Laboral de Cataluña, uno de Fomento del Trabajo Nacional y otro de UGT o CCOO según la afiliación sindical o la petición del promotor del conflicto, y a cuatro en igual proporción para los conflictos colectivos o plurales que excedan la cifra citada.

El Reglamento establece las siguientes reglas de funcionamiento:

1ª El **procedimiento de conciliación** se desarrolla en las siguientes fases:

1. Inicio mediante escrito introductorio (que ha de expresar los datos de los trabajadores y empresas afectadas, la cláusula o pacto de sumisión al tribunal, exposición de los hechos que motivan el conflicto y descripción de éste), que será registrado.
2. Señalamiento de la fecha, hora y lugar de la mediación y conciliación, dentro de los cinco días siguientes a la presentación del escrito.
3. Comparecencia —obligatoria— de las partes y celebración del trámite de conciliación-mediación. La Delegación del TLC ofrece propuestas conciliadoras, y, ante la imposibilidad de acuerdo, po-

drá ofrecerse una propuesta mediadora consensuada, para que sea aceptada o rechazada por las partes (art. 14.6), pero en caso de aceptación, ésta deberá ser global e íntegra, nunca parcial ni con matizaciones, salvo que esto sea objeto de acuerdo entre aquéllas.

4. En caso de desacuerdo, el Tribunal ofrecerá a las partes la posibilidad de someterse al trámite de la mediación o el arbitraje.
 5. El acuerdo de conciliación tendrá los mismos efectos que un convenio colectivo, si el conflicto es de tal naturaleza, y de la conciliación judicial, si es individual.
- 2ª El **procedimiento de mediación**, como particularidad al de otros sistemas autonómicos, requiere del consenso de ambas partes (art. 16.2). Intentada la mediación sin posibilidad de acuerdo, la Comisión debe dictar una propuesta mediadora (consensuada y fundamentada por los mediadores), para que las partes contesten, sin posibilidad de modificación. En caso de acuerdo, éste tendrá el efecto ejecutivo propio de la conciliación o el laudo arbitral.
- 3ª El **procedimiento de arbitraje** —que se tramita en un plazo máximo de 20 días— está sometido al otorgamiento previo de convenio arbitral por escrito, tanto en conflictos individuales como colectivos, jurídicos o de intereses. Tiene el carácter de ser una segunda fase del procedimiento general, tras el fracaso de la conciliación o la mediación (cuando no se llegue a ningún acuerdo), pero también cabe acudir a él directamente. Las partes pueden optar entre solicitar del Tribunal el ejercicio de un arbitraje o que éste les facilite la lista de árbitros que forman el Cuerpo de Árbitros Laborales, para que designen a uno o a varios —en número impar— de la misma:
- Si las funciones arbitrales las ejerce el Tribunal, habrá de dictar laudo en el plazo de tres días hábiles (dos en los supuestos de huelga).
 - Si se otorgan a uno o varios miembros del Cuerpo de Árbitros Laborales, en los tres días siguientes a su designación convocarán reunión conjunta, en la que se expondrán las posturas de ambas partes. Los árbitros intentarán el acuerdo entre las partes. Si éste no se alcanza, aquéllos dictarán un laudo arbitral —acordado por mayoría simple— en el plazo de siete días (art. 18.6). Dicho laudo

será vinculante para las partes y únicamente será recurrible por defectos formales o vulneración de derechos fundamentales o de las normas de Derecho necesario.

4.3. El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales navarro

El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales navarro tiene reconocidas en su reglamento de funcionamiento competencias tanto en materia de conciliación y de mediación como de arbitraje. Mientras las primeras ya se han analizado con anterioridad, el arbitraje, regulado en el capítulo V del citado reglamento, no ha sido aún descrito en sus rasgos esenciales, lo que corresponde efectuar ahora.

El arbitraje en este caso, que incluye tanto el Derecho como el de equidad, se somete al previo otorgamiento de sumisión expresa al arbitraje por suscripción del convenio arbitral específico, ya se trate de conflictos individuales como colectivos. La condición formal aludida, y calificada como "convenio arbitral", *deberá 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 de uno o más árbitros designados de común acuerdo, en número impar, o, en su caso ante el propio Tribunal, así como expresar la sumisión a la obligación de cumplir con tal decisión* (art. 11.2).

El procedimiento arbitral se concibe como una fase de formalización del conflicto ante el fracaso de la conciliación o la mediación. De ahí que se regule en el art. 12.1 como trámite subsiguiente a la finalización del de mediación y conciliación sin acuerdo entre las partes, si bien con carácter voluntario ("el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales *ofrecerá* a los trabajadores y empresarios la posibilidad de someterse a la función de arbitraje"), voluntariedad que se predica también de la elección por mutuo acuerdo de árbitros aun cuando no estén integrados en el Colegio de Árbitros Laborales de los que se sirve el arbitraje del propio Tribunal, e incluso del número concreto de ellos (siempre impar). La elección alcanza a la modalidad de arbitraje a la que se sometan las partes (de Derecho o de equidad), que debe documentarse por escrito, junto con las peticiones y posiciones concretas de las partes. Como en el PRECO, la solución arbitral debe emitirse en el plazo máximo de veinte días, o de tres, si las funciones las asumiera el propio Tribunal de Solución de Conflictos.

Emitido el laudo arbitral, éste únicamente podrá recurrirse ante la jurisdicción social por cuestiones relacionadas con el procedimiento (falta de citación o audiencia) o aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia). En caso de conflictos colectivos de interpretación de convenios se librará copia del laudo a la Administración laboral correspondiente, a efectos de publicación.

4.4. El PRECO vasco

Euskadi fue la primera Comunidad Autónoma en crear un Tribunal Laboral en el año 1984. Los acuerdos posteriores, suscritos por ELA, CC.OO., LAB, UGT y ConfeBask, han ido actualizando y diseñando el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales. El *Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales*, conocido por el acrónimo PRECO, y amparado en el art. 83 ET, se encuentra vigente en la versión firmada el 16 de febrero de 2000, que sustituyó al PRECO-II de 1990, siendo, por tanto, la tercera versión o PRECO III (vid. el texto en <http://web.crl-lhk.org/vercontenido.asp?conid=11715&menid=1039&web=20>). Desde su entrada en vigor, la Comisión Paritaria del PRECO ha ido adoptando nuevos acuerdos, que han supuesto la adición de normas complementarias.

Su ámbito de aplicación, tanto sector privado como público, alcanza tanto a los conflictos de interpretación de normas o decisiones o prácticas empresariales, como a conflictos de intereses, así como a las posibles discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos para modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, extinción colectiva de contratos...

El sistema en cuestión, dependiente del *Consejo de Relaciones Laborales*, es mixto y triple, pues prevé tanto la conciliación como la mediación como el arbitraje, y su aplicación está sujeta al principio de voluntariedad, si bien, al ceñirse su actuación al ámbito de los conflictos colectivos, requiere la voluntad de las mayorías cualificadas de trabajadores y empresarios afectados por el conflicto, bastando no obstante con que la mayoría sea de una sola de las partes implicadas para la mediación derivada de una previsión colectiva (convenio o pacto colectivo) o bien en caso de falta de acuerdo en la negociación de un convenio colectivo transcurridos seis meses desde su inicio (y

bajo la condición de inactividad negociadora durante los últimos dos meses, esto es, el caso de una negociación colectiva “no viva”).

Por otra parte, y del mismo modo que se prevé en el caso catalán, en la actualidad la vía conciliatoria previa a la judicial que dispone el art. 63 LRJS se entiende absorbida por estos procedimientos (art. 10 PRECO III o art. 2.1 del Reglamento del SERCLA andaluz), por lo que sólo acudiendo a uno de los sistemas del PRECO podrá darse por cumplido tal condición pre-procesal (según declara el propio acuerdo, se termina así con la dualidad de conciliaciones pre-procesales vigentes hasta entonces).

En todos los casos, el conciliador, mediador o árbitro debe elegirse por las partes del conflicto de entre los incluidos en las listas previamente acordadas por los firmantes del Acuerdo (PRECO).

El funcionamiento del procedimiento se regula en el Acuerdo citado. No obstante, éste admite la modificación o introducción de reglas propias por parte del convenio colectivo a las previstas en el PRECO si la Comisión Paritaria de éste (el PRECO) así lo admite, para reforzar la prioridad de ésta sobre los conflictos nacidos del convenio que administran. Con el mismo fin, se prevé que “cualquier miembro de la Comisión Paritaria podrá requerir que se examine si una cuestión sometida a su consideración excede o no de la mera interpretación o aplicación del acuerdo” y que “en tal caso, tres árbitros del PRECO, nombrados y procediendo de modo análogo al de los tribunales arbitrales del procedimiento de arbitraje, examinarán y decidirán sobre ello en el plazo más reducido posible”, de forma que “la comisión sólo conocerá y decidirá en caso de que los árbitros hayan opinado que la cuestión sometida a su consideración no excede de la mera interpretación o aplicación del acuerdo”.

El procedimiento en cuestión funciona en tres fases: inicio, desarrollo y acuerdo final, pero articula una doble vía en conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos, que condiciona la posibilidad de solicitar conciliación, mediación o arbitraje, a la previa intervención de la Comisión paritaria del convenio sobre el que versa el conflicto. Cumplido este trámite, se produce un principio de conciliación (equivalente al previsto en el art. 63 LRJS y por tanto de carácter obligatorio para acudir a la vía judicial), al término del cual y de no llegar las partes a un acuerdo, se abrirá la fase de la conciliación o la mediación si una de las dos partes lo solicita por mayoría, en cuyo caso todas las partes proceden a la elección del conciliador o del me-

diador. Alternativamente al trámite de la conciliación obligatoria, las partes pueden optar por la elección de un árbitro, para lo cual deberán ser reunidos a tal efecto tras la presentación de la correspondiente solicitud de arbitraje (para lo cual se constituirá un colegio de conciliadores-mediadores y otro de árbitros). Esta posibilidad cabe también aun cuando se haya optado por la conciliación durante el desarrollo de la misma, siempre y cuando así lo acuerden las mayorías de cada parte afectadas por el conflicto. Y es posible asimismo que tenga lugar en el seno de un procedimiento de mediación, si las partes optan por mayoría por que el mediador resuelva por laudo arbitral.

El procedimiento se encuentra constreñido en su desarrollo por un plazo perentorio máximo: quince días hábiles en caso de conciliación o arbitraje, y veinte días hábiles en caso de mediación. En todo caso el mediador o el árbitro deberán proponer la solución en un plazo de siete días hábiles después de terminada la mediación o arbitraje, lo que pondrá fin al procedimiento. En el caso del arbitraje, esta solución se formalizará en una decisión de obligatorio cumplimiento denominado laudo arbitral, aunque cabe su impugnación ante el propio servicio autonómico (tres árbitros), sin perjuicio de la posibilidad de su impugnación judicial si se dan las condiciones procesales para ello. En el caso de la mediación, las partes deberán aceptar la propuesta del mediador en el plazo de cinco días hábiles, y será de obligado cumplimiento si existe acuerdo de la mayoría de cada parte.

4.5. El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana

Pese a su denominación, el Tribunal de Arbitraje Laboral regulado por el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana funciona de manera muy similar a los procedimientos del SERCLA, mediante un Tribunal de Mediación y un Cuerpo de Árbitros (designados unánimemente por el Comité Paritario de Seguimiento del Acuerdo).

Así pues, si bien sus funciones (art. 16) son las de conciliación y mediación de todos los conflictos laborales que le sean sometidos través del procedimiento de mediación; el arbitraje, por medio del Cuerpo de Árbitros, y la propuesta de la intervención de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo en ciertos supuestos, éstas se llevan a cabo de forma desconcentrada en un caso por el citado Tribunal de Mediación y en el otro por el Cuerpo de Árbitros.

La mediación es preceptiva en los conflictos colectivos como requisito preprocesal previo (en sustitución de la conciliación administrativa), y en los supuestos de huelga. A diferencia de otros acuerdos, en este caso el procedimiento de mediación no se sujeta a ninguna tramitación preestablecida, salvo el propio acuerdo de avenencia final (art. 17), pero sí se regulan algunas reglas en el art. 20. Entre ellas, la forma de desarrollarse el debate: “durante la comparecencia, el Tribunal intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas, pudiendo formular propuestas para la solución del conflicto”.

La fase de arbitraje requiere el agotamiento de la fase de conciliación-mediación previa sin acuerdo (art. 25), y, como en el resto de casos, la conformidad de ambas partes del conflicto, formalizada mediante la suscripción del convenio arbitral. Como en la fase mediadora, en este caso el procedimiento será el que acuerde el órgano arbitral (art. 28). El laudo que sea dictado será inmediatamente ejecutivo y sólo impugnabile por las causas previstas en el art. 67 LRJS (art. 29), impidiendo la iniciación de cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la misma materia resuelta.

5. LA MEDIACIÓN LABORAL AUTONÓMICA

5.1. Cuestiones comunes

La mediación se prevé como medio paralelo a la conciliación en los acuerdos autonómicos, en otros casos como fase ulterior a la primera (v.g. PRECO, que establece en el art. 16 de su acuerdo regulador la obligatoria continuación del procedimiento conciliador con mutación en procedimiento de mediación si media voluntad de los representantes de la mayoría de afectados al menos de una de las partes, si así lo dispone un convenio o acuerdo colectivo respecto de ciertos conflictos colectivos, o por el transcurso de seis meses desde el inicio de las negociaciones de un convenio colectivo sin alcanzar acuerdo e inactividad en los últimos dos meses). Otros acuerdos prevén soluciones similares, y en todos los casos se condiciona su aplicación a la voluntad únicamente de una de las partes, sin requerir el consenso de ambas (v.g. Navarra) y como fase previa a un posible arbitraje (v.g. Navarra).

5.2. El SERCLA andaluz y su Comisión de conciliación-mediación

El sistema andaluz de solución de conflictos extrajudiciales, dependiente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, órgano tripartito de participación integrado por la Confederación de Empresarios de Andalucía, los sindicatos UGT y CC.OO. y la Administración de la Junta de Andalucía, orbita sobre el SERCLA, Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio;jsessionid=3479B6B3844969C5CD57CF9507F182BF>), creado por Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 y regulado por el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía aprobado por Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales (publicada en el BOJA de 9 de febrero de 2015), que pretende potenciar el sistema, tras constatar su eficacia, satisfacción expresada por los propios agentes sociales en el *Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía*, suscrito el 20 de marzo de 2013.

El SERCLA nació con la función de conciliación y mediación en los conflictos colectivos, pero incorporó en el año 2005 también los conflictos individuales, en las cuestiones nacidas del contrato de trabajo y relativas a modificación de condiciones y jornada (clasificación funcional, movilidad funcional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, disfrute de las vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada laboral, de acuerdo con el art. 4 del Reglamento, que el vigente Acuerdo de 2015 acota con mayor precisión, acogiendo los conflictos en materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada (no vinculados al cuidado de hijos y familiares), en materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; respecto de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral [art. 4.2. e) del Reglamento publicado, en realidad 4.2. d)], incluyendo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a todas las anteriores materias). Se instituye así que el trámite de la conciliación administrativa previa del art. 63 LRJS queda atribuido al sistema extrajudicial SERCLA, impidiendo acudir a la vía jurisdiccional (art. 4). Determina asimismo que el acuerdo o laudo que corresponda sea directamente ejecutable ante la jurisdicción social (art. 3.4).

En cuanto a los conflictos colectivos, se amplía a los surgidos en la aplicación, interpretación o creación de Convenios Colectivos, así como en la interpretación o aplicación de normas estatales o prácticas de empresa, los conflictos sobre acuerdos en periodos de consultas cuando los trabajadores y las empresas afectadas se encuentren en Andalucía, y los conflictos previos a las huelgas, los de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento de las huelgas, y los relativos a prevención de riesgos laborales (art. 2), aunque cabe la ampliación de este marco funcional por el Acuerdo Interprofesional. Esta ampliación se llevó a término por el Acuerdo de 2015, que determina un ámbito objetivo de aplicación que, por una parte, elimina la referencia a la “creación” de los convenios para reservar la competencia a la interpretación y aplicación de toda clase de normas jurídicas, incluyendo los convenios colectivos, y las prácticas y acuerdos de empresa; pero que por otra parte amplía a los conflictos surgidos durante el desarrollo de los periodos de consultas establecidos en los arts. 40, 41, 44, 47 y 51 ET, y los derivados de la aplicación del art. 64.5 de la Ley Concursal para los mismos supuestos, pero también otros supuestos, citados en los apartados d) a f) de la estipulación Tercera. 3.1 del acuerdo: conflictos surgidos en la negociación para *inaplicar* en las empresas las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41.6 y 82.3 ET [a lo que el reglamento añade *salvo en los supuestos de los procedimientos arbitrales competencia del CARL*, art. 4.1], conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo conforme a lo previsto en el artículo 86.3 ET, y conflictos motivados por la falta de acuerdo en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios, a los que el art. 4.1 del reglamento añade conflictos por inaplicación de acuerdos alcanzados en el SERCLA. Asimismo, concreta en relación con los conflictos previos que éstos serán los previos a la vía judicial *que tengan carácter de trámite preprocesal, ya sean preceptos o voluntarios*. Y, finalmente, se acotan los conflictos relacionados con la huelga, para aludir a los “conflictos causantes de convocatorias de huelga” y los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga (art. 4.1 del reglamento).

Ambas modalidades cuentan con un reglamento propio de procedimiento (individual y colectivo) aprobado por Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones laborales y seguridad y salud laboral

(publicado en el BOJA de 25 de abril de 2016), que unifica bajo un mismo texto lo que con anterioridad regulaban dos reglamentos autónomos.

El funcionamiento de este sistema se articula sobre un doble procedimiento: el de mediación y el de arbitraje. Sin embargo, el primero de ellos, pese a su denominación, es en realidad un procedimiento mixto, de conciliación-mediación (como sucede en el caso valenciano), en tanto se reside en un órgano colegiado bipartito, la Comisión de Conciliación-Mediación (que actúa por unanimidad), a la que se adscribe el Colegio de Árbitros, con sede en Sevilla y actuación descentralizada, si bien el sistema incluye también la posibilidad del arbitraje (en los casos del art. 86.3 ET), ex art. 3.1. El segundo de tales procedimientos, el de arbitraje, de naturaleza exclusivamente voluntaria, se vincula a la designación de un árbitro (art. 8).

Así, mientras el procedimiento de arbitraje es siempre voluntario, el de conciliación-mediación tiene carácter obligatorio en los casos en que la conciliación sea trámite preprocesal preceptivo de acuerdo con la LRJS (en los supuestos en los que el intento de conciliación es requisito previo para la tramitación del proceso judicial, el procedimiento de conciliación-mediación previsto en el Acuerdo asume la función de trámite preprocesal sustitutivo del sistema conciliatorio administrativo, ex art. 17.3 del Reglamento) y voluntario en el resto de casos según se desprende de la literalidad del art. 17.3 del reglamento. En el caso de tratarse de conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, práctica o acuerdo de empresa, se impone la preceptiva intervención de la Comisión Paritaria del convenio aunque las discrepancias no se hubieran sometido a dicha comisión o bien no se hubiera alcanzado un acuerdo (en cuyo caso es necesario en el escrito de inicio del compromiso expreso de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante, en el caso de no llegarse a un acuerdo en dicho acto de mediación, art. 25.2 del reglamento).

Se trata de un procedimiento común a los conflictos individuales y a los colectivos, si bien la composición de dicha comisión varía según se trate de unos u otros (dos miembros en conflictos individuales y cuatro en los colectivos).

El procedimiento ciertamente no se construye en dos fases, pero la fase de conciliación puede terminar, en caso de falta de avenencia, en la solicitud de arbitraje, que será propuesta a las partes por la propia Comisión, y, de

ser rechazada por éstas, quedará expedita la vía judicial [art. 19.1 e) y 4 del reglamento].

Respecto de los conflictos colectivos, se prevé un procedimiento autónomo de conciliación-mediación para tres supuestos diferenciados: los supuestos de huelga (actuación previa y también en conflictos surgidos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga, arts. 23 y 24), la inaplicación de las condiciones de trabajo prevista en convenio colectivo (art. 25) y los conflictos individuales (art. 26).

Mientras las especialidades propias de los supuestos de naturaleza colectiva afectan a diversos aspectos, la prevista para los conflictos individuales se limita principalmente a determinar la acumulación de oficio, obligatoria para las partes, de reclamaciones en un único procedimiento plural (art. 26.2). Por su parte, el procedimiento aplicable en caso de huelga tiene efecto suspensivo de la misma de ser aceptado por todos los intervinientes, excluyendo dicho efecto si promoverse por el empresario (art. 23.3), e incluye como especialidad, en el caso de tratarse de conflictos surgidos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga, a los que se refiere el procedimiento específico del art. 24, la atribución de competencia para su resolución directamente al SERCLA, aunque la comisión de conciliación-Mediación pueda, asimismo, ofrecer de oficio su mediación a las partes cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen (art. 24.1).

La legitimación corresponde a los sindicatos y/o asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, en los conflictos supra-empresariales; a los empresarios (o representación de las empresas del grupo) y órganos de representación legal o sindical de los Trabajadores, en conflictos de empresa o de ámbito inferior, o para los surgidos de los períodos de consulta previstos en los artículos 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 y 82.3ET, o la administración concursal o representación de los trabajadores en los periodos equivalentes en caso del art. 64.5 de la Ley Concursal; el comité de huelga, comité de huelga y empresa/s afectada/s en este caso; las partes social y empresarial de las comisiones paritarias ex art. 85.3 ET; y empresario y trabajador afectados por los conflictos individuales en este caso (estipulación tercera, apdo. 2 del Acuerdo y art. 9 del reglamento).

Por lo que respecta al procedimiento arbitraje, aplicable tanto por elección directa como subsidiariamente por fracaso del procedimiento de conciliación.

liación-mediación, se articula sobre una doble tipología (arbitraje sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas y arbitraje sobre conflictos de intereses, art. 34 del reglamento), con efectos de cosa juzgada o de convenio colectivo respectivamente. Las partes pueden efectuar elección de árbitro/s o, en su efecto, de entre la lista facilitada por la Comisión de conciliación-mediación en número impar y en máximo de once, quienes deberán decidir por unanimidad mediante laudo (art. 30), pudiendo escoger a árbitro externo, si bien asumiendo en este caso el coste económico de esta elección (art. 28.3). La tramitación se separa en dos procedimientos diferenciados según se trate de conflictos interpretativos o jurídicos o de conflictos de intereses, por no precisar el segundo de ellos fundamentación jurídica que sí precisa el primero.

Finalmente, debe añadirse que, en el ámbito territorial andaluz, puede citarse también la existencia de otros órganos o entidades con intervención en materia de mediación, como es el caso de la Fundación pública andaluza *Centro para la Mediación y Arbitraje de Andalucía*, Mediara (<http://fundacion-mediara.com/index.php/mediacion/mediacion-laboral>).

6. OTROS MEDIOS AUTONÓMICOS

Los medios de solución pacífica de conflictos pueden tener carácter privado o naturaleza pública. Tienen carácter privado aquellos en los que no interviene ningún órgano administrativo o judicial, mientras que los de naturaleza pública son aquellos en los que la solución nace de la intervención bien de la Administración pública bien de los Juzgados de lo Social.

Existen medios que tanto pueden ser privados como públicos (en virtud de la intervención de la Administración laboral): la *conciliación* y la *mediación* se caracterizan por la intervención de un tercero, que cumple funciones de mediador entre ambas partes, sin mayores atribuciones. Frente a ellas, el *arbitraje* se erige como un medio paralelo a los sistemas jurisdiccionales públicos de solución de conflictos, con la diferencia de que el recurso al árbitro o árbitros —así como sus atribuciones— dependen de la autonomía de la voluntad de las partes en conflicto (a diferencia de los procesos ante los Juzgados de lo social, que pueden iniciarse por la voluntad de una sola de las partes y en los cuales las normas de procedimiento son indisponibles por las partes).

Los sistemas de solución de conflictos colectivos de trabajo en el ámbito autonómico se encauzan a través de dos vías:

1º La Administración laboral descentralizada, a través del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, dependiente de las Direcciones Provinciales del Ministerio —y de las Delegaciones Territoriales del órgano autonómico de trabajo, Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación—, que tiene encomendada:

- la *conciliación obligatoria* —en conflictos individuales y colectivos— previa a la iniciación de un proceso ante los juzgados de lo social; su desarrollo, en el caso de que se trate de un conflicto colectivo, se ajusta a un procedimiento expresamente regulado en la Ley: el *procedimiento de conflicto colectivo*. No obstante, la necesaria conciliación previa puede realizarse ante los órganos que a tal efecto sean creados por acuerdos interprofesionales y convenios colectivos, que de este modo sustituyan a la conciliación preceptiva previa prevista en el art. 63 LRJS (art. 83 ET), como de hecho se establece en el ASEC (art. 8 y 10.3), y en algunos acuerdos autonómicos, como el PRECO o el Acuerdo catalán, que han reorientado estas competencias a sus respectivos organismos de conciliación, mediación y arbitraje y sustituido por tanto al órgano administrativo (no así en otros, donde se configura en todo caso como voluntario, bien sea *ad hoc* o por haberse dispuesto así en convenio colectivo, como sería el caso de Navarra);
- la función de *mediación voluntaria*: en tal caso, el recurso a la Administración es puramente voluntario por las partes en conflicto, y tiene lugar generalmente en el curso de negociaciones colectivas;
- el *arbitraje voluntario* de los conflictos, individuales o colectivos, que las partes le sometan.

2º Los organismos públicos autonómicos de mediación y arbitraje: los *Consejos de Relaciones Laborales* constituidos en las Comunidades Autónomas (v.g. el Consejo Andaluz, el Consejo Catalán, el Consejo murciano...), de naturaleza tripartita, en los que participan las organizaciones profesionales de trabajadores y de empresarios, a los que ya se ha hecho referencia anteriormente.

Capítulo 4

RÉGIMEN JURÍDICO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA

FRANCISCO PALMA CONTRERAS
Coordinador SERCLA Granada

SUMARIO: 1. ANTECEDENTES. 2. EL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE 7 DE ENERO DE 2015. 3. EL REGLAMENTO SERCLA. 3.1. El ámbito funcional de los conflictos colectivos en el SERCLA. 3.2. Legitimación para la interposición de conflictos laborales colectivos. 3.3. El órgano de Conciliación Mediación. 3.3.1. *La comisión de Conciliación Mediación.* 3.3.2. *La presidencia.* 3.3.3. *La secretaria del SERCLA.* 3.4. El procedimiento general de Conciliación Mediación. 3.4.1. *El escrito de inicio del procedimiento.* 3.4.2. *Tramitación del procedimiento.* 3.4.3. *Finalización del procedimiento.* 3.5. El procedimiento previo a la convocatoria de huelga. 3.6. Determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos determinados durante la huelga. 3.7. Conciliación-Mediación en inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo. 3.8. Procedimientos de mediación individuales. 3.8.1. *El ámbito funcional de los procedimientos individuales.* 3.8.2. *La Comisión de Mediación-Conciliación en los procedimientos individuales.* 3.8.3. *El procedimiento de Mediación-Conciliación Individual.* 4. EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS SERCLA. 4.1. El compromiso arbitral. 4.2. El árbitro o árbitros actuantes. 4.3. Clases de arbitrajes. 4.3.1. *Arbitraje en los conflictos jurídicos.* 4.3.2. *Arbitraje en los conflictos de intereses.* 4.4. Contenido necesario del Laudo. 4.5. Recursos frente al Laudo Arbitral. 5. EFICACIA Y VALIDEZ DE LOS ACUERDOS DE MEDIACIÓN CONCILIACIÓN Y DE LOS LAUDOS ARBITRALES. 6. ALGUNAS NOTAS ESTADÍSTICAS.

1. ANTECEDENTES

El artículo 37.2 de la Constitución Española de 1978 reconoce el derecho de trabajadores y empresarios de adoptar medidas de conflicto colectivo y derivado de ese reconocimiento, como ha señalado la jurisprudencia constitucional, aparece y se configura el de crear medios propios y autónomos para solventarlos.

El primer hito para la constitución en Andalucía de un sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales lo encontramos en la Ley 4/1983, de 27 de junio, de creación del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (BOJA. nº 52 de 1 de julio) donde en su artículo 3.2. e) regulador de las competencias

del citado órgano, establece entre las mismas, las de *“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”*.

Pero no es hasta 1993 donde en el Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía suscrito el 17 de mayo, se fijan en su Título X, los principios por los que habrá de regirse el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Entre las características del sistema extrajudicial que se diseña en este Acuerdo destacan:

- El sistema se suscribirá con el carácter de Acuerdo Interprofesional en el ámbito andaluz.
- Afectará a los conflictos surgidos entre trabajadores y empresarios o sus organizaciones representativas; incluyéndose de manera específica a los conflictos surgidos entre la Administración Autonómica y su personal laboral.
- Exclusión de los conflictos derivados de la Seguridad Social.
- Creación de órganos con competencias territoriales así como listas de árbitros consensuados de mutuo acuerdo entre las partes.
- El sistema contará con procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.
- En el ámbito de la conciliación y mediación obligatoria, el sistema que se cree será sustitutorio del sistema administrativo de conciliación, mediación y arbitraje que en aquellos momentos se encontraba vigente y regulado en el Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo.
- Tratándose de procedimientos de mediación, la aceptación por las partes del acuerdo mediador tendrá carácter voluntario.
- El procedimiento de arbitraje se configuraba como de sometimiento voluntario y aceptación obligatoria.

Posteriormente, en el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva de 13 de febrero de 1995 se instaba a formalizar de manera defi-

nitiva el correspondiente sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales.

Como puede observarse, los sucesivos acuerdos de concertación suscritos entre el gobierno de la Comunidad Autónoma y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en Andalucía han sido fundamentales en el impulso para la constitución del actual sistema extrajudicial de resolución de conflictos y ya en la actualidad, no podemos dejar de hacer mención al VII Acuerdo de Concertación Social de fecha 24 de noviembre de 2009 y con vigencia desde 01/01/2010 hasta 31/12/2013 donde se reconoce la contribución del SERCLA para la promoción de la autonomía colectiva así como para la reducción de la conflictividad laboral, consolidando de esta forma una nueva cultura de diálogo en las relaciones labores, por lo que las partes firmantes del Acuerdo, se comprometen, entre otras, a llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Impulsar la actuación del sistema en los procesos de expedientes de regulación de empleo y en la interpretación y aplicación de sus correspondientes planes sociales.
- Potenciar la utilización de los procedimientos previstos en el SERCLA para la solución de los conflictos derivados de la negociación de los convenios colectivos.
- Desarrollar instrumentos de estudio, difusión e investigación que permitan un mayor conocimiento del comportamiento y la evolución del SERCLA, tanto en relación con los conflictos individuales como colectivos, a fin de mejorar su eficiencia.

2. EL ACUERDO INTERPROFESIONAL DE 7 DE ENERO DE 2015

Con fecha 3 de abril de 1996 se suscribe en Sevilla el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, ordenándose mediante Resolución de 8 de abril de 1966 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social la inscripción, depósito y publicación del citado acuerdo. (BOJA. nº 48 de 23 de abril de 1996).

El Acuerdo fue suscrito por el Presidente de la Junta de Andalucía; el Presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía; así como por los

Secretarios Generales de la Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía.

En la Exposición de Motivos del Acuerdo se justifica el nacimiento del sistema en base a los siguientes extremos:

- La necesidad de establecer en la Comunidad Autónoma Andaluza un sistema autónomo de autocomposición de naturaleza Conciliatoria, Mediadora y Arbitral.
- La necesidad de encontrar respuestas rápidas y eficaces ante las situaciones de conflicto, más acordes con la realidad y actuales necesidad de la sociedad.
- Posibilitar que las decisiones que se adopten ante situaciones conflictuales estén fundamentadas en actuaciones consensuadas y que contribuyan a fomentar y enriquecer el proceso de negociación colectiva y a la ordenación y racionalización de las relaciones laborales.

El anterior Acuerdo ha sido sustituido por el suscrito el pasado 7 de enero de 2015, publicado en el BOJA. nº 88 de 9 de febrero de 2015, mediante Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.

Al igual que el Acuerdo inicial de creación del SERCLA, el vigente fue suscrito por los máximos representantes de la Junta de Andalucía, Confederación de Empresarios de Andalucía, Unión General de Trabajadores de Andalucía y Comisiones Obreras de Andalucía y como se señala en su Exposición de Motivos surge en un contexto en el que las recientes reformas del marco legal han provocado sustanciales modificaciones en la regulación de la negociación colectiva y donde cobra especial importancia la potenciación de los sistemas extrajudiciales para la modernización y gestión negociada de las relaciones laborales así como para la dinamización de la negociación colectiva.

En cuanto a las concretas estipulaciones del Acuerdo debemos hacer especial incidencia en las siguientes:

PRIMERA: Naturaleza Jurídica.

De conformidad con el artículo 83.3º del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo tiene naturaleza de Interprofesional.

Que estemos en presencia de un acuerdo sobre materias concretas de los regulados en el artículo 83.3º del Estatuto de los Trabajadores supone:

- El acuerdo sobre materias concretas establece de modo directo e inmediato una regulación determinada que se impone sin necesidad de su recepción por un convenio posterior en un ámbito más reducido.
- El Acuerdo sobre materias concretas tiene eficacia normativa y personal *erga omnes*.
- Por último, para su validez los acuerdos sobre materias concretas han de tener el mismo tratamiento que el Título III del Estatuto de los Trabajadores establece para los convenios colectivos. Es decir, se requiere que las partes que lo suscriben gocen de una determinada capacidad así como que el proceso para alcanzar el acuerdo se adecue a lo establecido en el citado Título III del Estatuto de los Trabajadores y, por último, que se proceda al registro, depósito y publicación del acuerdo.

Como se ha indicado en el párrafo anterior, el Acuerdo sobre materias concretas debe reunir los mismos requisitos que para el resto de convenios establece el Título III del ET y como señala el artículo 82.1º del indicado texto legal, “los convenios colectivos, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios”. Por tanto, son dos los sujetos legitimados para alcanzar el acuerdo sobre materias concretas: representantes de los trabajadores y empresarios o sus representantes.

No obstante lo anterior, el Acuerdo por el que se instaura en Andalucía un sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales fue suscrito no sólo por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sino que además, formó parte del acuerdo la propia Junta de Andalucía actuando como garante de los compromisos que sobre la puesta en marcha y desarrollo del sistema se derivan para la misma y como se indica en la Disposición Adicional 2ª facilitando los medios materiales y personales que garanticen la efectividad de los procedimientos de conciliación – mediación y de arbitraje previstos en el citado Acuerdo, efectuándose la gestión del SERCLA a través de la adscripción funcional del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

La circunstancia de haber participado la Junta de Andalucía como parte del acuerdo no le priva al mismo de su carácter de estatutario tal y como se señaló en la Sentencia del Tribunal Supremo de fecha 30/01/99.

SEGUNDO: Ámbito de aplicación territorial, personal, funcional y temporal.

Como todo acuerdo de naturaleza colectiva, el de 7 de enero de 2015 determina en su estipulación tercera el correspondiente ámbito de aplicación. Así, se establecen los siguientes criterios:

- **Ámbito territorial:** es el determinado por la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- **Ámbito personal:** Es de aplicación a los conflictos laborales que afecten a empresas y trabajadores, que desarrollen su actividad en el marco territorial antes establecido.
- **Ámbito funcional:**

El Acuerdo de 7 de enero de 2015, distingue entre:

1.- Conflictos Colectivos:

- Conflictos de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, prácticas y acuerdos de empresa suscitados en los ámbitos territorial y personal señalados en el Acuerdo.
- Conflictos previos a la vía judicial que tengan carácter de trámite preprocesal, ya sean preceptivos o voluntarios.
- Conflictos surgidos durante el desarrollo de los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como los suscitados en relación con la sustitución tanto de los referidos periodos como del previsto en el artículo 64.5º de la Ley Concursal.
- Conflictos surgidos en la negociación para inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41.6º y 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.
- Conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo conforme a lo previsto en el artículo 86.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen jurídico de la solución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía

- Conflictos motivados por la falta de acuerdo en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos.
- Conflictos causantes de convocatorias de huelga.
- Conflictos suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.
- Conflictos de intereses no contemplados en los apartados anteriores.

2.- Conflictos individuales:

- Conflictos en materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- Conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada.
- Conflictos en materia de determinación del periodo de disfrute de las vacaciones; movilidad geográfica; modificación sustancial de las condiciones de trabajo; licencias, permisos y reducciones de jornadas vinculadas con el cuidado de hijos y familiares.
- Igualmente se resolverán en el procedimiento SERCLA las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores.
- Ámbito temporal: Dispone la estipulación sexta del Acuerdo que el mismo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOJA y estará vigente en tanto no se produzca denuncia expresa por alguna de las partes que lo suscriben.

TERCERO: Órganos para la gestión del sistema.

Para la gestión del sistema, el Acuerdo de constitución del SERCLA instituye dos órganos, cuyas características fundamentales son:

a) Comisión de Conciliación Mediación:

- Se le atribuyen las funciones de conciliación y mediación para la resolución de conflictos colectivos laborales.
- Tiene naturaleza colegiada y carácter bipartito (organizaciones empresariales y sindicales).
- Está compuesta por las personas mediadoras designadas por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo.
- Su actuación se podrá desarrollar de forma descentralizada por razón de la materia y el territorio.

b) Comisión de Seguimiento:

- Integrada por cuatro representantes de cada una de las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional; cuatro por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía, dos por parte de la Unión General de Trabajadores de Andalucía y dos por parte de Comisiones Obreras de Andalucía así como por cuatro miembros de la Administración de la Junta de Andalucía.
- Para su válida constitución es necesaria la presencia en la misma de al menos un representante de cada una de las partes firmantes del Acuerdo, adoptándose sus decisiones por unanimidad de todas las organizaciones firmantes del mismo.
- Tiene atribuidas funciones de creación, desarrollo, interpretación y adecuación de las normas reguladoras del SERCLA y en particular se establece en la Disposición Adicional 1ª que corresponde a esta Comisión la elaboración del Reglamento de Procedimiento del Sistema Extrajudicial así como su actualización y adaptación; establecer el orden de prelación para la Presidencia del SERCLA y la adopción de cuantos acuerdos sean necesarios para la gestión del Sistema.
- El artículo 6º del Reglamento SERCLA dispone además que la Comisión contará con una persona que ejerza la Secretaría, con voz pero sin voto, que asistirá y levantará acta de lo debatido y acordado. Esta función será ejercida por la persona titular de la jefatura de Servicio del SERCLA.

CUARTO: Procedimientos, efectos y afección del Sistema.

- Para la resolución de conflictos, el sistema prevé dos mecanismos:
 - El procedimiento de Conciliación – Mediación.
 - El procedimiento de Arbitraje, que dado el carácter de obligado cumplimiento del laudo, exige una iniciativa expresamente ejercitada para cada supuesto concreto, adoptada por mutuo acuerdo por los sujetos legitimados para ello.
- Los acuerdos alcanzados en el SERCLA tendrán la eficacia prevista en los artículos 68.2 y 156.2º de la LRJS y 91 del ET.

- Por último y bajo la denominación de Afección del Sistema, la estipulación séptima del Acuerdo impone a las partes firmantes del mismo la obligación de no adoptar cualquier otra medida para la solución del conflicto que pueda perturbar el normal desarrollo del SERCLA.

3. EL REGLAMENTO SERCLA

De conformidad con la Disposición Adicional 1ª del Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015, por la Comisión de Seguimiento SERCLA se ha aprobado el vigente Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante Reg. SERCLA), que fue registrado, depositado y publicado mediante Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral de fecha 14 de abril de 2016 (BOJA n. 77 de 25 de abril).

Como se ha indicado anteriormente, los artículos 2 y 8 del Reg. SERCLA ofrecen a las partes dos procedimientos para la solución del conflicto; a través de un procedimiento de mediación, que ya tenga carácter obligatorio o voluntario, se sustancia a través de las Comisiones de Conciliación-Medición o mediante un Arbitraje que será siempre y en todo caso voluntario, incluido el previsto en el artículo 86.3º del ET, que se articula a través de un árbitro designado al efecto de entre los instituidos en el Colegio de Árbitros, cuya composición, estructura y normas de procedimiento se ajustarán a lo previsto en la Estipulación Cuarta del Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

Una de las novedades del vigente Reg. SERCLA ha sido la unificación en un único texto legal de los dos tipos de procedimientos que por su naturaleza funcional se tramitaban en el SERCLA; es decir, el nuevo Reglamento regula íntegramente tanto los procedimientos de carácter colectivo como los individuales, habiendo quedado derogados según lo dispuesto en la Disposición Derogatoria Única del Reg. SERCLA tanto el Reglamento SERCLA de conflictos colectivos publicado en el BOJA nº 23 de 4 de febrero de 2004 así como el que desarrollaba el Acuerdo Interprofesional por el que se instauraba el Sistema de Solución de Conflictos Individuales en el seno del SERCLA y publicado en el BOJA nº 51, de 16 de marzo de 2009.

3.1. El ámbito funcional de los conflictos colectivos en el SERCLA

El artículo 4.1 del Reg. SERCLA establece el siguiente ámbito funcional para el mismo:

- Conflictos de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, prácticas y acuerdos de empresa suscitados en los ámbitos territorial y personal señalados en el Acuerdo Interprofesional y Reglamento SERCLA.
- Conflictos previos a la vía judicial, ya sean preceptivos o voluntarios. Téngase en cuenta que el artículo 156 de la actual LRJS establece la obligatoriedad del intento de conciliación o mediación administrativa o convencional como requisito previo a la interposición de la demanda de conflicto colectivo.
- Conflictos surgidos durante el desarrollo de los periodos de consultas establecidos en el ET. A saber:
 - Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
 - Traslados y desplazamientos colectivos de trabajadores
 - Extinciones y suspensiones colectivas de contratos de trabajo.
 - Igualmente se sustanciarán ante el SERCLA los conflictos suscitados en relación con la sustitución tanto de los referidos periodos como del previsto en el artículo 64.5º de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- Conflictos surgidos en la negociación para inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41.6º y 82.3º del ET, salvo en los supuestos previstos en este último artículo, in fine, para los procedimientos arbitrales competencia del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. El CARL, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía es el órgano competente para dictar el correspondiente Laudo de obligado cumplimiento cuando en un procedimiento de inaplicación no se alcanza acuerdo y una de las partes en el conflicto solicita su intervención.
- Conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo conforme a lo previsto

en el artículo 86.3 del ET. Este precepto insta a los interlocutores sociales a establecer procedimientos para solventar las situaciones de bloqueo en la negociación de convenios colectivos, incluido el compromiso de someter la discrepancia a un arbitraje.

- Conflictos causados por la falta de acuerdo en el seno de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos. La Comisión Paritaria del Convenio es el órgano encargado, entre otras cuestiones, de la interpretación del mismo.
- Conflictos causantes de convocatorias de huelga.
- Conflictos suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.
- Conflictos de intereses no contemplados en los apartados anteriores.
- Conflictos por inaplicación de acuerdos alcanzados en SERCLA
- Cualesquiera otros que acuerde la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del Reglamento SERCLA.

3.2. Legitimación para la interposición de conflictos laborales colectivos

El artículo 9 del Reg. SERCLA atribuye legitimación para promover los procedimientos de Conciliación Mediación a:

- a) Las organizaciones sindicales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- b) Las Asociaciones Empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito sectorial.
- c) Los empresarios y los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de ámbito de empresa o inferior. Igualmente, en los casos de grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de las mismas.
- d) Las Comisiones designadas por los trabajadores ante la ausencia de representación legal de los mismos, conforme a lo previsto en los ar-

títulos 40.2º, 41.4º, 47.1º, 51.2º y 82.3º del ET. (Periodo de consultas para supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos de trabajadores, suspensiones y extinciones colectivas de contratos de trabajo así como inaplicación de convenios colectivos)

- e) Las asociaciones empresariales a las que les haya sido atribuida la representación por un empresario en los supuestos previstos en los supuestos indicados en el párrafo precedente. La representación de los trabajadores en los periodos de consultas antes indicados se puede atribuir a personas designadas por la organizaciones sindicales y para estos supuestos se contempla que el empresario afectado por esta circunstancia, pueda a su vez, atribuir la representación a las citadas asociaciones empresariales.
- f) Cada una de las partes social y empresarial, de las Comisiones Paritarias, dentro del marco normativo de referencia y en especial conforme a lo previsto en el artículo 85.3º del ET.
- g) El Comité de Huelga, tanto para los conflictos causantes de convocatorias de huelga como los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
- h) La administración concursal o la representación de los trabajadores, en los supuestos de sustitución del periodo de consultas, previo acuerdo del juez, conforme a lo previsto en el artículo 64.5º de la Ley Concursal.

Con respecto a la legitimación para interponer un conflicto deben hacerse las siguientes consideraciones:

PRIMERA: Los apartados a) y b) hacen referencia a los denominados conflictos de sector y para determinar quiénes son las organizaciones sindicales y empresariales legitimadas para instar un proceso ante el SERCLA debe estarse a lo dispuesto en el artículo 155 de la LRJS que a su vez remite a la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical y al artículo 87 del ET.

Con respecto a las Organizaciones Sindicales, los artículo 6º y 7º de la citada Ley Orgánica establecen que tendrán la consideración de más representativos:

1.- A nivel nacional: Aquellos sindicatos que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención en dicho ámbito, del 10% o más de los

delegados de personal o miembros de los comités de empresa, así como los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa tal y como se establece en este párrafo.

2.- A nivel autonómico: Los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15% de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal así como los sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito autonómico que tenga la consideración de más representativa tal y como se establece en este párrafo.

En cuanto a las organizaciones empresariales legitimadas para instar procedimientos ante el SERCLA, ha de estarse a lo establecido en el artículo 87.3º c) del ET que legitima para negociar convenios colectivos sectoriales a las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios siempre que den ocupación a igual porcentaje de trabajadores afectados así como aquellas organizaciones empresariales que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.

SEGUNDO: En los conflictos de empresa, la legitimación la ostenta el empresario y con respecto a los trabajadores, los órganos de representación legal o sindical de los mismos. Téngase en cuenta que en el ordenamiento jurídico laboral español, la representación de los trabajadores se puede llevar a efecto por una doble vía:

- a) La denominada representación legal o unitaria (representa a la totalidad de los trabajadores) y se organiza a través de los Delegados de personal y Comités de empresa en función del número de trabajadores representados (artículos 62 y ss. del ET).
- b) La representación sindical que se articula a través de las denominadas Secciones Sindicales que contempla el artículo 8º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en virtud del cual los trabajadores afiliados a un sindicato en el ámbito de una empresa podrán constituir Secciones Sindicales a las cuales se les reconoce, cuando formen parte de un

sindicato más representativo o tengan representación en los Comités de empresa, entre otros, el derecho a la negociación colectiva y en consecuencia a la interposición de conflictos colectivos.

TERCERO: Nada dice el Reg. SERCLA respecto a la legitimación pasiva. No obstante, la misma será ostentada, según el ámbito funcional y/o geográfico del conflicto por la contra parte que inicie el procedimiento. A título de ejemplo, si se trata de un conflicto de sector iniciado por las organizaciones sindicales estarán legitimados pasivamente, las organizaciones empresariales a las que se hace referencia en el apartado anterior.

CUARTO: Los apartados 2º y 3º del artículo 9 del Reg. SERCLA establecen dos precisiones respecto a la comparecencia de los sujetos legitimados que podrá efectuarse por sí mismos o mediante representante y en segundo lugar, con la finalidad de agilizar el desarrollo de los procedimientos, cuando por cada uno de los intervinientes esté prevista la participación de más de un sujeto, persona física o jurídica, éstos deberán designar un representante con el que habrán de efectuarse las sucesivas actuaciones, teniéndose en cuenta que de no designarse, la representación recaerá en el primer firmante del primer escrito dirigido al SERCLA.

Respecto a la acreditación de la representación, indicar que la misma se acredita a través de los siguientes modos:

- Poder bastante.
- Apoderamiento “apud acta” conferido ante los servicios administrativos del SERCLA.
- De forma telemática, a través de los procedimientos informáticos que el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales establezca al efecto.

3.3. El órgano de conciliación mediación

Tanto el Acuerdo Interprofesional como el Reg. SERCLA configuran un órgano encargado de la resolución de los conflictos laborales caracterizado por la posibilidad de que su actuación pueda efectuarse mediante el procedimiento de conciliación (intervención de un tercero o terceros en el conflicto con la finalidad de acercar las posturas de las partes) o mediante el procedimiento de mediación (el mediador o mediadores podrán, además de

acercar a las partes, proponer formulas, siendo la partes en conflicto libres para su aceptación o rechazo).

El Reg. SERCLA no determina cuándo podrá optarse por una u otra fórmula, siendo las circunstancias del caso concreto las que determinen la utilización de un procedimiento u otro para el logro del acercamiento de las partes y resolución del conflicto.

3.3.1. La Comisión De Conciliación Mediación

El artículo 12º del Reg. SERCLA instituye una Comisión de Conciliación Mediación de naturaleza colegiada (adopta sus acuerdos por unanimidad) y carácter bipartito, que para el supuesto de los conflictos colectivos estará compuesta por cuatro mediadores designados por las organizaciones firmantes del Acuerdo SERCLA; dos por parte de la Confederación Andaluza de Empresarios, uno por parte de Comisiones Obreras de Andalucía y un cuarto designado por la Unión General de Trabajadores de Andalucía.

Constituye una novedad del vigente Reg. SERCLA la posibilidad de que el órgano quede válidamente constituido con la presencia de un mínimo de dos mediadores, siempre que uno de ellos sea designado por la organización empresarial citada anteriormente, y el otro sea designado por cualquiera de las organizaciones sindicales antes mencionadas.

El nombramiento de los miembros de la Comisión corresponde a las propias organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional que lo concretarán depositando ante los servicios administrativos un listado de no menos de veinte personas que podrán actuar en las diversas intervenciones del SERCLA que se desarrollen; mediante comunicación por escrito, dicha lista podrá ser objeto, a instancia de cada organización y en lo que respecta a sus miembros, de las remociones y sustituciones que se consideren pertinentes.

No obstante lo anterior, la Disposición Adicional Única del Reg. SERCLA establece una norma especial sobre la constitución de la Comisión de Mediación-Conciliación para aquellos supuestos en que el conflicto colectivo afecte al personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. En estos supuestos, la Administración Autonómica podrá designar personal mediador en sustitución de los que procediera designar a la organización empresarial firmante del acuerdo.

Igualmente, se establece que el inicio de la actividad como mediador, requerirá la realización de un curso básico en mediación en el ámbito del Sistema.

En el año 2008 y con objeto de mejorar la actividad desarrollada en el SERCLA, se elabora la denominada “Carta de Compromiso de la Actuación Mediadora” que de alguna manera trata de establecer una serie de pautas que habrán de seguir los mediadores en el ejercicio de sus funciones, más allá de lo establecido en el Reglamento y que a continuación se indican:

1º Compromiso de Formación: con anterioridad al desarrollo de funciones mediadoras, habrá de adquirirse una formación previa inicial, manifestándose igualmente la disponibilidad de los mediadores para adquirir nuevas habilidades en la actividades de formación que a tal efecto se programen. Este compromiso de formación ha sido expresamente recepcionado en el vigente Reg. SERCLA como se indicaba en párrafos anteriores.

2º Compromiso de comparecer con antelación suficiente a los diferentes actos de mediación en que sean designados para preparar, de forma conjunta, la actuación mediadora.

3º Ajenidad respecto al objeto del conflicto en virtud de la cual los mediadores actuantes no habrán podido formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo aplicable ni haber sido asesores de la misma. Este deber de ajenidad ha sido recepcionado de forma expresa por el vigente artículo 13º del Reg. SERCLA.

4º Disponibilidad para las mediaciones. Durante el proceso de mediación, todos los mediadores habrán de estar presentes y plenamente partícipes.

5º Importancia del acto formal de apertura de la sesión, con puesta a disposición del equipo mediador y todo ello con el objetivo de generar el oportuno clima de confianza que favorezca el desarrollo positivo del acto de mediación.

6º La labor de la presidencia es básicamente la de actuar como portavoz de la Comisión sin que procedan el uso de votos de calidad ni la formulación de propuestas unipersonales o no consensuadas previamente.

7º Agotamiento efectivo de la labor mediadora con el objetivo último de que la labor del SERCLA en ningún caso pueda ser interpretada por las partes como un mero trámite burocrático.

Debe destacarse que según impone el artículo 14.2º del Reg. SERCLA, los acuerdos de la Comisión de Conciliación-Mediación se adoptan por unanimidad de sus miembros.

3.3.2. La presidencia

De acuerdo con el artículo 12.3º del Reg. SERCLA, la designación de la Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación debe recaer en uno de sus miembros, siendo elegida de forma alternativa entre la representación empresarial y sindical, teniendo una duración de un año.

Debe tenerse en cuenta que para aquellos supuestos en que la Comisión de Conciliación-Mediación se hubiera constituido con dos mediadores y la Presidencia del SERCLA recayera en una organización sindical, la presidencia de la Comisión la ejercerá el mediador compareciente designado por la organización sindical.

El primer turno para la Presidencia del SERCLA correspondió a la Confederación de Empresarios de Andalucía de conformidad con el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 8 de febrero de 1999.

Entre las funciones que se atribuyen a la Presidencia, se encuentran: a) convocar, presidir y moderar las sesiones, así como dar por finalizado el procedimiento, para lo cual será preceptivo el previo acuerdo de la Comisión de Conciliación-Mediación; b) formular el Orden del Día de las sesiones, debiendo incluir en él los puntos que soliciten cualquiera de sus miembros; c) dirigir las deliberaciones y mantener el orden de las reuniones; d) formalizar los actos y acuerdos y, d) cualesquiera otras que les sean encomendadas.

3.3.3. La secretaría del SERCLA

Una de las peculiaridades del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos en Andalucía es la participación de la propia Comunidad Autónoma en el Acuerdo Interprofesional que originó su creación.

En concreto, la Disposición Adicional 2ª del Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015, establece que por la Administración Autonómica se facilitarán los medios materiales y personales que garanticen la efectividad de los

procedimientos, encomendando la gestión del SERCLA a través de su adscripción funcional al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

La figura de la Secretaría del SERCLA se regula en el artículo 12.4º del Reg. SERCLA, debiendo destacarse a este respecto las siguientes cuestiones:

- o La Secretaría del SERCLA será ejercida por un funcionario de acreditada cualificación profesional en materia jurídico laboral.
- o Tendrá como funciones: comprobar previamente la legitimación de las personas comparecientes al acto; prestar apoyo técnico legal en cuantas dudas o consultas se susciten relativas al procedimiento y/o contenido de los acuerdos alcanzados; redactar las actas de constitución de las comisiones de mediación, las de finalización de las sesiones y, en su caso, las de incidencias que afecten al desarrollo del procedimiento, así como aquellas que sean necesarias para el desarrollo de la labor mediadora de la Comisión de Conciliación-Mediación.
- Para finalizar con las funciones del Secretario, indicar que el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de fecha 15 de abril de 2004, establece que las manifestaciones que las partes quieran realizar y añadir al resultado del acta de finalización de cada procedimiento, se reflejarán en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se incorporará al expediente.

3.4. El procedimiento general de conciliación mediación

El Reg. SERCLA regula en su Título II el procedimiento de conciliación-mediación, concretándose en su Capítulo II las disposiciones comunes a todos los procedimientos.

Junto a este procedimiento, el Capítulo III contempla los siguientes procedimientos específicos:

- Procedimiento Previo a Convocatoria de Huelga.
- Determinación de Servicios de Seguridad y Mantenimiento durante la huelga.
- Conciliación-Mediación en inaplicaciones de las condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo.

- Conciliación-Mediación en los conflictos individuales.

Por lo que hace al procedimiento genérico de mediación deben tenerse en cuenta las siguientes cuestiones:

3.4.1. El escrito de inicio del procedimiento

El artículo 15 del Reg. SERCLA establece los requisitos que habrá de cumplir el escrito de inicio del procedimiento de mediación-conciliación y que son los que a continuación se indican:

- a) Nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones y DNI del sujeto que inicia el procedimiento. En caso de actuar en nombre de una personal jurídica o de un órgano de representación de los trabajadores, deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y representación con que interviene o actúa.
- b) Determinación de la parte o partes frente a las que se inicia el procedimiento. En caso de ser una empresa, habrá de expresarse el nombre o razón social y domicilio de la misma o del centro de trabajo en que se plantee el conflicto. En caso de ser un órgano de representación unitaria o una Comisión designada ante la ausencia de representantes legales de los trabajadores, en los supuestos previstos en la norma para ello, habrá de determinarse su composición.
- c) Existencia de otros posibles interesados y los domicilios en que puedan ser citados.
- d) Determinación del ámbito territorial y funcional del conflicto.
- e) Determinación, en términos claros y precisos, del objeto del conflicto, de modo que permita su identificación, así como la norma o normas que, en su caso, le sea de aplicación.
- f) Acreditación del trámite previo de intervención de la Comisión Paritaria en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente establecido.
- g) Fecha y firma.

Algunas consideraciones sobre el contenido del escrito de inicio del procedimiento:

PRIMERA: La indicación del ámbito territorial a la que se hace referencia en el apartado d) anterior, determinará la sede SERCLA competente para conocer del procedimiento. El SERCLA establece sedes en cada una de las capitales de las ocho provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, salvo Cádiz que, además de la de la capital, cuenta con sedes en Jerez y Algeciras. En su virtud, cuando el ámbito del conflicto no exceda de la provincia, la mediación-conciliación se efectuará en la correspondiente sede provincial y para aquellos procedimientos en que el ámbito territorial del conflicto exceda la provincia, el Acuerdo de 15 de abril de 2004 de la Comisión de Seguimiento SERCLA, establece que serán tramitados y celebrados en la sede de Sevilla, aunque de manera excepcional, cuando las circunstancias así lo aconsejen, podrá celebrarse la mediación en sede distinta de la de Sevilla, previa mención de tales circunstancias excepcionales a solicitud de una de las organizaciones firmantes del Acuerdo constitutivo del Sistema y con la conformidad de las restantes.

SEGUNDA: La intervención previa de la Comisión Paritaria de los Convenios.

Establece el artículo 91.3º del ET que en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio aplicable deberá intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos.

Por tanto, no en todos los procedimientos de mediación-conciliación del SERCLA debe preceder la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, pero sí será obligatoria en los conflictos jurídicos cuyo objeto de controversia sea la aplicación o interpretación de una norma contenida en un Convenio Colectivo.

A estos efectos, el artículo 15.4º del Reg. SERCLA establece que previamente a la interposición del conflicto ante el Sistema habrá de sustanciarse el mismo ante la Comisión Paritaria del Convenio. Transcurrido el plazo previsto en el Convenio para la actuación de la Comisión Paritaria sin que esta haya resuelto o transcurridos quince días hábiles si no constara tal previsión, quedará abierta la vía al SERCLA.

TERCERO: La determinación y llamada de posibles interesados en el procedimiento.

En los procedimientos cuyo ámbito funcional sea la empresa, procederá la llamada como interesados en el procedimiento a los órganos de representación unitaria (Comités de Empresa o Delegados de Personal) cuando el conflicto sea iniciado bien por las Organizaciones Sindicales con implantación en el sector o por la representación sindical en la empresa (Secciones Sindicales).

Junto a estos interesados, la práctica en el funcionamiento del SERCLA ha hecho que igualmente sean llamados como interesados en el procedimiento aquellas Administraciones públicas titulares de un determinado servicio, cuando el conflicto surge entre trabajadores y empresa concesionaria de ese servicio público. Y todo ello, previa solicitud de la parte promotora del expediente.

3.4.2. Tramitación del procedimiento

El procedimiento SERCLA se rige por los principios de oralidad, igualdad, intermediación, celeridad y contradicción. (Art. 17.5 Reg. SERCLA).

De acuerdo con el artículo 15.2 del Reg. SERCLA, la presentación de escritos se efectuará en:

- a) De forma presencial, en los registros del SERCLA ubicados en las distintas sedes del CARL. Del escrito, así como de los documentos que lo acompañen, se incluirán tantas copias como interesados haya en el procedimiento.
- b) De forma telemática, a través de los medios que el CARL establezca al efecto.

Presentado el escrito de inicio del procedimiento, se sustanciarán las siguientes actuaciones:

- a) Se citará a las partes para comparecencia en el plazo de tres días hábiles contados desde el siguiente a la presentación, dando traslado del escrito de inicio.
- b) Si el escrito de inicio adolece de algún requisito para su correcta tramitación, se requerirá a la parte promotora para su subsanación concediéndose un plazo a tal efecto de tres días hábiles, transcurridos los cuales sin que se haya cumplimentado tal trámite, se procederá al archivo de la solicitud.

- c) En el mismo plazo de tres días hábiles desde la presentación, se procederá de oficio a la inadmisión de aquellas solicitudes que versen sobre materias que manifiestamente no sean competencia del SERCLA, dándose traslado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.
- d) Por último, si los servicios administrativos del SERCLA apreciaran que la competencia sobre la materia corresponde a un órgano administrativo de conciliación (en el caso de Andalucía CMAC), darán traslado del escrito de inicio a dicho órgano, comunicándolo a la parte promotora.

En cuanto a la comparecencia de las partes, el Reg. SERCLA regula las siguientes cuestiones:

- Las partes habrán de comparecer cuantas veces sean requeridas al efecto por orden de la Presidencia.
- Podrán aportar cuanta documentación estimen pertinente o les sea requerida.
- La comparecencia a los actos de conciliación-mediación será obligatoria, salvo que se acredite justa causa, comunicándose tal extremo a la otra parte a efectos de proceder al aplazamiento del acto.
- Los sujetos legitimados podrán comparecer por sí mismos o por medio de representantes.
- Las partes pueden comparecer asistidas de Asesores, si bien se exige que sea puesto este hecho en conocimiento de la Comisión para que se le de traslado a las otras partes interesadas.

En cuanto a los plazos para la tramitación de los procedimientos, el artículo 18 del Reg. SERCLA establece las siguientes consideraciones:

- a) Con carácter general se establece un plazo máximo de veinticinco días hábiles para su tramitación, salvo que la Comisión de Conciliación-Mediación acuerde su ampliación.
- b) Para los supuestos en que el SERCLA fuese promovido en procedimientos de sustitución del periodo de consultas previstos en el ET y discrepancias en la inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos, el plazo se reduce a quince días naturales a con-

tar desde la fecha de inicio de los citados periodos de consultas y sin que en ningún caso pueda suspenderse el citado plazo.

A los efectos anteriores y en consonancia con la LRJS, el Reg. SERCLA estable en su artículo 18.1º que se considerarán días inhábiles los sábados, domingos y festivos.

3.4.3. Finalización del procedimiento

En todos los supuestos de finalización del procedimiento, la Secretaría de la Comisión de Mediación Conciliación levantará acta por escrito que será ratificada por la Comisión, Secretaría, así como por las partes intervinientes.

El artículo 19.1º del Reg. SERCLA establece las siguientes formas de finalización del procedimiento:

- a) Con acuerdo total o parcial sobre el objeto del conflicto.
- b) Sin avenencia entre las partes. En estos casos se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto al procedimiento de arbitraje que se regula en el propio Reg. SERCLA.
- c) Intentado sin efecto. Se producirá esta forma de finalización cuando la parte frente a la que se inicia el procedimiento no comparezca al acto de conciliación-mediación. A este respecto, debe tenerse en cuenta que para los procedimientos previos a la vía judicial, el artículo 66 de la LRJS establece la obligatoriedad de asistencia al acto de conciliación o mediación, con la imposición de las costas del proceso hasta un límite de seiscientos euros para la parte que no hubiera comparecido sin justa causa, si la sentencia coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de mediación.
- d) Desistido. Se producirá este supuesto cuando por la parte promotora del expediente se renuncie a la continuación del procedimiento bien con anterioridad a la citación ante la Comisión o bien en el propio acto de mediación-conciliación. Debe tenerse en cuenta que el desistimiento en ningún caso significa renuncia al derecho sino al ejercicio concreto de la acción que pudiera ostentarse para su reconocimiento.
- e) Con solicitud de arbitraje.

Siempre que el procedimiento finalice con avenencia, deben observarse las siguientes actuaciones:

1. Cuando el acuerdo o laudo tenga atribuida eficacia de convenio colectivo, el correspondiente texto será remitido a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en los términos establecidos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Igualmente, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo establece que serán objeto de inscripción los acuerdos de mediación que nazcan como consecuencia de la interposición de un conflicto colectivo como los que ponen fin a la huelga.

3. Cuando el procedimiento hubiese finalizado con acuerdo en virtud de una propuesta de la Comisión de Conciliación-Mediación aceptada por las partes, estas podrán requerir a la citada Comisión para que aclare los términos del acuerdo; para ello, el artículo 21 del Reg. SERCLA establece los siguientes requisitos:

- La solicitud, que puede ser instada por las partes o interesados en el procedimiento, debe remitirse dentro de los cinco días siguientes a la expedición del acta y ser resuelta por la Comisión en el día hábil siguiente.

- La aclaración sólo podrá versar sobre la corrección de errores materiales o la precisión de extremos necesitados de ella, sin implicar en ningún caso una modificación del texto del acuerdo.

Debemos mencionar en este apartado una de las novedades que incorpora el Reg. SERCLA en su artículo 20 relativa al anuncio de reconversión por la parte frente a la que se promueve el procedimiento.

En consonancia con el artículo 85.3º de la LRJS cuando por la parte promovida se anuncie una reconversión, se recogerá tal extremo en el acta con expresión de los hechos en que se funda y la petición en que se concreta. Salvo este supuesto, las manifestaciones que las partes quieran realizar y añadir al resultado del acta de finalización de cada procedimiento, se reflejarán en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se incorporará al expediente.

3.5. El procedimiento previo a la convocatoria de huelga

Como se indicaba anteriormente, una de las finalidades del Acuerdo por el que se instaura el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos era

el alcanzar y mantener un alto grado de paz social y que en el Reg. SERCLA se manifiesta con el establecimiento de un procedimiento de mediación previo a la convocatoria de huelga al que habrán de someterse en todo caso las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional cuando las mismas sean las convocantes de la huelga (artículo 23.4 Reg. SERCLA)

Las características especiales de este procedimiento se indican a continuación:

- Legitimación. El procedimiento de mediación conciliación previo a la convocatoria de huelga puede ser instado por: a) Los sujetos legitimados para convocar una huelga; a saber: organizaciones sindicales, sin que sea necesario que el acuerdo se adopte en cada centro de trabajo; los representantes legales de los trabajadores en reunión debidamente convocada al efecto y mediante acuerdo mayoritario y por último, los trabajadores de una empresa o centro de trabajo directamente, adoptándose la decisión por mayoría simple de los asistentes a la asamblea. b) Los empresarios afectados, sin que este caso el inicio del procedimiento tenga efectos suspensivos sobre el ejercicio del derecho de huelga.
- Plazo para instar la tramitación del procedimiento:

De acuerdo con el artículo 23.1º del Reg. SERCLA, la intervención de la Comisión de Conciliación-Mediación debe ser instada con tres días hábiles de antelación respecto de la fecha límite legalmente prevista para la presentación del preaviso.

El Real Decreto Ley 17/1977 establece que el preaviso de comienzo de la huelga ha de ser al menos de cinco días naturales y de diez cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos antes de la fecha de su inicio.

- Tramitación del procedimiento: Se seguirá el procedimiento general de mediación conciliación con las siguientes peculiaridades:
 - El plazo de subsanación se limita a un único día.
 - Las partes son citadas para comparecencia en el día hábil inmediatamente posterior a la presentación del conflicto.
 - Una vez aceptada por todas las partes la intervención de la Comisión de Conciliación-Mediación, se suspende durante su tramitación el ejercicio del derecho de huelga.

- Las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter a arbitraje el conflicto en los términos previstos en el Título III del Reg. SERCLA.

3.6. Determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento y servicios mínimos determinados durante la huelga

El artículo 6º del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo, regulador entre otras cuestiones del derecho de huelga, establece en su párrafo 7º la obligación del Comité de Huelga de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de la personas y de la cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Igualmente indicaba este apartado que *“corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios”*. Este último inciso fue declarado nulo por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 11/1981 de 8 de abril en lo que respecta a la atribución en exclusiva del empresario de la facultad de designar a los trabajadores que durante la huelga deban velar por el mantenimiento de los locales, maquinaria e instalaciones.

Pues bien, en aquellos supuestos en que empresarios y convocantes de huelga no alcancen acuerdos para la determinación de estos servicios de seguridad y mantenimiento, el Reg. SERCLA ofrece a las partes un procedimiento específico cuya nota fundamental se encuentra en que el mismo puede ser instando tanto por los convocantes de la huelga o por los empresarios afectados sino que igualmente cabe la posibilidad que sea la propia Comisión de Conciliación Mediación, la que de oficio, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen, pueda ofrecer su mediación en una huelga convocada.

La tramitación en estos supuestos sigue las mismas reglas que las establecidas en el procedimiento general con la salvedad de los plazos para dar traslado del inicio del procedimiento a la otra parte y de la citación para comparecencia, que quedan reducidos a un día hábil respectivamente (Artículo 24.2º del Reg. SERCLA).

Junto a los servicios de seguridad y mantenimiento, el artículo 28.2º del texto constitucional contempla la regulación legal del establecimiento de garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esencia-

les a la comunidad y el artículo 10 del Real Decreto 17/1977 de Relaciones de Trabajo atribuye facultades a la Administración competente para que en supuestos de huelgas en empresas encargadas de servicios públicos esenciales para la comunidad, puedan acordarse las medidas necesarias a fin de garantizar el funcionamiento de las mismas compatibilizando con el derecho a huelga a través de los denominados servicios mínimos.

Se trata de supuestos en los que una vez han sido determinados los servicios mínimos por la autoridad administrativa competente, surgen discrepancias en cuanto a su interpretación o aplicación.

3.7. Conciliación mediación en inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo

El artículo 82.3 ET contempla la posibilidad de que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para ello, se podrá inaplicar en la empresa, determinadas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.

Para proceder a esta inaplicación de las condiciones de trabajo, se requiere previamente desarrollar un periodo de consultas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41.4º del ET. y que tendrá una duración máxima de quince días.

El recurso al sistema SERCLA podrá ser instado por las partes en dos momentos:

a) Sustituyendo al periodo de consultas previsto en el artículo 41.4º del ET.

b) Una vez iniciado el procedimiento de inaplicación, cuando surjan discrepancias en el periodo de consultas y estas no se hubieran sometido a la Comisión del Convenio o en ésta no se hubiera llegado a un acuerdo, las partes podrán someter dichas discrepancias a un procedimiento de conciliación-mediación, con el compromiso expreso, en el escrito de inicio, de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante en el caso de no llegarse a un acuerdo en dicho acto de mediación.

3.8. Procedimientos de mediación individuales

La Disposición Adicional segunda del Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 por el que se instituía el SERCLA en Andalucía, estableció que una vez evaluados los resultados del mismo (dentro del ámbito funcional de los conflictos colectivos), las partes firmantes, se comprometían a estudiar su ampliación en el futuro a los conflictos individuales.

De esta forma, con fecha 4 de marzo de 2005 (BOJA nº 68 de 8 de abril de 2005) se suscribe un Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA.

Una de las novedades del nuevo Reg. SERCLA es la incorporación al mismo del anterior Reglamento del SERCLA para los conflictos individuales, habiendo quedado en consecuencia derogado el publicado en el BOJA nº 51, de 16 de marzo de 2009.

Los procedimientos individuales se tramitarán de acuerdo con las normas comunes que se establecen en los artículos 15 y siguientes del Reg. SERCLA.

No obstante, deben tenerse en cuenta los siguientes extremos:

3.8.1. El ámbito funcional de los procedimientos individuales

El ámbito funcional de la mediación conciliación SERCLA para los conflictos laborales individuales se recoge en el artículo 4.2º del Reg. SERCLA y abarca las siguientes materias:

- Conflictos sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- Conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- Conflictos en materia de determinación del periodo de disfrute de vacaciones, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Conflictos en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Cualesquiera otros que acuerde la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

Junto a la petición principal también será objeto de mediación la pretensión retributiva o económica derivada directa e inmediatamente de la misma; supone a título de ejemplo, que un procedimiento sobre clasificación profesional no sólo versará sobre el correcto encuadramiento del trabajador, sino que las diferencias salariales que pudieran existir entre categorías podrán igualmente ser resueltas en el acuerdo que ponga fin al conflicto.

Si como se indicaba anteriormente, los procedimientos individuales ante el SERCLA sustituyen la conciliación administrativa previa a la vía judicial, debemos tener presente que el vigente artículo 64 de la LRJS, excluye, entre otras, de la conciliación previa las siguientes materias: movilidad geográfica; modificación sustancial de condiciones de trabajo; derechos derivados de la conciliación de la vida personal, familiar o laboral así como disfrute de vacaciones.

Esta exclusión tiene especial trascendencia en tanto que si bien el artículo 10.1º a) del Reg. SERCLA indica expresamente que la iniciación del trámite suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción, únicamente operará cuando la conciliación tenga carácter obligatorio de acuerdo con las disposiciones de la LRJS.

En consecuencia, en la actualidad y por directa aplicación de la LRJS, la mediación conciliación SERCLA individual presenta una dualidad en el sentido de haberse incardinado un procedimiento con carácter exclusivamente voluntario para las partes junto a los procedimientos en que necesariamente es obligatorio el requisito de la conciliación-mediación extrajudicial.

En resumidas cuentas, tendrá carácter obligatorio la mediación conciliación SERCLA en procedimientos relativos a clasificación profesional así como los de movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría así como permisos, y reducciones de jornada no vinculados al cuidado de hijos o familiares; mientras que el carácter del SERCLA será voluntario para los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodo de disfrute de vacaciones y derechos derivados de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

3.8.2. La comisión de conciliación mediación en los conflictos individuales

Al igual que ocurre para la Comisión de los conflictos colectivos, para los individuales, los miembros que han de formar parte de la misma son designados por las organizaciones firmantes del acuerdo SERCLA. Es decir, corresponde a las organizaciones empresariales y sindicales el nombramiento de los mediadores que habrán de intervenir en los distintos procedimientos que se sustancien ante el SERCLA.

No obstante lo anterior, se presentan algunas peculiaridades respecto al número de sus componentes. Si bien sigue conservando su carácter bipartito, para los conflictos individuales son únicamente dos los mediadores designados. En todo caso, habrá un miembro designado por la Confederación Andaluza de Empresarios, mientras que la representación sindical se producirá de forma alternativa entre dichas organizaciones (CC.OO. y UGT) y por el orden de prelación que se establezca por la Comisión de Seguimiento. Esta Comisión de Seguimiento acordó que para los conflictos con número par la designación sindical correspondiera a la Unión General de Trabajadores, mientras que para los conflictos impares, la designación correspondería a Comisiones Obreras de Andalucía.

3.8.3. El procedimiento de conciliación mediación individual.

Establece el artículo 26 del actual Reg. SERCLA que el escrito de inicio del procedimiento, además de los datos exigidos en el artículo 14 del mismo, habrá de incluir los siguientes extremos:

- a) Categoría Profesional y antigüedad de la persona en la empresa.
- b) Convenio Colectivo aplicable en la empresa o centro de trabajo.
- c) Especificación de la existencia de órgano de representación unitaria en la empresa o centro de trabajo.
- d) Determinación de si el sujeto que inicia el procedimiento pretende asistir acompañado de asesores.

Con respecto al escrito de inicio del procedimiento de mediación-conciliación merece efectuar algunas consideraciones:

PRIMERA: Nada se indica en el Reg. SERCLA de la sede territorial competente para conocer los diferentes procedimientos (El SERCLA extiende su ámbito a las ocho provincias de Andalucía, con la peculiaridad de Cádiz, con sedes no sólo en la capital, sino igualmente en Algeciras y Jerez) por lo que habrá de estarse a lo determinado en el artículo 10 de la LRJS, por lo que el demandante podrá elegir como órgano territorial competente el del lugar de la prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, con las reglas específicas que se establecen para los supuestos de prestación laboral en distintas circunscripciones territoriales.

SEGUNDO: La obligatoriedad de determinar con claridad la pretensión que se ejercita es consecuencia directa de lo establecido en el artículo 85.1º de la LRJS que impide al demandante variar de forma sustancial el objeto de la demanda en relación a lo solicitado en el escrito de conciliación extrajudicial.

TERCERO: La indicación en la papeleta de mediación de la intención del demandante de acudir acompañado de representante o asesor tiene como finalidad preservar los principios de igualdad y contradicción que se consagran en el artículo 17.5º del Reg. SERCLA.

CUARTO: Por último, los párrafos 2º y 3º del artículo 26 del Reg. SERCLA hacen referencia a los conflictos plurales; es decir supuestos de sucesión de reclamaciones individuales de varios trabajadores caracterizadas por la identidad del objeto litigioso; es decir, coincide parte demandada, petición, derecho subjetivo y normativa aplicable. Para estos supuestos el Reg. SERCA establece las siguientes reglas:

- La Secretaría del SERCLA puede acordar que todas las reclamaciones se sustancien en un único procedimiento plural.
- Los afectados pueden designar de forma unánime un representante común con el que se entenderán las sucesivas diligencias del procedimiento.
- Aunque la acumulación es obligatoria para las partes, cada reclamante conserva su dominio sobre el objeto de la reclamación, pudiendo en consecuencia darse distintos resultados del procedimiento para cada uno de los trabajadores afectados.

QUINTO: La nueva configuración del Reg. SERCLA ha supuesto que la sustanciación que los procedimientos de mediación-conciliación individuales

se efectúe de acuerdo con las Disposiciones Comunes que para todos los procedimientos se contemplan en el Capítulo II del Título II del Reg. SERCLA.

4. EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS SERCLA

El arbitraje es un procedimiento en virtud del cual una controversia es sometida, previo acuerdo de las partes, a un árbitro o a un colegio arbitral que tras la tramitación del oportuno procedimiento, dictarán una resolución, denominada laudo.

Frente a los procedimientos de mediación o conciliación, donde los componentes de los equipos mediadores o conciliadores ofrecen a las partes una determinada solución cuya aceptación es voluntaria o tratan de acercar las posturas de las partes, en el arbitraje, la resolución o laudo que se dicte será de obligado cumplimiento para quienes hubiesen suscrito el compromiso arbitral.

El Reg. SERCLA ofrece un sistema arbitral para la resolución de controversias laborales basado en los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa.

La característica fundamental del arbitraje SERCLA es la de la voluntariedad, lo que lo distingue de otro tipo de arbitrajes de carácter obligatorio que actualmente existen en el Ordenamiento Jurídico-Laboral (artículo 82.3º ET en relación a los procedimientos de inaplicación de convenios colectivos).

La nota de voluntariedad para las partes tiene su máxima expresión en el artículo 27.1º del Reg. SERCLA cuando establece que la instancia al arbitraje requerirá el acuerdo previo de someterse a dicho procedimiento, suscrito de forma expresa por las partes legitimadas para ello.

Frente a la voluntariedad de la aceptación del arbitraje, se impone el compromiso expreso de los firmantes de aceptar la resolución y someterse al laudo que en su día se dicte (artículo 29.2º c) Reg. SERCLA).

4.1. El compromiso arbitral

La decisión de las partes de someter una determinada controversia al arbitraje SERCLA puede producirse bien con carácter previo y alternativo al procedimiento de Conciliación-Mediación, durante su sustanciación, o con

posterioridad al desarrollo del mismo. A este respecto, debe indicarse que el artículo 19.4º del Reg. SERCLA establece para los supuestos de que el conflicto finalice sin avenencia, el ofrecimiento a las partes de la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje, como alternativa a la vía judicial.

Según establece el artículo 29.2º del Reg. SERCLA y dado el carácter voluntario del arbitraje, para que se inicie el procedimiento, será necesario que las partes suscriban el correspondiente compromiso arbitral, en el que se harán constar todos los datos que las partes estimen necesarios para el pronunciamiento del árbitro y, expresamente los siguientes:

- a) Nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones y DNI de las partes en conflicto que inician el procedimiento. En caso de actuar en nombre de una persona jurídica o de un órgano de representación de los trabajadores, se deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y/o representación con que interviene o actúa.
- b) Existencia de otros posibles interesados, precisándose en su caso quiénes son éstos y los domicilios en que puedan ser citados. En los conflictos en los que esté presente un organismo del sector público andaluz, se entenderá en cualquier caso como parte interesada la Consejería que tenga atribuida las competencias en materia de Función.
- c) Compromiso expreso de los firmantes de someterse al procedimiento y de aceptar el Laudo que en su momento dicte el árbitro, renunciando al replanteamiento de la cuestión por cualquier otro procedimiento o ante cualquier otra instancia, administrativa o judicial.
- d) Determinación, en términos claros y precisos, de la cuestión o cuestiones que se someten al arbitraje y de su ámbito personal, funcional y territorial.
- e) Propuesta de designación de árbitro por las partes, en su caso.
- f) En caso de que legal o convencionalmente procediera, acreditación de haberse agotado los procedimientos ante la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable.
- g) Cuando el conflicto verse sobre la aplicación o interpretación de una norma, deberán hacerse constar expresamente los preceptos de la misma que afecten al conflicto.

- h) En el supuesto de que se tratase de someter la resolución de discrepancias surgidas en el marco de una inaplicación de un convenio colectivo, deberá aportarse la documentación necesaria para acreditar la causa justificativa de la inaplicación.
- i) Fecha y firma.

Si el escrito adoleciese de cualquier defecto u omisión, habrá de ser subsanado por las partes, en el plazo de tres días hábiles a contar desde el siguiente a la recepción del requerimiento.

4.2. El árbitro o árbitros actuantes

En relación al árbitro o árbitros que habrán de resolver la controversia, el Reg. SERCLA efectúa las siguientes precisiones:

- Son designados y removidos, previo acuerdo unánime, por la Comisión de Seguimiento.
- El Colegio de Árbitros está integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio, expertos en materia laboral y de contrastada imparcialidad.
- Por lo que hace a la designación expresa del árbitro, se puede dar la siguiente casuística:
 - De forma expresa y conjunta, las partes pueden designar un árbitro o árbitros de entre los integrantes del Colegio Arbitral. Hecho este que se puede efectuar en el propio escrito de inicio del procedimiento arbitral.
 - Si no se efectúa designación expresa del árbitro, los servicios administrativos del SERCLA en el plazo de dos días desde la recepción del escrito de inicio, acordarán la remisión a las partes de la lista de miembros que integran el colegio arbitral, a fin de que, de común acuerdo, designen el que deba dirimir la controversia.
 - Si las partes no alcanzan acuerdo unánime en cuanto a la designación del árbitro, los servicios administrativos citarán a las partes para que comparezcan y procedan a descartar nombres sucesivamente hasta que quede uno solo, en el cual recaerá la función arbitral.

- Las partes, de mutuo acuerdo, pueden designar árbitro o árbitros ajenos al Colegio Arbitral, en cuyo caso habrán de sufragar los gastos que genere el arbitraje.
- Transcurridos 15 días hábiles sin haberse procedido a la designación de Árbitro o Árbitros o no haberse iniciado las actuaciones tendentes a tal fin, se archivará sin más trámite el expediente.
- El árbitro sólo podrá excusar su intervención en el procedimiento por causa de imposibilidad material o por entender que concurre alguna causa que justifique su abstención por afectar a su imparcialidad.
- Igualmente, las partes pueden promover la recusación del árbitro si en el transcurso del procedimiento sobreviniera alguna causa inhabilitante que pudiese alterar su objetividad, o la misma hubiese sido desconocida en el momento de la designación.
- Señala el artículo 31 del Reg. SERCLA que en los supuestos de abstención del árbitro, éste habrá de ponerlo en conocimiento de los servicios administrativos del SERCLA en el plazo de dos días hábiles desde el nombramiento, acreditando la causa, debiendo tenerse en cuenta que el rechazo sin justificación suficiente o indebidamente acreditado, supondrá el cese como miembro del colegio arbitral. Por el contrario, la competencia para conocer del incidente de recusación queda encomendada a la Comisión de Seguimiento del SERCLA que debe resolver en el plazo de dos días hábiles desde que tales extremos fuesen manifestados por alguna de las partes.
- Por último, y en relación al árbitro o árbitros actuantes, señalar que no se indica en el Reg. SERCLA cuándo procederá el nombramiento de uno o varios árbitros, dado que el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015 en su estipulación cuarta hace expresa referencia a árbitro o árbitros actuantes.

4.3. Clases de arbitrajes

El Reg. SERCLA en su artículo 34 ofrece dos procedimientos de arbitraje:

- a) El arbitraje en conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas.
- b) El arbitraje en los conflictos de intereses.

4.3.1. Arbitraje en los conflictos jurídicos

Se define en el artículo 35.1º del Reg. SERCLA como aquel que recae sobre la interpretación o aplicación de una norma jurídica laboral y para la determinación de los derechos subjetivos que se derivan de dicha norma.

El procedimiento para su tramitación se recoge en el artículo 36 del Reg. SERCLA, siendo sus notas fundamentales las siguientes:

- Se establece una primera fase de alegaciones que habrá de sustanciarse en el plazo de siete días hábiles y donde las partes formularán las alegaciones y propondrán la prueba que consideren necesaria al efecto.
- Para mejor resolver el árbitro podrá citar de comparecencia a las partes así como acordar la práctica de las pruebas que estime convenientes y todo ello con el debido respeto al principio de contradicción.
- Finalizada la fase instructora, el árbitro lo pondrá en conocimiento de las partes, dictando Laudo en los cinco días hábiles siguientes.
- El Laudo habrá de ser dictado en el plazo de veinticinco días hábiles a contar desde la nominación del árbitro, salvo que por éste se acuerde prorrogar el plazo mediante resolución motivada.
- Dictado el Laudo, se dará traslado del mismo a las partes en el día hábil inmediatamente posterior.
- Por último, indicar que el Laudo tendrá eficacia de cosa juzgada (artículo 35.2º del Reg. SERCLA)

4.3.2. Arbitraje en los conflictos de intereses

Regulado en los artículos 37 y 38 del Reg. SERCLA, el conflicto de interés es aquel que recae sobre la creación de una norma o la modificación de la misma.

A efectos prácticos, el ejemplo paradigmático en virtud del cual las partes podrían acudir a dirimir sus discrepancias en un arbitraje de intereses de los regulados en el Reg. SERCLA sería el bloqueo en un proceso de negociación colectiva.

Las características particulares de este tipo de arbitrajes son las que a continuación se detallan:

- Se establece una primera fase de instrucción del procedimiento, donde el árbitro en el plazo de siete días hábiles desde su nombramiento, señalará una comparecencia donde las partes expondrán las alegaciones en que fundamenten su petición y aportarán la documentación en que se apoye. Igualmente, el árbitro podrá convocar cuantas comparecencias estime oportunas y recabar la práctica de aquellas pruebas que considere precisas para mejor resolver.
- Concluida la fase instructora, el árbitro resuelve en el plazo de los cinco días hábiles siguientes.
- Si el conflicto fuese mixto (jurídico y de intereses), el árbitro habrá de adoptar las medidas necesarias para armonizar los preceptos que rigen el procedimiento en función de la naturaleza de las pretensiones planteadas.
- El laudo dictado tendrá eficacia de convenio colectivo.

4.4. Contenido necesario del laudo

De conformidad con el artículo 32 del Reg. SERCLA, el laudo arbitral deberá hacer constar los extremos siguientes:

- a) Identificación de las partes del conflicto y del árbitro designado para resolverlo.
- b) Identificación del objeto y ámbitos del conflicto, así como expresión de la fecha y contenido del compromiso arbitral, exponiendo con claridad y precisión los puntos sometidos a resolución.
- c) Descripción de los hechos considerados trascendentes para la resolución del conflicto.
- d) Fundamentación jurídica de la resolución, expuesta en apartados separados y debidamente motivada.
- e) Resolución del árbitro, que, en ningún caso, podrá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral suscrito.

4.5. Recursos frente al laudo arbitral

Es competencia de la Jurisdicción Social el conocimiento de las impugnaciones que de los Laudos Arbitrales puedan efectuarse, indicándose en

el artículo 33 del Reg. SERCLA que podrá efectuarse esta impugnación en el plazo de un mes y en los términos establecidos en el artículo 91.2 del ET (Los laudos relativos a la aplicación e interpretación de un convenio colectivo serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos, cabiendo específicamente el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión) y 65.4 de la LRJS (En este caso la impugnación del laudo en conflictos individuales se sustanciará por la vía del procedimiento ordinario, con un plazo de caducidad de treinta días hábiles y fundamentado en un exceso de arbitraje; haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto de mismo; vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas).

5. EFICACIA Y VALIDEZ DE LOS ACUERDOS DE CONCILIACIÓN MEDIACIÓN Y DE LOS LAUDOS ARBITRALES

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales proporcionan a las partes innumerables ventajas que se concretan tanto en la ausencia de rigidez en el procedimiento como en la posibilidad de abordar diferentes cuestiones, pero estas ventajas quedarían desvirtuadas si junto a las mismas, no se dotase a los acuerdos alcanzados en su seno de la correspondiente validez y eficacia ejecutiva.

Sentado lo anterior, deben efectuarse a este respecto, al menos, dos precisiones: la primera hace referencia a la competencia para la ejecución de los acuerdos alcanzados en los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales y de esta manera no debemos olvidar que el artículo 117.3º del texto constitucional habilita exclusivamente al Poder Judicial como órgano encargado de su ejecución al establecer que el ejercicio de la potestad jurisdiccional en todo tipo de procesos, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado, corresponde exclusivamente a los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes, según las normas de competencia y procedimiento que las mismas establezcan. La segunda cuestión se encuentra relacionada con la eficacia *erga omnes* del acuerdo alcanzado en estos sistemas y en este sentido hay que indicar que para que aquel goce de la citada eficacia se requiere que sea

suscrito por quienes ostenten la legitimación suficiente para ello de acuerdo con las normas establecidas en el Título III del ET. y en concreto en su artículo 87.

Los párrafos 1º y 2º del artículo 11 del Reg. SERCLA establecen que lo acordado en el procedimiento de conciliación-mediación como vía previa a la judicial constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación por el órgano judicial competente al igual que los laudos firmes dictados en los procedimientos de arbitraje, como sustitutivos de la vía judicial se entenderán equiparados a sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva.

Para los conflictos colectivos el artículo 156.2º de la LRJS establece que lo acordado en conciliación o mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del ET., siempre que las partes que concilien, ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas.

Dentro de los conflictos colectivos debe hacerse mención a los acuerdos alcanzados en los periodos de consultas previstos por el ET. así como a los acuerdos alcanzados en los procedimientos previos a huelga. En el primero de los casos, se requiere la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. Sobre los conflictos previos a la convocatoria de huelga, indicar que el artículo 8.2º del Real Decreto Ley 17/1977 establece que el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Por lo que hace a los procedimientos de mediación-conciliación individuales, el artículo 68.1º de la LRJS establece que lo acordado en conciliación mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal.

En cuanto a los laudos arbitrales, tanto de carácter colectivo como individual, el artículo 68.2º de la LRJS indica que se entenderán equiparados a las Sentencias firmes los dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del ET.

6. ALGUNAS NOTAS ESTADÍSTICAS DEL SERCLA EN ANDALUCÍA

A continuación y para finalizar este trabajo de aproximación al SERCLA, se exponen una serie de datos estadísticos (elaborados de forma periódica por los Servicios Administrativos y Técnicos del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales) relativos a su funcionamiento y que pueden dar una idea aproximada de la trascendencia del Sistema en el ámbito de las relaciones laborales en Andalucía.

El SERCLA inició su andadura en el primer semestre de 1999 y desde esa fecha a la actualidad se han presentado un total de 11.342 expedientes que han afectado a 1.082.700 empresas y 10.132.034 trabajadores.

Modalidades procedimentales			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Previos a la vía judicial	6.408	349.193	3.409.651
Previos a convocatorias de huelga	3.936	593.964	5.508.596
Otros	998	139.543	1.213.787

Motivación			
	Expedientes	Empresas	Trabajadores
Negociación de Convenio	1.750	604.305	4.626.954
Aplicación e interpretación de convenios	5.565	373.055	3.760.767
Aplicación e interpretación de normas	1.834	102.305	1.476.334
Modificación de Condiciones de Trabajo	1.143	1.200	130.059
Despidos colectivos y plurales	168	237	24.436
Servicios mínimos	8	585	18.598
Servicios de seguridad y mantenimiento	18	28	11.367
Acuerdo SERCLA	198	222	22.460
Impago de salarios	583	684	49.101
Períodos de consultas	8	9	1.027
Descuelgue salarial	55	58	7.158
Impugnación de convenios colectivos	10	10	3.562
Discrepancias internas Comisiones Paritarias	1	1	210

Régimen jurídico de la solución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía

Tramitaciones efectivas						
	Expedientes		Empresas		Trabajadores	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Concluido con avenencia	4.380	50,68	353.100	38,59	2.751.223	33,90
Concluido sin avenencia	4.263	49,32	562.020	61,41	5.364.888	66,10

Resultados por procedimientos				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Previos a la vía judicial	1885	39,73	2859	60,27
Previos a convocatorias de huelga	1980	63,28	1149	36,72
Otros	515	66,88	255	33,12

Resultados por motivaciones				
	Con avenencia		Sin avenencia	
	Nº	%	Nº	%
Negociación de Convenio	928	63,26	539	36,74
Aplicación e interpretación de convenios	1973	47,67	2166	52,33
Aplicación e interpretación de normas	607	45,33	732	54,67
Modificación de Condiciones de Trabajo	367	41,89	509	58,11
Despidos colectivos y plurales	75	60,00	50	40,00
Servicios mínimos	1	20,00	4	80,00
Servicios de seguridad y mantenimiento	6	50,00	6	50,00
Acuerdo SERCLA	94	56,97	71	43,03
Impago de salarios	305	67,33	148	32,67
Períodos de consultas	5	83,33	1	16,67
Descuelgue salarial	19	41,30	27	58,70
Impugnación de convenios colectivos	0	0,00	9	100,00
Discrepancias internas Comisiones Paritarias	0	0,00	1	100,00

Expedientes previos a huelga: concluidos con avenencia			
Nº	Empresas	Trabajadores	Horas de trabajo recuperadas
1.980	162.241	1.166.388	33.141.248

Arbitrajes realizados		
Nº	Empresas	Trabajadores
44	10.969	91.768

Especial mención debe realizarse al número de horas recuperadas (33.141.248) como consecuencia de la intervención del SERCLA en conflictos previos a la convocatoria de huelga cuya mediación supuso el acuerdo entre las partes y la correlativa desconvocatoria de la huelga.

Pero por encima de los datos y las estadísticas lo realmente trascendente e importante son los trabajadores y empresarios así como sus representantes; las organizaciones sindicales y empresariales; los mediadores y árbitros; y como no, los funcionarios del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Todos, unos defendiendo sus intereses —empresarios y trabajadores— y otros aportando sus conocimientos y experiencia —mediadores— para lograr el ansiado acercamiento entre las partes, han contribuido a que las relaciones laborales en Andalucía sean más avanzadas y sobre todo más eficientes.

Capítulo 5

UNA MIRADA DESDE EL PRECO A LA EXPERIENCIA DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

J. JAVIER ALONSO SANTOS

*Coordinador Jurídico del Consejo de Relaciones Laborales
(Comunidad Autónoma del País Vasco)*

SUMARIO: 1. EL “LEIT MOTIV” O IDEA-BASE DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA. 1.1. El lejano 1984. 1.2. Los objetivos compartidos y su objetivo diferencial. 2. TRES APRENDIZAJES AL HILO DE LAS TRES FASES DE LA EXPERIENCIA PRECO. 2.1. El primer PRECO y la cuestión del modelo. 2.2. El segundo PRECO y la cuestión del objetivo. 2.3. El tercer PRECO y la cuestión de la realidad. 2.3.1. Los requerimientos al PRECO. 2.3.2. Los modos de actuación. 3. UN FUTURO POSIBLE: EL SERVICIO INTEGRAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Estas breves páginas no son un análisis doctrinal complementario de los muy solventes que las preceden. La visión teórica de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, como elementos básicos del modelo de relaciones laborales existente en España, compete a la cátedra. A los prácticos nos cabe, si acaso, la aportación de otra mirada, la de la experiencia de “estar en la trinchera” de la gestión de la mediación y el arbitraje laborales. Las profesoras directoras de esta publicación han sorprendido gratamente al autor de estas líneas pidiéndole una aportación, que supone debido a que la experiencia vasca nació primero y, en cierto modo, ha hecho las veces de “decana” a fuer de más antigua. Y quizá a los 33 años que él lleva acompañándola en primera línea desde su inicio en 1984 en el País Vasco: en la concepción de los sucesivos acuerdos interprofesionales Preco y en la coordinación de sus procedimientos; un privilegio inmerecido.

1. EL “LEIT MOTIV” O IDEA-BASE DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA

La experiencia de los dieciocho sistemas de solución autónoma de conflictos laborales existentes en España (uno en cada Comunidad Autónoma más el sistema de ámbito estatal) es diferente, como lo son los respectivos acuerdos interprofesionales que los han creado y los elementos que configuran el modelo de relaciones industriales de cada ámbito. Pero todos comparten una idea-fuerza que los distingue de toda otra forma de mediación o arbitraje laborales, una especie de leit-motiv o célula musical conductora que constituye su cimiento y explica su existencia y su función. Es imprescindible destacarla porque constituye el fin primordial de los sistemas, a la vista del cual deben ser evaluados.

1.1. *El lejano 1984*

Mirar a 1984 casi da vértigo. Para los sistemas de procedimientos de conflictos es el borde de la Prehistoria. Pero debe acudirse a él porque fue el año del AES, del primer Preco y del informe de la OIT sobre el estado de la libertad sindical y de las relaciones laborales en España, publicado ya en 1985.

A la sazón nuestro Ordenamiento jurídico no dedicaba una sola línea a considerar la posibilidad de acuerdos entre las confederaciones sindicales y empresariales para establecer sus procedimientos de solución de conflictos. Estaban confiados estos en el plano legislativo a la autoridad laboral mediante el aún subsistente procedimiento de conflicto colectivo del Real Decreto-Ley 17/1977, y a sus servicios administrativos de conciliación, herederos de la función conciliatoria del IMAC, básicamente en agotamiento del trámite preprocesal requerido en la legislación procesal. Sólo (pero nada menos que) la Constitución había dejado un asidero en su consagración genérica de la autonomía colectiva de su artículo 37, cuyo debate en el Senado patentizó que dentro de ella quedaba comprendida la autotutela colectiva de las fuerzas sociales mediante la conciliación, la mediación y el arbitraje (SANTOR SALCEDO, H., *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, La Ley, Madrid, 2006, p. 79, n. 13).

En este estado de cosas, en diciembre de 1983 una misión de cuatro altos funcionarios de la OIT visitó España para efectuar un estudio exhaustivo

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

de la situación de nuestro sistema de relaciones industriales, dentro de un programa del Consejo de Administración de la entidad internacional para el conocimiento e intercambio de experiencias en el ámbito europeo. Pero evidentemente relacionado con el informe publicado en 1969, que había examinado la situación de la libertad sindical en la España de la dictadura de Franco, como reconocía su Introducción. El Informe de 1984 no fue sólo descriptivo sino también propositivo. Preocuparon sólo dos lagunas, que fueron destacadas en las observaciones finales: la falta de reconocimiento legislativo de la negociación colectiva y del derecho de huelga en la administración pública —pendía aún ante el Tribunal Constitucional el proyecto de Ley Orgánica de la Libertad Sindical— y “la ausencia de procedimientos eficaces de conciliación, mediación y arbitraje voluntario para tratar de hallar una solución a los conflictos colectivos de trabajo”, que podían “ser fruto de un acuerdo concluido entre asociaciones de empresarios y sindicatos de trabajadores”, vacío cuya rápida cobertura consideraron “importante” (Organización Internacional del Trabajo, *Situación sindical y relaciones laborales en España. Informe de una misión de la OIT*, Ginebra, 1985, p. 130).

En ese 1984 el Acuerdo Económico y Social (AES) dedicó todo un capítulo, el sexto de su título II, a pormenorizar las bases para un acuerdo de procedimientos que no llegó a materializarse; el acuerdo interprofesional de ámbito estatal ASEC tuvo que esperar hasta 1996. Pero el 26 de julio se suscribió en el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco el Acuerdo sobre Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos y la Negociación Colectiva (BOPV nº 212, de 13.12.1984), cuyo acróstico, conservado en los que le han sucedido hasta la fecha, es PRECO. El 1 de enero siguiente comenzó la aplicación de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje previstos en el Acuerdo, que duró los tres años que se fijaron como su período de vigencia.

1.2. Los objetivos compartidos y su objetivo diferencial

Este regreso a 1984 permite visualizar el objetivo primordial de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales, que los dota de sentido y los distingue de toda otra instancia u oferta de procedimientos. Está en responder a la pregunta de por qué la misión de la OIT consideró tan impor-

tante y urgente que se remediara la inexistencia de estos procedimientos de base autónoma en España.

La ventaja de la mediación como modo de solucionar conflictos de cualquier orden de la vida social, incluida la pública, es una idea ya universal, que entre nosotros bastarían para aseverarla nuestras Leyes 30/1992 en cuanto a la relación de la Administración con la ciudadanía (art. 107) y 7/2007 respecto de sus funcionarios públicos (art. 45), 5/2012 para el ámbito civil y mercantil en transposición de la Directiva 2008/52/CE, y el Plan del Consejo General del Poder Judicial de Modernización de la Justicia de 2008, base de las experiencias de mediación intrajudicial civil, penal y social.

Toda forma de procedimiento extrajudicial laboral, en especial la mediación, comparte con nuestros sistemas de procedimientos autónomos una serie de utilidades prácticas, suficientes para justificarlos, pero reduccionistas en cuanto al significado de éstos. Taquigráficamente consisten en la mejor satisfacción del derecho fundamental de acceso a la Justicia (objetivo de la Directiva 2008/52/CE), la reconducción de la conflictividad laboral en sus manifestaciones más graves (pretensión del vetusto Real Decreto-Ley 17/1977) y, sobre todo, el cambio de mirada en que consiste la moderna “mediación restaurativa”: restauración de la satisfacción de las partes en la relación jurídica que las une, más importante aún que la solución del conflicto, que es el síntoma de que la relación está enferma y peligra su supervivencia (más ampliamente en comunicación del autor en la Jornada “Presente y futuro de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales”, CEOE-CEPYME, 13.11.2014, <http://web.crl-lhk.org/verdocumento.asp?iddoc=6623>).

Todo esto es más que suficiente para justificar la existencia de toda oferta de mediaciones o arbitrajes laborales. Pero los creados y practicados por las propias representaciones sociales han de tener algo más, para que la OIT tanto los echara tanto de menos en España en 1984. La clave está en su Convenio 154, de 1981, sobre la negociación colectiva, que entre las cinco medidas de fomento de la negociación colectiva que requiere de los Estados firmantes enuncia la de que “los órganos y procedimientos de solución de los conflictos laborales estén concebidos de tal manera que contribuyan a fomentar la negociación colectiva” (art. 5.2.e). Pues los que se basen en actos de negociación colectiva como medio de solución —como la avenencia en mediación o el contrato de compromiso arbitral, alcanzados o acordados entre las representaciones laborales— no la desincentivan o desplazan, co-

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

mo sucede cuando el instrumento es el ejercicio de una potestad judicial o administrativa. Y los que sean creados por las representaciones máximas de trabajadores y empresarios, sus organizaciones interprofesionales más representativas, y aplicados por órganos en que están involucradas, además la fomentan por dos razones: porque las consolidan en su condición de interlocutores a los que el art. 7 Constitución ha situado entre los pilares básicos de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, y porque constituyen la tercera gran faceta del sistema de negociación colectiva, la “tercera pata” de ese trípode que es la autonomía colectiva reconocida en el art. 37 Constitución, integrada inseparablemente por la autonormación mediante acuerdos y convenios colectivos, el autogobierno representado por las comisiones paritarias de los convenios como administradoras de su aplicación y ese sistema de justicia autoimpartida que son los sistemas de solución autónoma de los conflictos. Sin asociación de las fuerzas sociales para la autorregulación relativa del sistema laboral no existe hoy un Estado Democrático de Derecho, y sin despliegue de las tres facetas de su reconocida autonomía colectiva no hay sistema plenamente consolidado de negociación colectiva.

Por eso el énfasis del Informe OIT 1984 en la carencia de estos procedimientos acordados por las fuerzas sociales para los conflictos colectivos: colectivos porque son los conflictos cuya solución atañe a los titulares del derecho a la negociación colectiva, los que se solucionan mediante ella; procedimientos acordados y dirigidos por la confederaciones empresariales y sindicales, porque son los que las afianza en su papel constitucional y los que consolidan el propio sistema de negociación colectiva, en línea con el Convenio 154 OIT. Los conflictos colectivos en relación con el fomento de la negociación colectiva son así el objetivo esencial y diferencial de los sistemas creados mediante los acuerdos interprofesionales. Son su credencial, lo que explica su interés público, su sostenimiento económico por los poderes públicos, la atribución de efectos extraordinarios por la legislación procesal laboral a las avenencias y laudos arbitrales alcanzados en ellos, y su precedencia sobre todo otro instrumento extrajudicial laboral.

No se comprende, dicho sea de paso, el empeño del borrador de anteproyecto de ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo, Seguridad Social y Salud Laboral, conocido en la primavera de 2014, en elevar la mediación y arbitraje a la condición de una de las tres funciones esenciales de la Inspección, en competencia con estos sistemas y en contra de la Recomen-

dación de la OIT nº 81, cuyo apartado 8 dice desde 1947 que “las funciones de los inspectores del trabajo no deberían incluir las de conciliador o árbitro en conflictos del trabajo”.

Este engarce con el asentamiento del sistema de negociación colectiva es el punto de conexión de los sucesivos acuerdos Preco con el Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como el de algunos otros acuerdos autonómicos con instancias equivalentes. La primera tarea del Consejo vasco, que inició su actividad en 1982, fue preparar las bases para un acuerdo sobre procedimientos de conflicto, que se negoció en su seno entre 1983 y 1984, como lo han sido los otros dos acuerdos PRECO que se han escalonado en el tiempo en 1990 y 2000. Y es el motivo de que su infraestructura sea el propio Consejo por encomienda de sus organizaciones firmantes, miembros a su vez de la institución.

2. TRES APRENDIZAJES AL HILO DE LAS TRES FASES DE LA EXPERIENCIA PRECO

Afirmado lo común a todos los sistemas de procedimientos autónomos, cabe intentar una mirada a la experiencia del PRECO, estrictamente personal del autor, desde su perspectiva de responsable técnico, que al hilo de cada etapa puede organizarse alrededor de las ideas del modelo de procedimientos, del objetivo del sistema y de los requerimientos y límites de la realidad.

2.1. El primer PRECO y la cuestión del modelo

El Consejo (o CRL) nació en 1981 como imagen a escala del Conseil National du Travail de Bélgica, cámara social de concertación social y de gobierno bipartito del sistema de relaciones laborales. Artífice de los acuerdos interprofesionales que han sido hasta hoy la base de la legislación laboral belga, es la cima de su sistema de negociación colectiva, y en él residen las comisiones paritarias sectoriales en cuyo seno se celebran los convenios colectivos de sector. Estas comisiones son organismos públicos de base paritaria, cuya presidencia, con función de moderación, se encomienda a una persona competente en temas laborales, en la práctica un/a funcionario/a de alto nivel de un cuerpo especial de su Ministerio de Trabajo (Ley de 5.12.1968 sobre

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

convenios colectivos de trabajo y las comisiones paritarias, Moniteur Belge de 15.1.1969).

Además de negociarse en su seno el convenio sectorial, cada comisión tiene un órgano reducido, igualmente paritario y moderado por el mismo presidente/a, que efectúa la conciliación de los conflictos colectivos laborales que surjan en las empresas de su sector. Esta conciliación, en que las partes del órgano colaboran con la presidencia para ayudar a los sujetos en conflicto a alcanzar un acuerdo, conseguía altísimas cotas de éxito, y en ella se miró el primer PRECO. Su procedimiento estrella quiso ser una conciliación igualmente de base sectorial y paritaria, en que a falta del presidente/a permanente que moderara, actuaría en cada caso una persona de un listado de profesionales independientes, consensuado unánimemente por las organizaciones firmantes del acuerdo interprofesional.

Fieles a la trilogía clásica laboral de la conciliación/mediación/arbitraje, junto a esta conciliación se instituyeron una mediación y un arbitraje practicados por una persona del listado correspondiente, inspirados en la experiencia anglosajona (especialmente estadounidense en cuanto al arbitraje). La mediación ofrecía la particularidad de finalizar con una propuesta a las partes, en la línea de su definición por la doctrina clásica iuslaboralista (nada coincidente con la elaborada años después por las sucesivas escuelas norteamericanas de Psicología Social, que han marcado el presente de la mediación en todo el mundo).

La mediación apenas funcionó, no se correspondía con la mentalidad de aquellos años, y el arbitraje tuvo una aplicación moderada, como la ha tenido siempre en los sucesivos PRECO en comparación con los otros dos procedimientos. En cuanto a la conciliación, hubiera sido una buena idea de no haber olvidado que Euskadi no es Bélgica. Los sindicatos integrados en cada comisión de conciliación, en una disputa por su espacio que no era entonces ni remotamente tan agria como ha llegado a ser en Euskadi desde el final de los 90, polemizaban con la representación patronal del órgano más que las propias partes del conflicto entre sí. Sobra decir que el balance fue negativo, y que hubo que aprender que los modelos de relaciones industriales son sistemas integrales, no caracterizados sólo por el decisionismo de la norma sino, entre otras cosas, por la índole de las prácticas y de sus actores. Los trasplantes laborales no funcionan siempre.

Escarmentados, este modelo de conciliación en comisión fue suprimido en la negociación del segundo acuerdo PRECO, suscrito el 22 de junio de 1990 (BOPV nº 131, de 3.7.1990). Junto al arbitraje se diseñaron una conciliación y una mediación sobre la misma concepción de que las partes elijan a una de las personas del listado de profesionales acordado por las organizaciones signatarias, con la única diferencia de que en la conciliación no se efectuaba la propuesta que se encomendaba, en cambio, al mediador o mediadora. Esta modalidad de mediación pasó a ser enseguida el procedimiento preferido por las representaciones sindicales, promotoras de la gran mayoría de las solicitudes, al posibilitar la exteriorización documental del criterio del mediador/a, con impacto frecuente en el proceso judicial ulterior cuando la propuesta no era aceptada por ambas partes. Y originó a la par un grado apreciable de resistencia a su apertura por las direcciones de las empresas.

Esto motivó que en la negociación del todavía vigente tercer acuerdo PRECO, de 16.2.2000 (BOPV nº 66, de 4.4.2000), en el que se mantiene el mismo esquema y distinciones del PRECO de 1990, se flexibilizara la conciliación al posibilitar expresamente su transformación en mediación (y de ésta en arbitraje) en cualquier momento si lo acuerdan las partes. De este modo, en especial desde 2005 a raíz de una instrucción de las organizaciones firmantes de que los servicios recomendaran a las partes elegir en caso de duda esta conciliación flexible, que permite que sea al final cuando las partes decidan sobre la conveniencia de que se les formule una propuesta escrita, la conciliación ha pasado a ser el procedimiento mayoritario. Una conciliación a la que se le acomoda más el nombre de mediación, entendida al estilo de las modernas escuelas dominantes.

Este modelo del PRECO, basado en la intervención en todo procedimiento de un o una profesional independiente, elegida de mutuo acuerdo por las partes entre un listado único, contrasta fuertemente con casi todos los demás sistemas existentes en España. Poco después de que se suscribiera en Euskadi el segundo PRECO en 1990, se alcanzó en Cataluña el Acuerdo Interprofesional que creó su Tribunal Laboral. Durante mucho tiempo, su modelo se basó en dos procedimientos, conciliación y arbitraje. Este, practicado por profesional elegido/a por las partes de un listado similar al del PRECO. La conciliación, efectuada por una Comisión del propio Tribunal constituida por cuatro miembros nombrados para cada caso por el propio servicio, dos

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

de la patronal catalana y uno por cada sindicato integrado en el tribunal, CCOO y UGT. Mucho más adelante se añadió una posibilidad de mediación, practicada después de la conciliación por un órgano similar, que efectúa una propuesta como en el PRECO.

Esta conciliación ha recordado siempre al autor a la oficina de conciliación de las Comisiones paritarias belgas, y ha tenido un éxito mantenido. Aunque la ausencia del presidente imparcial hace que su origen deba de estar, en realidad, en los burós de conciliación de los Conseils de Prud'hommes franceses, no tan exitosos como los belgas. Como en unos y otros, se trata de verdaderas comparecencias de las partes ante un órgano que, de ordinario en una sola sesión, trata de conducirles al acuerdo a base de sumarlas a un parecer común presentado a ellas por los miembros de la comisión. Su fuerza atractiva está seguramente en la credibilidad de una fórmula en la que coinciden conciliadores que representan a las tres organizaciones mayoritarias en Cataluña, dos sindicales y una empresarial. Coincidencia que es estimulada por la estabilidad de los integrantes de cada comisión, que facilita su experiencia conjunta como órgano.

Esta es la diferencia con el caso de Euskadi. En el PRECO fracasó una conciliación en que las representaciones de las organizaciones firmantes deban colaborar y aunar posturas para ayudar a las partes en conflicto. Las características de ambos modelos de relaciones industriales son totalmente distintas, lo que confirma la deducción anterior de que los sistemas de procedimientos deben adaptarse a su terreno y no confiar en la simple importación de fórmulas ajenas. En Euskadi se ha optado por una conciliación o mediación muy diferentes, en que un/una profesional independiente trabaja con las partes al estilo de la mediación practicada en ámbitos no laborales como el familiar o civil, en un número más o menos amplio de sesiones de examen del conflicto mediante el diálogo con ellas y entre ellas. El formato es más extenso en el tiempo y genera una mayor ocupación del profesional, que tiene su traducción lógica en el coste de cada procedimiento, aunque tiene la ventaja de primar más la búsqueda conjunta de la solución del conflicto, en línea con el fomento de la negociación colectiva.

Los sistemas de las demás Comunidades Autónomas y el de ámbito estatal surgieron después, con la vista puesto en uno y otro. Interesó inicialmente más la idea de Cataluña, y hasta se copió su denominación en varias Comunidades. El modelo del PRECO sólo fue seguido directamente en Galicia. El pri-

mer ASEC (ASAC desde su 5ª edición) fue un híbrido en que cada parte elige un/una profesional, pero lo hace de sendos listados, sindical y empresarial, que los convierte en una especie de comisión reducida, aunque no estable como en Cataluña y otros organismos que siguieron su modelo. Su evolución va haciendo que sea cada vez más frecuente que las partes elijan sólo un/una profesional, al estilo del PRECO. Otros sistemas, surgidos después del primer ASEC de 1996, han seguido de cerca su modelo.

2.2. *El segundo PRECO y la cuestión del objetivo*

Con el segundo acuerdo interprofesional, que aguantó diez años, entre 1990 y 2000, la experiencia PRECO entró en su fase definitiva, que se prolonga ininterrumpidamente hasta hoy en dos etapas, el PRECO-II y el actual. La base de la primera fue, como se ha dicho, la lista única de profesionales independientes, separados/as en conciliadores/mediadores y árbitros. Su aval y su principal haber en el conflicto era y sigue siendo dos cosas: el reconocimiento por todas las organizaciones firmantes (Confebask como gran patronal vasca y las cuatro confederaciones sindicales más representativas) de su condición de personas expertas, profesionalmente maduras y con una acreditada imparcialidad; y la confianza depositada por las propias partes de cada conflicto al elegir a una de ellas y hacerle así “su” conciliador/a, mediador/a o árbitro/a.

Ese doble factor ha tenido que ser la base del alto índice de solución de conflictos colectivos de estas conciliaciones o mediaciones dirigidas por profesional elegido/a por las partes. Ha estado siempre (salvo momentos puntuales) por encima del 50%. A la fecha de cierre de este comentario, comienzo de diciembre de 2014, 52,5%.

Pero el sistema tenía y tiene un inconveniente: en el PRECO el arranque de una conciliación o mediación con intervención de profesional es tan voluntario como el sometimiento a arbitraje, como en la concepción habitual de la mediación en esferas no laborales. Sólo prevé una excepción a ello, la del inicio de una mediación por el solo deseo de la mayoría de una parte en dos casos: cuando la negociación de un convenio colectivo lleve dos meses suspendida a los seis meses de haberse iniciado, o cuando un convenio colectivo lo haya establecido así. Inicio unilateral que casi nunca ha sido necesario efectuarlo así en tales casos, a pesar de que tales cláusulas son frecuen-

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

tes en nuestros convenios. La simple existencia de la cláusula “normaliza” el inicio del procedimiento.

Como efecto de esa voluntariedad ordinaria para ambas partes, en la etapa del PRECO-II el inicio de la actividad de cada procedimiento consistía en que el servicio convocaba a las partes sólo para constatar el deseo mayoritario de ambas de iniciar formalmente uno de los tres procedimientos, y estimularlas en lo posible a que así lo hicieran en beneficio de la solución de su conflicto. En caso negativo la actividad concluía ahí, y un número apreciable (un 30% más o menos) de las solicitudes no daba lugar a la intervención de un/una profesional.

Estas solicitudes eran, a su vez, sólo una parte minoritaria de los conflictos colectivos: los servicios de conciliación de la autoridad laboral y el propio procedimiento del Real Decreto-Ley 17/1977 se mantenían ahí, como medios habilitados para agotar la conciliación previa preceptuada como requisito preprocesal en paridad con las vías creadas por los acuerdos interprofesionales, y absorbían una parte muy importante de los conflictos que se promovían con la idea predeterminada de acudir a la instancia judicial. El techo del PRECO quedaba así reducido a unos 100 procedimientos por año, una cifra muy baja.

Se recapitó entonces sobre el objetivo que debe tener un sistema de procedimientos. La idea arrancó de la observación hecha al autor por uno de los redactores del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990. Se extrañó de que no hubiéramos empleado la posibilidad de reservar para el PRECO el agotamiento de la conciliación previa preceptiva que nos habían querido ofrecer en sus artículos 63 y 153. Caímos en cuenta entonces de que “asumir” no es compartir, sino recabar una función para uno mismo. Y que la misión de los sistemas creados por acuerdos interprofesionales es atraer hacia sí toda la conflictividad colectiva, por su relación instrumental con el asentamiento de la autonomía colectiva y el impulso de la negociación colectiva, según lo expuesto más arriba. Esta fue la primera lección de la etapa del PRECO-II, y dio lugar a que el PRECO de 2000 efectuara esa reserva, secundada por la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma mediante una instrucción para sus servicios, que tuvo a bien publicar en el BOPV (nº 181, de 20.9.2000) por su trascendencia para los agentes del mundo laboral.

La segunda enseñanza, también relacionada con el objetivo, fue que no cabe poner puertas al campo. El campo son las necesidades que los suje-

tos de la realidad laboral experimentan respecto de los sistemas de procedimientos. Una amplia mayoría de los convenios colectivos negociados en el País Vasco, tanto de sector como de empresa, contiene cláusulas acerca de los procedimientos del PRECO. Muchas de ellas nos sorprendieron porque pretendían del PRECO-II lo que no poseía. Era un sistema para conflictos colectivos, obviamente laborales, sobre la base de la voluntariedad de sus procedimientos. Y un número muy significativo de dichos convenios estableció compromisos de arbitraje para determinados desacuerdos (sobre todo, los de su respectiva comisión paritaria), o extendió los procedimientos a los conflictos individuales, o llegó alguna vez a pretender aplicarlos, dentro del sector público, al personal funcionario y al personal estatutario. A todo ello consideró necesario responder el tercer acuerdo PRECO, de 2000, como comentamos seguidamente.

2.3. *El tercer PRECO y la cuestión de la realidad*

La etapa actual, que dura ya casi 15 años, podría ser llamada, para bien o para mal, "de la realidad". Nos ha enseñado que hay que estar a ella en cuanto a las demandas a las que responder, la disposición de las partes para convenir y los modos consecuentes con los que actuar. A esto responden los dos apartados siguientes.

2.3.1. Los requerimientos al PRECO

¿Cómo respondió el PRECO de 2000 a las muchas cláusulas de convenios colectivos que pretendían emplearlo para conflictos o mediante compromisos no imaginados en él? Aceptándolo hasta el punto que pareciera razonable, a base de estipular (punto 6) que estas particularidades en convenios o acuerdos colectivos se entenderían como parte del propio Acuerdo PRECO (sólo a efectos de tales convenios, obviamente) cuando lo admitiera de modo unánime la Comisión Paritaria del acuerdo interprofesional.

La fórmula era alambicada, sin duda. No cabe entrar en sus razones por falta de espacio, pero tenían que ver con los efectos reservados por la normativa procesal a los procedimientos basados en acuerdos interprofesionales. Podrían haberse incluido los conflictos individuales, sin más, en el objeto del

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

Acuerdo. Pero esa decisión no estaba ni mucho menos clara, y los hechos lo confirmaron.

La Comisión Paritaria del PRECO fue supervisando, según se detectaban en los sucesivos convenios colectivos, compromisos de arbitraje y propósitos de emplear los procedimientos en conflictos individuales. Los examinó según un criterio general convenido: admitir los compromisos de arbitraje que aparecieran en convenios de empresa y no en convenios de sector (salvo los consistentes en arbitrar los desacuerdos de las comisiones paritarias de éstos); y los conflictos individuales sobre interpretación o aplicación del convenio, a condición de que fueran examinados primero conjuntamente por la dirección de la empresa y la representación del personal, para no desplazar a los negociadores.

¿Qué sucedió con los compromisos de arbitraje convalidados? Que sólo fue necesario recordarlos (e imponerlos) en tres ocasiones en que la parte no solicitante se negó a suscribir el acta de sometimiento a arbitraje ante la persona responsable de nuestro servicio. Como las fórmulas de asunción de la obligatoriedad de la mediación, su mera existencia "normaliza" el uso de los procedimientos sin que suela ser necesario recordarla.

Pero las cláusulas sobre conflictos individuales resultaron inoperantes. Sólo la de un convenio de gran empresa ha dado lugar a una media de dos solicitudes por año, siempre en relación con conflictos plurales como los de promoción profesional. Nos percatamos así de que en el País Vasco no hay una demanda real de mediaciones de conflictos individuales, por lo menos no las mediaciones "extensas" con un profesional que el PRECO podría ofrecer, dada la inviabilidad de órganos paritarios por el acusado antagonismo que registran en Euskadi las relaciones entre los agentes sociales, tanto entre los empresariales y los sindicales como sobre todo entre éstos. Con pleno respeto de las iniciativas de otros sistemas en tal sentido, la opinión del autor sigue siendo que la atención y los medios, siempre limitados, deben seguir centrados en lo colectivo, que es lo que entronca directamente con la finalidad de los sistemas y lo que constituye su aportación diferencial.

Y ¿qué ha pasado con los conflictos colectivos del personal funcionario y estatutario? Las cláusulas no se reiteraron en el tiempo. Pero año tras año se han venido formulando solicitudes de conciliación o mediación. Las del personal laboral de sociedades, organismos y administraciones públicas han sido tramitadas siempre del modo ordinario, porque el PRECO, a diferencia

de otros acuerdos, no ha excluido nunca ninguna categoría de quienes encajen en la definición legal de empresarios, y no hay argumento jurídico que impida hoy su empleo respecto de este personal. En cuanto al personal funcionario o estatutario la cuestión es diferente, al tratar el PRECO de conflictos laborales y no haber sido llevado a la práctica —lamentablemente— el artículo 45 EBEP. Pero no se ha encontrado obstáculo para invitar a las partes a emplear voluntariamente los procedimientos como elemento auxiliar de la negociación de avenencias entre ellas, con los efectos que pueda procurarles su respectiva capacidad negocial. El PRECO ni otorga ni quita efectos jurídicos a las avenencias o compromisos arbitrales: los ponen la capacidad jurídica y la voluntad de las partes, sin que pueda viciarlos la herramienta de la que decidan auxiliarse.

Esta es, por cierto, la base de que la disposición adicional 1ª de los sucesivos acuerdos ASEC y del actual ASAC haya establecido siempre que corresponde a las partes elegir de mutuo acuerdo el sistema de procedimientos si su conflicto pudiera someterse tanto al sistema estatal como a uno autonómico. Otro sabio no poner puertas al campo.

2.3.2. Los modos de actuación

La decisión de asumir la condición de único procedimiento para el agotamiento del requisito preprocesal respecto de los conflictos colectivos significó lógicamente una multiplicación de las solicitudes. De un escenario de 100 anuales se pasó a uno de casi 400, que en los últimos años y a raíz de la reforma laboral de 2012 sobrepasa con creces esa cifra (a final de 2014 se acercarán a 600). Pareció necesario que no todo ese volumen de solicitudes pasara a manos de conciliadores o mediadores profesionales, visto el modelo “extenso” con el que se practican en el PRECO; y que el procedimiento comenzara por una intervención enmarcadora del propio servicio a través de su responsable en cada territorio de la Comunidad Autónoma. Es una especie de fase inicial a la que se llama “encuentro conciliatorio”. Es similar al que ya se hacía para constatar la existencia de la voluntad mayoritaria de cada parte para iniciar una conciliación o mediación, pero ahora de asistencia obligatoria, como derivada de la asunción exclusiva del agotamiento del trámite preprocesal; y reforzado con un verdadero carácter de conciliación para los casos en que se pueda llegar a avenencia en una sola sesión o en

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

que la falta de voluntad de una o de ambas partes impida dar paso a un procedimiento más exigente como la conciliación o mediación con profesional elegido por ellas. La fase inicial se obvia cuando se conoce el deseo de las dos partes de iniciar directamente un procedimiento de esa clase.

Existen, así, dos niveles muy distintos de intervención. El encuentro conciliatorio es un elemento depurador, en el que se queda un 70% o 75% de las solicitudes, unas por lograrse avenencia (con oscilaciones importantes, en un 20% de ellas) y las demás por no alcanzarse acuerdo para el inicio de un procedimiento con profesional.

El nivel intenso es el de estos procedimientos con profesional, cuyo número suele mantenerse constante. En los últimos años el de solicitudes se ha incrementado notablemente, a causa del deterioro de las relaciones laborales en las empresas y sectores, que en el País Vasco se ha extremado en los años de las últimas reformas laborales, como medio de luchar contra ellas o contra las medidas empresariales adoptadas a su amparo. Baste decir para estimar el grado de ese deterioro que a comienzo de diciembre de 2014, cuando se efectúa este comentario, el número de trabajadores que han perdido la protección de cualquier convenio colectivo, por expirar la ultraactividad del que les afectaba y no existir uno superior, es de 92.000, el 16% del personal protegido antes por convenios. El efecto sobre el PRECO de esta expiración de los convenios ha sido la multiplicación por tres del número de solicitudes de procedimientos en 2013 respecto de la media de los años anteriores, que se concentraron en su segundo semestre, a partir del transcurso del año de ultraactividad contado desde la publicación de la Ley 3/2012.

La consecuencia de esta multiplicación de solicitudes ha sido la celebración de un número igualmente extraordinario de encuentros conciliatorios de escasísima utilidad, ya que ninguna de las dos partes podía pretender otra cosa que una clarificación judicial de la más que incierta situación originada por la nueva norma. Consecuentemente el porcentaje de solución de conflictos se desplomó en 2013. ¿Afectó a las conciliaciones y mediaciones con profesional? En modo alguno: su número ha descendido al crecer la desconfianza entre las partes, que dificulta que acuerden su inicio. Pero su tasa de efectividad, en un ambiente general poco propicio, sigue siempre por encima del 50%. ¿Es mérito de los profesionales designados para tales conciliaciones o mediaciones? En parte sí, pero seguramente es más el efecto de la disposición de las partes a involucrarse voluntariamente en un procedimien-

to de esta clase, por interesar a cada una solucionar el conflicto con rapidez y/o mediante un acuerdo aceptable, en vez de mediante vías judiciales.

Esta es la realidad aprendida, muy obvia por otra parte: no hay fórmulas mágicas: la mediación no tiene espacio cuando una de las partes no tiene interés en apostar nada porque el conflicto se solucione. En el País Vasco esto es hoy desgraciadamente frecuente.

3. UN FUTURO POSIBLE: EL SERVICIO INTEGRAL A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sin duda, el PRECO de 2000 debe ser reexaminado tras casi 15 años. La realidad laboral ha experimentado desde entonces una transformación trascendental a la que debe responder. El grado de confrontación sindical-patronal e intersindical no ha permitido concluirlo. Sin perjuicio de ello, y en cierto modo como compensación, el Consejo de Relaciones Laborales viene aplicando desde 2009, a través de las sedes territoriales que gestionan dichos procedimientos, un plan para respaldar la negociación colectiva de otra manera que con la sola oferta de los procedimientos PRECO cuando surgen desacuerdos en ellas. Puede encontrarse una exposición detallada en la comunicación ya citada, presentada en la Jornada "Presente y futuro de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales".

Esta es su raíz: si los procedimientos son esenciales para consolidar el sistema de negociación colectiva (Convenio 154 OIT), la casa que los ofrece, el Consejo de Relaciones Laborales, resulta ser la de las organizaciones que lo integran, responsables directas de la negociación colectiva sectorial e indirectas de la restante. ¿Por qué no transformarlo, así, en la casa de la propia negociación colectiva?

De esta manera, más de 60 comisiones negociadoras de convenios sectoriales han venido reuniéndose en las sedes territoriales, y más de 50 comisiones paritarias de dichos convenios se han residenciado en ellas. No se trata de una simple utilización de locales. Casi siempre tales negociaciones son moderadas por un/a profesional de los listados del PRECO o por la persona responsable de la sede, en funciones de secretaría de actas y de acompañamiento del proceso negociador, incluida cuando procede y las circunstancias lo permiten una actuación proactiva que podría llamarse mediación

Una mirada desde el PRECO a la experiencia de la solución autónoma...

informal. Las partes negociadoras valoran el carácter neutral del ámbito y el cambio positivo del clima de las negociaciones que favorece este modo de acompañarlas. La tendencia es creciente, abarca la gran mayoría de las negociaciones sectoriales y no se extiende a las de empresa por la imposibilidad evidente de acogerlas.

Pero negociación de convenios y solución de conflictos son dos de las patas del trípode: falta la administración de los convenios que efectúan sus respectivas comisiones paritarias. Desdeñadas hasta hace poco por supuestamente inoperantes, respaldadas decididamente por las leyes de la reforma laboral, la experiencia del CRL es que desarrollan una vida activa, y rica en acuerdos, cuando son igualmente acompañadas y asistidas. En ellas, el acuerdo unánime en interpretación del convenio o en el examen de las comunicaciones que reciben, como los acuerdos de inaplicación del convenio, no es una rareza, sino cosa habitual; en alguna, prácticamente la regla general.

Domiciliadas en las sedes del Consejo, se encargan éstas de su secretaría administrativa (recepción y tratamiento de su correspondencia, conservación de sus archivos, tramitación de las consultas o comunicaciones que se les dirijan, convocatoria de sus sesiones, comunicación de sus acuerdos) y cuando lo desean de su secretaría técnica, a cargo de la persona responsable de la sede territorial (moderación de sus sesiones, elaboración de sus actas y asesoramiento técnico en sus deliberaciones).

Para facilitar el desempeño de las funciones de sus miembros, cada comisión paritaria posee algo semejante a una "sede virtual" en la aplicación informática, a la que accede cada miembro a través de internet mediante un acceso estrictamente personal. En esa sede encuentran todos los documentos que se han presentado a la comisión o que ha generado ésta desde el comienzo de su actividad, clasificados por los artículos del convenio relacionados con cada uno, para facilitarles el recuerdo o conocimiento de todo precedente sobre una cuestión concreta, incluidos los de las comisiones de los convenios que hayan antecedido al vigente. Y un historial de las solicitudes recibidas y de las actuaciones de la comisión, en tramitación o ya archivadas, a las que van asociados los documentos respectivos.

Esto facilita la "recuperación de la memoria" de la propia comisión, la coherencia de su actividad en referencia a toda decisión que haya podido ser adoptada en épocas anteriores, y la persuasión de sus miembros de que una

comisión paritaria no es un ente ficticio que la ley exige tener previsto, sino un órgano cuya actividad es trascendente, lo que depende de la voluntad de sus miembros de que así sea.

Las comisiones paritarias adquieren así relevancia como órganos imprescindibles para velar por la efectividad de su convenio, reforzar el papel de las organizaciones representativas respecto de las empresas y trabajadores del sector, incrementar la interlocución entre ellas al autorresponsabilizarse conjuntamente de su convenio, y permitir el examen de los problemas del convenio en una fase exenta de la tensión propia de su renegociación, que la facilita cuando llega el momento de renovarlo. Con todo ello vienen a participar de una especie de negociación permanente de perfil bajo, obviamente no modificativa sino administradora del convenio, que enlaza en un continuo con la de alto alcance de renovación del convenio a su vencimiento. El propio sistema de negociación colectiva progresa así hacia su consolidación.

Estas tres facetas, negociación de los convenios, aplicación de ellos y abordamiento de los conflictos colectivos, constituyen la idea de servicio integral a la negociación colectiva, que es el objetivo hacia el que en el País Vasco su Consejo de Relaciones Laborales está tratando de avanzar.

Capítulo 6

EXPERIENCIA PRÁCTICA DE LA ACTIVIDAD DE LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN EUROPA

JUAN CARLOS LÓPEZ GONZÁLEZ

Director de Relaciones Laborales de IBM y mediador de la Fundación SIMA

SUMARIO: 1. ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS. 2. APROXIMACIÓN A LOS MODELOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS. 2.1. Bélgica. 2.2. Portugal. 2.3. Holanda. 2.4. Finlandia. 2.5. Noruega. 2.6. Reino Unido. 2.7. Irlanda.

Durante los últimos años los procedimientos no judiciales de solución de conflictos laborales están resultando objeto de atención y estudio en el ámbito europeo. Es probable que este creciente interés venga provocado, en parte, por el estallido en 2008, y su posterior desarrollo en los años sucesivos, de la crisis económica mundial, que ha supuesto, tanto a nivel global como europeo, un considerable incremento de la conflictividad laboral, como consecuencia directa del alto impacto que dicha crisis ha tenido en el ámbito de las relaciones laborales.

Las nuevas medidas de gobernanza económica adoptadas en la UE a raíz de la crisis han tenido un variado impacto en los distintos Estados miembros y en sus sistemas de relaciones laborales. Las medidas de carácter laboral adoptadas en muchos países europeos (reducciones salariales, eliminación o reducción de beneficios sociales, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, despidos colectivos, etc...) han incrementado sustancialmente la conflictividad laboral.

En este contexto, la atención y estudio que en numerosos países europeos se viene prestando acerca de los modelos de solución extrajudicial de

conflictos, como un medio perfectamente válido y eficaz para una obtener una solución más rápida, efectiva y menos costosa de los conflictos laborales, constituye una relevante noticia que, pendiente de analizar futuros desarrollos, podría anticipar un nuevo modelo de relaciones laborales, en el que la solución autónoma de conflictos adquiriese un valor relevante, y no tan solo un recurso anecdótico y minoritario, en la solución de los conflictos laborales.

El tiempo dirá si esta tendencia se consolida o no. Entre tanto, este estudio pretende ofrecer una somera y breve panorámica de cuál es la situación de las soluciones extrajudiciales de los conflictos laborales en algunos países europeos.

Los países seleccionados lo han sido a mero título de ejemplo, sin ánimo de pretender un análisis exhaustivo, lo que requeriría otro ámbito y contexto, y habiendo tratado únicamente de seleccionar países de diferentes ámbitos legislativos y culturales, que nos permitan tener una visión panorámica del asunto tratado.

1. ALGUNAS CONSIDERACIONES PREVIAS

Podría decirse, como premisa de partida, que la diversidad es el rasgo más esencial en la ordenación jurídica de los medios de prevención y resolución de controversias laborales en Europa.

Sin embargo, y como ya ha quedado dicho en la introducción al capítulo, es también cierto que se aprecia un creciente interés, en el ámbito europeo y en los últimos años, en promover o potenciar mecanismos de solución de conflictos alternativos al judicial.

La propia Comisión Europea publicó en abril de 2002 un documento de debate sobre las modalidades alternativas de solución de conflictos. En julio de 2004 la Comisión decidió crear un Código de Conducta de los mediadores, que fue aprobado por una amplia mayoría de expertos en mediación y adoptado en octubre de 2004 por la Comisión y sometido al Parlamento y el Consejo europeo como directiva marco sobre la Mediación.

La propia Comisión Europea ha mostrado su intención de consultar a los agentes sociales sobre la necesidad de instaurar, en el nivel europeo, meca-

Experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma...

nismos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos de trabajo.

Dentro de este creciente interés, generalizado a nivel europeo, es también una realidad que algunos países se destacan por mostrarse más abiertos a estos modelos de solución de conflictos y disponen desde hace más tiempo de medios más desarrollados para la solución de los mismos (como Suecia, por ejemplo).

En este contexto, y como muy acertadamente ha señalado el profesor Valdés dal-Ré, los mecanismos de solución autónoma o extrajudicial de conflictos deben considerarse hoy como una expresión más de la autonomía colectiva en las relaciones laborales. Los medios a través de los cuales trabajadores y empresarios deciden resolver sus controversias laborales de un modo no judicial constituyen una manera genuina de expresarse dicha autonomía.

En cuanto a los métodos o medios para la resolución de conflictos, debe decirse que, tanto la conciliación, la mediación como el arbitraje, constituyen vías para resolver y solucionar todo tipo de conflictos, ya sean jurídicos, como económicos o de intereses.

En muchos ordenamientos europeos, la negociación colectiva constituye la fuente más directa de aplicación de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos; son los propios acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos los que reglamentan los procedimientos de mediación y conciliación e, incluso, crean los órganos que gestionan estos procedimientos. España es un buen ejemplo, en este sentido.

En otros países, en cambio, estos mecanismos se crean y regulan a través de Ley (Inglaterra, Grecia).

En la práctica totalidad de países, sin embargo, las instituciones de mediación y conciliación están constituidas paritariamente por empresas y trabajadores.

Es de destacar también que los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje suelen tener un mayor impulso y protagonismo en aquellos países que carecen de una jurisdicción social especializada (Inglaterra, Holanda, Irlanda). Sin embargo, en países con jurisdicciones laborales específicas y arraigadas la incentivación del uso de soluciones autónomas de conflic-

tos se ha visto frenada o limitada precisamente por el gran peso y tradición de las vías judiciales (países mediterráneos en general).

Otro aspecto a destacar es que las políticas de Estado parece que están tratando de promover y estimular en los últimos años los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos. Dicho estímulo se hace de modos diversos:

- ya sea creando órganos administrativos o de otro tipo para la solución no judicial de conflictos (Bélgica, Finlandia, Dinamarca);
- o bien, sufragando con fondos públicos instituciones creadas de modo privado través de acuerdos interconfederales (España);
- o, en una tercera vía, la decisión de las partes en conflicto de acudir a vías extrajudiciales o judiciales puede depender mucho de las ventajas que cada una de las vías les pueda reportar: por ejemplo, que la legislación del país reconozca o no la naturaleza de título ejecutivo del acuerdo alcanzado en vía no judicial.

En palabras nuevamente del profesor Valdés Dal-Ré: *“la revalorización de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos (en los últimos años) es, en gran medida, el resultado de la progresiva afirmación y consolidación de una cultura laboral de cooperación, concertación y diálogo social, en detrimento de las de conflicto, oposición y rivalidad.”*

La flexibilidad y rapidez de los procedimientos autónomos (frente a la lentitud y rigor de los procesos judiciales) parece estar también ayudando a esta tendencia, además de ofrecer soluciones, no de aplicación estricta del derecho, sino de ponderación de los intereses en juego por cada una de las partes, a fin de ofrecer una solución “de justicia” y no estrictamente jurídica.

Cabe reseñar también que en la práctica totalidad de los países europeos (con alguna matización en el caso de Francia) el acceso de las partes a los procesos de solución autónoma para la resolución de sus controversias laborales está basado en el principio de voluntariedad.

Por último, y en esta visión genérica del panorama europeo, debe ponerse de manifiesto que en la mayoría de países, la solución autónoma de conflictos tiene una triple dimensión; mediación, conciliación y arbitraje:

- en la mediación y conciliación el tercero no decide, y se diferencian por la capacidad o no de dicho tercero en proponer soluciones

Experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma...

- en el arbitraje el tercero decide, con distintas gradaciones y características según los países

2. APROXIMACIÓN A LOS MODELOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN ALGUNOS PAÍSES EUROPEOS

Una vez oteado, aunque lo haya sido a grandes rasgos, el panorama general en Europa, pasaremos a continuación algo más de detalle el entorno y situación de los mecanismos de solución autónoma de conflictos en algunos países europeos. No se pretende, ni puede serlo dada la dimensión del tema, un análisis pormenorizado, sino tan solo una aproximación a como en algunos países, tomados como ejemplo, se aborda y se regula esta materia.

Los países que se han tomado para realizar esta aproximación, son los siguientes:

- Bélgica
- Portugal
- Holanda
- Finlandia
- Noruega
- UK
- Irlanda

2.1. Bélgica

No existe regulación legal específica en Bélgica que aborde de un modo concreto la solución autónoma de conflictos.

Existe, sin embargo, una Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias.

De hecho, en la práctica, algunos convenios colectivos establecen que las partes, en caso de conflicto, deben primeramente intentar alcanzar un acuerdo a través de la comisión paritaria, con carácter obligatorio antes de iniciar otro tipo de acciones (por ejemplo, huelgas)

A nivel sectorial o de industrias existen unos denominados Comités conjuntos que tienen, entre otras misiones, la prevención o solución de conflic-

tos entre empresas y sus empleados. La mayoría de estos Comités conjuntos establecen Órganos de conciliación para tal finalidad.

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo y Empleo dispone de un número de mediadores laborales, entre cuyas funciones está la de mediar en el caso de conflictos colectivos, a requerimiento de cualquiera de las partes, del Ministerio o por su propia iniciativa. De acuerdo con la doctrina judicial del Tribunal Supremo, sin embargo, no es posible iniciar este tipo de mediación cuando existe ya un conflicto judicial sobre el caso.

Los órganos de conciliación de los Comités conjuntos suelen estar presididos por un Mediador del Ministerio, y el resto de posiciones las ocupan un representante de las organizaciones empresariales y un representante de los sindicatos.

Los mediadores laborales deben tener una edad mínima de 35 años y acreditar una experiencia contrastada en las relaciones entre empresarios y trabajadores y en la resolución de problemas sociales.

La mediación no es vinculante en Bélgica, lo que significa que el órgano de conciliación, tras escuchar a las partes, sólo puede emitir una recomendación no vinculante si todos sus miembros están de acuerdo. Cada año se celebran en Bélgica alrededor de quinientas reuniones de conciliación.

En caso de fracaso por parte del órgano conciliador, se declararía intentada la conciliación sin acuerdo. En tal caso, el Presidente de la comisión paritaria (que frecuentemente es al mismo tiempo mediador social) puede emitir una recomendación 'individual' (si ninguno de los miembros se opone) y/o podría iniciar una mediación individual en su calidad de mediador social.

Por último, puede concluirse que, aún cuando el recurso a la jurisdicción social suele ser muy elevado en el ámbito de resolución de conflictos individuales, el recurso los conciliadores sociales, para la resolución de controversias o disputas de ámbito colectivo, constituye una tradición arraigada en Bélgica. Todo ello, por supuesto, sin menoscabo del carácter libre y voluntario de los mecanismos de conciliación.

2.2. Portugal

En el caso de Portugal, tanto el arbitraje como la mediación se encuentran regulados por ley, a través de una Ley de Arbitraje de 2011 (ley 63/2011 de

Experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma...

14 de diciembre) y una reciente Ley sobre mediación de 2013 (Ley 29/2013, de 19 de abril).

Existe también un Sistema de Arbitraje Laboral creado mediante un pacto entre organizaciones empresariales y sindicales y el Ministerio de Justicia, de fecha 5 de mayo de 2006.

Tanto el arbitraje como la mediación son procedimientos de carácter voluntario, y solo pueden ejercerse sobre derechos laborales disponibles.

Respecto a la conciliación constituye además un requisito obligatorio en los procesos judiciales laborales antes de iniciarse la vista. El Juez debe instar a las partes a tratar de conciliar la disputa con carácter previo a la celebración del juicio oral (art. 70 del Código laboral).

En relación con el arbitraje, los árbitros son designados por las partes, generalmente en el mundo académico o profesionales de reconocido prestigio. La decisión del árbitro solo puede ser recurrida si las partes lo han previsto así expresamente, o en caso de que concurra alguna causal de nulidad o invalidez del arbitraje.

Y en lo que respecta a los casos de mediación, el mediador es elegido de una lista pública de mediadores que tienen una preparación y formación especial en esta materia. Si finalmente se alcanza un acuerdo en el proceso de mediación, y es aceptado-firmado por las partes, dicho acuerdo tiene el mismo valor que la firma de cualquier otro acuerdo entre las partes y podría ser impugnado solo en los mismos casos y circunstancias que cualquier otro acuerdo (vicio en el consentimiento, dolo, etc).

El arbitraje y la mediación no son una práctica muy común en Portugal para resolver controversias laborales individuales. Sin embargo, cuando se utiliza, suele ser más común en disputas relativas a los Convenios Colectivos y disputas derivadas de los mismos. Algunos Convenios colectivos incluyen incluso cláusulas de arbitraje obligatorio.

En los casos de conciliación prejudicial, y dado que el acuerdo es validado por el Juzgado, se convierte en una decisión final no recurrible.

Por último, debe destacarse que en Portugal si existe realmente una tendencia constatable de las administraciones para que las partes utilicen y acudan a estos mecanismos de solución autónoma de conflictos, si bien la decisión final depende de que las partes decidan acudir a esta vía, lo cual no es muy habitual de momento.

2.3. Holanda

No existe norma específica alguna que regule los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

En caso de disputa o controversia laboral, las empresas y los Comités de Empresa pueden dirigir sus cuestiones y solicitudes de mediación al denominado Comité de Industria, antes de someter sus conflictos a la vía judicial. Los miembros de los denominados Comités de Industria son representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos.

Por otro lado, y aunque la normativa sobre Comités de Empresa ha sido recientemente modificada, se observa una clara tendencia al decrecimiento en las solicitudes de mediación ante los Comités de Industria. En 2012 hubo un total de 43 solicitudes de mediación, y solo 23 en 2013.

Si durante el proceso de mediación, las partes alcanzan un acuerdo, la decisión del órgano mediador es definitiva.

Finalmente, es de destacar también la existencia en Holanda de un órgano público (Consejo Económico y Social), compuesto por representantes de empresarios y trabajadores encargado, entre otras funciones, de estimular las soluciones de mediación a través de los Comités de Industria.

2.4. Finlandia

En Finlandia, al acceso a los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales, suele depender del tipo de conflicto, y también de la voluntad de las partes. En todo caso, la solución a través de la vía judicial está todavía bastante extendida y es mayoritaria

Cabe destacar la existencia de una Ley de Arbitraje que data del año 1999. La norma regula fundamentalmente aspectos relativos a forma y procedimientos a seguir en los casos de arbitraje: quienes son las partes en el procedimiento, quien está cualificado para ser árbitro, reglas del proceso, modo de ejecutar las resoluciones, cuando son inválidas, costas, etc...

Los conflictos laborales que, en otro caso, corresponderían dirimirse ante la jurisdicción laboral, pueden remitirse también, a un procedimiento arbitral, pero el procedimiento es totalmente voluntario para las partes.

Experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma...

En realidad, el recurso al procedimiento arbitral para la resolución de disputas laborales sobre aspectos relacionados con el convenio colectivo es muy poco frecuente, ya que en el seno de la empresa suelen existir medios de solución recogidos en los propios convenios.

El recurso a la utilización del arbitraje es más frecuente en los casos de conflictos especialmente sensibles, o cuando, por ejemplo, las partes no desean dar publicidad a un conflicto y recurren al arbitraje como un medio más discreto para la resolución del conflicto.

Por sectores, el arbitraje se utiliza más en compañías privadas que en el sector público.

La conciliación y la mediación constituyen métodos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en los casos de conflictos de intereses, ya afecten a una sola empresa o a un sector, y ya sean en el sector privado o público. Los temas de conflicto, susceptibles de conciliación o mediación, deben limitarse a aspectos relativos a las condiciones laborales.

En lo que se refiere a la conciliación y la mediación, constituyen un recurso al que se debe acudir de manera obligatoria, con carácter previo a la vía jurisdiccional, en los casos de discrepancia o disputas respecto a la aplicación de un convenio colectivo.

Los mediadores/conciliadores suelen ser personas de alta cualificación en el mundo laboral (profesores universitarios, abogados de prestigio reconocido). Existe también, dentro del Ministerio de Trabajo, la llamada Oficina nacional de Conciliación, que ofrece sus servicios en la resolución de conflictos laborales.

Las soluciones dadas en procesos de conciliación y arbitraje son definitivas, pero su ejecución debe realizarse a través de los Juzgados Laborales, y éstos pueden apreciar alguna causa de nulidad o invalidez de la resolución.

Por último, y el caso de Finlandia no se puede decir que, hasta la fecha, exista un especial apoyo o incentivación de los poderes públicos para el uso de vías alternativas y autónomas de solución de conflictos.

2.5. Noruega

En Noruega existe una Ley de Arbitraje que data del año 2004, y que entró en vigor el 1 de enero de 2005. Se trata de una norma de carácter general

que regula la mediación, conciliación y arbitraje en general, no específicamente en materias laborales, aunque es aplicable también a este tipo de conflictos.

Se trata de una norma fundamentalmente procedimental que aborda de manera muy detallada cuales son los procedimientos a seguir y los efectos consiguientes de los procesos de mediación, arbitraje y conciliación.

Los procedimientos autónomos de solución de conflictos son en todo caso de carácter eminentemente voluntario y no existe, en ningún caso, obligación de acudir a los mismos. De hecho, este tipo de mecanismos de solución de conflictos no están aún muy extendidos, siendo prioritaria y mayoritaria la utilización de la vía jurisdiccional.

Pero, en todo caso, cuando se acude a procedimientos autónomos la decisión dada por el conciliador o árbitro es final y definitiva.

Cuando se recurre a la mediación, arbitraje y conciliación, intervienen en el papel de mediadores, conciliadores o árbitros aquellas personas designadas por las partes. En general suelen ser profesionales de reconocido prestigio, tales como profesores y académicos.

En todo caso, cuando se acude a procedimientos autónomos la decisión dada por el conciliador o árbitro es final y definitiva.

Sin embargo, y hasta el momento, no existe un especial apoyo o incentiación por parte de los poderes públicos para que las partes acudan o recurran al uso de vías alternativas y autónomas de solución de conflictos, aunque la ley noruega sobre conflictos colectivos sí que establece la alternativa de acudir a la mediación o arbitraje como modo de evitar el conflicto judicial.

2.6. Reino Unido

Reino Unido dispone desde hace más de 30 años de un Organismo, denominado ACAS (**Advisory, Conciliation and Arbitration Service – www.acas.org.uk**) y cuya finalidad es ayudar a las organizaciones, cualquiera que sea su tamaño a evitar o resolver sus conflictos laborales, ya sea a través de la mediación conciliación o arbitraje.

Justamente para promover la utilización de los medios autónomos para la solución de conflictos, desde 2014 resulta obligatorio para los trabajadores notificar a este Organismo en caso de que se pretenda interponer una de-

Experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma...

manda ante un tribunal laboral. Una vez recibida dicha notificación el ACAS contacta con el trabajador a fin de ofrecer sus servicios de mediación (Early Conciliation) – como una oportunidad para resolver la disputa sin necesidad de acudir a tribunales. Una vez establecido este inicial contacto, el ACAS solo contactará con el empleador/empresa para intentar una mediación si el empleado expresamente lo acepta. Asimismo, el empleador o empresa tampoco estaría obligado a aceptar el procedimiento de mediación.

Esta nueva regulación precisamente trata de animar a las partes a resolver sus disputas laborales sin necesidad de acudir a los tribunales laborales, en un momento en que las nuevas tasas a pagar para acudir a tribunales han supuesto una notable disminución en el número de reclamaciones laborales. En este sentido se observa un esfuerzo y un empeño de las autoridades gubernamentales para utilizar mecanismos alternativos a la vía judicial.

Hasta hoy la práctica más extendida en Reino Unido era que las compañías trataban de resolver sus conflictos a través de procedimientos internos, antes de llegar a tribunales.

En los casos de utilizar la mediación se solía requerir y recurrir a profesionales, expertos en el área de los Recursos Humanos o del derecho laboral, y, generalmente, con algún tipo de cualificación profesional en materia de mediación.

Y desde 2014, existe también el ya mencionado ACAS como organismo público expresamente creado a estos efectos.

Cabe señalar y destacar que, en los casos en que se utiliza el proceso de mediación con resultado final de acuerdo entre las partes, dicho acuerdo tiene carácter definitivo.

Desde la reforma laboral que a principios de 2014 tuvo lugar y que, como se ha dejado señalado antes, establece como requisito obligatorio para los trabajadores notificar al ACAS cualquier decisión relativa a la interposición de una demanda ante un tribunal laboral, el recurso a la mediación se está comenzando a extender en Reino Unido como un alternativa real y factible en las disputas laborales y se están produciendo gran número de fórums, seminarios y encuentros de empresas y profesionales para analizar este nuevo escenario. Será interesante comprobar la evolución de este mecanismo de solución en los próximos años.

Por último, hay que reseñar que en el caso de Irlanda del Norte, el ACAS no opera en ese territorio, ya que existe un organismo similar, denominado Agencia de Relaciones Laborales, que anima e impulsa a las partes a resolver sus conflictos laborales a través de procesos similares al ACAS.

2.7. Irlanda

En el sistema irlandés de relaciones laborales no existe ninguna norma en que establezca o regule mecanismos de mediación, arbitraje o conciliación laboral.

En el caso de que surjan conflictos laborales, y las partes no sean capaces por sí mismas de solucionar sus diferencias, la legislación irlandesa no impone una solución ni exige el recurso a procedimientos o vías concretas.

El sistema irlandés es un sistema esencialmente voluntario "in natura". Ha existido históricamente un acuerdo de todos los agentes sociales en que los términos y condiciones laborales de los trabajadores se determinan mucho mejor a través de procesos voluntarios de negociación colectiva entre sindicatos y asociaciones empresariales, sin intervención estatal.

No obstante lo anterior, a lo largo de los años se han establecido algunas normas mínimas en materias tales como salario mínimo, vacaciones, horas de trabajo, preaviso, despidos, igualdad en el empleo, etc., que pueden ser mejoradas a través de la negociación colectiva, pero en ningún caso disminuidas o recortadas.

El papel del estado en las relaciones laborales en Irlanda se ha limitado durante mucho tiempo a facilitar los procesos de negociación colectiva a través de instituciones diversas.

El principal mecanismo para la resolución de disputas colectivas es a través de la Comisión de Relaciones Laborales (creada en 1991), que tiene la responsabilidad de promover las buenas prácticas laborales y proporciona una serie de servicios para prevenir y resolver las disputas y los desacuerdos laborales que afecten a trabajadores individuales o a grupos de trabajadores. El recurso a estos mecanismos es puramente voluntario y cualquiera de las partes puede ponerle fin en cualquier momento. Y las decisiones, cuando se acepta la mediación, tienen carácter recurrible.

Experiencia práctica de la actividad de los sistemas de solución autónoma...

De hecho, en el caso de Irlanda, un gran número de los conflictos laborales se resuelven en vía judicial (Tribunales de Trabajo).

La mediación, cuando se utiliza, está más encaminada a que las partes entiendan mejor qué es lo que cada parte espera y busca con la demanda, y no a resolver la disputa misma mediante un proceso de mediación con acuerdo final.

En los últimos tiempos, sin embargo se percibe que las autoridades públicas están tratando de animar a las partes en el uso de mecanismos no judiciales, con el objetivo y argumento de reducir los costes judiciales laborales y también los largos tiempos que los caso judiciales tardan en resolverse.

Capítulo 7

EL ARBITRAJE LABORAL EN LOS ESTADOS UNIDOS*

JESÚS MARTÍNEZ GIRÓN

*Catedrático de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho. Universidad de A Coruña*

ALBERTO ARUFE VARELA

*Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo
Facultad de Derecho. Universidad de A Coruña*

SUMARIO: 1. LA CONTEXTUALIZACIÓN DEL ARBITRAJE LABORAL NORTEAMERICANO. 2. EL ARBITRAJE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 3. EL ARBITRAJE ESTABLECIDO EN CONTRATO DE TRABAJO.

1. LA CONTEXTUALIZACIÓN DEL ARBITRAJE LABORAL NORTEAMERICANO

Abordar el tema del arbitraje laboral en los Estados Unidos desde la perspectiva española, al igual que abordar cualquier otro tema de Derecho comparado, presenta siempre el riesgo de una posible descontextualización de lo tratado [ARUFE VARELA (2007), pp. 15 y ss.]. Y para conjurar este riesgo, no queda más remedio que contextualizar el arbitraje laboral en el conjunto del ordenamiento jurídico norteamericano, del que es una pieza más. Desde esta perspectiva, el estrato jurídico primordial —sin el cual no se entendería ni el arbitraje laboral, ni tampoco cualquier otra institución jurídico-laboral norteamericana— es el despido libre, técnicamente denominado allí “*hiring at will*”, esto es, contratación o alquiler (de trabajo) a voluntad [MARTÍNEZ GIRÓN (1988), pp. 115 y ss.]. El despido libre fue juridificado por la Corte Suprema de los Estados Unidos en dos casos muy famosos, decididos en 1908 y

* Trabajo realizado con la cobertura del proyecto de investigación estatal DER2012-38745, otorgado por el Ministerio de Economía y Competitividad.

1915 [*Adair v. United States*, 208 U.S. 161 (1908), y *Coppage v. Kansas*, 236 U.S. 1 (1915)], cuando los Estados Unidos aún no estaban constituidos del todo (en 1907, se incorporó a la Unión Oklahoma, como Estado; en 1912, New Mexico y Arizona; y en 1959, Alaska y Hawaii), aparte el hecho de que aún no se había producido el *crack* de 1929, que tantas cosas cambió luego, desde el punto de vista jurídico-laboral. Lo que signifique el despido libre lo expresó muy bien la Corte Suprema de los Estados Unidos en 2008, en un caso muy famoso que confirmó la plena vigencia de esta regla típicamente yankee [es el caso *Engquist v. Oregon Department of Agriculture*, 553 U.S. 591 (2008)], afirmando que es el despido (despido justo) por “una buena razón, una mala razón o sin ninguna razón [*a good reason, a bad reason, or any reason at all*]” [MARTÍNEZ GIRÓN (2012), pp. 22 y ss.]. Éste es el estrato básico, sobre el que luego aparece construido todo. Y especialmente, un segundo estrato nuclear (importante sobre todo desde el *crack* de 1929), que pasamos a tratar acto seguido.

Este segundo estrato contextualizador de nuestro tema es el del federalismo, porque los Estados Unidos son un país federal. No un Estado federal, pues para ellos el “Estado” es sólo una subdivisión política inferior. Son un país (o como ellos afirman, una sola nación) integrado por cincuenta Estados federados, más el Distrito de Columbia (donde está la capital, Washington, DC), que no es un Estado en sentido estricto, como saben muy bien los ciudadanos norteamericanos allí radicados. El suyo es, sin embargo, un federalismo que nada tiene que ver con el federalismo alemán, porque no es un federalismo de reparto de competencias entre la Federación y los Estados federados, sino —en vez de ello— un federalismo funcional, donde la Federación y los Estados federados actúan en planos distintos, que nunca chocan entre sí [MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA (2010), pp. 65 y ss]. Desde el punto de vista jurídico-laboral, esto puede explicarse con un ejemplo sencillo. Si una empresa actúa en California y en New York (esto es, en dos Estados federados distintos), entonces se le aplica la legislación laboral federal. En cambio, si una empresa actuase únicamente en California, se le aplicaría sólo la legislación laboral californiana. En los Estados Unidos, en consecuencia, hay leyes laborales estatales y leyes laborales federales (lo que, por cierto, no ocurre en Alemania, donde toda la legislación laboral es legislación central o federal, al igual que sucede en España). La legislación laboral de los diversos Estados federados norteamericanos es muy importante (piénsese, por ejem-

plo, que sólo el Estado de California tiene más producto interior bruto que toda Francia). Pero nosotros no vamos a tratar de ella, sino que sólo vamos a referirnos a legislación laboral federal. Desde el punto de vista sindical o de la negociación colectiva, en los Estados Unidos hay tres grandes leyes federales, promulgadas en 1935, en 1947 y en 1959, a las que nos referiremos luego con más detalle [ARUFE VARELA (2012), pp. 27 y ss.]. Pero ahora, antes de seguir avanzando (y contextualizando), una curiosidad. ¿Cuál es el precepto de la Constitución Federal norteamericana de 1787, en que se apoya la promulgación de esas tres leyes laborales federales? Pues bien, se trata del párrafo 3 de la sección 8 del artículo 1 de dicha Constitución de 1787, según el cual el Congreso de los Estados Unidos tiene poder “para regular el comercio con naciones extranjeras, y entre los diversos Estados [federados], y con las tribus indias”. De acuerdo con su tenor, relativo al comercio interestatal, es claro que los diversos Estados federados son plenamente competentes para regular (a través incluso de sus peculiares Leyes laborales) su propio comercio intra-estatal.

En el plano laboral federal (aunque lo mismo podría afirmarse del plano laboral estatal), quizá lo característico y lo más llamativo sea el hecho de que la negociación colectiva norteamericana sea, como regla general, una negociación colectiva de empresa [MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA, 2ª ed. (2010), pp. 146 y ss.]. La excepción es lo que allí llaman convenios colectivos “multi-empresariales [*multiemployer*]”. Y es que para encontrar algo parecido a nuestros convenios colectivos de sector, habría que mirar la realidad negocial norteamericana casi con lupa. Quizá el único sector negocial virtualmente idéntico a los que tenemos en España sea el sector del deporte profesional, el de las grandes ligas deportivas profesionales norteamericanas. Pero la regla general es otra. La regla general es allí la negociación colectiva empresarial. Lo dice la Ley federal de 1935, que citábamos hace sólo un momento, según la cual la unidad de negociación colectiva “apropiada” por antonomasia es precisamente la empresa [MARTÍNEZ GIRÓN (1985), pp. 41 y ss.]. Y esto despejado, mencionemos ahora otra peculiaridad típicamente norteamericana, que horrorizaría en Alemania, pero que no nos sorprende en absoluto en España. Se refiere a que los convenios colectivos norteamericanos de empresa son convenios colectivos que poseen eficacia normativa general [ARUFE VARELA (2012), pp. 40 y ss.]. Es una consecuencia de lo que llaman *majority rule* (esto es, el “gobierno de la mayoría”). Allí el sindicato que

gana las elecciones sindicales se convierte en el único sujeto legitimado para negociar con el empresario el convenio colectivo aplicable a la empresa (esto es, negocia por todos los trabajadores de la empresa en cuestión, aunque estén afiliados a otro sindicato). Por lo demás —y esto que vamos a decir ahora inyectará realismo a todo cuanto estamos tratando—, los convenios colectivos norteamericanos de empresa —si sujetos a la legislación laboral federal— pueden consultarse gratuitamente, desde cualquier punto del planeta donde exista Internet, acudiendo al sitio web de la *Office of Labor-Management Standards*, que es un servicio del Ministerio federal de Trabajo creado al amparo de la Ley laboral federal de 1959, también anteriormente citada. Si se animasen a entrar en él, con la finalidad de leer convenios colectivos norteamericanos, deberían comprobar —en relación con nuestro tema— solamente dos cosas. En primer lugar, que los convenios colectivos norteamericanos únicamente permiten el despido por justa causa (en consecuencia, enervan la regla general de despido libre, a que aludíamos al comienzo de nuestra intervención). En segundo lugar, que todos ellos regulan sistemáticamente el arbitraje, pero un arbitraje a ras de suelo, pegado a la realidad y a las necesidades de cada concreta empresa.

La distinción entre *individuelles* y *kollektives Arbeitsrecht* es, por supuesto, Derecho alemán del Trabajo [MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA (2007), pp. 71 y ss.]. Es Derecho de la época de la República de Weimar (esto es, Derecho nacido en las Facultades de Derecho alemanas, antes de la proclamación del Tercer Reich). Y es, además, un Derecho que pasó de Alemania a Italia, a través de los grandes laboristas italianos de la época del corporativismo (por ejemplo, Francesco CARNELUTTI). De Italia, a su vez, pasó a España durante el franquismo (no sólo por razones de proximidad ideológica, sino también y sobre todo por razones de proximidad lingüística). Lo traemos a colación, porque la carga genética de todo el Derecho continental europeo de conflictos de trabajo, incluido el Derecho español, es una carga genética alemana. En España, estamos acostumbrados a hablar de conflictos individuales de trabajo, de conflictos colectivos de trabajo, de conflictos colectivos jurídicos, de conflictos colectivos de intereses (esto es, de todas las combinaciones posibles de esos pares o binomios, de origen inequívocamente alemán), y además, con el carácter de Derecho plenamente vigente a día de hoy. El SIMA, por ejemplo, resultaría inexplicable sin dichas distinciones dogmáticas alemanas (como saben, el SIMA está concebido, en principio, para ayudar

a resolver extrajudicialmente sólo conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos de intereses). Pero es que lo mismo puede decirse de nuestra vigente Ley reguladora de la jurisdicción social (esto es, la Ley 36/2011). Esta Ley regula el proceso laboral especial de conflictos colectivos jurídicos, que existe en España desde 1963 (creado en pleno franquismo, por tanto). Sobre la base de que el juez oficial es el competidor natural del árbitro privado, si no existiese —en nuestra opinión— el proceso laboral especial de conflicto colectivo, estamos seguros de que habría que multiplicar la actividad del SIMA por diez o por veinte [MARTÍNEZ GIRÓN (1998), pp. 129 y ss.]. Pues bien, nada de toda esta dogmática conflictual de origen alemán existe en los Estados Unidos. Allí nadie habla de conflictos individuales y conflictos colectivos, ni tampoco de conflictos jurídicos y conflictos de intereses (que son los conflictos que tendría que resolver, en principio, un árbitro laboral). Y entonces, ¿de qué hablan los norteamericanos? Desde 1935 (fecha de promulgación de la primera Ley sindical norteamericana, todavía vigente, a que antes aludimos), los norteamericanos hablan de “*grievances*” y de “*disputes*” (a traducir, a bote pronto, como “reclamaciones” y “disputas”). Un tema capital, que desarrollaremos dentro de un momento, porque tiene que ver con lo que hacen árbitros y jueces (recuérdese que ambos compiten, en principio, por hacer cosas muy parecidas). Pero sobre esta competitividad natural entre árbitros y jueces —tema capital, repetimos— queremos introducir un último matiz contextualizador bien importante.

En los Estados Unidos, ni en el plano estatal, ni tampoco en el plano federal (esto es, el que nosotros dos estamos tratando), existen tribunales laborales. Lo que hay allí, en el plano federal, son Cortes Federales (*Federal Courts*) [MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA, 2ª ed. (2010), pp. 86 y ss.]. Estas Cortes son las de distrito (en primera instancia), las de circuito (en segunda instancia) y, por último y en la cúspide, la Corte Suprema de los Estados Unidos (regulada en el artículo 3 de la Constitución federal de 1787, sobre la base de que el artículo 1 de la misma trata del legislativo federal, y de que su artículo 2 trata del Presidente de los Estados Unidos; por tanto, MONTESQUIEU y su *L'esprit des lois* en estado puro, con su separación de los tres poderes esenciales). Pues bien, a diferencia de lo que sucede en España (y en Alemania, en Francia y en Italia), donde hay tribunales laborales y de seguridad social (y tribunales civiles, tribunales penales y tribunales contencioso-administrativos), lo que más singulariza las Cortes federales norteamericanas (y lo mismo podría de-

cirse de las Cortes estatales) es que carecen de todo tipo de especialización por razón de la materia. En consecuencia, conocen de todo tipo de casos. Y quizá por eso, no están especialmente interesadas en acumular y acumular asuntos litigiosos, ni laborales ni no laborales. Tienen incluso mecanismos procesales, para filtrar los asuntos de los que eventualmente podrían llegar a conocer. Y en la Corte Suprema de los Estados Unidos, el mecanismo de filtro por antonomasia es el "*certiorari*" [ARUFE VARELA (2014), pp. 20 y ss.]. Se trata del equivalente —pero muy de lejos— de nuestro recurso de casación. Allí, el Presidente de la Corte Suprema decide los aproximadamente 100 casos que la propia Corte resolverá en cada año judicial, cribando las miles y miles de peticiones que previamente le realizan los abogados. Por eso, la Corte Suprema de los Estados Unidos no está nunca atascada (resuelve en sólo 6 meses y, por tanto, prácticamente en tiempo real). Y por eso, también, cada caso resuelto por ella es, en principio, un "*unicum*" (no hay Sentencias repetitivas y seriadas, como las de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo o, también, como las de nuestro Tribunal Constitucional) [ARUFE VARELA (2012), pp. 2 y ss.]. Su obsesión por filtrar es tan grande, que incluso imponen en los recursos un "límite de palabras [*word limit*]", a respetarse escrupulosamente por los abogados recurrentes, y que —en la hipótesis del citado "*certiorari*"— está fijado en nueve mil palabras. Por supuesto, esto lo sabe el legislativo. Y de ahí que las grandes Leyes federales sindicales creen Agencias federales (luego hablaremos de dos de ellas), al efecto de cribar los asuntos que, en caso de no existir tales Agencias, accederían directamente a las Cortes federales. Se trata de agencias que instituyen sus propios "*Tribunals*" (así, en inglés; por eso mismo, hay que traducir "*Courts*" como Cortes, pues estos "*Tribunals*" inter-administrativos no forman parte en absoluto del genuino poder judicial). Pero no llegan a cribarlos todos. Y como es fácil suponer, esto deja un campo de juego muy amplio, del que carecemos en España, para que puedan desempeñar su papel, con toda holgura, los árbitros laborales.

2. EL ARBITRAJE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como antes dijimos, en los Estados Unidos no se habla de conflictos individuales y colectivos, ni de conflictos jurídicos y de intereses, sino que se habla de "*grievances*" y "*disputes*". Pues bien, ¿qué son las "*grievances*", literalmente hablando, "reclamaciones"? Es muy sencillo. Son todos los litigios sus-

citados por la administración del convenio colectivo, esto es, por la interpretación y aplicación de las cláusulas expresas (y de las cláusulas implícitas) de un concreto convenio colectivo [MARTÍNEZ GIRÓN, 1ª ed. (1985), pp. 35 y ss.]. Porque es claro, en los Estados Unidos, que todos los convenios colectivos tienen un contenido expreso y, también, un contenido tácito o implícito. Con sólo dos ejemplos, pensamos que resulta posible iluminar ambos tipos de contenidos. Así, sobre la base de que el convenio colectivo norteamericano prohíbe el despido libre, supuesto que un trabajador despedido considere que su despido no ha obedecido a ninguna justa causa, lo que tiene que hacer —para reclamar— es seguir el cauce trazado por las cláusulas procedimentales del convenio colectivo en cuestión, que inexorablemente culminan en un arbitraje. Y así también, supuesto que en una sección o departamento de la empresa existiese una práctica o costumbre, y supuesto que alguien en la empresa la desconozca o incumpla, cabría exigir su cumplimiento (como contenido tácito del convenio) [ARUFE VARELA (2009), pp. 411 y ss.] siguiendo igualmente los cauces procedimentales del propio convenio, que de nuevo culminan en un arbitraje (siempre pactado, de modo expreso, en el propio convenio colectivo). Por eso mismo, en los Estados Unidos los árbitros son los administradores naturales de los convenios colectivos. Lo dicen los jueces y, por supuesto, la Corte Suprema de los Estados Unidos. Y esta Corte lo ha dicho, dando sentido a un precepto legal bien importante, que es la sección 185 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Y aclaramos, antes de entrar a abordar este tema, que todas las Leyes federales norteamericanas, laborales y no laborales, están recogidas en un solo Código electrónico, gratuitamente manejable a través de Internet [MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA, 2ª ed. (2010), pp. 12 y ss.]. Pero, ¿de qué va ese concreto precepto del Código de Leyes federales de los Estados Unidos, que recopila un concreto precepto de la Ley sindical federal de 1947, a que antes aludimos?

Este precepto permite —a título excepción— demandar directamente ante las Corte federales por incumplimiento de convenio colectivo, ejercitando pretensiones de dar, hacer y no hacer (según su tenor literal, “las demandas por incumplimiento de contrato entre un empresario y un sindicato representante de los trabajadores en una industria que afecte al comercio tal y como se define en esta Ley [recuérdese, el comercio interestatal], se pueden deducir en cualquier Corte de Distrito de los Estados Unidos que tenga competencia sobre las partes, con independencia de cuáles sean la cuantía

del litigio o la ciudadanía de las partes”) [MARTÍNEZ GIRÓN (1983), pp. 577 y ss.]. Y por esta vía, la Corte Suprema de los Estados Unidos acabó decidiendo la famosa “trilogía del acero [*steelworkers trilogy*]” [ARUFE VARELA (2012), pp. 40 y ss.], esto es, *United Steelworkers of America v. American Manufacturing Co.*, 363 U.S. 564 (1960), el caso *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation*, 363 U.S. 574 (1960), y el caso *United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960). Son tres casos, decididos los tres el mismo día (exactamente, el 20 de junio de 1960). Y aunque las empresas eran distintas (todas del sector del metal) y los convenios colectivos —con toda lógica— eran igualmente convenios de empresa distintos, en los tres el supuesto de hecho a enjuiciar resultó ser prácticamente idéntico. La Corte Suprema tuvo que decidir en ellos qué valor había que dar a la cláusula expresa, contenida en el correspondiente convenio colectivo, por virtud de la cual se imponía que un árbitro resolviese todos los litigios suscitados por la administración del convenio colectivo (recuérdese, lo que allí se llaman “grievances”). Y sobre esta base, lo que la Corte Suprema resolvió fue unívoco. De un lado, que había que someterse obligatoriamente al arbitraje pactado, porque si no se hiciese así, se incumpliría el convenio colectivo [se confirmó, en consecuencia, la viabilidad de la llamada “defensa de arbitraje pendiente (*stay of pending arbitration*)”]. Y de otro lado, que había que cumplir escrupulosamente el laudo arbitral, una vez dictado, porque de nuevo si el laudo en cuestión pudiese incumplirse, se incumpliría, a su vez, el convenio colectivo, a cuyo tenor la decisión del árbitro es definitiva y vinculante [se confirmó, por tanto, la viabilidad de la “defensa de exigencia del cumplimiento del laudo arbitral (*stay of enforcement of an arbitration award*)”].

¿Por qué, según la Corte Suprema, los árbitros son los administradores naturales del convenio colectivo? Pues bien, según la “trilogía”, fundamentalmente por dos razones. En primer lugar, por la proximidad del árbitro al tajo, pues un árbitro está siempre más pegado a la realidad de la empresa que cualquier Juez oficial. Y en segundo lugar, por la imperfección técnica del convenio colectivo, pues aun cuando este último tenga fuerza de ley, lo cierto es que suele estar redactado de cualquier manera (con silencios apócrifos, cláusulas deliberadamente ambiguas, transacciones implícitas, etc.), para cuya administración resultan incomparablemente mejores los árbitros. La “trilogía” conformó, desde esa lejana fecha (hace ahora más de cincuenta años), el régimen jurídico del arbitraje pactado en convenio colectivo. Y

siempre que se le ha planteado la ocasión, la Corte Suprema de los Estados Unidos no ha dudado nunca en aplicar respecto de ella la regla *stare decisis*, esto es, hay que estar a lo que en su día fue por ella decidido. Ocurrió, por ejemplo, en el caso *Major League Baseball Players Association v. Garvey*, 532 U.S. 504 (2001), fallado en el sector del deporte profesional —siempre relativamente proclive a considerarse especial, frente al resto de sectores productivos— según el cual (con cita expresa de dos casos de la “trilogía”, que procede a reiterar) “las Cortes no tienen poder para revisar la decisión del árbitro sobre el fondo, a pesar de las alegaciones de que la decisión se apoya en errores fácticos o en malinterpretaciones del acuerdo de las partes”, pues “cuando un árbitro resuelve conflictos relativos a la aplicación de un convenio, y no se alega deshonestidad, las consideraciones de hecho imprevistas del árbitro, incluso absurdas, no dan base a la revisión judicial para negarse a exigir el cumplimiento del laudo” [MARTÍNEZ GIRÓN y ARUFE VARELA (2014), pp. 45 y ss.]. Como es lógico, este reconocimiento expreso de que los árbitros son los administradores naturales de los convenios colectivos ha contribuido decisivamente a apuntalar la actuación del árbitro, como verdadera profesión (tema que procedemos a tratar seguidamente), en los Estados Unidos.

En efecto, al dejar las Cortes de los Estados Unidos un espacio de juego tan amplio al arbitraje laboral, no puede extrañar que allí haya llegado a crearse (y por supuesto, a consolidarse) la profesión de árbitro laboral. En los Estados Unidos, al igual que los abogados, los profesores universitarios o los inspectores de trabajo (todos los cuales se ganan la vida practicando, como profesionales, sus respectivas profesiones), también hay gente que se gana la vida dedicándose exclusivamente a dictar laudos arbitrales laborales. Se trata incluso de una profesión regulada, aunque con todas las peculiaridades con que cabe hablar en estos términos en un país tan complejo, como son los Estados Unidos. El organismo regulador, al modo de un colegio profesional, es la Asociación Americana de Arbitraje (*American Arbitration Association*). Se creó en 1926, y su principal área de negocio es el arbitraje comercial (incluso internacional), aunque también se dedica a la regulación del arbitraje laboral, admitiendo en sus listas —con criterios muy restrictivos— personas físicas que acrediten su maestría para dictar laudos arbitrales. Existe incluso una Asociación, distinta de la anterior, que agrupa a quienes se dedican profesionalmente sólo al arbitraje “laboral” en los Estados Unidos, también con criterios muy selectivos de admisión, y que es la Academia Nacional de Árbitros

(*National Academy of Arbitrators*). Como cabe imaginar, en las universidades norteamericanas resulta posible especializarse en arbitraje laboral. Y quizá, la Facultad de Derecho norteamericana más famosa, a estos peculiares efectos, sea la Facultad de Derecho de la Universidad de Oklahoma. Allí profesó el Profesor Frank ELKOURI, verdadero "Moisés" del arbitraje laboral. Y este calificativo no resulta exagerado en absoluto, pues su famoso tratado sobre cómo funciona el arbitraje laboral (*How arbitration works*), escrito en colaboración con su mujer, es la "Biblia" de esta peculiar institución. Por cierto, un calificativo doctrinal que no le resulta exagerado en absoluto. Al respecto, baste leer cualquier revista científica norteamericana sobre arbitraje laboral [St. ANTOINE (2014), pp. 431 y ss.], aparte el hecho de que la propia Corte Suprema de los Estados Unidos (que cita autores y libros en sus sentencias, lo que constituye un verdadero privilegio para el autor citado) [MARTÍNEZ GIRÓN (2011), pp. 333 y ss.] ha tenido que citarlo repetidamente, y nominalmente, en muy diversos casos. Y si el arbitraje laboral es una profesión, resulta perfectamente explicable que los árbitros laborales cobren por lo que hacen. Lo que nos obliga a hablar de costes del arbitraje laboral. Al respecto, el órgano regulador (esto es, la citada *American Arbitration Association*) cobra por ofrecer listas de árbitros suyos a las partes (un mínimo de 750 dólares, sólo por enseñarles una lista de cinco nombres). Y supuesto que elijan un árbitro, este último procederá a cobrarles sus honorarios, igualmente regulados por dicha asociación. Según sus tarifas, lo mínimo-mínimo que puede costar un arbitraje laboral sobre administración del convenio colectivo es 1.550 dólares (y partiendo de ahí, lógicamente, cantidades muy superiores).

Recapitulando sobre la conflictividad laboral genuinamente norteamericana, dijimos antes que en los Estados Unidos no se habla de conflictos individuales y colectivos de trabajo, ni tampoco de conflictos jurídicos y de intereses, sino de "*grievances*" (que ya hemos tratado) y de "*disputes*", que vamos a tratar ahora mismo ¿Qué son "*disputes*", literalmente "disputas"? Para entenderlo, hay que tener en cuenta que en el lenguaje jurídico norteamericano negociar en sentido amplio es "*to bargain*" (literalmente, "regatear"), y que esta negociación en sentido amplio comprende la negociación en sentido estricto de un convenio colectivo (literalmente, "*to negotiate*", que habría que traducir por "estipular" o "negociar"), más la administración del convenio colectivo previamente estipulado. Sobre esta base, las "disputas" son las que se producen cuando se está celebrando o estipulando un convenio colecti-

vo, especialmente si fracasa la estipulación del mismo. Por supuesto, cabe imaginar qué es lo que ocurre cuando se frustra o fracasa la estipulación de un convenio colectivo. En esta hipótesis, lo usual es que el sindicato declare la huelga, con la finalidad de mejorar o reforzar su posición negociadora, aunque en los Estados Unidos el empresario norteamericano (al igual que el empresario alemán) también puede declarar un lockout (defensivo o de ataque, en esto último exactamente igual que en Alemania). Si hubiera que buscar un paralelismo con lo que tenemos aquí, en España, habría que decir que estas “disputas” equivalen de algún modo a nuestros conflictos colectivos de intereses. En esta hipótesis, entran en juego las Leyes sindicales federales de 1935 y 1947, antes citadas, tal y como obran recopiladas en el igualmente citado Código de los Estados Unidos, complementadas con lo que al respecto viene fallando la Corte Suprema de los Estados Unidos [ARUFE VARELA (2012), pp. 63 y ss.], tanto respecto de la huelga [especialmente, los casos *National Labor Relations Board v. MacKay Radio & Telegraph Co.*, 304 U.S. 333 (1938); *Mastro Plastics Corp. v. National Labor Relations Board*, 350 U.S. 270 (1956); y *National Labor Relations Board v. Fleetwood Trailer Co.*, 389 U.S. 375 (1967)] como en relación con el lockout [especialmente, los casos *American Shipbuilding Co. v. National Labor Relations Board*, 380 U.S. 300 (1965); y *National Labor Relations Board v. Brown*, 380 U.S. (1965)].

Dentro de todo ese entramado normativo y jurisprudencial sobre “disputas”, se asigna —como resultaba previsible— un espacio de juego al arbitraje laboral. Al respecto, el precepto clave es la sección 158 del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Se trata de la norma proscriptora del juego sucio [literalmente, “prácticas laborales sucias (*unfair labor practices*)”] eventualmente practicado por empresarios y sindicatos con ocasión de la negociación colectiva [CABANAS VEIGA (2013), pp. 51 y ss.; y NÚÑEZ VÁZQUEZ (2013), pp. 93 y ss.], respecto del que desempeña un papel estelar de control (y de filtro de asuntos judiciales) la Agencia federal denominada Oficina Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*). Se trata de un precepto muy denso, aunque en él sólo interesa considerar su subsección (c), rotulada “obligación de negociar colectivamente”. Lo que esta subsección (por lo demás, a su vez, extraordinariamente densa) prevé es la posibilidad de que en las “disputas”, que normalmente nunca llegarían a las Cortes federales (eso sí, salvo que llegase a alegarse violación del deber legal de negociar de buena fe), intervenga otra Agencia federal, específicamente apodera-

da para resolver extrajudicialmente (a través de la conciliación, la mediación y, por supuesto, el arbitraje) todo conflicto de trabajo susceptible de llegar a provocar huelgas y lockouts. El apartado clave de la misma, a nuestros peculiares efectos, afirma lo siguiente: “el deber de negociar colectivamente también significará que ninguna de las partes de dicho convenio [colectivo] extinguirá o modificará dicho convenio, salvo que la parte deseosa de dicha extinción o modificación”, entre otras varias cosas, “notifique al Servicio Federal de Mediación y Conciliación, en el plazo de los treinta días siguientes a dicho preaviso, la existencia de una disputa [*notifies the Federal Mediation and Conciliation Service within thirty days after such notice of the existence of a dispute*]”. De la eventual labor arbitral de este Servicio Federal de Mediación y Conciliación pasamos a tratar seguidamente.

Esta Agencia federal, a la que hay que notificar la existencia de una “disputa” susceptible de provocar huelgas y lockouts, es una agencia muy pequeña. Tiene su sede central en Washington, DC, la capital de los Estados Unidos, aparece regulada en las secciones 172 y siguientes del Título 29 del Código de los Estados Unidos, y ha provocado el año pasado un gran escándalo mediático, por causa de que algunos de sus funcionarios utilizaron indebidamente, y para fines privados, las tarjetas de crédito que les suministraba, para evitar suplidos, el Ministerio federal norteamericano de Trabajo. Como ven, acerca de esto de las tarjetas de crédito opacas, se cuecen habas no sólo en España. Tiene sus propias listas de árbitros [las normas legales reguladoras de la misma las denominan así, “listas de neutrales y árbitros (*rosters of neutrals and arbitrators*)”, dando a entender que los neutrales son amateurs, mientras que los árbitros son profesionales]. Lógicamente, si las partes aceptan la solución arbitral, se someten a lo que el árbitro (amateur o profesional) decida, aunque —a diferencia de lo que puede suceder en España— no cabe que el árbitro en cuestión llegue a escribirles a las partes un convenio colectivo completo. Para un empresario norteamericano, al igual que para un sindicato norteamericano, esto último resultaría inconcebible. En vez de ello, lo que estos árbitros hacen es resolver “disputas” concretas sobre puntos conflictivos concretos, con la finalidad de evitar que se produzca el punto muerto en la negociación, que abocaría a la realización de una huelga o de un lockout. Y por supuesto, sean amateurs o profesionales, la actuación de esta agencia federal tampoco resulta gratuita, lo que nos obliga a hablar nuevamente de los costes del arbitraje. Al respecto, el Servicio Federal de Conciliación y Me-

diación es una Agencia federal muy transparente, resultando muy sencillo localizar en su sitio web las tarifas que cobra, dependientes de muy diversos factores y circunstancias. Supuesto que el procedimiento arbitral dure una media de cuatro días, lo que se cobra como media son cinco mil dólares, que paga normalmente el empresario.

3. EL ARBITRAJE ESTABLECIDO EN CONTRATO DE TRABAJO

A diferencia del arbitraje conectado a la negociación colectiva, que es un tema clásico —pero no de rabiosa actualidad— en el Derecho norteamericano del Trabajo, el arbitraje pactado en contrato de trabajo es, en cambio, un asunto de la más rigurosa actualidad jurisprudencial y doctrinal en los Estados Unidos. Su contextualización exige tener en cuenta —por paradójico que pueda resultar— que este otro tema tiene una gran tradición jurisprudencial en España, aunque en nuestro país no pueda considerarse, en cambio, que posea ninguna rabiosa actualidad doctrinal [MARTÍNEZ GIRÓN (2000), pp. 347 y ss.]. En efecto, los precedentes judiciales españoles sobre el mismo son dos Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 febrero 1940 y 1 febrero 1941, relativas ambas a la impugnación de un laudo emanado, previa suscripción del correspondiente contrato de compromiso entre un patrono y un obrero —estipulado por causa del desplome del Estado de Derecho durante nuestra guerra civil, con la resulta de haber dejado prácticamente inactivos buena parte de los órganos de nuestra jurisdicción laboral por aquel entonces existentes—, con el objetivo de poner fin a sus diferencias derivadas del acaecimiento de un accidente de trabajo. Tienen el interés de haber desvelado que el molde de Derecho común sobre el que puede cocinarse cualquier compromiso de arbitraje o de amigable composición, incluido el arbitraje pactado en contrato de trabajo, es el artículo 1820 del Código Civil, a cuyo tenor “las mismas personas que pueden transigir pueden comprometer en un tercero la decisión de sus contiendas”. Se trata, sin embargo, de verdaderas rarezas jurídicas no sólo en el contexto de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de trabajo existentes durante los primeros tiempos del franquismo, sino también de los que se instaurarán con posterioridad, aunque —a pesar de la evidente solución de continuidad habida en relación con su doctrina— el precepto de Derecho común por ellas invocado posea una vitalidad incuestionable, de la que

extraeremos consecuencias jurídicas —previa comparación del tema con su tratamiento en los Estados Unidos—, dentro de un momento.

En los Estados Unidos, el punto de partida normativo del arbitraje pactado en contrato de trabajo es la Ley Federal de Arbitraje (*Federal Arbitration Act*) de 1925, reguladora del arbitraje de Derecho común, y más popularmente conocida por su acrónimo en inglés FAA [MARTÍNEZ GIRÓN (2012), pp. 78 y ss.]. Fue la respuesta del Congreso de los Estados Unidos “a la hostilidad de las Cortes americanas para exigir el cumplimiento de los acuerdos de arbitraje, una actitud judicial heredada de la práctica inglesa por aquel entonces asentada desde hacía mucho tiempo”. Aparentemente, se refería sólo al arbitraje mercantil, pues su sección 1 afirmaba (y todavía continúa afirmando) que la misma no se aplica “a los contratos de trabajo de marineros, trabajadores ferroviarios o cualquier otra clase de trabajadores comprometidos en el comercio extranjero o interestatal”. En esto, parece gemela de la Ley 60/2003, de 23 diciembre, actualmente reguladora del arbitraje en España, según la cual “quedan excluidos del ámbito de aplicación de esta Ley los arbitrajes laborales” (artículo 4, apartado 4). Pero la Ley norteamericana contenía, en su sección 2, una regla difusa de delimitación de su ámbito de aplicación (literalmente, “[la] cláusula escrita de cualquier transacción marítima o el contrato evidenciando una transacción que implique al comercio, para resolver por arbitraje una controversia posterior derivada de dicho contrato o transacción, o la negativa a cumplir la totalidad o partes de los mismos, o un acuerdo por escrito para someter a arbitraje una controversia existente derivada de dicho contrato, transacción o negativa, será válido, irrevocable y exigible, a salvo la existencia de motivos de Derecho o de equidad para la revocación de cualquier contrato”), aplicando la cual la Corte Suprema de los Estados Unidos acabó estableciendo una doctrina equiparadora al arbitraje pactado en convenio colectivo del arbitraje pactado en contrato de trabajo.

El caso de la Corte Suprema de los Estados Unidos, decisivo sobre el tema, es *Circuit City Stores, Inc. v. Adams*, 532 U.S. 105 (2001). El caso se suscitó por haber firmado un trabajador, llamado Saint Clair ADAMS, una “solicitud de empleo [*employment application*]” —pero que a todos los efectos debía considerarse un “contrato de trabajo”— con la empresa Circuit City Stores, Inc. (dedicada al comercio al por menor en todo el país de productos electrónicos de consumo), en la que se comprometía a someter a arbitraje todas las reclamaciones, disputas o controversias (evidentemente, futuras) que pu-

dieran surgir entre ambas partes como consecuencia de su relación laboral. La opinión de la Corte es un ejercicio de interpretación, por un lado, de la frase “contrato evidenciando una transacción implicando al comercio [*contract evidencing a transaction involving commerce*]”, contenida en la sección 2 de la Ley de Arbitraje Federal de 1925 (recuérdese, el precepto que definía el ámbito de aplicación de la Ley); y por otro lado, de la frase “cualquier otra clase de trabajadores comprometidos en ... el comercio interestatal [*any other class of workers engaged in... interstate commerce*]”, contenida en la sección 1 de la propia Ley (recuérdese, relativa a las excepciones al ámbito de aplicación de la misma). En ella, se defiende la tesis de que a la sección 1 debía dársele una “interpretación estricta [*narrow construction*]”, mientras que de la sección 2 había que realizar una “lectura expansiva [*expansive reading*]”. Todo ello para concluir, con revocación del fallo de la Sentencia del Noveno Circuito recurrida, que la sección 1 se refería a todos los contratos de trabajo (literalmente, “el fallo de la Corte de Apelaciones del Noveno Circuito se revoca, y el caso se devuelve para ulterior tramitación congruente con esta opinión”) y que “la sección 1 exime de la FAA sólo los contratos de trabajo de los trabajadores del transporte”.

En nuestra opinión, el contraste entre esta doctrina judicial norteamericana —validadora del arbitraje preventivamente pactado en contrato de trabajo— y el régimen del mismo en nuestro Derecho resulta claro [MARTÍNEZ GIRÓN (2000), pp. 347 y ss.]. En efecto, por aplicación del antes citado artículo 1820 del Código Civil, en España cabe el arbitraje pactado en contrato individual, pero sólo para resolver conflictos de presente (esto es, actuales y reales), no conflictos futuros, como sí resulta posible, en cambio, en el Derecho norteamericano. Lo prueba una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 27 diciembre 1994, verdadero “*unicum*” en nuestro Derecho actual sobre el tema (y que, en nuestra opinión, interesará sobre todo a altos cargos laborales), en la que se concluye que la extinción del contrato de trabajo “es tema que se puede transigir, al no vulnerar ninguna prohibición, y, siendo ello así, es válido el compromiso de sumisión a arbitraje, de conformidad con lo establecido en el artículo 1820 del Código Civil, siempre que, como ocurre en el presente supuesto, no se trate del sometimiento a arbitraje de posibles conflictos futuros, sino de uno real y presente, siendo el compromiso, en el caso enjuiciado, incluso posterior a la presentación de la demanda”. Desde otro ángulo, se trata de una doctrina

confirmada por una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 marzo 1996. En ella, se concluye que el arbitraje pactado en convenio colectivo sectorial para la “resolución de conflictos individuales” debía considerarse nulo, pues es claro que los procedimientos de dicha clase “atentan a la esencia misma del derecho a la tutela judicial efectiva”, lo que no sucedería, en cambio, “si la parte, libremente y por escrito, accede a someterse al procedimiento obligatorio establecido, lo que conllevará la exclusión de la vía judicial si de arbitraje se tratase”.

En los Estados Unidos, sobre la base de que los trabajadores concernidos por la estipulación de compromisos arbitrales en contrato individual de trabajo suelen ser trabajadores no “organizados” (esto es, no comprendidos en el ámbito de aplicación de ningún convenio colectivo y, por ello mismo, sujetos a la regla general norteamericana de despido libre), la recién aludida doctrina de la Corte Suprema de los Estados Unidos —tan proclive a favorecer la estipulación y eficacia de arbitrajes preventivos pactados en contrato de trabajo— viene suscitando una intensa polémica doctrinal, que obliga a concluir —como anticipábamos— que se trata allí de un tema que posee la más rabiosa actualidad doctrinal [HODGES (2014), pp. 1682 y ss.]. Esta literatura jurídica especializada le ve contras, como el hecho de que el pacto arbitral en cuestión sea un pacto de vigencia indeterminada, pero accesorio a la vez respecto de un contrato de trabajo susceptible, sin embargo, de poder ser extinguido en cualquier momento por el empresario (aplicando, como es lógico, la regla general del despido libre); o también, salvo que se trate de un trabajador individual dotado de verdadero poder negociador (como ocurriría en la hipótesis de que fuese alto directivo de la empresa), el hecho de que no pase de ser, en la práctica, más que un mero contrato de adhesión a lo que disponga sobre el tema el empresario. Ahora bien, en el polo opuesto, existen autores norteamericanos que también le ven pros, que suelen reconducirse a los mismos pros que se predicán del arbitraje pactado en convenio colectivo; y entre ellos, la proximidad del árbitro a la realidad y a los problemas de la empresa, así como —aunque haya que pagar al árbitro— el hecho de que los costes de litigar ante las Cortes federales, necesariamente por medio de abogado, sean siempre muy superiores a los derivados de la activación de un procedimiento arbitral. La Corte Suprema de los Estados Unidos parece resuelta, sin embargo, a no dar pasos atrás en este candente asunto, aun cuando el arbitraje pudiera referirse a despidos prohibidos por

El arbitraje laboral en los Estados Unidos

la legislación laboral antidiscriminatoria. Lo prueba la última palabra por ella pronunciada al respecto, que aparece formalizada en el caso *14 Penn Plaza LLC v. Pyett*, 566 U.S. 247 (2009).

BIBLIOGRAFÍA (selección)

- ALFONSO MELLADO, C. L.: Proceso colectivo. Sistemas alternativos de solución de los conflictos colectivos. Tirant lo Blanch, Valencia, 1993.
- "La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes laborales del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores". AL, nº 22, 1995.
- ARUFE VARELA, A.: *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.
- "El convenio colectivo verbal. Comentario histórico, sistemático y posibilista del artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 142 (2009).
 - *Dieciséis grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho colectivo del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español. Sixteen great cases of the Supreme Court of the United States on Labor Law. A study from the view of Spanish Law*, Netbiblo (A Coruña, 2012).
 - *Los despidos colectivos en el Derecho de los Estados Unidos. Un estudio comparado con el Derecho español y el de la Unión Europea*, Netbiblo (A Coruña, 2014).
- BLASCO PELLICER, A.: "La noción procesal de conflicto colectivo en la jurisprudencia". *Revista del Poder Judicial*, nº 66, 2002, pp. 677-711.
- BARONA VILAR, S.: *Solución extrajudicial de conflictos. "Alternative Dispute Resolution" (ADR) y Derecho Procesal*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.
- CABANAS VEIGA, M.: "El artículo 158(a) del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho español, y traducción castellana", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. V, 2013.
- CASAS BAAMONDE, M. E.: "La solución extrajudicial de los conflictos laborales". RL, nº 16 y 17, 1992.
- "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral". RL, nº 13, 1994.
 - "Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual". RL, nº 14, 1994.
 - "Arbitrajes de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva". RL, nº 15, 1994.
 - "Procedimientos de solución de los conflictos y reforma de la legislación laboral", en *Solución extrajudicial de conflictos laborales*. CES, Comunidad de Madrid, 1995.
 - "Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español", en *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*. SIMA, Madrid, 1999.
- CAVAS MARTÍNEZ, F.: "El Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de aplicación (RASEC-II)". AS, nº 2, abril, 2001.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:

- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 1999.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 2000.
- "El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y la solución extrajudicial de conflictos laborales". Observatorio de Relaciones Industriales, nº 33, octubre 2000.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 2001.
- "Novedades del ASEC-II". Observatorio de Relaciones Industriales, nº 38, marzo 2001.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 2002.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 2003.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 2004.
- "La solución Extrajudicial de conflictos: perspectiva Europea e implantación en España" Observatorio de Relaciones Industriales, nº 78, febrero 2005.
- Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en el año 2005.
- "Diez años de la firma del ASEC". Observatorio de Relaciones Industriales, nº 91, mayo 2006.

CRUZ VILLALÓN, J.: El arbitraje laboral en la reforma legislativa. Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

DURAN LÓPEZ, F.: "Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales el arbitraje". REDT, nº 41, 1990.

- "El laudo arbitral en los conflictos laborales". RL, nº 1, 1993.

ELKOURI, F. y ELKOURI, E.: *How arbitration works*, 7ª ed., BNA Books, Virginia, 2013.

GALIANA MORENO, J.: "Medidas no judiciales de solución de los conflictos colectivos de trabajo modelos normativos europeos". RT, nº 81, 1986.

GARATE CASTRO, F. J.: "Composición y solución privada de conflictos de trabajo". REDT, nº 87, 1998.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: «Multifuncionalidad de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo (de la Administración e interpretación del convenio a la solución extrajudicial de conflictos): un "Activo en Alza" en tiempos difíciles para la negociación colectiva». Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, nº 21, 2009.

GARCÍA VALVERDE, M.: "Conflictividad Laboral en España. Balance y perspectivas tras más de una década de vigencia del ASEC". TSo, nº 195, marzo 2007, págs. 25-35.

GIL PÉREZ, M. E.: *La solución autónoma de los conflictos laborales*. Las Rozas (Madrid), La Ley, 2012.

GONZÁLEZ BIEDMA, E.: "Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas". REDT, nº 65, 1994.

GONZÁLEZ DEL REY, I.: "Los acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales". RTSS, nº 12, 1993.

Bibliografía

- GONZÁLEZPOSADA MARTÍNEZ, E.: El proceso de conflicto colectivo de trabajo. Significación y contenido general. Acarl, Madrid, 1993.
- “La caracterización del conflicto colectivo de trabajo y los instrumentos para su solución”. RL, nº 17, 2000.
- GRANADOS ROMERA, I.: La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos. Tirant monografías, nº 668, Valencia, 2009.
- GRANDI, M.: “L’arbitrato irrituale in materia di lavoro”. Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile, Junio, 1991.
- HODGES, A. C.: “Trilogy redux: using arbitration to rebuild the labor movement”, *Minnesota Law Review*, nº 98, 2014.
- IGLESIAS CABERO, M.: “Solución extrajudicial de los conflictos colectivos de intereses”. DL, nº 36, 1992.
- LANTARÓN BARQUÍN, D.: Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales. Lex Nova, Valladolid, 2003.
- “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, nº 24, 2011.
- LUJÁN ALCARAZ, J.: “Los medios de solución extrajudicial de conflictos y la negociación colectiva”. AS, nº 5, 2006.
- MARCO ALEDO, M.: “Enfoques alternativos en el análisis del conflicto laboral”. DL, nº 61, 2000, pp. 71-87.
- MARTÍNEZ EMPERADOR, R.: “Medios autónomos de solución y proceso judicial”. En Solución extrajudicial de conflictos laborales, CES, Comunidad de Madrid, 1995.
- MARTÍNEZ GIRÓN, J.: “El incumplimiento del convenio colectivo en la jurisprudencia federal norteamericana”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 16, 1983.
- *Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva*, 1ª ed., Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1985.
 - “Las elecciones sindicales en los Estados Unidos”, *Revista de Política Social*, nº 148, 1985.
 - *El despido en el Derecho de los Estados Unidos*, Civitas, Madrid, 1988.
 - “Medios de solución de conflictos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo*, nº 13, 1998.
 - “Procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos individuales de trabajo: experiencias y perspectivas”, *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, vol. 4, 2000.
 - “La cita nominal de doctrina científica por la jurisprudencia laboral. Un estudio de Derecho comparado”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 150, 2011.
 - *Quince grandes casos de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre Derecho individual del Trabajo. Un estudio desde la perspectiva del Derecho español*, Netbiblo, A Coruña, 2012.

- MARTÍNEZ GIRÓN, J. y ARUFE VARELA, A.: *Leyes laborales alemanas. Estudio comparado y traducción castellana*, Netbiblo, A Coruña, 2007.
- *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo, A Coruña, 2010.
 - "Federalismo y distribución de competencias normativas en materia de Prevención de Riesgos Laborales: los modelos Norteamericano, Alemán y Español", *Aranzadi Social*, nº 21, 2010.
 - "¿Relación laboral de los árbitros de las ligas españolas de fútbol profesional? (Reflexiones al hilo de un caso judicial norteamericano sobre el contrato de trabajo de los árbitros de béisbol profesional)", *Revista Española de Derecho Deportivo*, nº 33, 2014.
- MARTÍN VALVERDE, A.: «Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos laborales: "el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996"», en (F. Pedrajas Pérez, coord.): *Solución de conflictos laborales: negociación directa y solución extrajudicial: actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*», Almería 1996, pp. 13-26.
- MATÍA PRIM, J.: *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro: (en memoria del prof. Javier Matía Prim)*. Coordinador por Fernando Valdés Dal-Ré. Madrid, Fundación SIMA, 2006.
- MERCADER UGUINA, J. R. y PIÑEYROA DE LA FUENTE, A. J.: "El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente. El Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas". RL, nº 9, 1996.
- MERCADER UGUINA, J.R.: "Relaciones laborales y solución extrajudicial de controversias", *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid*, nº 11, 2007, pp. 89 y ss.
- MIÑARRO YANINI, M.: "El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales". AL, nº 19, 2012.
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, J.: "El nuevo proceso de Conflicto Colectivo como instrumento de agilización procesal". *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, nº 3, 2012.
- NORES TORRES, L. E.: "La competencia en la instancia de las salas de lo social". El Derecho Editores, *Revista de Jurisprudencia*, nº 1, septiembre 2005.
- NÚÑEZ VÁZQUEZ, C. J.: "El artículo 158(b) del Título 29 del Código de los Estados Unidos. Estudio contextualizador y comparado con el Derecho de la Unión Europea, y traducción castellana", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. V, 2013.
- ODRIOZOLA LANDERAS, A.: "El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)". AL, nº 35, 1996.
- "Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos: los PRECO". DL, nº 56, 1998.

Bibliografía

- ASEC III: Un acuerdo de continuidad basado en la experiencia. Tso, nº 174, junio 2005.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva”. En VV. AA., Estudios ofrecidos al Profesor Alonso Olea, MTSS, Madrid, 1990.
- PÉREZ DEL RÍO, T.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales en la reforma de 1994: el arbitraje en los conflictos colectivos jurídicos” (artículo 91 ET), en (A. Ojeda Avilés, coord.): *El arbitraje laboral: los acuerdos de empresa: VI Congreso Nacional de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 1996, pp. 110-123.
- PÉREZ YÁNEZ, R.: “El ASEC: su significado y su recepción en la negociación colectiva”. REDT, nº 98, 1999.
- PIQUERAS PIQUERAS, C.: *El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos: una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*. Ibidem, Madrid, 1998.
- RENERO JUÁREZ, M. J.: “Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la Jurisprudencia Social”. *Revista Jurídica de Castilla y León*, nº 29, enero de 2013.
- REY GUANTER, S. del.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*. CARL, Sevilla, 1992.
 - “Mediación y arbitraje en los períodos de consulta: algunas cuestiones esenciales”, en *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*. SIMA, Madrid, 1999.
- ROQUETA BUJ, M. R.: “Naturaleza y eficacia de los acuerdos logrados en sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales”. *Revista del Poder Judicial*, nº 61, 2001, págs. 473-497.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L.: “Algunos problemas jurídicos de la primera andadura del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje”. RDS, nº 4, 1998.
 - *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*. Bomarzo, Albacete, 2004.
- ROJAS RIVERO, G. P.: “La desjudicialización del sistema de composición de conflictos colectivos”. RL, nº 22, 1993.
- ROMAN VACA, E.: “El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo. Algunas cuestiones procesales y su tratamiento judicial”. RL, nº 9, 1993.
 - “El acuerdo español sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)”. *Relaciones Laborales y Seguridad Social*, año II, nº 20, octubre 1996. También publicado en *Relaciones Laborales y Seguridad Social*, junio 1996.
- SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.:
 - “El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC)”, en *Anuario de Negociación Colectiva 1997*, UGT-Lex Nova, Madrid, 1998.
 - *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Documentos, CES, 2001.

SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA):

- Memoria de 2001.
- Memoria de 2002.
- Informe de Actuaciones. Pleno 2-2006.

TASCÓN LÓPEZ, R.: "La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desideratum legal y el ostracismo social", *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, nº 10, 2009, pp. 209 a 226.

TREU, T.: "La solución de los conflictos laborales en los países de la Comunidad europea". en VV. AA., *Mediación, conciliación y arbitraje*, Fundación F. Ebert, nº 18, 1980.

- "L'arbitrato nelle controversie di lavoro: tendenza e resistenze. Quaderni di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali", nº 13, 1993, págs.9 y ss.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: "El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: la superación de una asignatura pendiente", en (Valdés Dal-Ré, F., dir.) *La reforma pactada de las Legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Lex Nova, Valladolid, 1997.

VALDÉS DALRÉ, F.: "Tutela judicial y auto-tutela colectiva en la solución de conflictos colectivos". RL, nº 4 y 5, 1992.

- "Proceso sobre conflictos colectivos y sistema de relaciones laborales". RL, nº 6, 1993.
- "El ASEC: apunte sobre su texto y contexto". RL, nº 6, 1998.
- "Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previsto en el ASEC". RL, nº 15-16. 2000.

VIDA SORIA, J.: "La distinción entre conflictos sobre intereses y conflictos sobre derechos en la problemática general de los conflictos colectivos de trabajo". En *Quince lecciones sobre conflictos colectivos de trabajo*, Facultad de Derecho, Univ. Complutense, Madrid, 1968.

- "Comentario al artículo 28 y al artículo 37 de la Constitución", en *Comentarios a las leyes políticas. La Constitución española de 1978*. Edersa, Madrid, 1983.

VV. AA.:

- *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. RL, nº 1617, 1992.
- *Derecho de huelga y conflictos colectivos*. Estudio crítico de la doctrina jurídica. Coord. Monereo Pérez, J. L. Comares, Granada, 2002.
- *Libertad Sindical, Conflictos Colectivos y Huelga*. Coord.. Vida Soria y Monereo Pérez. En *XX Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Monografías de Temas Laborales, nº 3. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), Sevilla, 2002.
- *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*. Valdés Dal-Ré. F. (dir.). MTASS, Madrid, 2003.
- "Derecho Sindical y Conflictos de Trabajo". En "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el año 2002: Puntos críticos". XXI Jornadas Universitarias An-

Bibliografía

- daluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Monografías de Temas Laborales, nº 13. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), Sevilla, 2003.
- *La solución extrajudicial de los conflictos laborales. Los sistemas autónomos de solución de conflictos en España*. Sempere Navarro, A. V. (Director). Ediciones, León, 2014.

PARTE PRÁCTICA

ROSA MOYA AMADOR
CAROLINA SERRANO FALCÓN
NATALIA TOMÁS JIMÉNEZ
RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

(Dirección Parte Práctica)

Supuesto 1

MEDIACIÓN EN CONFLICTO COLECTIVO JURÍDICO CON ACUERDO¹

VV.AA. COORDINACIÓN: **NATALIA TOMÁS JIMÉNEZ**

SUMARIO: 1.1. INTRODUCCIÓN. 1.1.1. Supuesto de hecho. 1.1.2. Consideraciones teóricas y aclaraciones previas. 1.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho. 1.2. TRANSCRIPCIÓN DE LA GRABACIÓN. 1.3. EXPEDIENTE DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS 1.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA. 1.3.2. Acta de constitución de la comisión de conciliación-mediación. 1.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación. 1.4. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN. 1.5. SOLUCIONES AL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

1.1. Introducción²

1.1.1. Supuesto de hecho

El supuesto de hecho en concreto es el siguiente: se solicita por la parte trabajadora que se cumpla el Convenio colectivo del sector provincial de Granada de derrumbe de edificios con vigencia 01.01.2010 a 31.12.2012. Se pactaron unos incrementos salariales del IPC real del año anterior más 0,5 %. En consecuencia para 2012 es menester firmar las tablas salariales con un incremento del 2.9 % a lo que se niega la representación empresarial al entender que la situación económica por la que atraviesa el sector impide tales incrementos.

¹ Supuesto práctico coordinado por Natalia TOMÁS JIMÉNEZ. Profesora Contratada Doctora Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

² AUTORA: Natalia TOMÁS JIMÉNEZ. Profesora Contratada Doctora Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

1.1.2. Consideraciones teóricas y aclaraciones previas

* El supuesto gira en torno a los derechos que configuran el bloque sindical en nuestro ordenamiento jurídico. El art. 37. 1 CE que recoge el derecho a la negociación colectiva debe ser puesto en relación con los arts. 7, 28.1 y 28. 2 CE al ser este derecho una pieza básica de la acción sindical. Precisamente y para no producirse una vulneración del derecho de los sindicatos a la negociación colectiva, al realizarse una configuración orgánica de este derecho por parte del Tribunal Constitucional, se ha posibilitado la negociación de convenios colectivos estatutarios y de convenios colectivos extraestatutarios. Asimismo, es importante tener en cuenta que el ordenamiento jurídico convencional se nutre de diversos instrumentos jurídicos de carácter paccionado además de los convenios colectivos llamados “estándar”, como pueden ser acuerdos de empresa, acuerdos marco, acuerdos que ponen fin a una huelga, etc.

* El convenio colectivo que sirve de base a este supuesto goza del carácter de convenio colectivo estatutario al haber sido elaborado según las reglas del Título III ET (arts. 82 a 92). Ello le confiere una eficacia jurídica normativa y una eficacia personal erga omnes o general.

No obstante, el propio ordenamiento jurídico prevé la posibilidad según el art. 86.1 ET que durante la vigencia del convenio colectivo, los sujetos que en el momento de la revisión reúnan los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 ET, puedan negociar dicha revisión.

* En cuanto al contenido que puede abordar un convenio colectivo estándar, el art. 85. 1 ET resuelve esta cuestión de una forma general, aludiéndose a que dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular, entre otras, materias de índole económica. La materia que suscita el conflicto colectivo que es examinado se sustenta en las tablas salariales y su cumplimiento. Por tanto, la materia de la controversia, la materia salarial, es una materia negociable según el art. 85. 1 ET.

* Hay diferentes tipos de conflictos colectivos laborales pudiendo sintetizarse una clasificación que distinga entre conflictos colectivos: a) jurídicos o de derechos, sobre la interpretación o aplicación de una norma jurídica preexistente al conflicto; y b) de intereses o económicos, que no se sustentan en una norma jurídica preexistente sino que suelen surgir al hilo de la negociación de un nuevo acuerdo colectivo o su modificación.

* En este sentido, es importante advertir en relación a la resolución de los conflictos colectivos, que sólo los de carácter jurídico pueden ser resueltos a través de vías procesales (concretamente, el proceso de conflicto colectivo regulado en los arts. 153 a 162 LJS). La solución de carácter extrajudicial, como la analizada en este caso, puede utilizarse para ambos tipos de conflictos, debiendo entonces atenderse al ámbito territorial del conflicto para determinar cuál es la normativa aplicable, estatal o autonómica, al existir diversos sistemas de solución extrajudicial.

* Por tanto, los preceptos que deben tenerse en cuenta para resolver las cuestiones que a continuación se plantean, algunas desde una perspectiva más general y otras más concretas respecto a la documentación y el material audiovisual que se aportan, se contienen principalmente en la Constitución Española (arts. 7, 28 y 37), el Estatuto de los Trabajadores (arts. 82-92), la Ley Orgánica de Libertad Sindical (arts. 6-7), la Ley de Jurisdicción Social (arts. 17-18, 63-64, 68, 153-162), el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía y el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA).

1.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CONSTITUIDA POR:

- D. Francisco Palma Contreras, Secretaría-SERCLA.
- D.ª Amelia Romacho Ruz, Presidenta de la Comisión de Conciliación-Mediación, Mediadora Organización Sindical.
- D. José Carlos García Ríos, Vocal, Mediador Organización Sindical.
- D.ª Lourdes Menbrive Mingorance, Vocal, Mediador Organización Empresarial.
- D. José Carlos López Rodríguez, Vocal, Mediador Organización Empresarial.

PARTES:

- D.ª María Enriqueta Llobregat Martínez, Letrada en representación del Sindicato AAA de trabajadores; y D. Felipe Villa Rodríguez, Letrado en representación del Sindicato BBB de trabajadores.

- D. José Luís Galilea Martínez, representante de la Asociación Empresarial YYY.

1.2. Transcripción de la grabación³

La Presidenta de la Mesa (Comisión de Conciliación-Mediación), siendo el día y hora en que las partes discrepantes, en un supuesto de conflicto colectivo, estaban citadas en el SERCLA para la realización del acto de conciliación-mediación, proceden a la realización del mismo.

La Presidenta abre la sesión del SERCLA, explica la creación y funcionamiento del mismo y presenta a las partes: “Buenos días. Nos encontramos en una sesión del SERCLA, que es un órgano extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía, creado desde hace ya más de diez años, doce años en concreto⁴, y a partir del acuerdo entre Administración de Andalucía, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales más representativas en el territorio andaluz, en concreto CCOO y UGT.

El SERCLA se compone o está compuesto por una mesa de mediadores, que somos las cuatro personas aquí presentes que representamos a las organizaciones sindicales antes mencionadas y a la organización empresarial.

Aquí, también, a mi derecha, la representación de la Administración Autónoma y que actúa en calidad de secretario del SERCLA.

A mi izquierda se encuentra la parte que en este caso ha presentado la demanda, que es la parte social, la parte de los sindicatos que han traído una demanda en concreto del sindicato de construcción, por un lado representado por la representante del sindicato AAA, y del representante del sindicato BBB; y que demandan ante la representación empresarial el cumplimiento del convenio firmado y vigente desde el período de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012, que representa o pertenece al sector provincial del derrumbe de edificios. La demanda en concreto pretende o reclama el

³ AUTORA: Natalia TOMÁS JIMÉNEZ. Profesora Contratada Doctora Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

⁴ Téngase en cuenta que el SERCLA se crea por el Acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996, pero la referencia a “doce años” deriva del desfase temporal entra la grabación y la publicación final del libro.

cumplimiento de incremento salarial que hasta el momento no se ha dado, y es la razón por la que se ha traído este expediente al SERCLA.

En este momento, yo, actuando como Presidenta de la mesa, pero vamos a participar todos los miembros de la mesa en la solución de este conflicto, pretendemos, orientaremos y trabajaremos en la línea de que se pueda llegar a un acuerdo en este expediente y que las dos partes encuentren una solución satisfactoria al incumplimiento que ahora mismo se está dando del incremento salarial”.

A continuación la Presidenta le concede la palabra al Secretario del SERCLA, que señala “que de acuerdo con los datos obrantes en el expediente consta que la parte promotora tiene legitimación suficiente para realizar este acto porque tienen mayoría de comités y de miembros de delegados de personal en las distintas empresas y tienen la consideración de sindicato más representativo; al igual que ocurre con la representación empresarial. Esto es importante porque el acuerdo que alcancemos, si se alcanzara, tendría validez al tener la legitimación ambas partes, tendría validez y eficacia de convenio colectivo. ¿De acuerdo?

Quizás, una de las funciones del Secretario es prestar asesoramiento a la Mesa y a las partes y decirles que de acuerdo con los datos que constan en el expediente tenéis legitimación suficiente tanto el banquillo sindical como el banquillo empresarial para firmar este acuerdo y tendría carácter de convenio colectivo estatutario del Título III del Estatuto de los Trabajadores”.

La Presidenta le agradece al Secretario del SERCLA su intervención y seguidamente le concede la palabra a la parte social, que expone lo siguiente: “Sí, por la representación en este caso del sindicato AAA, el conflicto que plantea la representación sindical en este caso es porque aquí las entidades o los sectores de producción de derrumbe de edificios no han abonado el incremento que se pactó de 2,9% por lo tanto, aunque ambos sindicatos, de forma extraoficial han intentado llegar a un acuerdo, la única forma ya que tenemos en este caso es plantear el conflicto colectivo porque afecta a un gran número de trabajadores y por lo tanto hay un interés general y por lo tanto exigimos ese incremento salarial que fue firmado por ambas partes del 2,9%”.

Interviene el Secretario de la mesa realizando un pequeño inciso, que cree que tiene trascendencia a efectos de la resolución del conflicto. Advierte: “estoy viendo que vuestro convenio de sector establece la obligatoriedad de pasar por la comisión paritaria ¿Habéis pasado por comisión paritaria?”

Los representantes del banco social, tanto del sindicato AAA como del sindicato BBB, y también el representante del banco empresarial confirman que el expediente se ha pasado por la comisión paritaria.

La Presidenta insiste en la cuestión: "Se ha reunido ya por comisión paritaria, ¿y hay un acta de esa reunión?"

Los representantes de ambas partes confirman la existencia de esa acta.

La Presidenta se dispone a dar la palabra a la parte empresarial pero el representante del sindicato BBB de la parte social le indica que quiere intervenir y la Presidenta le concede la palabra: "Por la parte del sindicato BBB, decir que efectivamente la comisión paritaria se reunió a instancia de los dos sindicatos, tal y como establece el convenio colectivo, que no había acuerdo y que por tanto procede la presentación de este conflicto ante el SERCLA"

Y asimismo, en cuanto al fondo de la petición, nos sumamos a lo manifestado por la representación del sindicato AAA, dado que existe un pacto establecido en el propio convenio colectivo de incremento de 2,9% para el 2012, cuestión que se niega a cumplir la parte empresarial y por ello entendemos que como se trata de una norma paccionada de obligado cumplimiento tiene que avenirse a ese cumplimiento de la subida salarial que estamos manifestando.

La Presidenta de la Mesa le agradece su intervención al representante del sindicato BBB y le concede la palabra al representante empresarial, que expone lo siguiente: "Por parte empresarial, no es que se incumpla, es que es imposible el cumplir ese incremento salarial. Hay una crisis, estamos en una situación bastante grave, la situación económica, por la que no se puede subir ese incremento. Nosotros estaríamos dispuestos a negociar otro tipo de solución, pero ese nos sería imposible"

Una vez planteadas las posturas de ambas partes surge el diálogo para intentar alcanzar un acuerdo:

El Representante de la Parte Social-Sindicato AAA manifiesta: "Pues lógicamente por la parte, en este caso social, insistimos en que se cumpla ese incremento porque en todo caso está firmado, ambas partes sabíamos perfectamente lo que se firmaba, y si la parte en este caso empresarial tiene problemas, en este caso la parte de los trabajadores también tiene muchos problemas"

El Representante de la Parte Empresarial responde: "Por nuestra parte lo único que podríamos hacer es prorrogar el convenio, porque es que es imposible, es una situación económica muy grave".

El Representante de la Parte Social-Sindicato BBB alega que "la parte empresarial sabe que hay ya sentencias establecidas en esta misma provincia, por parte del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en este mismo sector dando obligado cumplimiento a lo pactado y por tanto nosotros seguimos manteniendo nuestra petición de cumplimiento de lo pactado". Y añade el Representante de la Parte Social-Sindicato AAA: "Nosotros no tenemos ningún inconveniente en irnos al Tribunal Superior de Justicia y plantear el conflicto".

En este momento interviene un Mediador de la Mesa para tratar de acercar posturas: "Bueno, pues vamos a intentar que lleguen a arreglarlo para no tener que irse al Tribunal Superior de Justicia. Como decía la Presidenta, nosotros somos simples herramientas o instrumentos para que os pongáis de acuerdo vosotros. Es decir aquí nosotros no vamos a dictar, no estamos en vía judicial, una sentencia donde dé la razón a uno y a otro, sino que intentamos que lleguéis a un acuerdo consensual y por tanto que sea factible y que sea celebrado por ambas partes.

A la respuesta de la parte empresarial de que no pueden por el momento económico, todos sabemos que el momento económico es malo, como nos ha recordado la parte social, para todos, no solamente para empresas, para los trabajadores también. Entonces, desde la Mesa al menos queríamos o nos interesaría dar algunas vías de acercamiento si la propuesta que traíais era sólo de ampliar el convenio, pero ¿esto conlleva también ampliar las subidas que se pactaron? ¿o arreglar otras?, ¿o simplemente es el problema que tenemos ahora mismo alargar su solución a dentro de dos años?"

Responde el Representante de la Parte Empresarial que "se podría estudiar al final del ejercicio de 2012, hacer un estudio y hacer un incremento salarial, pero de momento es imposible".

La Presidenta toma la palabra: "¿Te estás refiriendo a que hiciésemos una proyección de a dos a dos-tres años e ir para terminar cumpliendo al final el incremento que se tendría que dar, irlo distribuyéndolo a lo largo de esos años con menor incidencia ahora y más después según se vaya recuperando la economía?"

El Representante de la Parte Empresarial manifiesta que “según esté la situación económica del sector pues ir subiendo”.

Asiente la Presidenta.

Toma la palabra el Secretario del SERCLA para proponer una Fase de Generación de Alternativas: “Perdón, yo creo que también sería importante generar varias alternativas tanto por la parte empresarial como por la parte social, a la posible solución del conflicto. Deberíamos ir siguiendo esa fase de ir generando alternativas, las posibles alternativas. Partimos de una realidad que es un incremento de 2,9 para este año, pero también reconocemos y sabemos la existencia de una situación de crisis por la cual estamos aquí. Pero también podríamos ir generando algún tipo de alternativas que se os vayan ocurriendo tanto a vosotros como a nosotros. Una primera alternativa que ya ha quedado sobre la mesa, la posibilidad de ampliar el convenio. ¿Estaríais en principio de acuerdo en esa alternativa ambas partes?”

Toma la palabra el Representante de la Parte Social-Sindicato BBB: “Nosotros, comprendiendo la situación de crisis que vive el sector pero también comprendiendo que existe una norma pactada, estará en función también del ofrecimiento, la propuesta que se haga, la concreción que se haga y en el plazo en el cual se haga. O sea, que se tendría que concretar algo más para poder estudiar esa oferta que puede hacer esa parte empresarial; si no, estaremos a lo que estaremos a lo que dice lo pactado”.

Toma la palabra un Mediador: “¿Se puede detallar más la propuesta? Nosotros no tenemos prisa, es decir, se pueden hacer los recesos que hagan falta, si hay que hacer consultas porque también vosotros tendréis que estudiarlas y llevarlas a vuestros representados, etc, etc.; así que si se puede concretar más que es lo que quiere esta parte quizás podríamos ir acercándonos a algún punto de encuentro”.

El Representante de la Parte Empresarial indica que “se podía incrementar una subida... pero bastante menor este año y después estudiar para los próximos años dependiendo de cómo esté el sector”.

Toma la palabra la Presidenta: ¿Sería posible que las dos partes estudiarais una fórmula en la que en fin si ahora no se puede cumplir con todo el incremento que prevé el convenio y que sin duda es legal y es correcto pero que existe esa dificultad podríamos introducir elementos que no cuesten dinero pero que sean derechos que hasta el momento no se están dando en las

condiciones laborales como es el tema de la conciliación de la vida familiar y otros elementos; flexibilidad interna negociada con los trabajadores en el sentido de flexibilizar horario y condiciones. Propongo sobre la mesa estos elementos que pueden enriquecer también la realidad del convenio y mejorar la condición laboral y suavizar un poco también la negociación que no sea solamente lo económico.

El Representante de la Parte Empresarial responde que "nosotros sí estaríamos dispuestos".

La Representante de la Parte Social-Sindicato AAA también accede pero concretando "si se introducen en este caso y se pudieran tocar temas en la medida de la conciliación de la vida familiar que no estaban incluidos en el convenio colectivo, esta parte sí estaría dispuesta incluso a que esa subida fuera de forma progresiva, e introducir, como ya ha dicho la Presidenta de la Mesa, incluir derechos que estaban ahora mismo excluidos, pero incluirlos, vigentes, sobre la marcha, incluso ampliar temas de permisos que también se tocaban. Esta parte sí".

La Presidenta señala que "entonces se completa más" y pregunta si estarían dispuestos ambos sindicatos.

Toma la palabra el Representante de la Parte Social-Sindicato BBB: "Siempre que no se pierda poder adquisitivo dentro de este período de tiempo, estaríamos de acuerdo o podríamos estar de acuerdo".

Toma la palabra la Presidenta: "Desde la Mesa si necesitáis tiempo para consultar o tienen que hacer consultar y demás, podemos hacer un paréntesis de diez minutos, hacéis las consultas y volvemos en diez minutos para darle cuerpo a esta propuesta".

Un Mediador indica que: "De todas formas lo último que decía el representante de BBB de no perder el poder adquisitivo, ¿quiere decir qué no subirían el 0.5 este año pero sí el IPC o aplazar el pago de la actualización de las tablas salariales en el ejercicio..?"

El Representante de la Parte Social-Sindicato BBB propone "que se vaya dividiendo de una manera que se tenga en cuenta el incremento pero sin perder el poder adquisitivo".

Ese mismo Mediador solicita que se concrete esta cuestión. Propone el Representante de la Parte Social-Sindicato AAA, que "sí, se podría hacer por ejemplo para a el año 2012 poner un 0,9 %, si le parece bien a la parte empresarial,

y tanto para el año 2013 y para el año 2014 un 1% respectivamente, con lo cual llegaríamos a ese 2,9 %, más lógicamente que no se pierda de vista la introducción de los derechos de la conciliación de vida familiar y los aumentos de los permisos”.

Añade el Representante de la Parte Social-Sindicato BBB “y el mantenimiento del convenio”, mostrando su conformidad la Presidenta.

Un Mediador insiste: “Pero entonces, ¿esta parte en principio renuncia a que haya subida en el 2013 y en 2014?”

Los Representantes de la Parte Social responden tajantemente que: “No, un 1%”.

Toma la palabra la Presidenta: “¿Eso estáis en condiciones de acordarlo ya o tenéis que consultarlo vosotros con vuestras fuerzas sindicales y tú con el resto de empresarios?”

El Representante de la Parte Empresarial muestra su conformidad expresando que “estamos de acuerdo”. A continuación señala el Secretario del SERCLA que “tienen todas las partes capacidad”. El Representante de la Parte Social-Sindicato BBB también expone que vienen respaldados por sus sindicatos. La Presidenta se alegra de que esto sea así.

Toma la palabra el Secretario del SERCLA para leer el acuerdo alcanzado: “Si os parece bien vamos a dar lectura al acuerdo que habéis alcanzado las partes que sería de la siguiente manera, con avenencia y con el siguiente contenido:

Primero. Las partes acuerdan prorrogar el convenio colectivo del sector de derrumbe de edificios y locales de la provincia de Granada para el período 2012 a 2013. Durante el período de vigencia del convenio se tendrán los siguientes incrementos salariales:

Para el 2012: 0,9%

Para el 2013: 1%

Y para el 2014: 1%

Igualmente, las partes acuerdan introducir en el texto del convenio los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral.

¿De acuerdo? ¿Es este el acuerdo que queráis alcanzar?

Únicamente incluir un detalle de carácter técnico, que es decirnos que este acuerdo en cumplimiento del Real Decreto 713/2011 se inscribe en el registro de convenios y acuerdos de la autoridad laboral de la provincia de Granada”.

Mediación en conflicto colectivo jurídico con acuerdo

*Toma la palabra la Presidenta para precisar que “en el REGCON”, y mientras que **el Secretario del SERCLA les entrega el acta a todos los miembros de la comisión y a las partes para que las firmen**, la Presidente expresa su satisfacción: “Esta Mesa se felicita y felicita a las partes por el buen clima que ha posibilitado llegar a este acuerdo partiendo de una situación, diríamos, enfrentada y difícil, y sin duda ha mejorado la solución que aquí se planteaba, . Así que sin más vamos a firmas las actas y como bien ha dicho el Secretario inscribir este acuerdo que tendrá rango de convenio y de obligado cumplimiento. Y aquí estamos a vuestra disposición para cuando nos necesitéis y contad con nosotros. Muchas gracias”.*

La Presidenta del SERCLA levanta la sesión, terminando el acto de conciliación, despidiéndose las partes y abandonando las dependencias del SERCLA.

1.3. Expedientes de conciliación-mediación sobre derechos colectivos

1.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA⁵



Nº Expediente:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ESCRITO DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN-MEDIACION (GENERAL)

1. PARTE QUE INICIA EL PROCEDIMIENTO

Apellidos/Denominación de la entidad: Sindicato AAA y Sindicato BBB

Nombre:

En su calidad de: Organizaciones Sindicales

Con domicilio a efectos de notificaciones en: Calle Libertad 2

Localidad: Granada Provincia: Granada

Teléfono: 958 000003

Correo electrónico: .

Acreditación de la representación en que se actúa:

Poder apud acta

X Poder notarial (Si procediera) otorgado ante la notaría de: Torres

Nº de protocolo: 1234334 Fecha: 21-1-2002

En caso de comparecer asistido de asesor/a o asesores/as:

Apellidos: LLOBREGAT MARTÍNEZ

Nombre: MARÍA ENRIQUETA

⁵ AUTORA: D.ª María Enriqueta LLOBREGAT MARTÍNEZ. Letrada-Graduado Social. Fundación Socio Laboral Andalucía.

Mediación en conflicto colectivo jurídico con acuerdo

Profesión: ABOGADA

Apellidos: VILLA RODRÍGUEZ

Nombre: FELIPE

Profesión: ABOGADO

DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL ART. 15 Y CONCORDANTES DEL REGLAMENTO DEL S.E.R.C.L.A., COMPARECE/N PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN FRENTE A

2. PARTE FRENTE A LA QUE SE INICIA EL PROCEDIMIENTO

Apellidos: Asociación Empresarial YYY

Nombre: CIF: G-00000009

En su calidad de:

Con domicilio a efectos de notificaciones en: Cuesta de la luz 22

Localidad: Granada CP: 18000 Provincia: Granada

Teléfono: 958 958 958

Correo electrónico:

3. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Órgano de representación (Comité/Delegados):

Número de representantes:

Composición (Distribución de miembros entre las distintas organizaciones),

4. OTROS INTERESADOS (SI LOS HUBIERA)

Apellidos/Denom.:

Nombre: D.N.I.:

Con domicilio a efectos de notificaciones en:

Localidad: CP: Provincia:

Teléfono: Fax:

Correo electrónico:

5. ÁMBITO DEL CONFLICTO

Sector afectado: DERRUMBE DE EDIFICIOS

Nº de empresas afectadas: 300

Nº de trabajadores/as afectados/as: 14000

Ámbito territorial local comarcal provincial interprovincial: Granada

Empresa o grupo de empresas

Centro/s de trabajo

Otros

6. CONVENIO COLECTIVO Y/O NORMA APLICABLE

Denominación: Convenio colectivo de trabajo para el Sector de derrumbe de edificios de la provincia de Granada

Ámbito del Convenio: Granada

Fecha de publicación: 23-12-2009 (BOP N° 000)

7. OBJETO DEL CONFLICTO

Se demanda el cumplimiento del convenio firmado y vigente desde el período de 1 de enero de 2010 a 31 de diciembre de 2012, que representa o pertenece al sector provincial del derrumbe de edificios, ya que no se ha abonado el incremento que se pactó de 2,9%

La demanda en concreto pretende o reclama el cumplimiento de incremento salarial que hasta el momento, no se ha dado.

8. INTERVENCIÓN PREVIA DE LA COMISIÓN PARITARIA

Carácter de la intervención (voluntaria/obligatoria): obligatoria

Acreditación (certificación anexa/copia escrito de solicitud): certificación

9. DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA

10. LAS PARTES COMPARECIENTES MANIFIESTAN: QUE, DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ART. 5 DEL REGLAMENTO DEL S.E.R.C.L.A⁶, NO SE HA PLANTEADO NI ESTÁ EN PROCESO PENDIENTE DE RESOLUCIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA LA CONTROVERSIA AHORA SUSTANCIADA ANTE EL S.E.R.C.L.A

Granada, 8 marzo de 2012

Fdo.: Sindicato AAA Fdo: Sindicato BBB

⁶ Actualmente, se tiene que entender sustituido por el artículo 10.3 del nuevo Reglamento SERCLA (BOJA nº 77 de 25 de abril de 2016).

1.3.2. Acta de constitución de la comisión de conciliación-mediación⁷

Expediente 18\2012\0042

12/03/2012

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 12 de marzo de 2012, en el conflicto número 18\2012\0042, D. F. V. A. DNI XXXXXXXXXX. en calidad de Secretario Provincial del Sindicato de Construcción AAA y D^a M. T. R. DNI XXXXXXXXXX, en calidad de Secretaria Provincial del Sindicato de Construcción BBB., frente a Asociación Empresarial de Empresas de Derribos de Edificios (Sector Derrumbe Edificios Provincia de Granada), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por:

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Presidencia	Romacho Ruz, Amelia (1) 24.000.000	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco (1) 23.000.000	
Vocal	García Ríos, José Carlos (1) 22.000.000	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos (1) 21.000.000	
Vocal	Membrive Mingorance, Lourdes (1) 75.000.000	

VºBº

La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación

Fdo.: Amelia Romacho Ruz
(1)

La Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación

Fdo.: Francisco Palma Contreras

Los mediadores que actúan en los diferentes procedimientos de mediación SERCLA son designados por la Confederación de Empresarios de Andalucía —dos mediadores— otro por CC.OO. Andalucía y un cuarto por UGT Andalucía. En ningún caso en el acta aparece mención al origen del nombramiento del mediador con objeto de salvaguardar

⁷ AUTOR: D. Francisco PALMA CONTRERAS. Coordinador SERCLA Granada.

Supuesto 1

la imagen de imparcialidad de los mediadores. El Secretario de la Comisión de Conciliación Mediación, como se indica en la parte teórica de este manual es un funcionario de la Junta de Andalucía con cualificación en materia jurídico-laboral.

1.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación⁸

Expediente 18\2012\0042

12/03/2012

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN GENERAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 12 de marzo de 2012, en el conflicto número 18\2012\0042, D. F. V. A. DNI. XXXXXXXXX en calidad de Secretario Provincial del Sindicato de Construcción AAA y D^a M. T. R. DNI XXXXXXXXX en calidad de Secretaria Provincial del Sindicato de Construcción BBB., frente a Asociación Empresarial de Empresas de Derribos de Edificios (Sector Derrumbe Edificios Provincia de Granada), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 12/03/2012 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto.

Con fecha 13/03/2012 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora

M^a Enriqueta Llobregat Martínez, DNI 00.000.000; Letrada en representación del Sindicato de Construcción AAA.

Felipe Villa Rodríguez, DNI. 74.000.000; Letrado en representación del Sindicato de Construcción BBB.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

José Luis Galilea Martínez D.N.I. 44.000.000, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Granada, D. Arcadio De la Torre Marfil de fecha 13.12.2007, con el número 3257, de su protocolo, que exhibe y retira, en calidad de Presidente de la Asociación Empresarial de Empresas de Derribos de Edificios.

⁸ AUTOR: D. Francisco PALMA CONTRERAS. Coordinador SERCLA Granada.

Las partes se reconocen capacidad para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

El Convenio Colectivo Provincial del Sector de Derrumbes de Edificios con vigencia para el periodo 01 /01/2010 a 31/12/2012 prevé para el año 2012 un incremento salarial del Índice de Precios al Consumo del año anterior (2,4%) mas 0,5%. Es decir, procede revisar las tablas salariales adecuándolas al incremento citado.

Hasta la fecha y a pesar de los múltiples requerimientos, la Asociación Empresarial Empresas de Derribos de Edificios no ha accedido a la firma de las tablas salariales revisadas para el ejercicio 2012.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. El presente acto comienza a las 09,00 horas, finalizando a las 11,30 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 14.000.

Finalización del procedimiento: Con avenencia y con el siguiente contenido:

Las partes acuerdan prorrogar la vigencia del convenio colectivo del sector cuya vigencia finalizaba el 31/12/2012 hasta el 31/12/2014.

Durante el nuevo periodo de vigencia, se establecen los siguientes incrementos salariales:

Año 2012: 0,9%.

Año 2013: 1%.

Año 2014: 1%.

En el nuevo texto del convenio, las partes introducirán los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Expediente 18\2012\042

12/03/2012

Mediación en conflicto colectivo jurídico con acuerdo

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Presidencia	Romacho Ruz, Amelia 24.000.000	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco 23.000.000	
Vocal	García Ríos, José Carlos 22.000.000	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos 21.000.000	
Vocal	Membrive Mingorance, Lourdes 75.000.000	

Firma de la representación de la parte promotora:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
M ^a Enriqueta Llobregat Martínez, DNI 00.000.000	
Felipe Villa Rodríguez, DNI. 74.000.000	

Firma de la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
José Luis Galilea Martínez D.N.I. 44.000.000	

V^oB^o
La Presidencia de la Comisión de
Conciliación-Mediación

La Secretaría de la Comisión de
Conciliación-Mediación

Fdo.: Amelia Romacho Ruz

Fdo.: Francisco Palma Contreras

1.4. Cuestionario de autoevaluación⁹

[Incluyen preguntas de carácter general (G), preguntas para responder teniendo en cuenta el vídeo (V) y preguntas teniendo en cuenta la documentación aportada (D)].

⁹ AUTORA: Natalia TOMÁS JIMÉNEZ. Profesora Contratada Doctora Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

1. (V) ¿Ante qué tipo de conflicto se está en el supuesto y cuáles son las diferentes vías de solución?
2. (D) ¿Cuál es el ámbito del conflicto?
3. (D) Observe el escrito de iniciación del Procedimiento de Conciliación-Mediación previo a la vía judicial: ¿quién lo presenta?, ¿son sujetos legitimados según la normativa que resulta de aplicación?
4. (V) Por otro lado, ¿sobre quién recae la legitimación pasiva en el supuesto? ¿es ello acorde a lo establecido en la normativa de aplicación?
5. (D) ¿Qué tipo de representación ostenta la parte demandante? ¿es válida?
6. (D) ¿Ha intervenido previamente la comisión paritaria del convenio colectivo? ¿es obligatorio este trámite en este tipo de procesos?
7. (G) Por otro lado, ¿es obligatorio el intento de conciliación para la interposición de la demanda de conflicto colectivo?
8. (D) ¿Se presenta ante el órgano competente el escrito de iniciación?
9. (D) ¿Cómo ha finalizado el procedimiento de solución extrajudicial?
10. (V) ¿Cuál es la naturaleza jurídica del acuerdo que finalmente se alcanza?
11. (G) En el caso de que se incumpliera lo acordado, ¿qué podrían hacer las partes?
12. (G) En el caso de que no hubiera concluido con acuerdo, ¿qué podría haber hecho la parte demandante?
13. (D) ¿Está bien constituida la mesa de mediación?
14. a. (G) Durante la vigencia del convenio colectivo, ¿puede ser modificado válidamente?
b. (V) En el caso del supuesto que se está analizando, ¿es válida esta modificación?

1.5. Soluciones al cuestionario de autoevaluación¹⁰

[Incluyen preguntas de carácter general (G), preguntas para responder teniendo en cuenta el vídeo (V) y preguntas teniendo en cuenta la documentación aportada (D)].

1. (V) Se está ante un conflicto colectivo porque el interés en disputa es general y colectivo, y no individual o singular; y es laboral al surgir tras la exteriorización de esta controversia entre empresarios y trabajadores en el seno de las relaciones de trabajo. Asimismo, es un conflicto de carácter jurídico ya que versa sobre el cumplimiento de una norma, el incremento salarial pactado en el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo de trabajo para el Sector de derrumbe de edificios de la provincia de Granada), cuestión no controvertida por otra parte; si bien en el desarrollo del acto de conciliación evoluciona hacia un conflicto de intereses.
2. (D) Se trata de un conflicto colectivo de ámbito sectorial, concretamente derrumbe de edificios, y de ámbito provincial al limitarse a la provincia de Granada.
3. (D) Lo presentan dos organizaciones sindicales: Sindicato AAA y Sindicato BBB.

La normativa que resulta de aplicación es el Reg. SERCLA. porque como se ha señalado anteriormente se trata de un conflicto colectivo laboral de carácter jurídico y según el art. 4.1 Reg. SERCLA., en relación también con los arts. 2 y 8 Reg. SERCLA., el SERCLA comprende, entre otras funciones, las inherentes al procedimiento de Conciliación-Mediación en los conflictos colectivos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas (ámbito de actuación funcional). Igualmente, el art. 3.1 referido al ámbito de actuación territorial lo circunscribe a la Comunidad Autónoma de Andalucía, y por tanto aplicable al supuesto; resultando también de aplicación el art. 3.2 Reg. SERCLA. en cuanto al ámbito personal. En este sentido,

¹⁰ AUTORA: Natalia TOMÁS JIMÉNEZ. Profesora Contratada Doctora Interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, en su estipulación tercera, fija el ámbito territorial, personal y funcional del Acuerdo, y en este ámbito también se incluye el supuesto que nos ocupa.

En cuanto a los sujetos legitimados de forma activa, según el art. 9.1 a) Reg. SERCLA., estarán legitimados para promover los procedimientos de mediación (que es el caso que nos ocupa), y de arbitraje, los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Este precepto se relaciona con lo establecido en la estipulación cuarta del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA 9 febrero 2015). Por otro lado, el art. 154 a) LJS también se expresa en idénticos términos en cuanto a los sujetos legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos, debiéndose hacer referencia también al art. 155 LJS, que a su vez remite a lo establecido en la LOLS respecto a los sindicatos más representativos. También debe precisarse que el art. 17. 2 LJS indica que los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; y en especial, alude igualmente este precepto, podrán actuar, a través del proceso de conflicto colectivo, en defensa de los derechos e intereses de una pluralidad de trabajadores indeterminada o de difícil determinación.

Si se observa la grabación se comprueba que el Secretario del Sercla advierte que de acuerdo con los datos obrantes en el expediente consta que la parte promotora tiene legitimación suficiente para realizar este acto porque tienen mayoría de comités y de miembros de delegados de personal en las distintas empresas y tienen la consideración de sindicato más representativo; al igual que ocurre con la representación empresarial.

Por tanto, mientras que tenga presencia en el ámbito del conflicto se trata de un sujeto legitimado, cuestión diferente es que reúna los requisitos de legitimación inicial y plena que se exigen para negociar convenios colectivos estatutarios en los arts. 87 y 88 ET. Si cumplen

esos requisitos, el acuerdo resultante tendrá carácter normativo y erga omnes propio de los convenios del Título III. Si no cumplen esas mayorías pero tienen presencia en el ámbito del conflicto, podrán promover el procedimiento de Conciliación-Mediación si bien el acuerdo tendrá carácter extraestatutario, y por tanto eficacia personal limitada.

4. (V) El Reg. SERCLA. no señala nada respecto a la legitimación pasiva. La LJS tampoco lo hace. Por analogía a las reglas previstas en cuanto a la legitimación activa, la legitimación pasiva recae, según el ámbito funcional y/o geográfico del conflicto, por la contraparte que inicie el procedimiento. Es decir, si en el supuesto se trata de un conflicto de sector promovido por las organizaciones sindicales estarán legitimados pasivamente, las organizaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto y que tenga presencia en el mismo o representatividad según las normas de la LOLS, tal y como establece el art. 155 LJS.

5. (D) La parte demandante ostenta una representación otorgada a través de poder notarial. En este sentido, el art. 9. 2 Reg. SERCLA. indica que los sujetos legitimados podrán comparecer y/o actuar por sí o por medio de representante, debiendo acreditarse la representación por poder bastante o ser conferida apud acta ante los servicios administrativos del SERCLA, o bien de forma telemática, a través de los procedimientos informáticos que el CARL establezca a tal efecto.

Asimismo, el art. 18. 1 LJS determina que las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado por comparecencia ante el secretario judicial o por escritura pública.

En este caso, la representación otorgada a través de poder notarial es válida y además suele ser la más extendida.

6. (D) Según consta en el escrito de iniciación presentado en el supuesto sí que ha intervenido previamente la comisión paritaria, siendo esta intervención obligatoria, acreditándose tal aspecto con una certificación. Igualmente, en la misma grabación se advierte por el

Secretario del Sercla de dicho trámite obligatorio y ambas partes confirman que se ha realizado y que consta en la documentación.

Sí es obligatorio este trámite porque según el art. 91. 1 ET, "sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos corresponderá a la comisión paritaria de los mismos", imponiéndose tal obligación de forma expresa en el art. 91. 3 ET al establecer que en los conflictos colectivos jurídicos sobre la interpretación o aplicación de un convenio colectivo deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales o ante el órgano judicial competente.

Igualmente, el art. 15. 1 f) Reg. SERCLA. establece que en el escrito del inicio del procedimiento ha de constar, entre otros aspectos, la acreditación del trámite previo de intervención de la comisión paritaria en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente establecido.

7. (G) Sí, tal y como establece el art. 63 LJS es requisito previo necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación, ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones; no incluyéndose el proceso de conflicto colectivo entre las excepciones formuladas en el art. 64. Asimismo, en la regulación específica de este proceso se especifica en el art. 156. 1 LJS que será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación en los términos previstos en el art. 63. Se insiste en esta cuestión en el art. 157. 2 LJS al exigir que se acompañe a la demanda certificación de haberse intentado la conciliación o mediación previa a la que se refiere en el art. 156 o alegación de no ser necesaria ésta.
8. (D) Como se ha señalado anteriormente se trata de un conflicto colectivo laboral de carácter jurídico y según el art. 4.1. Reg. SERCLA., el SERCLA comprende, entre otras muchas funciones, las inherentes a los conflictos colectivos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas (ámbito de actuación funcional). En este

sentido, el art. 15. 2 Reg. SERCLA. indica el lugar en el que deben presentarse los escritos y documentos dirigidos al SERCLA para iniciar el procedimiento de conciliación-mediación, cumpliéndose este aspecto en el supuesto. Concretamente, establece que pueden presentarse:

a) De forma presencial, en cuyo caso el lugar de presentación serán los registros del SERCLA ubicados en las distintas sedes del CARL. Del escrito, así como de los documentos que lo acompañen, se incluirán tantas copias como interesados haya en el procedimiento.

b) De forma telemática, a través de los medios que el CARL establezca a tal efecto.

Igualmente, el art. 3. 1 referido al ámbito de actuación territorial lo circunscribe a la Comunidad Autónoma de Andalucía, y por tanto aplicable al supuesto. El art. 15. 1 Reg. SERCLA. establece entre los requisitos que habrá de cumplir el escrito de inicio del procedimiento de conciliación-mediación, la determinación de los ámbitos territorial y funcional del conflicto (apartado d)).

En este sentido, la indicación del ámbito territorial a la que se hace referencia determinará la sede Sercla competente para conocer del procedimiento ya que las Comisiones de Conciliación-Mediación actuarán de forma descentralizada, tanto por razón de la materia como del territorio, y celebrarán sus sesiones en cualquiera de las provincias de Andalucía. Cuando el ámbito del conflicto no exceda de la provincia, la conciliación-mediación se efectuará en la correspondiente sede provincial y para aquellos procedimientos en que el ámbito territorial del conflicto exceda la provincia, se establece que serán tramitados y celebrados en la sede de Sevilla, aunque de manera excepcional, cuando las circunstancias así lo aconsejen, podrá celebrarse la mediación en sede distinta de la de Sevilla. Por tanto, desde el punto de vista territorial, es competente para su tramitación la sede de Granada.

Por último, indicar que el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, en su estipulación tercera, fija el ámbito territorial, personal y funcional del

Acuerdo, y en este ámbito también se incluye el supuesto que nos ocupa.

9. (D) El art. 19 Reg. SERCLA. enumera los distintos supuestos en los que puede desembocar el procedimiento. Según consta en el acta de finalización, el procedimiento ha concluido con avenencia, acordándose prorrogar la vigencia del convenio colectivo del sector cuya vigencia finalizaba el 31 de diciembre de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014. Durante el nuevo periodo de vigencia, se establecen los siguientes incrementos salariales: año 2012: 0,9%; año 2013: 1%; año 2014: 1%. En el nuevo texto del convenio, las partes introducirán los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por tanto, se acoge a la posibilidad establecida en el art. 19.1 a) Reg. SERCLA.: con acuerdo total sobre el objeto del conflicto.

10. (V) Tal y como señala el Secretario del Sercla al inicio de la grabación, al reunir las partes de forma suficiente los requisitos de legitimación en cuanto a las mayorías exigidas en los arts. 87 y 88 ET tanto en el caso de la parte promotora (banco social) como en el banco empresarial, el acuerdo tienen carácter de convenio colectivo estatutario del Título III del ET, es decir, tiene eficacia jurídica normativa y eficacia personal erga omnes o general.

Por tanto, tal y como se indicaba en una cuestión anterior, mientras que tenga presencia en el ámbito del conflicto se trata de un sujeto legitimado, cuestión diferente es que reúna los requisitos de legitimación inicial y plena que se exigen para negociar convenios colectivos estatutarios en los arts. 87 y 88 ET. Si cumplen esos requisitos, el acuerdo resultante tendrá carácter normativo y erga omnes propio de los convenios del Título III. Si no cumplen esas mayorías pero tienen presencia en el ámbito del conflicto, podrán promover el procedimiento de Conciliación-Mediación si bien el acuerdo tendrá carácter extraestatutario, y por tanto eficacia personal limitada.

El art 19. 3 Reg. SERCLA. determina que el acuerdo de finalización tendrá la eficacia a que se refiere el art. 11 el presente Reglamento, estableciendo éste que lo acordado en el procedimiento de conciliación-mediación como vía previa a la judicial constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación por el órgano

jurisdiccional competente, teniendo el acuerdo la eficacia legalmente prevista; debiendo solicitar el SERCLA a la Autoridad laboral la inscripción de este acuerdo de mediación en los términos dispuestos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o en la norma que pueda sustituirlo o desarrollarlo. Asimismo, dispone también este precepto que una vez alcanzado acuerdo en un determinado conflicto, no podrá instarse nuevo procedimiento que suponga resolver sobre el mismo objeto, en cualquier otro ámbito, sin perjuicio de las acciones de carácter ejecutivo que se puedan adoptar.

El Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 1996, en su estipulación cuarta, apartado E, establecía que las decisiones emanadas de este Acuerdo tendrán la eficacia prevista en el art. 154. 2 de la entonces LPL, y en el art. 91 ET. No obstante, el Acuerdo vigente de 2015 no determina estos efectos particulares.

Ahora bien, la LJS recoge esta cuestión estableciendo en el art. 156. 2 LJS que lo acordado en conciliación o mediación tendrá, según su naturaleza, la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el art. 82 ET, siempre que las partes que concilien, ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas; debiéndose enviar en tal caso copia de la misma a la autoridad laboral.

11. (G) Según el art. 11. 1 Reg. SERCLA. los acuerdos que se adopten en el curso de los procedimientos de conciliación-mediación como vía previa a la judicial constituirán título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación por el órgano jurisdiccional competente. En este sentido, el art. 68. 1 LJS contempla expresamente esta eficacia ejecutiva al establecer que lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de la LJS.
12. (G) Según el art. 19. 1, b) Reg. SERCLA. el procedimiento puede finalizar sin avenencia entre las partes, y en ese caso se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje regulado en el Reg. SERCLA., y caso de rechazarse esta posibilidad, quedará

abierta, si procede, la instancia a la vía judicial (art. 19. 4). Al tratarse de un conflicto jurídico podría interponerse demanda de conflicto colectivo atendiéndose a lo dispuesto en los arts. 153 y ss. LJS (“Del proceso de conflictos colectivos”).

13. (D) Sí, está bien constituida. El art. 13 Reg. SERCLA. articula una Comisión de Conciliación Mediación de naturaleza colegiada (adopta sus acuerdos por unanimidad) y carácter bipartito, formada de distinto modo según se trate de conflictos colectivos o individuales/plurales.

Según el apartado a), para los conflictos colectivos, estará compuesta por cuatro mediadores designados por la organización empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo SERCLA: dos por parte de la CEA, y uno por parte de CCOO-A y otro por parte de la UGT-A. Para su válida constitución bastará con un mínimo de dos mediadores, siempre que uno de ellos sea designado por la organización empresarial citada anteriormente, y el otro sea designado por cualquiera de las organizaciones sindicales antes mencionadas.

En este caso, la CCM está formada por dos mediadores de organizaciones sindicales y dos de organizaciones empresariales, recayendo la presidencia en el representante de la organización que ostente la del SERCLA, tal y como indica el art. 13.3, ejerciéndose las actuaciones de Secretaría por un funcionario designado por la Secretaría del SERCLA (art. 13.4 Reg. SERCLA.), aspectos todos ellos que se cumplen en el supuesto que se analiza como puede comprobarse en la documentación que se aporta.

14. a. (G) Sí, siempre y cuando se reúnan los requisitos de legitimación establecidos en los arts. 87 y 88 ET. Según reiterada jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, se trataría de una modificación de una norma por un acto de contrario imperio posterior que implica una manifestación del principio de modernidad, en el que se funda la ordenación de la sucesión de las normas en los sistemas contemporáneos de fuentes del Derecho (artículo 2.2 del Código Civil). Esta regla rige también para la sucesión de los convenios colectivos estatutarios dentro del mismo ámbito. El art. 82.3.1º ET no dice otra cosa cuando señala que los convenios colectivos obligan

“durante todo el tiempo de su vigencia”, pues esa vigencia, como la de toda norma, puede terminar por la vía de la derogación por una norma posterior del mismo rango. Es cierto que el convenio colectivo es norma temporal [art. 85.3.b) y d) y 86 ET], pero ello no impide a las partes negociadoras de común acuerdo puedan alterar el término de vigencia pactado como ocurre cualquier acuerdo (art. 1203 Código Civil) o norma (art. 2.2 Código Civil) (STS 21 de febrero de 2000, rec. nº 686/1999; STS 30 de junio de 1998, rec. nº 2987/1997; STS 18 octubre 2004, rec. nº 191/2003, entre otras).

Debe tenerse en cuenta que se establecen una serie de mecanismos legales para garantizar la estabilidad del convenio colectivo, como el principio de no afectación del art. 84. 1 ET, aunque con numerosas excepciones, o la prohibición del art. 20 Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo de no poderse plantear conflicto colectivo de trabajo para modificar lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo. No obstante, esta prohibición que no impide que en el marco de un conflicto colectivo sobre la aplicación o interpretación de las cláusulas de un convenio colectivo, como es el caso del presente supuesto, se pueda llegar a un acuerdo transaccional que implique una modificación de su texto, siempre que se cumplan las condiciones requeridas para la negociación válida, y en especial, para que el acuerdo que pone fin a un conflicto colectivo tenga la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por el art. 82 ET, debiéndose entender tal remisión, según doctrina jurisprudencial consolidada, referida a la totalidad de las reglas de la negociación colectiva, y no sólo a las del art. 82 (STSJ País Vasco 3 noviembre 2005, proced. 3/2005).

b. (V) Sí, porque las partes tiene legitimación para negociar tal y como se indica por el Secretario del SERCLA que consta en la documentación, y que por otro lado se ha expuesto en la respuesta a la cuestión cuarta. Debe precisarse que la legitimación para negociar una modificación parcial del convenio colectivo la tienen los representantes actuales y no los que negociaron el convenio que se modifica (STS 24 septiembre 2015, rec. nº 54/2014).

Supuesto 2

MEDIACIÓN EN CONFLICTO COLECTIVO JURÍDICO CON ACUERDO¹

VV.AA. COORDINACIÓN: **RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ**

SUMARIO: 2.1. INTRODUCCIÓN. 2.1.1. Supuesto de hecho. 2.1.2. Consideraciones teóricas. 2.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho. 2.2. TRANSCRIPCIÓN DE LA GRABACIÓN. 2.3. EXPEDIENTE DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN SOBRE DERECHOS COLECTIVOS. 2.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA. 2.3.2. Acta de constitución de la comisión conciliación-mediación; 2.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a la vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación. 2.4. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN. 2.5. SOLUCIONES AL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

2.1. Introducción

2.1.1. Supuesto de hecho

OBJETO DE LA CONCILIACIÓN: *nos encontramos ante una modificación sustancial de condiciones de trabajo que se ha realizado de forma unilateral por la empresa, sin respetar el correspondiente período de consultas. Empresa de construcción que tiene que realizar una obra en un corto periodo de tiempo por lo que necesita modificar la jornada ordinaria partida de 8:00 a 18:00 horas con dos horas de interrupción por almuerzo en una jornada a turnos.*

2.1.2. Consideraciones teóricas²

a) El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores regula los supuestos, requisitos, y procedimiento dentro de los cuales las empresas podrán acordar posibles modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afec-

¹ Supuesto práctico coordinado por Raquel VIDA FERNÁNDEZ. Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Abogada.

² AUTORA: Raquel VIDA FERNÁNDEZ. Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Abogada.

ten a las condiciones reconocidas en el contrato de trabajo, acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por los trabajadores en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

La exigencia de “*probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción*”, son requisito *sine qua non* que deben concurrir, —y se deberán acreditar por la empresa—, para que se produzca conforme a derecho la decisión empresarial de alteración en las condiciones de trabajo pactadas en su día con el trabajador.

Las materias que el legislador señala como posibles supuestos de modificación de condiciones se amplían sustancialmente con la reforma laboral del año 2012, siendo éstas: la jornada de trabajo; horario y distribución de tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones, —cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores— (art. 41.1 E.T.).

Las modificaciones sustanciales de condiciones laborales colectivas (art. 41.2, E.T.), serán las que afecten, en un periodo de noventa días al menos a:

1. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores.
2. El 10 por cien del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
3. Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores.

b) Los requisitos que se establecen legalmente para proceder conforme a derecho a una modificación sustancial de condiciones colectiva dependerá, en primer lugar, de lo que establezca al respecto el Convenio Colectivo de aplicación, no obstante, el artículo 41.4 E.T., como norma mínima establece la exigencia de un período de consultas entre empresa y representantes legales de los trabajadores, o las secciones sindicales que sumen la mayoría de los miembros del comité o los delgados de personal de los centros de trabajo afectados. Este periodo de consultas no podrá dura más de quince días, y tendrá como objeto intentar evitar o reducir los posibles perjuicios para los trabajadores afectados. Con este periodo de consultas se intenta dar solución (componer) el conflicto en el seno mismo de la empresa, sin perjuicio de

que si la “comisión negociadora” no logra llegar a un acuerdo se pueda acudir a otras vías de solución alternativas, como luego comentaremos.

La comisión negociadora será única para la empresa, si bien en el supuesto de que el procedimiento de modificación de condiciones afecte solo a un centro de trabajo, o a algunos de los que posea la empresa, dicha comisión se constituirá a los efectos de dichos centros afectados por el procedimiento de modificación.

En las empresas en las que no existan representantes legales de los trabajadores, —que en nuestro país son muchas—, el legislador introduce vías alternativas para otorgar la representación que permita llevar a efecto este proceso negociador sobre la decisión de modificar condiciones, pero diferenciando entre empresas con un solo centro de trabajo o más de uno.

En el supuesto de que el procedimiento afecte a empresas con un solo centro de trabajo, se podrá atribuir la representación por los propios trabajadores a una comisión creada *ad hoc*, con un máximo de tres miembros elegidos democráticamente por y entre los trabajadores de la empresa, o en su caso designados según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, y que cuenten con legitimación para negociar el convenio colectivo de aplicación a ésta. En este último caso, el empresario podrá atribuir representatividad a las “organizaciones empresariales en la que estuviera integrado” (art. 41.4, a) ET).

Si el conflicto afecta a empresas con más de un centro, y no cuenten con representación legal de los trabajadores, la comisión representativa se compondrá por los que se elijan “*por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados*”, conforme el apartado a) del art. 41.4 ET, antes señalado, y en proporción al número de trabajadores que representen [art. 41.1, b) 3º ET].

En los casos en que en unos centros exista representación legal y en otros no, la composición de la representación de los trabajadores para la comisión dependerá de si en los centros en los que no exista representación legal deciden nombrar la comisión *ad hoc* prevista legalmente, o no. En caso de que se nombre a estos representantes sobrevenidos, la comisión representativa de los trabajadores estaría formada por los representantes legales de los

centros que la tenían, y las comisiones ad hoc, “en proporción al número de trabajadores que representen” [art. 41.1. b) 2ª ET].

Los plazos de constitución de la comisión serán de siete días desde la fecha de comunicación de la decisión de iniciar procedimiento de modificación sustancial de condiciones por el empresario, o quince si el centro de trabajo o alguno de ellos no cuenta con representantes legales de los trabajadores. La comisión se compondrá por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

Los posibles acuerdos en este periodo de consultas, precisarán de la conformidad de la mayoría de los miembros del comité de empresa o delegados de personal, y en el caso de la comisión ad hoc, de la mayoría de los miembros de aquélla.

c) Las partes afectadas, es decir el empresario y los representantes de los trabajadores, podrán acordar en cualquier momento del periodo de consulta obligatorio, sustituir la negociación directa, por el procedimiento de mediación o arbitraje que corresponda según el ámbito de la empresa.

d) Si del periodo de consulta resultase el logro de la firma de un acuerdo, éste supondrá la presunción de concurrencia de las causas justificativas de las modificaciones, sin perjuicio de que los trabajadores afectados por las modificaciones (a salvo de las de sistema de trabajo y rendimiento), puedan optar por la rescisión de sus contratos, con percibo de indemnización de 20 días de salario por año, con un máximo de nueve meses. En todo caso, el acuerdo así firmado solo podrá impugnarse por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

En los supuestos en que no se llegue a acuerdo, la modificación colectiva se notificará a los afectados, y se hará efectiva en el plazo de siete días siguientes a dicha notificación, pudiendo plantearse frente a ella reclamación en conflicto colectivo (regulado en los artículos 153 a 162 de la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social), así como individual (artículo 138 LJS), si bien la interposición del conflicto paraliza la tramitación de las acciones individuales.

f) En la modalidad procesal de conflicto colectivo es requisito pre-procesal el intento de conciliación o mediación previa ante el servicio administrativo correspondiente, o en su caso el órgano que asuma estas funciones, según se establezca por los acuerdos interprofesionales o los convenios co-

lectivos referidos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 63 y 156 LJS).

En el supuesto de que las partes llegasen a un acuerdo para solucionar las discrepancias en dicho acto de conciliación previo, lo acordado y reflejado en la correspondiente Acta, —que deberá ser firmada por los representantes de las partes legitimadas y los mediadores—, tendrá naturaleza jurídica de Convenio Colectivo estatutario y eficacia general, conforme con lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo remitirse dicho documento a la autoridad laboral que corresponda, (art. 156.2 LJS).

Si por las partes no se lograra llegar a ningún acuerdo en el acto de conciliación extrajudicial, se acreditará documentalmente el preceptivo intento de conciliación o mediación previa por el servicio de mediación extrajudicial, y a partir de entonces se podrá iniciar por la parte interesada el proceso judicial especial de Conflicto Colectivo regulado en la Ley de la Jurisdicción Laboral (arts. 153 a 162), a fin de que sea el órgano judicial el que valore si la modificación de condiciones es o no ajustada a derecho.

Por último, hay que llamar la atención entre la diferencia del procedimiento de modificación de condiciones de trabajo del artículo 41 E.T., que afecta a las condiciones reconocidas en contrato, acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por decisión unilateral de la empresa, y el procedimiento de inaplicación de los Convenios Colectivos vigentes y de aplicación a la empresa, por razones económicas, técnicas u organizativas según la nueva redacción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que introdujo la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

2.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CONSTITUIDA POR:

- D. Francisco Palma Contreras, Secretaría-SERCLA.
- D.^a Amelia Romacho Ruz, Presidenta de la Comisión de Conciliación-Mediación, Mediadora Organización Sindical.
- D. José Carlos López Rodríguez, Vocal, Mediador Organización Empresarial.
- D. José Carlos García Ríos, Vocal, Mediador Organización Sindical.

- D. J. Esteban Sánchez Montoya, Vocal, Mediador Organización Empresarial.

PARTES:

- D. Felipe Villa Rodríguez, Letrado en representación del presidente del comité de empresa de la empresa Ladrillo S.A.
- D. José Luís Galilea Martínez, representante de la empresa Ladrillo S.A.

2.2. Transcripción de la grabación³

PRESIDENTA DE LA MESA: Estamos reunidos en esta sesión del SERCLA para resolver, buscar solución al conflicto colectivo presentado aquí por el Comité de Empresa de la empresa Ladrillo S.A., que ahora expondrá el presidente del comité de empresa aquí presente. Como siempre, las partes ya conocen la forma de funcionamiento de este órgano de mediación y conciliación, e intentaremos sin límite de tiempo, y con la tranquilidad máxima, buscar las soluciones a este conflicto, y buscar la conciliación de las partes para que se resuelva el problema aquí planteado. Está presente también la patronal de la empresa, y como siempre le paso la palabra al Secretario del SERCLA, para el control habitual de la representatividad de las partes en este órgano.

SECRETARIO DEL SERCLA: Muchas gracias Presidenta. Como consta en el expediente administrativo del conflicto, tanto la representación de los trabajadores tiene capacidad suficiente, como según los poderes que ha aportado previamente la patronal, ambos cuenta con representación, para que en el caso de que lleguéis a acuerdo tenga validez y eficacia de Convenio Colectivo, el acuerdo al que, en su caso, podáis alcanzar en el día de hoy.

PRESIDENTA DE LA MESA: Muy bien, dicho esto, tiene la palabra el representante de los trabajadores para exponer el conflicto.

REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: Nuestra pretensión se basa en una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dado que la empresa sin seguir el procedimiento que establece el convenio colectivo

³ AUTORA: Raquel VIDA FERNÁNDEZ. Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

a través de la comisión paritaria, ni siquiera el procedimiento que establece el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, ha modificado el sistema de prestación del servicio, cuando venía prestándose a un solo turno la jornada y horario, y en cambio ha puesto tres turnos sin mediar ningún tipo de procedimiento, y sin ningún tipo de explicación a la representación de los trabajadores. Nosotros entendemos que esta decisión empresarial es nula, tanto por el procedimiento y porque no está justificada en principio, porque no se ha dado ninguna justificación, y por tanto pretendemos que se anule esta decisión del poder empresarial.

REPRESENTANTE DE SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO: Quería preguntar al representante del Comité de Empresa, si no ha habido ningún tipo de negociación con la empresa y el órgano de representación de los trabajadores ¿cómo os habéis enterado de la decisión de la empresa?

REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: Porque la empresa dio la orden de, al día siguiente, empezar a tres turnos. Desde el día anterior a presentar la demanda, de un día para otro se comunica al Comité y a los trabajadores que se empieza a trabajar a tres turnos.

SECRETARIO DEL SERCLA: ¿De lunes a viernes o de lunes a domingo?

REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: De lunes a domingo.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Nos hemos visto obligados a hacerlo de esta manera porque no llegábamos a cumplir los plazos de entrega de la obra, los plazos de finalización de la obra no llegábamos a tiempo. Nuestra idea era convocar a los representantes de los trabajadores y darle esta explicación.

PRESIDENTA DE LA MESA: Pero ¿cuándo pensaban ustedes hacer esa consulta?

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Teníamos pensado hacerlo al día siguiente, pero ya hemos visto que habían presentado la papeleta de demanda y decidimos hablarlo aquí.

REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: Pero esa decisión, la apertura de negociación, o de comunicación tiene que ser anterior a la decisión que se haya adoptado, entonces se ha hecho de forma que nosotros entendemos totalmente improcedente.

REPRESENTANTE DE SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO: ¿Esta modificación sustancial ustedes la han hecho de forma universal, para todos los trabajadores o se ha hecho con carácter voluntario?

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Se ha hecho de forma universal para todos los trabajadores. Ha habido que poner tres turnos al día.

REPRESENTANTE DE SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO: Y no se ha pensado en ampliar el número de trabajadores para poder cubrir esos turnos que tal vez algunos no pueden hacerlo por sus circunstancias familia. Si me dicen que tengo que trabajar de noche cuando mi horario es de diez a una.... No sé si, como hay un aumento en la carga de trabajo, si se han planteado, si no hubiera voluntarios, la posibilidad de contratar a gente que querría seguro.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Si, se podía estudiar esa posibilidad también, pero nos hemos visto obligados a tomar la decisión de momento porque no llegábamos a cumplir los plazos previstos de la obra.

PRESIDENTA DE LA MESA: Aquí hay una obligación de cumplir artículos del Convenio y del Estatuto de los Trabajadores que sin duda tiene la empresa que plantearse y resolver, pero aparte de eso, es cierto, que si hay una mayor demanda de carga de trabajo con la misma plantilla tal vez no es posible hacerlo, y hay posibilidad de ampliar esa plantilla. Desde la mesa vemos, y orientamos a las partes para que resuelvan cuanto antes, esa puesta en común para ver si de forma voluntaria es posible cubrir esos turnos, e intentar contratación nueva para dar salida a la demanda de trabajo (que sin duda, los trabajadores estarán contentos de que haya mayor carga para continuar y tener actividad en la empresa más tiempo).

REPRESENTANTE DEL COMITÉ: Nosotros entendemos la necesidad perentoria y coyuntural de la empresa de tener que adoptar unas medidas respecto al trabajo que se ha venido contratando de improviso, pero también tiene que entender la empresa que el procedimiento que ha seguido no es el procedimiento establecido en el convenio colectivo y el Estatuto de los trabajadores. Por tanto en estas dos cuestiones tenemos que ponernos de acuerdo.

REPRESENTANTE DE SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO: Podríamos llevarnos el compromiso hoy de aquí, y lo recogeríamos, si os parece, en Acta, de que os reunierais ya, sin dejar pasar más tiempo, comité de empresa

y empresa para ver la mejor forma de atender esta carga de trabajo que ha venido de pronto, ver si hay voluntarios, si no los hay, modificar los pluses y las nóminas de esta gente que pasa a estar disponible de lunes a domingo. La empresa tendrá que sentarse y decir, el que quiera va tener estas condiciones, o estas otras, pero en fin que en el seno de la empresa salga la solución pactada.

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Por la empresa no hay ningún problema. Nos podemos sentar con los trabajadores y llegar a un acuerdo.

SECRETARIO DEL SERCLA: Lo interesante de estos conflictos es ver cuáles son los intereses de las partes. Por parte de la empresa será entregar en tiempo y forma de la obra que tiene comprometida, y el interés de la representación de los trabajadores, y en concreto de los trabajadores, es que se respeten en la medida de lo posible los derechos conciliación de la vida familiar y laboral.

Entonces yo creo que la posibilidad de llegar a un acuerdo pasa por el reconocimiento de las dos necesidades por parte de los interlocutores en este procedimiento, y como se ha apuntado una posibilidad sería que se reunieran empresa y representante de trabajadores, y se viera cómo se podrían conciliar ambos intereses: la entrega de la obra en su fecha, y que se amortiguén los efectos. Porque el Estatuto de los Trabajadores uno de los objetivos que marca es que del periodo de consultas en los expedientes de regulación de empleo, y los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el objetivo de este periodo de consultas es modular las consecuencias negativas que pueda tener lugar por este tipo de medidas tomadas por la empresa.

Además como siempre se os dicen en estos sistemas de conciliación lo importante que es que sean las partes afectadas las que resuelvan el conflicto, y no un tercero que sabe menos, bastante menos que vosotros.

PRESIDENTA DE LA MESA: Hay un elemento importante que es el tiempo, a la empresa le interesa acabar la obra y asumir la demanda que tiene, y a los trabajadores les interesa trabajar en unas condiciones laborales adecuadas. Así que yo creo que está en vuestras manos poder resolver el tema cuanto antes y no alargarlo más.

REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: Nosotros para llegar a un acuerdo, entendemos que podría pasar por que, primero, se pidiese volun-

tarios para los trabajadores que quieren hacerlos, y que con esos voluntarios la empresa mirase si puede cumplir los plazos de entrega. Naturalmente con sus retribuciones correspondientes por trabajo a turnos, y que la medida sea coyuntural para este momento especial, y luego se vuelva a la situación anterior.

PRESIDENTA DE LA MESA: ¿Está de acuerdo la empresa?

REPRESENTANTE DE LA EMPRESA: Sí, estamos de acuerdo.

SECRETARIO DEL SERCLA: Vamos a proceder a la redacción del acuerdo. Como siempre digo cuando se redacta el acuerdo os digo que el acuerdo es vuestro, no de la mesa, lo redactamos nosotros, pero el visto bueno se lo tenéis que dar vosotros, porque nosotros no estamos dictando sentencia, estamos intentando plasmar lo que vosotros aquí habéis consensuado.

El acuerdo sería el siguiente: La representación de los trabajadores reconoce la existencia de causas económicas que dan lugar a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. En segundo lugar las partes han acordado que esta modificación y la implantación del sistema a turnos de lunes a domingo tendrán carácter temporal...

REPRESENTANTE SINDICAL DE SINDICATO MÁS REPRESENTATIVO: Perdón secretario: temporal y voluntario.

SECRETARIO DEL SERCLA: Sí, temporal y voluntario. Venciendo este sistema cuando se entregue la obra que ha sido objeto del presente conflicto. Para la adscripción de trabajadores al turno se seguirá un procedimiento de voluntariedad por parte de aquellos. En el supuesto de que el número de trabajadores que se adscriban al sistema de turnos no sea suficiente para las necesidades que pueda reclamar la empresa, se seguirá o bien, nueva contratación, o bien rotativamente los trabajadores pasarán al sistema de turnos. Por último, la empresa se compromete a abonar a la totalidad de los trabajadores los complementos que sean pertinentes en virtud del sistema de turnos, tanto como la nocturnidad.

REPRESENTANTE DEL COMITÉ DE EMPRESA: Una pega al acuerdo, las causas deben ser productivas y organizativas, y no causas económicas.

SECRETARIO DEL SERCLA: Efectivamente, tiene razón, así se hará constar en el acta.

PRESIDENTA DE LA MESA: Y los turnos tienen que hacerse respetando lo que el Estatuto de los Trabajadores marca de tiempo de descanso entre turno y turno.

SECRETARIO DEL SERCLA: Así se hará constar en el Acta.

Aquí está impresa el Acta para que firmen las partes.

Firman el Acta todos los asistentes.

2.3. Expediente de conciliación-mediación sobre derechos colectivos⁴

2.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA⁵

AL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA EN GRANADA

DOMINGO RUIZ MARTÍNEZ, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificaciones en Motril (Granada), C/ Isaac Albéniz nº 1, CP 18600, con D.N.I. XXXXXXXX, como Presidente del Comité de Empresa de la mercantil LADRILLO S.A., ante este Centro comparezco y, como mejor proceda, DIGO:

Que mediante el presente escrito intereso el **intento de conciliación-mediación previo a la vía jurisdiccional por CONFLICTO COLECTIVO** con la empresa **LADRILLO S.A.**, con domicilio en Motril (Granada), C/ Burgos, nave 11, Polígono Alborán, CP 18600, y ello con base en los siguientes,

HECHOS

PRIMERO. Que desde la apertura del centro de trabajo, toda la plantilla de la empresa viene prestando servicios en un solo turno con horario continuo de trabajo por la mañana.

SEGUNDO. Que con fecha 30 de Septiembre, la empresa comunica a toda la plantilla y a este Comité de Empresa, que desde el día siguiente a tal notificación verbal, la prestación del servicio se haría en tres turnos de trabajo y con tres horarios distintos.

⁴ AUTOR: D. Francisco PALMA CONTRERAS. Coordinador SERCLA Granada.

⁵ AUTOR: D. Felipe VILLA RODRÍGUEZ. Abogado y Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

TERCERO. Que este Órgano de representación legal de los trabajadores al que represento, entiende que tal decisión no es ajustada a derecho, por cuanto no se ha seguido ni el procedimiento legal establecido en el art. 41 del ET ni tan siquiera el procedimiento previsto en el Convenio Colectivo Provincial de Derivados del Cemento de Granada, que expresa la obligatoriedad de negociar previamente estas modificaciones colectivas en la Comisión Paritaria del mismo.

CUARTO. Que en base a lo anteriormente expuesto se solicita que se anule la modificación colectiva impuesta por la empresa por vulneración del ET y del Convenio Colectivo.

Por cuanto antecede,

SOLICITO AL SERCLA que, teniendo por presentado este escrito, lo admita, tenga por hechas las manifestaciones en él contenidas y cite a las partes a la conciliación-mediación que se insta.

OTRO SI DIGO: Que otorgo mi representación a efectos de la conciliación-mediación al Letrado Felipe Villa Rodríguez.

Motril, para Granada a 11 de Octubre de 2013.

2.3.2. Acta de constitución de la Comisión de conciliación-mediación

Expediente 18/2013/123

21/10/2013

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 21 de octubre de 2013, en el conflicto número 18\2013\123, D. Domingo Ruiz Martínez, D.N.I. XXXXXXXXXXXX, en calidad de Presidente del Comité de Empresa, frente a la empresa LADRILLO S.A. (CIF XXXXXXXXXXXX), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por:

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Presidencia	Romacho Ruz, Amelia. DNI 00000000A	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco DNI 00000000B	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos. DNI 00000000C	
Vocal	García Ríos, José Carlos. DNI 00000000D	
Vocal	Sánchez Montoya, José Esteban. DNI 00000000E	

VºBº

La Secretaría de la Comisión de
Conciliación-Mediación

La Presidencia de la Comisión de
Conciliación-Mediación

Fdo.: Amelia Romacho Ruz

Fdo.: Francisco Palma Contreras

2.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a vía judicial ante la Comisión de conciliación-mediación

Expediente 18\2013\123

21/10/2013

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A VIA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 21 de octubre de 2013, en el conflicto número 18\2013\123, D. Domingo Ruiz Martínez, D.N.I. XXXXXXXXX, en nombre y representación del Comité de Empresa, frente a la empresa LADRILLO S.A. (CIF XXXXXXXXXX), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 14/10/2013 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto.

Con fecha 15/10/2013 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

En representación de la parte promotora:

D. Felipe Villa Rodríguez, DNI. YYYYYYYYYY. Letrado, actuando en representación del Comité de Empresa de acuerdo con lo establecido en la papeleta de mediación que ha quedado incorporada al expediente.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

D. José Luis Galilea Martínez, DNI. ZZZZZZZZZZZ. Gerente de LADRILLO S.A. de acuerdo con la copia de escritura de poder otorgada ante el Notario de Granada Sr. Alcántara Suárez de fecha 25.10.2009 y número de protocolo 1.256 que queda incorporada al expediente.

Las partes se reconocen capacidad para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El presente acto comienza a las 11.30 horas, finalizando a las 14.00 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 150.

Finalización del procedimiento: Con Avenencia y con el siguiente contenido:

La representación de los trabajadores reconoce la existencia de causas organizativas y productivas que dan lugar a la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

En segundo lugar las partes han acordado que esta modificación y la implantación del sistema a turnos de lunes a domingo tendrán carácter temporal y voluntario, venciendo este sistema y por tanto quedando sin efecto la modificación del horario y el sistema de turnos cuando se entregue la obra que ha sido objeto del presente conflicto. Para la adscripción de trabajadores al sistema de turnos se seguirá un procedimiento de voluntariedad por parte de aquellos. En el supuesto de que el número de trabajadores que se adscriban al sistema de turnos no sea suficiente para las necesidades que pueda reclamar la empresa, se seguirá o bien, nueva contratación, o bien

Mediación en conflicto colectivo jurídico con acuerdo

rotativamente los trabajadores pasarán al sistema de turnos. Por último, la empresa se compromete a abonar a la totalidad de los trabajadores los complementos que sean pertinentes en virtud del sistema de turnos, tanto como la nocturnidad.

Expediente 18\2013\123

21/10/2013

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Presidencia	Romacho Ruz, Amelia. DNI 00000000A	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco DNI 00000000B	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos. DNI 00000000C	
Vocal	García Ríos, José Carlos. DNI 00000000D	
Vocal	Sánchez Montoya, José Esteban. DNI 00000000E	

Firma de la representación de la parte promotora:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
FELIPE VILLA RODRÍGUEZ	

Firma de la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
José Luis Galilea Martínez	

VºBº

La Secretaría de la Comisión de
Conciliación-Mediación

La Presidencia de la Comisión de
Conciliación-Mediación

Fdo.: Amelia Romacho Ruz

Fdo.: Francisco Palma Contreras

2.4. Cuestionario de autoevaluación⁶

(Incluyen preguntas de carácter general (G), preguntas para responder teniendo en cuenta el vídeo (V) y preguntas teniendo en cuenta la documentación aportada (D)).

1. (G) ¿Cuál es el requisito formal previo que exige la Ley a las empresas para poder acordar la modificación sustancial de alguna o algunas de las condiciones de trabajo a nivel colectivo en la empresa?
2. (G) ¿Quiénes estarán legitimados para sentarse a negociar en la fase de consultas según establece el Estatuto de los Trabajadores?
3. (G) En el supuesto de no existir acuerdo en la fase de consultas, o no haberse respetado este trámite por la empresa, ¿cuál sería el siguiente paso a dar por los representantes de los trabajadores afectados por la modificación colectiva de condiciones de trabajo?
4. (D) Observe el escrito de iniciación del Procedimiento de Conciliación-Mediación previo a la vía judicial: ¿quién lo presenta?, ¿conforme a derecho está legitimado para ello?, ¿qué motivo alega para su planteamiento?, ¿qué norma o normas se alegan como vulneradas, según la parte que inicia el procedimiento?
5. (G) ¿Qué trámite previo exige la Ley 36/2011, reguladora de la Jurisdicción Social para poder iniciar un proceso de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo?
6. (D) Dado el ámbito funcional y territorial del conflicto que se plantea en el supuesto del presente epígrafe, ¿ante quién se celebra el acto de conciliación-mediación previo a la vía judicial del supuesto en concreto?
7. (V) Observe el vídeo:
 - a) ¿Quiénes están sentados en la mesa de conciliación?;
 - b) ¿Qué requisitos formales son precisos para que el documento de acuerdo al que se ha llegado tenga eficacia jurídica?;

⁶ AUTORA: Raquel VIDA FERNÁNDEZ. Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Abogada.

- c) ¿Qué valor y eficacia jurídica tendrá el acuerdo al que se ha llegado por las partes en la conciliación previa?
8. (G) ¿Quién podría impugnar el acuerdo firmado en el acto de conciliación o mediación previo a la vía judicial?, Y en caso de impugnación ¿qué se podrá alegar a tal efecto?
9. (G) ¿Qué efecto tendría un acuerdo firmado en conciliación en el que una de las partes careciese de legitimidad suficiente?
10. (G) ¿Qué habría sucedido si el día en que se celebra el acto de conciliación se alega y acredita por una de las partes afectadas que la controversia colectiva en cuestión ya está pendiente de resolución judicial?

2.5. Soluciones al cuestionario de autoevaluación⁷

1. y 2. (G). Cuando la empresa acuerde adoptar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme con el artículo 41 E.T. deberá, con carácter previo a su formalización, abrir un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en la empresa o, en su caso, las secciones sindicales existentes en la empresa que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal. En esta fase de consultas previa, se deberá negociar entre ambas partes para intentar evitar o minimizar los efectos para los trabajadores afectados.

Este periodo de consultas podrá sustituirse, en cualquier momento, pero siempre de mutuo acuerdo, por un procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa (art. 41.4 ET).

También hay que tener presente que los Convenios Colectivos podrán establecer previsiones específicas en relación a los procedimientos de solución para este tipo de conflictos.

En el supuesto de no existir representantes legales, la posibilidad de que pueda tener efecto el periodo de consultas obligatorio dependerá de que

⁷ AUTORA: Raquel VIDA FERNÁNDEZ. Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. Abogada.

los trabajadores quieran atribuir su representación a una Comisión *ad hoc*, elegida por y entre los trabajadores, o por sindicatos más representativos, o representativos del sector, que estuviesen legitimados para negociar el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa.

3. (G) Una vez celebrado el periodo de consultas y no habiéndose llegado a acuerdo en el mismo, o no habiéndose realizado por falta de representantes de los trabajadores, o no haberse respetado el mismo por la empresa, los trabajadores podrán plantear demanda de Conflicto Colectivo, sin perjuicio de las posibles demandas individuales de los trabajadores afectados que consideren injustificada la decisión empresarial.

Pero se tendrá que tener en cuenta que, de plantearse Conflicto Colectivo frente a la medida, la tramitación de las acciones individuales quedarán en suspenso hasta que aquél se resuelva (art. 41.5 E.T.).

4. (D). Lo presentan el presidente del comité de empresa, —en representación del mismo, que carece de personalidad jurídica—, y asistido de Abogado.

Sí, dado que el artículo 154 de la Ley de la Jurisdicción Social, apartado c), y el artículo 9.1 del nuevo Reglamento de del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, aprobado por Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales, de 14 de abril de 2016, (Reg. SERCLA), reconocen que los órganos de representación legal de los trabajadores (en este caso el Comité de Empresa), serán, —entre otros—, los legitimados para promover procesos de conflictos colectivos cuando el conflicto sea de empresa o ámbito inferior (art. 9 del Reg. SERCLA).

Se denuncia la existencia de irregularidades en el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo, al haberse modificado unilateral y sorpresivamente por la empresa el horario y turnos de trabajo en la empresa, que pasa de ser uno a tres.

Se considera vulnerado el artículo 41 del E.T. que impone los requisitos que ordenan el procedimiento para la modificación colectiva de las condiciones de trabajo, y el Convenio Colectivo de aplicación, que añade en este caso la exigencia de la preceptiva intervención previa de la Comisión negociadora ante todo supuesto de modificación de sustancial de condiciones.

En este sentido, el artículo 15.4 Reg. SERCLA, prevé que cuando este trámite de consulta previa sea preceptivo, se podrá solicitar el inicio del pro-

cedimiento del SERCLA, una vez transcurrido el plazo establecido al efecto para dicha actuación de la Comisión Paritaria, o en su defecto, transcurrido el plazo de quince días hábiles si no consta tal previsión. Añade además, que en el caso de que la Comisión de Conciliación-Mediación, tenga conocimiento, con posterioridad a su constitución, de la falta de éste trámite preceptivo, *“podrá proponer a las partes el aplazamiento del acto de mediación hasta la subsanación de dicho trámite”*, sin que este aplazamiento pueda prolongarse más de veinte días hábiles.

El nuevo Reglamento del SERCLA establece en artículo 18.2, que en los casos en que la conciliación-mediación se inste en procedimientos de sustitución del período de consultas, el plazo máximo para llevar a cabo las actuaciones será de quince días naturales, a contar desde que se inicia el citado período de consultas, no pudiendo suspenderse por otorgársele carácter de urgencia.

5. (G). Es requisito previo al inicio de procedimiento jurisdiccional de conflicto colectivo, el previo intento de conciliación o mediación entre las partes, ante el servicio administrativo establecido al efecto, o el órgano que tenga atribuida estas funciones según los Acuerdos Interprofesionales, o los Convenios o Acuerdos Colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómicos, referidos en el artículo 83 E.T., (artículo 156 en relación con el 63 L.R.J.S.).

Si bien hay que tener presente que con el actual texto del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, es preceptivo para la empresa que pretenda iniciar un procedimiento de modificación sustancial de condiciones cumplir con el periodo de consulta en el seno de la empresa. Pues bien, el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores prevé la posibilidad de que las partes decidan de mutuo acuerdo sustituir este periodo de consulta por una mediación o un arbitraje. Considero que, en los supuestos en que se opte por esta sustitución, podría entenderse cumplido el requisito preprocesal de conciliación previa exigido por la Ley de la Jurisdicción Social (art. 156 LJS), si del fracaso de este intento de conciliación se plantease conflicto colectivo en vía judicial.

6. (D). Al ser un conflicto colectivo relativo a la aplicación de norma, que se plantea exclusivamente en el seno de una empresa de Granada, se presenta el escrito de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación previo a la vía judicial ante la sede en Granada del Servicio Extrajudicial de Relaciones Colectivas de Andalucía, que es el organismo competente para

conocer del mismo, conforme con lo establecido en el artículo 63 L.R.J.S. en relación con el Reglamento del SERCLA (art. 3.1, 8 y 9 Reg. SERCLA).

7. (V). La Comisión está compuesta por la Presidencia (que, recordemos, se designa de entre los representantes de los empresarios y sindicatos, alternativamente y por el periodo de un año, según el artículo 7 y 13 del Reg. SERCLA), y el Secretario (representante de la administración autonómica, art. 13.4 Reg. SERCLA), el representante del Comité de Empresa, el representante de la empresa demandada, y los mediadores que potencialmente son cuatro, de los cuales dos elegidos por los Sindicatos (uno por UGT y otro por CCOO), y dos representante de la Asociación de empresarios más representativos (CEA), —en su condición de firmantes del Acuerdo SERCLA, y por tanto parte de la Comisión de conciliación y mediación del SERCLA (art. 13 Reg. SERCLA)—. Si bien para la constitución de la Comisión bastará con la presencia de dos de estos mediadores, uno por la parte sindical y otro por la empresarial.

Para que el acuerdo con la solución a la que se ha llegado en el SERCLA tenga eficacia jurídica equivalente a Convenio Colectivo, tendrá que redactarse Acta del acuerdo al que se ha llegado y se ratificará por las partes mediante firma de la misma, así como firma de la Presidencia y el Secretario. Por último, el texto del acuerdo deberá ser remitido a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, y 11.4 Reg. SERCLA.

El artículo 156.2 L.R.J.S. reconoce al acuerdo al que se llegue en la conciliación previa, la misma eficacia jurídica atribuida a los Convenios Colectivos estatutarios por el artículo 82 E.T., es decir de aplicación *erga omnes* conforme con su ámbito de aplicación, —que en el presente supuesto se limita a la empresa afectada por la modificación de condiciones de trabajo—. Si bien, condicionado a que las partes que lo suscriben tengan legitimidad suficiente conforme con lo establecido en el artículo 87 E.T., y sea debidamente tramitado.

8. (G). El acuerdo de conciliación o mediación podrá ser impugnado por las propias partes mediante el ejercicio de la acción de nulidad por existir vicios en el consentimiento (error, fuerza, dolo), o por terceros que pudieran sufrir perjuicios por lo establecido en el acuerdo, y fundamentándose en su carácter ilegal o lesivo (en definitiva por las mismas causas de nulidad de los contratos conforme con el artículo 1502 del Código Civil).

En el caso de las partes el plazo para impugnar caduca a los treinta días hábiles siguientes a la firma del acuerdo, y en el caso de los terceros afectados el plazo de caducidad será el mismo pero contará desde que se hubiese tenido conocimiento del acuerdo, todo ello conforme con lo preceptuado en el artículo 67 L.J.S.

9. (G). Si una de las partes carece de legitimidad suficiente conforme con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, el acuerdo firmado carecería de la validez y eficacia jurídica equivalente a la del Convenio Colectivo estatutario, pero sí gozará de eficacia para los representados por los firmantes, es decir, tendría eficacia equivalente al Acuerdo o Convenio Colectivo extraestatutario.

10. (G). En el supuesto de que la controversia colectiva planteada ya se encuentre pendiente de resolución judicial, no podría celebrarse este acto de intento de conciliación, de tal forma que la Comisión de conciliación y mediación archivaría las actuaciones (artículo 10.3 Reg. SERCLA), y a efectos de la solución del conflicto se estaría a resultas de lo que resuelva el órgano judicial competente.

A mayor abundamiento, hemos de insistir en que la impugnación individual que algún trabajador haya podido plantear a título individual frente a la modificación de condiciones no solo no suspendería la conciliación previa, sino que sería la tramitación de éste procedimiento el que conforme con el artículo 41.5, apartado segundo, E.T., quedaría paralizado hasta que se resolviese el proceso de Conflicto Colectivo.

Supuesto 3

MEDIACIÓN EN CONFLICTO COLECTIVO JURÍDICO TERMINADA SIN ACUERDO ENTRE LAS PARTES Y CON ACEPTACIÓN DE COMPROMISO ARBITRAL¹

VV.AA. COORDINACIÓN: **ROSA MOYA AMADOR**

SUMARIO: 3.1. INTRODUCCIÓN. 3.1.1. Supuesto de hecho. 3.1.2. Consideraciones teóricas y aclaraciones previas; 3.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho; 3.2. TRANSCRIPCIÓN DE LA GRABACIÓN. 3.3. EXPEDIENTE DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CON SOMETIMIENTO A ARBITRAJE. 3.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA. 3.3.2. Acta de constitución de la comisión de conciliación-mediación. 3.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a la vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación; 3.3.4. Escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje. 3.3.5. Laudo arbitral. 3.4. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN. 3.5. SOLUCIONES AL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

3.1. Introducción²

3.1.1. Supuesto de hecho

Conflicto colectivo planteado por presidente del comité de empresa ante el SERCLA, al denegarse, por parte del empresario, el disfrute de permiso por matrimonio a un trabajador que se casa en segundas nupcias. Se discute la aplicación e interpretación del artículo 20 del convenio colectivo aplicable que establece un permiso por matrimonio de 20 días. Entiende el presidente del comité de empresa, como representante de los trabajadores, que ese permiso se tiene que dar cada vez que un trabajador contraiga matrimonio. Por el contrario, la empresa mantiene que el trabajador tendrá derecho al disfrute retribuido del permiso una sola vez por toda la relación laboral, y

¹ Supuesto práctico coordinado por Rosa MOYA AMADOR. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

² AUTORA: Rosa MOYA AMADOR. Profesora Titular Escuela Universitaria. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

no si el trabajador contrae matrimonio en segundas nupcias, que supone un supuesto distinto y no recogido en el tenor literal del convenio colectivo. (Reproducción con medios audio-visuales. Tiempo de la grabación 10:45).

La mediación termina sin acuerdo y con el compromiso de ambas partes de someter el conflicto al procedimiento arbitral previsto en el Reglamento del SERCLA.

3.1.2. Consideraciones teóricas/Aclaraciones previas

El artículo 37.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE nº 255, de 24 de octubre de 2015, (en adelante TRET), recoge el derecho de los trabajadores a permisos retribuidos, previo aviso y justificación en la empresa, cuando se produzcan los motivos o causas que el mismo precepto recoge. Estas causas son circunstancias referidas a la realización de diversas actividades que se producen como consecuencia de situaciones personales referidas al trabajador, o circunstancias objetivas relacionadas con necesidades o deberes personales del trabajador, y que ocasionan la falta de asistencia a su puesto de trabajo pero legalmente conllevan la obligación del empresario de remunerar el tiempo de ausencia, manteniéndose el salario sin ocasionarle perjuicio económico alguno.

En el supuesto de hecho que analizamos, la circunstancia personal por la que el trabajador solicita a la empresa el permiso para ausentarse de su puesto de trabajo, es que va a contraer matrimonio. Supuesto legal de permiso retribuido recogido en el listado del artículo 37.3 del ET, por el que el trabajador, previo aviso y justificación, puede ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración. Recoge literalmente el artículo 37.3.a) "Quince días naturales en caso de matrimonio".

Los permisos, ausencias retribuidas, o las también llamadas en muchos convenios colectivos licencias, tienen carácter no periódico o irregular pues dependen de causas fortuitas que pueden darse o no, y su duración será la que legal o convencionalmente venga establecida para cada supuesto. El disfrute de los permisos está ligado al momento en que se produce el hecho que constituye el supuesto determinado legalmente, por lo que no puede demorarse, siendo obligación del empresario otorgarlo cuando el trabajador lo solicite por concurrir alguna de las causas legítimas para cuyo fin tiene que

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

ser disfrutado, y termina cuando cesa el plazo de duración establecido si se agota el límite de la misma, o cuando el trabajador se reintegra a su trabajo antes del término fijado legal o convencionalmente.

La regulación legal de los permisos es normalmente completada y mejorada en los convenios colectivos de dos maneras; bien estableciendo nuevos supuestos de interrupciones remuneradas como derecho de los trabajadores, o bien, ampliando el tiempo de disfrute o los días de permiso en los casos legalmente previstos. Esta segunda mejora, es la que concurre en el supuesto de hecho que se analiza en esta ocasión, en el que el artículo 20 del convenio colectivo aplicable, amplía la duración del mismo, al establecer, en su apartado d) “el derecho a disfrutar de veinte días por matrimonio” en vez de los quince que, como hemos visto se recogen en el ET.

Los convenios colectivos actúan partiendo del carácter general de derecho necesario mínimo del precepto legal, que debe ser respetado sin que sea lícito disminuir su duración a cambio de mejorar la regulación de otra causa de permiso o licencia (STS 25 enero 2011, Ar. 2111. La doctrina del Tribunal Supremo, Sala IV, reitera, que el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores es una norma de derecho necesario relativo, permitiendo su mejora, pero no su empeoramiento vía convenio colectivo o contrato individual de trabajo. Es norma de las de Derecho necesario relativo: imperativas “hacia abajo” y dispositivas “hacia arriba”, cuya aplicación se concreta en el principio de norma mínima por el que, deben ser respetados todos y cada uno de los mínimos establecidos en la norma legal de derecho necesario relativo, siendo no ajustados a Derecho los preceptos de los convenios colectivos que empeoren el contenido del artículo 37.3 [SsTS 24 julio 2008 (Ar. 7165), 23 abril 2009 (Ar. 3249), 25 enero 2011 (Ar. 2111 STS) y la reciente STS 5 de marzo de 2012, recaída en el recurso de casación número 57/2011].

De acuerdo con el escrito de inicio de este procedimiento (ver documentación aportada apartado 3.3.1 de este capítulo) y el contenido de la grabación, en este caso, el artículo 20.d) del convenio colectivo aplicable al trabajador, al recoger el derecho de los trabajadores a un permiso de veinte días por matrimonio, mejora la duración legal establecida con carácter de mínimo en el ET, ampliando el tiempo de disfrute de quince a veinte días naturales, limitándose en su redacción gramatical en lo demás aspectos, a reproducir el precepto legal.

La controversia surge cuando el trabajador que solicita el permiso es divorciado por lo que el matrimonio es en segundas nupcias. Este, tal y como viene establecido en la normativa aplicable, avisa a la empresa, justificando y solicitando ausentarse los veinte días retribuidos a los que tiene derecho por convenio, "con ocasión del matrimonio". La empresa le responde denegándole el permiso, al entender que no tiene derecho al disfrute del mismo, porque el convenio literalmente recoge "por matrimonio" y ya lo ha disfrutado en una ocasión como consecuencia de la celebración de un primer matrimonio.

Interpreta la empresa, que, atendiendo al tenor literal del artículo 20.d) del convenio colectivo, no hay que otorgar el permiso cada vez que el trabajador contraiga matrimonio, sino una sola vez en toda la relación laboral. La parte trabajadora contrariamente, y en desacuerdo con esta interpretación, entiende, que en aplicación del convenio se tiene que conceder el permiso retribuido de veinte días cuantas veces se dé la circunstancia, es decir cada vez que un trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, por cuanto no hay una limitación del derecho en el texto convencional.

El presidente del comité de empresa, como representante de los trabajadores y en nombre de la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, en el escrito de inicio de este procedimiento manifiesta su desacuerdo con la interpretación que del artículo veinte del convenio colectivo hace la empresa, entendiendo en sentido contrario, que la interpretación y aplicación del mismo conlleva el derecho a ausentarse del puesto de trabajo cada vez que un trabajador contraiga matrimonio, con la consecuente obligación del empresario a remunerar el tiempo no trabajado al ser esta característica definitoria de los permisos.

El objeto del conflicto, establecido en el escrito de inicio del procedimiento, es la interpretación del artículo veinte del convenio colectivo, que tiene como pretensión: "Que se conceda permiso retribuido por matrimonio a cada trabajador o trabajadora en cuantas ocasiones se de tal circunstancia y no solo sea una sola vez en toda su vida laboral con la empresa".

Y se solicita, que se anule la decisión empresarial impuesta por la empresa por vulneración del Estatuto de los Trabajadores y del Convenio Colectivo aplicable, reconociendo el derecho de los trabajadores a disfrutar del permiso retribuido por matrimonio que se recoge en el artículo 20 del C.C. cada vez que concurra el supuesto de hecho que lo origina y se deje sin efecto

la decisión empresarial de conceder un único permiso por matrimonio a lo largo de la relación laboral con la empresa.

Estamos ante un conflicto colectivo jurídico, de interpretación y aplicación de normas. El procedimiento de resolución jurisdiccional establecido legalmente para este tipo de conflictos, es la modalidad procesal recogida en los artículos 153 a 162 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LJS) denominado PROCESO DE CONFLICTOS COLECTIVOS. En el artículo 156 se recoge, de forma expresa, como requisito necesario para la tramitación del proceso de conflicto colectivo, “el intento de conciliación o de mediación en los términos del artículo 63 del mismo texto legal”.

De acuerdo con el artículo 63 de la LJS, el intento de conciliación o, en su caso, de mediación, podrá realizarse, ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Al existir en Andalucía, firmado por las organizaciones de trabajadores y empresarios más representativos en la Comunidad Autónoma, un Acuerdo Interprofesional (con eficacia normativa y personal erga omnes), que establece el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales (SERCLA), es obligatorio para las partes del conflicto que analizamos, con carácter previo a la vía judicial, estar a lo que se establece en él para solucionar la discrepancia.

Normativa aplicable por tanto, es el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía(SERCLA)³

³ Acuerdo que renueva el SERCLA publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 9 de febrero 2015, por Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación de Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía, (cód. 71100015092015) suscrito, con fecha 7 de enero 2015, de una parte por la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) y de otra por la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A) y Comisiones Obreras de Andalucía (CC. OO.-A), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se

y el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA (en adelante Reg. SERCLA)⁴.

3.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CONSTITUIDA POR:

- D.^a Amelia Romacho Ruz, Presidenta de la Comisión de Conciliación-Mediación, Mediadora Organización Sindical
- D. José Carlos López Rodríguez, Vocal, Mediador Organización Empresarial
- D. José Carlos García Ríos, Vocal, Mediador Organización Sindical
- D. Matías Jordán Ramos, Vocal, Mediador Organización Empresarial
- D. Francisco Palma Contreras, Secretaría-SERCLA.

PARTES:

- D. Felipe Villa Rodríguez, Letrado en representación del presidente del Comité de Empresa
- D. José Luís Galilea Martínez, representante de la empresa

aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=e8009b36-b357-44ee-949c-212d3be01e55&groupId=10128

⁴ Resolución de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones laborales y seguridad y salud laboral (BOJA 25 de abril de 2016), por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la comisión de seguimiento del sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía que se cita. Visto el Acuerdo de la comisión de seguimiento del sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito con fecha 4 de febrero de 2016, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.3 y el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla/normativa/reglamento_conflictos

3.2. Transcripción de la grabación⁵

Reunidos, y constituida la Comisión Conciliación-Mediación (CCM) en la sede del SERCLA en Granada:

– Comienza tomando la palabra la Presidenta:

Buenos días, estamos en esta sesión del SERCLA, como ustedes ya saben porque han venido más veces y conocen perfectamente el funcionamiento de este órgano de conciliación y mediación. En concreto en este caso ha demandado, pedido solucionar el conflicto, el presidente del comité de empresa de la empresa CGM. No cabe duda que la demanda que aquí se trae es muy novedosa e interesante porque no es un tema muy habitual que se haya presentado en las sesiones del SERCLA hasta ahora, y vamos a intentar entre los miembros de la mesa, el Secretario y las partes, buscarle una solución adecuada conforme a norma, a Ley y a los Derechos de los trabajadores de esta empresa.

Paso la palabra sin más al representante del comité de empresa para que exponga el tema en cuestión y, en esta sala, está también presente el representante de la empresa. Si el Secretario cree conveniente preguntar.

(El Secretario-SERCLA, una vez realizada la presentación y planteado el supuesto por la Presidenta de la CCM, procede continuar, de forma breve, con una fase de control de representatividad e identificación de las partes presentes)

Toma la palabra el Secretario y dice:

Tenéis capacidad, y habéis aportado los poderes, para alcanzar un acuerdo y sabéis, que como tenéis la legitimación suficiente, el acuerdo tendría validez y eficacia de convenio colectivo.

⁵ TRANSCRIPCIÓN: Rosa MOYA AMADOR. Profesora Titular Escuela Universitaria. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada. INTERVENIENTES: D. ^a Amelia Romacho Ruz, Presidenta de la Mesa, Mediadora Organización Sindical. D. José Carlos López Rodríguez, Vocal, Mediador Organización Empresarial. D. José Carlos García Ríos, Vocal, Mediador Organización Sindical. D. Matías Jordán Ramos, Vocal, Mediador Organización Empresarial. D. Felipe Villa Rodríguez, Letrado en representación del presidente del comité de empresa. D. José Luís Galilea Martínez, representante de la empresa y D. Francisco Palma Contreras: Secretario de la Comisión de mediación y conciliación.

Interviene de nuevo la presidenta de la comisión, agradece la intervención al Secretario y da la palabra al representante de los trabajadores.

Interviene el Letrado en representación del presidente del Comité de Empresa: en nombre del comité de empresa nuestro conflicto se ciñe a la aplicación que hace la empresa del artículo 20 del convenio colectivo, el cual establece un permiso por matrimonio de veinte días. Esta parte o el comité de empresa entienden que ese permiso se tiene que dar cada vez que el trabajador contraiga matrimonio, en cualquier caso, mientras que la empresa lo que mantiene es que será una sola vez por toda la relación laboral. Nosotros mantenemos que durante la relación laboral cada vez que por distintas circunstancias el trabajador contraiga matrimonio tendrá que tener derecho a este permiso.

Interviene la Presidenta de la comisión y da la palabra al representante de la empresa, que dice: Lo que entiendo es que el convenio colectivo lo que dice es que una sola vez se puede dar este tipo de permiso, no es como las vacaciones anuales que son todos los años, esto es una sola vez. Es lo que dice el convenio y nosotros nos basamos en el convenio y no podemos darle el permiso

Interviene un vocal de la comisión:Pero bueno! no obstante el convenio siempre es de mínimos, es decir el convenio se puede mejorar y, nos imaginamos el de la mesa, por el número de trabajadores de la empresa, que tampoco es una empresa de mil trabajadores pues estamos hablando de una empresa de 53 trabajadores que no todos los días se va a dar estas circunstancias, es decir, que no supone una carga económica muy importante para la empresa. No creo que todos los trabajadores estén casados y casándose en segundas nupcias, terceras...es decir que no estamos hablando de un beneficio que va a afectar a toda la plantilla sino que se puede dar una o dos veces, si es que se da, que no lo sé. Entonces (dirigiéndose al representante de la empresa) no sé si habéis evaluado eso, porque siempre es mejor si no supone un montante económico, que no parece que lo suponga, tener una paz social y no un conflicto por cosas tan, entendemos de importancia para quien le afecta (mira a la parte trabajadora), pero que para la empresa no creo que sea hundirla. Entendemos que habréis echado vuestros números, vuestras cuentas en función de cuantos lo han pedido hasta ahora.

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

Representante de la empresa: Nosotros no vamos a hacer ninguna excepción de ningún tipo, nosotros vamos a cumplir estrictamente lo que dice el convenio, y si el convenio lo que dice es que se da una vez pues nosotros solamente lo vamos a dar una vez

Interviene otro vocal de la comisión preguntando: ¿nunca se había dado una situación anterior? A lo que el representante de la empresa contesta que no, nunca.

Pregunta la presidenta de la comisión si es la primera vez que una persona reclama esta prestación (permiso), este disfrute dos veces. Contesta el representante de la empresa que si. Se bromea ante la novedad y lo llamativo del conflicto en plan distendido por un vocal, diciendo que lo que habría es que darle un premio.....??? Se entiende que es una circunstancia sobrevenida, algo que puede pasar, no se busca, algo que ocurre, apostilla la presidenta de la CCM

El representante de la empresa vuelve a intervenir para ratificarse en su postura: Nos vamos a ceñir estrictamente a lo que dice el convenio, que por supuesto es mejorable, pero que por el momento no se ha mejorado, dice eso y estamos dispuestos a cumplirlo.

Presidenta de la comisión: ¿y no cabe posibilidad de una interpretación más abierta, más flexible?

(Plantea la postura de la mesa y surge el dialogo)

Representante de los trabajadores: Nosotros también entendemos, igual que la empresa dice que las vacaciones se dan periódicamente y este caso no, que otros permisos como es el permiso por enfermedad de un familiar se produce cada vez que ocurre esa circunstancia. Nosotros entendemos que es asimilable ese permiso a esa circunstancia anterior y por tanto debería de repetirse cuando se de la misma. Estamos en esa discrepancia

Representante de la empresa: la interpretación que nosotros damos esta estudiada, la hemos visto y es esa. No sería otra, no es igual todos los casos, todos los permisos no son iguales, y este es un caso excepcional

Ante el mantenimiento de ambas partes en las posiciones iniciales, *la presidenta de la comisión* pregunta al representante de la empresa si la postura de la empresa es negativa total o necesita un tiempo para consultar o no es necesario. La empresa a través de su representante dice que no es necesario

hacer consulta porque ya lo han estudiado, lo han visto y van a cumplir lo que dice el convenio

La presidenta de la Comisión manifiesta que antes de terminar un tema así, es decir sin ningún acercamiento de las partes....cuando *Interviene un vocal* para preguntar si hay algún trabajador que haya solicitado ese permiso habiéndosele denegado. A lo que el representante de los trabajadores responde que si, y que esa es la razón del conflicto, porque la empresa se ha negado y no solo con ese trabajador sino que como se puede repetir con el resto de los trabajadores se plantea el conflicto colectivo

La presidenta de la mesa: retomando la idea anterior, manifiesta: antes de terminar sin avenencia este SERCLA, recordarle a las partes que existe la posibilidad de usar la figura del arbitraje, que puede hacer una interpretación conforme a norma, conforme al Estatuto de los Trabajadores etc, y que pueda dar una solución al tema, aunque es necesario que las dos partes, tanto trabajadores como empresa estén de acuerdo, como único requisito, en ir al arbitraje.

Representante de la empresa pregunta: ¿y a que nos obligaría?

La presidenta de la mesa contesta: A obligado cumplimiento. La resolución del árbitro es de obligado cumplimiento, sea la que sea. Lógicamente, las partes podrán hablar con el árbitro, aportarles información del asunto y además desistir en la vía judicial de actuaciones posteriores y demás.

Ante la posición dubitativa del representante de la empresa el Secretario toma la palabra para darle más información y diferencia entre laudo y sentencia, arbitraje y solución jurisdiccional.

Manifiesta el Secretario/SERCLA: Por el interés del representante empresarial en conocer el procedimiento de arbitraje que da el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. Deciros simplemente que el procedimiento de arbitraje es un procedimiento caracterizado por los principios de sumariedad, rapidez y celeridad.

¿Cómo funciona el arbitraje desde el punto de vista del SERCLA? Hay un Colegio de árbitros y vuestro conflicto va a ser resuelto por un tercero ajeno al mismo, frente a la mediación en la que sois vosotros los que tenéis que alcanzar un acuerdo, en el arbitraje el conflicto lo resuelve un tercero. Tercero que es nombrado desde un Colegio de árbitros que previamente las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

autónoma han consensuado. Es decir a vosotros se os daría en el compromiso arbitral un listado de árbitros y de acuerdo entre ambas partes, y si no se establecería un procedimiento para alcanzar ese acuerdo, designaríais a un árbitro.

Una vez designado el árbitro y asumido el compromiso arbitral se inicia el proceso de arbitraje, donde normalmente existe una comparecencia en la que las partes exponen cuáles son sus pretensiones y, una vez hecha esta comparecencia el árbitro, al contrario de lo que hace el Juez, dicta un laudo.

Un laudo que efectivamente es de obligado cumplimiento, tiene algunas peculiaridades con respecto a la sentencia, por ejemplo, los laudos exclusivamente pueden ser impugnados por las razones del artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir que las posibilidades de impugnación es menor con lo cual también puede suponer para vosotros una ventaja en el sentido de que no se va a prorrogar en el tiempo la cuestión judicial. También tiene una ventaja con respecto al propio procedimiento judicial porque, por la experiencia que tenemos todos, la duración de las vistas orales en los juzgados son muy cortas, ustedes como letrados bien lo conocen. Y con el árbitro vais a tener una mayor disponibilidad temporal y el árbitro va a poder estudiar más profundamente vuestras diferentes pretensiones. Únicamente deciros que si os parece bien este procedimiento hay que proceder a firmar el compromiso arbitral. Por lo que vosotros me diréis si estáis de acuerdo o no.

Intervienen otros miembros de la mesa para plantear la posibilidad de pensarlo o consultarlo.

Transcurrido un breve periodo de tiempo, la parte empresarial parece manifiesta su conformidad y el representante de los trabajadores manifiesta expresamente que en evitación del procedimiento judicial y entendiendo que puede ser una solución factible porque las dos partes vamos a poder tener la controversia típica, aceptamos también el arbitraje.

El Secretario de la mesa retoma la palabra para decir que el procedimiento termina CON AVENENCIA, y la avenencia en este caso es que someten las partes el conflicto a arbitraje. Señala la necesidad de firmar las actas de este procedimiento y también, posteriormente, el respectivo compromiso arbitral.

Firman las partes, y los miembros de la mesa, las actas del procedimiento de mediación en el SERCLA, manifestando la presidenta que es un tema interesante y deseando que se resuelva pronto. Apunta un vocal que se resuelva antes de que se case el trabajador y de forma satisfactoria, que pueda disfrutar del permiso. Se interviene en tono desenfadado y termina la sesión.

3.3. EXPEDIENTE DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CON SOMETIMIENTO ARBITRAJE

3.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA⁶

AL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA EN GRANADA

FRANCISCO TOLEDANO SUÁREZ, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificaciones en Granada, C/, CP 18000, con D.N.I. 33.000.000 como Presidente del Comité de Empresa de la mercantil CGM S.A., ante este Centro comparezco y, como mejor proceda, DIGO:

Que mediante el presente escrito intereso el **intento de conciliación-mediación previo a la vía jurisdiccional por CONFLICTO COLECTIVO** con la empresa **CGM S.A.**, con domicilio en (Granada), C/....., CP 18000, y ello con base en los siguientes,

HECHOS

PRIMERO. Que el presente conflicto colectivo, afecta a la interpretación del convenio colectivo aplicable a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, que la empresa CGM S.A. tiene en Granada.

SEGUNDO. Que el art. 20 del Convenio colectivo que le es de aplicación a la empresa, recoge los permisos a que tienen derecho los trabajadores y trabajadoras del sector, y, concretamente, en su apartado d) expresa el derecho a disfrutar de veinte días por matrimonio.

TERCERO. Que la empresa viene interpretando el citado derecho en sentido de conceder el mismo una sólo vez por trabajador o trabajadora en toda la relación laboral que se mantenga con la misma., sin atender a las circunstancias actuales derivadas del derecho a volver a contraer matrimonio una vez disuelto el anterior, más allá de que este Órgano de representación legal de los trabajadores al que represento, entiende que tal decisión no es ajustada a derecho

CUARTO. Que este Comité de Empresa entiende que se tiene que conceder el permiso retribuido de veinte días cuantas veces se dé la circunstancia

⁶ AUTOR: Felipe VILLA RODRÍGUEZ. Abogado y Profesor Asociado. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

de el trabajador o trabajadora contraiga matrimonio, por cuanto no hay una limitación del derecho en el texto convencional y, además, se está haciendo uso de un derecho legal a contraer nuevamente matrimonio una vez disuelto el anterior.

QUINTO. Que en base a lo anteriormente expuesto se solicita que se anule la decisión empresarial impuesta por la empresa por vulneración del ET y del Convenio Colectivo.

Por cuanto antecede,

SOLICITO AL SERCLA que, teniendo por presentado este escrito, lo admita, tenga por hechas las manifestaciones en él contenidas y cite a las partes a la conciliación-mediación que se insta.

OTRO SI DIGO: Que otorgo mi representación a efectos de la conciliación-mediación al Letrado Felipe Villa Rodríguez.

Granada a 11 de Octubre de 2013.

3.3.2. Acta de constitución de la comisión de conciliación-mediación

Expediente 18\2013\0094

18/10/2014

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 18 de octubre de 2013, en el conflicto número 18\2013\0094, D. Francisco Toledano Suárez D.N.I. 33.000.000, en nombre y representación del Comité de Empresa de CGM S.A., frente a la empresa CGM S.A. (CIF A 18.000.000), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por:

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
PRESIDENCIA	Romacho Ruz, Amelia (1) 24.000.000	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco (1) 23.000.000	
Vocal	García Ríos, José Carlos (1) 22.000.000	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos (1) 21.000.000	
Vocal	Jordán Ramos, Matías (1) 75.000.000	

VºBº
La Presidencia de la Comisión de
Conciliación-Mediación

La Secretaría de la Comisión de
Conciliación-Mediación

FDO.:
AMELIA ROMACHO RUZ

FDO.:
FRANCISCO PALMA CONTRERAS

(1) Los mediadores que actúan en los diferentes procedimientos de mediación SERCLA son designados por la Confederación de Empresarios de Andalucía —dos mediadores— otro por CC.OO. Andalucía y un cuarto por UGT Andalucía. En ningún caso en el acta aparece mención al origen del nombramiento del mediador con objeto de salvaguardar la imagen de imparcialidad de los mediadores. El Secretario de la Comisión de Conciliación Mediación, como se indica en la parte teórica de este manual es un funcionario de la Junta de Andalucía con cualificación en materia jurídico-laboral.

3.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación

Expediente 18\2013\094

18/10/2013

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 18 de octubre de 2013, en el conflicto número 18\2013\0094, D. Francisco Toledano Suárez D.N.I. 33.000.000 en nombre y representación del Comité de Empresa de CGM S.A., frente a la empresa CGM S.A. (CIF A 18.000.000), se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 11/10/2013 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto.

Con fecha 11/10/2013 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora

Felipe Villa Rodríguez, DNI. 74.000.000; Letrado en representación del Comité de Empresa de CGM S.A.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

José Luis Galilea Martínez D.N.I. 44.000.000, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Granada, D. Ricardo Pérez de la Torre de fecha 13.12.2009, con el número 1111, de su protocolo, que exhibe y retira, en calidad de Administrador Único de la mercantil CGM SA

Las partes se reconocen capacidad para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Que por la empresa se reconozca el derecho de los trabajadores a disfrutar del permiso retribuido por matrimonio que se recoge en el artículo 20 del convenio colectivo aplicable en la empresa, cada vez que concurra el supuesto de hecho que lo origina y, se deje sin efecto la decisión empresarial

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

de conceder un único permiso por matrimonio a lo largo de la relación laboral con la empresa.

Se hace constar que en el supuesto de que el procedimiento ante el SERCLA finalice con avenencia, este Sistema solicitará a la Autoridad Laboral la inscripción del acuerdo alcanzado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, conforme a los artículos 2.1.d y 6.1.c del R.D. 713/2010, de 28 de mayo. El presente acto comienza a las 09,00 horas, finalizando a las 11,30 horas, siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 53.

Finalización del procedimiento: Las partes acuerdan someter el presente conflicto al procedimiento arbitral previsto en los artículo 22 y siguientes del Reglamento SERCLA.

En el plazo de una semana desde la fecha de este acuerdo, las partes suscribirán el correspondiente compromiso arbitral.

Expediente 18\2013\094

18/10/2013

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
PRESIDENCIA	Romacho Ruz, Amelia 24.000.000	
Secretaría	Palma Contreras, Francisco 23.000.000	
Vocal	García Ríos, José Carlos 22.000.000	
Vocal	López Rodríguez, José Carlos 21.000.000	
Vocal	Jordán Ramos, Matías 75.000.000	

Firma de la representación de la parte promotora:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
FELIPE VILLA RODRÍGUEZ, DNI. 74.000.000	

Firma de la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
José Luis Galilea Martínez D.N.I. 44.000.000	

VºBº
La Presidencia de la Comisión de
Conciliación-Mediación

La Secretaría de la Comisión de
Conciliación-Mediación

Fdo.: Amelia Romacho Ruz

Fdo.: Francisco Palma Contreras

3.3.4. Escrito de iniciación del procedimiento de Arbitraje

Expediente 18/2013/097

ESCRITO DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

1. PARTES QUE INICIAN EL PROCEDIMIENTO.

En representación de la parte empresarial:

José Luis Galilea Martínez D.N.I. 44.000.000, con domicilio a efectos de notificaciones en C/.....de Granada, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Granada, D. Ricardo Pérez de la Torre de fecha 13.12.2009, con el número 1111, de su protocolo, que exhibe y retira, en calidad de Administrador Único de la mercantil CGM SA.

En representación de los trabajadores/as:

Francisco Toledano Suárez, mayor de edad, con domicilio a efectos de notificaciones en Granada, en (Granada), C/....., CP 18000, con D.N.I. 33.000.000, actuando en calidad de Presidente del Comité de Empresa de la Mercantil CGM S.A. de acuerdo con la certificación expedida por el Secretario del citado Comité de Empresa.

DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 22 Y CONCORDANTES DEL REGLAMENTO SERCLA, COMPARECEN PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE POR ACUERDO EXPRESO Y CONJUNTO. AMBAS PARTES SE RECONOCEN MUTUAMENTE LA REPRESENTACIÓN CON QUE ACTÚAN Y SU CAPACIDAD DE OBLIGARSE, ASIMISMO SE COMPROMETEN EXPRESAMENTE A ACEPTAR LA RESOLUCIÓN Y SOMETERSE AL LAUDO QUE EN SU DÍA DICTE EL ARBITRO.

2. OBJETO DEL CONFLICTO.

Antecedentes:

Ante la empresa se ha solicitado el permiso por matrimonio que se regula en el artículo 20 del convenio de aplicación.

El pasado 1 de octubre de 2013 se ha notificado al Comité de Empresa que el citado permiso sólo se concederá por una vez a lo largo de la relación laboral, al entender, que no es procedente cuando alguno de los trabajadores contraigan matrimonio en segundas o terceras nupcias.

Ámbito del conflicto:

Nº de trabajadores afectados: 53

Nº de empresas afectadas: 1

Ámbito Funcional: Empresa.

Cuestión objeto del conflicto con especificación de los preceptos de la norma o normas afectadas si procediera:

Se resuelva sobre si el permiso por matrimonio contemplado en el artículo 20 del Convenio Colectivo de aplicación se disfrutará tantas veces se de la circunstancia que origina el mismo (contraer matrimonio) o sólo se disfrutará la primera vez que concurra durante la relación laboral empresa-trabajador.

Tipo de conflicto que se somete a arbitraje: Jurídico (Interpretación y aplicación de norma convencional).

3. INTERVENCIÓN PREVIA DE LA COMISIÓN PARITARIA:

- **Carácter de la intervención: (Volutaria/Obligatoria):** Obligatoria.
- **Acreditación (certificación anexa / copia escrito de solicitud):** Resolución sin avenencia de la comisión paritaria.

4. OTROS INTERESADOS (SI LOS HUBIERA)

Apellidos:

Nombre:

Domicilio a efectos de notificación:

5. DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA:

Copia del Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia.

Notificación de la dirección de la empresa, notificando al Comité la decisión de conceder un único permiso por matrimonio a lo largo de la relación laboral.

6. DESIGNACIÓN DEL ÁRBITRO:

Las partes, de mutuo acuerdo, designan árbitro para el presente procedimiento a D. Francisco Rodríguez Caracuel.

7. LAS PARTES COMPARECIENTES SOLICITAN DEL SERCLA:

1. **QUE SE TENGA POR PRESENTADO ESTE ESCRITO Y POR INICIADO EL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE.**
2. **QUE, DE NO HABER SIDO DESIGNADO EN ESTE ESCRITO, SE INICIEN LOS TRÁMITES CONDUCENTES A LA DESIGNACIÓN DEL ÁR-**

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

**BITRO, DE CONFORMIDAD CON LO PREVISTO EN EL ARTÍCULO 23
DEL REGLAMENTO DEL SERCLA.**

En Granada, a 23 de octubre de 2013

Fdo.: En representación de la parte empresarial:

José Luis Galilea Martínez D.N.I. 44.000.000

Apoderado CGM SA

Fdo.: En representación de los trabajadores:

Francisco Toledano Suárez. D.N.I. 33.000.000

3.3.5. Laudo arbitral⁷

Laudo Arbitral

Partes Interesadas: Empresa CGM y
Comité de dicha Empresa

Árbitro designado: Francisco Rodríguez Caracuel

En la Ciudad de Granada a veintinueve de Noviembre de dos mil trece, Francisco Rodríguez Caracuel, Inspector de Trabajo y Seguridad Social, actuando como Árbitro nombrado por las partes en procedimiento terminado con Avenencia entre las mismas, en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo establecido en su Reglamento de desarrollo, y con arreglo a los HECHOS y FUNDAMENTOS DE DERECHO que se expresan DICTO, el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

Primero: En el ámbito de un procedimiento de solución de conflicto colectivo laboral en el seno del SERCLA, en relación con la discrepancia suscitada entre la empresa CGM y la representación de los trabajadores de la misma, ambas partes acordaron someter la solución de dicha controversia a arbitraje en los términos previstos, al respecto, en el ordenamiento legal.

Segundo: Conforme al compromiso de solución arbitral celebrado entre las partes, se establece que el presente arbitraje se refiere a un conflicto de interpretación surgido entre la empresa CGM, con una plantilla de 53 trabajadores, y su Comité de Empresa relativo a la aplicación del Artículo 20 del Convenio Colectivo que regula el permiso por matrimonio.

Tercero: Con fecha 19 de Noviembre de 2013, se le notifica a este árbitro por parte del SERCLA, su designación como tal que es aceptada por el mismo, acompañándole acto seguido la correspondiente documentación del Expediente.

⁷ AUTOR: D. Francisco RODRÍGUEZ CARACUEL. Inspector de Trabajo y de la Seguridad Social y Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

Cuarto: Se han convocado a las partes el día 20 de Noviembre de 2013: Al Comité de Empresa a las 10 horas, y a la Representación de la Empresa a las 12 horas, a fin de situar su actual posición en el Conflicto.

Por parte del Comité de Empresa, y en representación del mismo, su Presidente, en síntesis, ha hecho valer que el Artículo 20 del Convenio Colectivo, sobre el que gira la Controversia, debe aplicarse en el sentido de reconocer que el permiso por matrimonio previsto en el mismo se tiene que conceder cada vez que el trabajador contraiga matrimonio, es decir que si durante la relación laboral por las circunstancias que sean el trabajador contrae un nuevo matrimonio, deberá tener derecho al permiso de veinte días que concede el artículo citado.

Aduce también, dicha representación, que una situación de esta naturaleza para la empresa, no tiene relevancia económica, pues por una parte es poco frecuente en sí misma, menos aún para una empresa de 53 trabajadores de plantilla; y por otra parte una solución consensuada siempre conduce a un mejor clima de paz social.

La representación de la empresa, en síntesis, sostiene que el permiso de 20 días por matrimonio, previsto en el Artículo 20 del Convenio Colectivo es por una sola vez durante toda la relación laboral del trabajador. Considera dicha representación que esa es la lectura y aplicación correcta del precepto y que la empresa no tiene el propósito de modificar su posición.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero: La controversia objeto del Conflicto Colectivo que se somete al Laudo Arbitral gira puntual y concretamente sobre el contenido y alcance que debe concederse al Artículo 20 del Convenio Colectivo por el que se rige la relación laboral entre la empresa CGM y sus trabajadores. Y de modo singular, si con soporte en dicho precepto un trabajador que contrae un nuevo matrimonio tendría derecho a disfrutar del permiso que contempla el reseñado artículo.

Segundo: Es indudable que para el Árbitro que analiza esta controversia no puede otorgarse la menor relevancia al dato de la escasa cuantía económica que pueda representar para la empresa la aplicación del indicado Artículo, por si inusual frecuencia, y ni siquiera, que una solución satisfactoria para los trabajadores pueda contribuir a un mejor clima de paz social. Y ello debe ser así por cuanto este arbitraje es de carácter jurídico, y le corresponde

a quien se va a pronunciar sobre él, con criterio objetivo y sin apartarse de la literalidad de la norma, decidir el alcance más ajustado a derecho.

Tercero: Centrándonos en la motivación de la controversia, es constatable el sincrético y parco contenido del Artículo 20 del Convenio Colectivo reseñado, en el que se lee “Se establece un permiso por matrimonio de veinte días”.

El hecho de que este precepto carezca de aclaraciones, excepciones o de otra referencia en cuanto a su contenido, que facilite su aplicación, no impide encontrar el alcance que en si mismo encierra la norma.

Tampoco puede suponer un condicionante limitativo, sino más bien todo lo contrario, concederle una vocación extensiva, al hecho histórico de que el matrimonio haya tenido la consideración de único, en otros tiempos.

Así las cosas y centrados en la literalidad del indicado precepto: “Se establece un permiso por matrimonio de veinte días”, debe entenderse que el indicado permiso está referido a cada uno de los matrimonios que pueda celebrar cada trabajador. Las normas legales han de aplicarse e interpretarse en términos de coherencia. El Artículo 20 del Convenio Colectivo contiene el reconocimiento y concesión de un permiso en razón a un hecho objetivo: La celebración de un matrimonio. En consecuencia no se puede contemplar y delimitar con carácter excluyente dicho precepto cuando se celebren matrimonios posteriores. El permiso regulado en el Convenio está concatenado en una relación causal con la celebración de un matrimonio y su finalidad implícita no es otra que facilitar los actos y la conmemoración del acontecimiento en sus tradiciones y protocolos. No cabe entender en consecuencia, un tratamiento jurídico distinto, conceder o no conceder, el permiso ad hoc previsto, según acontezca un primer o un segundo matrimonio. No se trata de repetir o disfrutar por segunda vez de un derecho que tenga previsión o temporalidad única, sino del surgimiento ex novo de una situación que lleva implícita, el mismo trato jurídico, la misma respuesta legal, regulada para el hecho precedente.

Cuarto: Con ser objetivo y poco controvertible cuanto hemos dejado sentado respecto del contenido y alcance del Artículo 20, tantas veces repetido, y la obligación de conceder nuevos permisos con ocasión de posteriores matrimonios, a la propia interpretación y resultado nos debe conducir la aplicación del aforismo-principio jurídico “Donde la Ley no distingue no debemos

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

distinguir”, y en efecto, con arreglo a este principio, tampoco procede restringir el alcance de la norma cuando determina “se establece un permiso por matrimonio de veinte días”. Pues resulta de ello que habido un matrimonio, es consecuente la concesión del respectivo permiso.

RESOLUCIÓN ARBITRAL

A la vista de los antecedentes, hechos y razonamientos jurídicos que preceden y en el marco estricto del compromiso arbitral, se dicta Laudo con el siguiente Contenido Jurídico:

El Artículo 20 del Convenio Colectivo de aplicación a la empresa CGM y a sus trabajadores en el que “se establece un permiso por matrimonio de veinte días” debe entenderse y aplicarse en el sentido de que dicho permiso ha de concederse a todo trabajador de la empresa que contraiga matrimonio. Y ello, con independencia y prescindiendo de que haya celebrado otro u otros matrimonios anteriores a lo largo de su relación laboral con la empresa, o con otras empresas.

Por lo que se refiere a sus efectos, el presente Laudo tiene carácter vinculante y de obligado cumplimiento para las Partes.

El Laudo dictado puede impugnarse de conformidad con el Artículo 91 L.E.T. ante la Jurisdicción del Orden Social.

Granada, a 29 de Noviembre de 2013

Fdo: Francisco Rodríguez Caracuel

3.4. Cuestionario de autoevaluación⁸

[Incluyen preguntas de carácter general (G), preguntas para responder teniendo en cuenta el vídeo (V) y preguntas teniendo en cuenta la documentación aportada (D)].

1. (V). Vean y escuchen atentamente la grabación y respondan las siguientes preguntas: a) ¿porque decimos que estamos ante un conflicto laboral colectivo de carácter jurídico? b) ¿podría impugnar el

⁸ AUTORA: Rosa MOYA AMADOR. Profesora Titular Escuela Universitaria. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

trabajador, al que se le deniega el derecho al permiso, individualmente la decisión de la empresa?

2. (G). Al tratarse de una controversia sobre la aplicación e interpretación de un precepto convencional y no estatal, ¿Qué formas de resolución caben de acuerdo con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores?
3. (G). Para la tramitación del proceso de conflicto colectivo ante la jurisdicción social, ¿es obligatorio para las partes el intento de conciliación o mediación previa?
4. (G). ¿Ante que órganos se va a realizar el intento de conciliación, mediación o arbitraje con carácter general y previo a la Jurisdicción social como medio de evitación del proceso?
5. (V). En el caso que analizamos, ¿es obligatorio para las partes de este conflicto acudir con carácter previo a la vía judicial al SERCLA? ¿Podían haber acudido al CMAC o al procedimiento administrativo de conflicto colectivo?
6. (D). Es obligatorio para las partes actuantes en este procedimiento ante el SERCLA, al tratarse de un conflicto derivado de la aplicación e interpretación del convenio aplicable, acudir a la Comisión Paritaria del convenio Colectivo?
7. (V). Observen la grabación en el momento de inicio, paren la imagen y digan quien compone la mesa y como se conforma.
8. (G). Una vez que las partes han comparecido, ¿cómo puede terminar el procedimiento?
9. (V). Observe la grabación y conteste: a) ¿Quién levanta el acta al finalizar el procedimiento de mediación? b). ¿Quiénes firman el acta de finalización del procedimiento? c). ¿Quiénes firman el compromiso arbitral? d) ¿Qué es el compromiso arbitral?
10. (G). ¿Qué eficacia tiene el acuerdo alcanzado ante el SERCLA en un conflicto colectivo de aplicación o interpretación de convenio colectivo?
11. (G). Si la mediación hubiese terminado con acuerdo: a) ¿podría impugnarse por las partes? b) ¿ante quién y en qué plazo?

12. (V) En la grabación observan como la Presidenta de la mesa (minuto 6:15), concluido en intento de mediación en el SERCLA sin avenencia, les recuerda a las partes que también existe la posibilidad de usar la figura del arbitraje que da el sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía. Informando sobre el procedimiento y dando la palabra al Secretario, quien informa más detalladamente sobre los principios, el procedimiento, requisitos y obligaciones que conlleva para las partes el sometimiento del conflicto a arbitraje.
Respondan las siguientes cuestiones: a) ¿Podría imponerse a las partes en el acto de mediación? b) ¿Es necesario agotar la mediación para acudir al arbitraje por las partes?
13. (G). ¿Qué ocurriría si no se hubiese aceptado el arbitraje por las partes y se termina la mediación sin avenencia?
14. (G y V) ¿Cómo se elige al árbitro?
15. (G). Dictado el laudo y no siendo impugnado por las partes, puede exigirse su cumplimiento por la vía ejecutiva si no lo hace voluntariamente la parte obligada?
16. (G). Es frecuente la utilización en el ámbito del SERCLA del arbitraje para la resolución de conflictos?

3.5. Soluciones al cuestionario de autoevaluación⁹

1. a) Estamos ante un conflicto laboral de carácter jurídico, cuyo objeto es resolver la discrepancia sobre la aplicación e interpretación de una norma jurídica vigente, el convenio colectivo aplicable a la empresa. Se trata de determinar el sentido y el alcance del artículo 20 de la norma pactada en relación al derecho de los trabajadores del permiso remunerado por matrimonio. El carácter colectivo del conflicto se plantea al entender que el interés afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa, al ser el convenio aplicable a todos. Así lo entiende el presidente del comité de empresa, que inicia el pro-

⁹ AUTORA: Rosa MOYA AMADOR. Profesora Titular Escuela Universitaria. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada

cedimiento de mediación ante el SERCLA cuando la empresa le comunica su decisión denegatoria en relación al permiso solicitado por un trabajador que va a contraer matrimonio en segundas nupcias. Entiende la empresa que no está recogido tal derecho en el artículo 20 del convenio colectivo porque “el citado permiso sólo se concederá por una vez a lo largo de la relación laboral al entender que no es procedente en segundos o sucesivos matrimonios” (ver contenido de los escritos de iniciación del procedimiento de mediación y arbitraje). Al afectar a los intereses generales, se inicia por el comité de empresa, a través de su presidente.

Conflicto colectivo es el que surge en general por defender los intereses generales, no siempre apoyados en una norma en vigor, sino en muchas ocasiones encaminados a su transformación. En el conflicto individual, se discute la aplicación de una norma que concierne a los derechos y obligaciones de derechos de sujetos individualmente considerados.

b) Si podría el trabajador individualmente impugnar la decisión del empresario. En este caso tendría que hacerlo, ante el Juzgado de lo Social, a través del procedimiento ordinario de la LRJS (arts 76 a 100), siendo el sujeto legitimado el mismo y no el comité de empresa, teniendo la sentencia que se dicte distintos efectos jurídicos que en el proceso de conflicto colectivo (arts. 153 a 162 LRJS).

2. Los procedimientos de solución de conflictos a que se refiere el artículo 91 ET, siempre sin perjuicio de la solución judicial a través de la jurisdicción social (proceso de conflictos colectivos si el conflicto es colectivo, o del procedimiento ordinario laboral si el conflicto es individual), son:

– A través de la comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras del convenio que actúa como administrador ordinario del mismo, interpretando su contenido (art. 91.3 y 4 ET). El artículo 85.3.e) ET, impone su regulación como contenido mínimo obligatorio del convenio colectivo estatutario, para conocer, durante la vigencia del convenio, de cuantas funciones que le sean atribuidas por las partes negociadoras.

– A través del procedimiento específico de mediación o arbitraje, pudiendo ser un procedimiento voluntario u obligatorio, si existe un acuerdo marco o acuerdo sobre materias concretas que lo establezca de acuerdo con el art. 82.2 y 3 del ET. En este caso, en Andalucía existe el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía o SERCLA, que en la estipu-

lación cuarta, recoge «El SERCLA sustanciará su intervención en los conflictos a través de una comisión que tendrá atribuidas funciones de conciliación y mediación y de un cuerpo de Árbitros designados de forma consensuada entre las partes firmantes del presente Acuerdo. Y en el punto 2 se la misma estipulación, recoge el carácter obligatorio de la conciliación-mediación (2.1) de acuerdo con los arts. 63 y 154 de la LRJS, y voluntario del arbitraje (2.2)¹⁰

– En última instancia, aunque ya prácticamente no se utiliza, se podría acudir al Procedimiento Administrativo de Conflicto de Trabajo que se regula en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo (arts. 17 a 26). En última instancia, las partes pueden decidir libremente, someterse al procedimiento de mediación o arbitraje que consideren conveniente.

3. Si es obligatorio. El procedimiento de resolución jurisdiccional establecido legalmente para este tipo de conflictos, recoge tal obligación, de forma expresa, en el artículo 156 de la LRJS como requisito necesario: “el intento de conciliación o de mediación en los términos del artículo 63 del mismo texto legal”, además de no estar el supuesto entre las excepciones recogidas de este requisito en el art. 64 LRJS.

¹⁰ El Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía suscrito, con fecha 7 de enero de 2015. (BOJA 9 febrero 2015), Estipulación cuarta, 2. carácter. 2.1. conciliación-mediación. De conformidad con los artículos 63 y 156 de la ley reguladora de la Jurisdicción social, en los supuestos en los que el intento de conciliación es requisito previo para la tramitación proceso judicial, el procedimiento de conciliación-mediación previsto en el presente Acuerdo asume la función de trámite sustitutivo del sistema conciliatorio administrativo. En todo caso será requisito necesario para la promoción de las actuaciones la solicitud en tal sentido de los sujetos legitimados en el ámbito correspondiente. En los restantes supuestos contemplados en el presente Acuerdo, el acudir al procedimiento de conciliación-mediación será voluntario para las partes, pero su tramitación será obligada si se recibe solicitud de inicio de actuaciones por parte de cualquiera de los sujetos legitimados en el ámbito correspondiente.

2.2. Arbitraje. El sometimiento al procedimiento arbitral en los conflictos laborales contemplados en el presente Acuerdo, incluidos los previstos en el artículo 86.3 del E.T., tendrá en todo caso carácter voluntario. A tal efecto, para su iniciación será necesario el acuerdo expreso de los sujetos legitimados para ello.

Al ser obligatoria la realización de la conciliación o mediación previa, su no realización es un defecto procesal¹¹. Conforme al artículo 81.3 LRJS, “si la demanda no se acompañara de certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal, el secretario judicial, sin perjuicio de resolver sobre la admisión y proceder al señalamiento, advertirá al demandante que ha de acreditar la celebración o el intento del expresado acto en el plazo de quince días, contados a partir del día siguiente a la recepción de la notificación, con apercibimiento de archivo de las actuaciones en caso contrario, quedando sin efecto el señalamiento efectuado”. Si en el plazo señalado se acredita la realización, se continuara con normalidad la tramitación del procedimiento admitiéndose la demanda por el Secretario Judicial, pero si transcurre el plazo señalado, sin subsanarse la omisión, entendemos que el Secretario judicial dará cuenta al Juez o Tribunal para que resuelva sobre la admisión de la demanda, siendo este el que puede decretar el archivo de las actuaciones.

4. Los órganos competentes, de acuerdo con el artículo 63 de la LJS, con carácter general, son:

– El servicio administrativo de mediación, arbitraje y conciliación correspondiente a las Comunidades Autónomas. Al estar transferida esta materia, en Andalucía este es el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC), dependiente de la Conserjería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, con sede en cada una de las capitales de provincia.

¹¹ ALFONSO MELLADO, C.L.: “La celebración del juicio sin que se haya intentado la conciliación preprocesal supone una tramitación defectuosa que, cumplidas las exigencias legales (alegación y protesta por ello), debería ser motivo de recurso contra la sentencia que pudiera producirse y motivar la nulidad de las actuaciones para que se repongán al momento de admisión de la demanda, al objeto de proceder conforme al art. 81.2 LPL (hay que entender LJS); no obstante la jurisprudencia viene negando que esta omisión— como la de la reclamación previa, en su caso constituya un quebrantamiento de forma que pueda ser alegado como motivo de un recurso de casación entendiendo que, aun tratándose de una irregularidad procesal, no ha podido producir indefensión” STS 13-7-93 y STS (u.d.) 4-2-94. En ALBIOL MONTESINOS, I., ALFONSO MELLADO, C., BLASCO PELLICER, A. y GOERLICH PESET, J. M.: Derecho Procesal Laboral. Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, pág. 117.

– El órgano creado convencionalmente para desarrollar funciones de mediación, conciliación y arbitraje por acuerdo interprofesional o convenio colectivo sobre materias concretas a que se refiere el art. 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo.

Estos acuerdos, actualmente existen en todas las Comunidades autónomas. También a nivel nacional tenemos el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) que establece el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje¹². En nuestra Comunidad, desde la aprobación en 1996 del el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía¹³, se crea un “servicio” del mismo nombre (SERCLA). De acuerdo con su propio Reglamento de funcionamiento y procedimiento, dependiente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Junta de Andalucía y con presencia en

¹² A nivel nacional el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que es una fundación paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas en el ámbito estatal (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) que surge como consecuencia del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) que por primera vez se suscribió en 1996 y actualmente hay que estar a la Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), BOE de 23 de febrero de 2012. El SIMA será competente para la tramitación de conflictos colectivos cuando su ámbito territorial se corresponda con alguno de los siguientes supuestos: 1. Si el conflicto afecta a un sector o subsector de actividad, el ámbito territorial del mismo debe de superar el de una Comunidad Autónoma. 2. Si el conflicto surge en una empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas deberá afectar a varios centros de trabajo, radicados en diferentes Comunidades Autónomas. 3. Será posible la tramitación de conflictos de empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una única Comunidad Autónoma cuando pertenezca al ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial nacional, el propio convenio prevea esta posibilidad y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas o centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas.

¹³ Modificado en 2005, ampliando su ámbito de actuación a los conflictos individuales, por lo que pasa a denominarse Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

todas y en cada una de las ocho provincias andaluzas a través de Coordinaciones provinciales.

El SERCLA es un sistema autonómico de resolución extrajudicial de conflictos de ámbito de Comunidad Autónoma¹⁴. Sistema autónomo de auto-composición, de naturaleza Conciliatoria, mediadora y Arbitral que responde a la demanda general de búsqueda de respuestas rápidas y eficaces ante las situaciones de conflicto, ya que estos procedimientos posibilitan la adopción de instrumentos menos rígidos y formalistas que los judiciales y más acordes con la realidad y necesidades de nuestra sociedad. En el momento actual regulado por el Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía aprobado por Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales (BOJA 9 febrero 2015), y el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA (BOJA de 25 de abril de 2016), aprobado por Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía¹⁵

5. De acuerdo con la estipulación cuarta punto 2 del SERCLA, y en el mismo sentido los artículos 3 y 4 del Reg. SERCLA referidos al ámbito territorial

¹⁴ El SERCLA. tiene su origen en un Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas (art. 83.3 E.T), por lo cual tiene atribuido, por ministerio de la ley, naturaleza y efectos de convenio colectivo. Ello implica que las normas del Acuerdo y del Reglamento tienen fuerza vinculante y directa, proyectándose sobre todos los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, sin necesidad de que sean recepcionadas en los convenios de ámbito inferior. Las afirmaciones anteriores sobre la naturaleza del Acuerdo SERCLA y su Reglamento vienen refrendadas por la propia Sala IV del Tribunal Supremo en Sentencia de 30/1/99, que sostuvo que “El Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía es un acuerdo colectivo sobre materias concretas de los que previene y regula el número 3 del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, pues reúne los elementos, condiciones, requisitos y objetivos propios de los mismos, ya que se trata de un pacto concertado por los representantes de empresarios y trabajadores en el que se regula una específica temática laboral en relación con el ámbito geográfico propio de una Comunidad Autónoma. Y ésta afirmación no se desvirtúa, en absoluto, por el hecho de que en él también haya intervenido una Administración Pública, como es la Junta de Andalucía, pues tal intervención es meramente instrumental”.

¹⁵ https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla/normativa/reglamento_conflictos_ind

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

y funcional de aplicación del mismo, al tratarse de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un convenio colectivo, y de conformidad con los artículos 63 y 156 de la ley reguladora de la Jurisdicción social, el intento de conciliación-mediación previsto en el presente Acuerdo asume la función de trámite sustitutivo del sistema conciliatorio administrativo, como requisito previo para la tramitación proceso judicial

En este supuesto tal y como se hace, es obligatorio acudir al SERCLA y no a la Administración laboral (CMAC), para satisfacer el requerimiento de conciliación previa preprocesal. Y es que en Andalucía, el recurso a los procedimientos del SERCLA es voluntario, salvo si se trata del requisito preprocesal a que se refieren los arts. 63 y 156.1 de la actual Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, como ocurre en este caso, donde el SERCLA sustituye al actual sistema conciliatorio administrativo.

6. La Comisión paritaria de los convenios colectivos se configura como un órgano permanente y estable de la representación de las partes negociadoras, de administración del convenio, con las atribuciones que libremente le asignen las partes negociadoras. Forma parte del contenido mínimo obligatorio de los convenios colectivos y, conforme al art. 85.3 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, "para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 ET".

En este supuesto, de acuerdo con la documentación que se acompaña referida al expediente, concretamente en el punto 3 del ESCRITO DE INICIACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE (apartado 3.3.4), se dice que la intervención previa de la comisión paritaria tiene carácter obligatorio. De esta forma, según consta en el escrito, la comisión ha intervenido y se acredita la existencia de "Resolución sin avenencia de la comisión paritaria".

Con carácter general, al margen del caso objeto de estudio, entendemos, que la intervención o no de la comisión paritaria con carácter obligatorio,

solo se dará cuando así venga establecido en el convenio colectivo¹⁶ ya que la LJS no establece tal obligación, no dice nada al respecto y tampoco se desprende tal obligatoriedad del artículo 91.3 del E.T que recoge que en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio “deberá” intervenir la comisión paritaria con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos.

Cuando un convenio colectivo, atribuya a la comisión negociadora funciones de conciliación, mediación o incluso arbitraje, para solucionar los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación del convenio, los acuerdos que se adopten en el seno de la comisión y pongan fin al conflicto tienen el mismo valor que si hubiesen sido adoptadas por las partes negociadoras del convenio. En este sentido, sobre lo resuelto en laudo arbitral promovido por esta la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala IV, de 12 de noviembre de 2002, Rec. 24/2002.

Según lo dicho, no en todos los procedimientos de mediación-conciliación del SERCLA debe preceder la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, si en los conflictos de aplicación o interpretación de convenios. La redacción del artículo 15 del anterior Reg. SERCLA establecía que, previamente a la iniciación del procedimiento tendrán que estar concluidas en su caso las actuaciones ante las comisiones paritarias de los convenios colectivos. Y transcurrido el plazo previsto en el Convenio para la actuación de la Comisión Paritaria sin que esta haya resuelto, o transcurridos treinta días hábiles si no constara tal previsión, quedará abierta la vía al SERCLA. Este artículo remite a la Estipulación CUARTA, apartado c) del Acuerdo inter-

¹⁶ La intervención obligatoria de la Comisión Paritaria, como trámite previo al planteamiento de la demanda en la jurisdicción social, es conforme con el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24.1 CE (STC 217/1991, de 14 noviembre), pero los tribunales exigen que dicho trámite se ha establecido de forma concluyente en el correspondiente convenio colectivo, sin que baste su configuración genérica como órgano de interpretación y aplicación de las cláusulas del convenio [SSTS de 25 marzo 1992 (RJ 1874), 8 noviembre 1994 (RJ 1994, 8600) y 28 octubre 1997 (RJ 7682)] Ver CAVAS MARTÍNEZ, F.: Las comisiones paritarias y la solución de conflictos laborales derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales, pág. 129 http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/68/est06.pdf

profesional, que recoge literalmente: “En los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación del convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o práctica de empresa, se habrá de instar con carácter previo la intervención de la Comisión paritaria del convenio, siempre que estuviese constituida y se reuniese, y solo tras la falta de acuerdo en la misma, que en todo caso se habrá de producir en el plazo máximo del número de días que reglamentariamente se establezca, entraran en vigor los mecanismos de actuación del Órgano de Conciliación-Mediación”

* En el capítulo II del actual Reg. SERCLA (BOJA de 25 de abril de 2016), se recogen las disposiciones comunes a todos los procedimientos conciliación-mediación, y el art. 15.5 recoge textualmente: “Cuando sea trámite obligado la actuación previa de las comisiones paritarias se podrá solicitar el inicio de procedimiento del SERCLA, una vez transcurrido el plazo establecido al efecto para dicha actuación o, en su defecto, el de quince días hábiles si no constara tal previsión. En caso de que la Comisión de Conciliación-Mediación, con posterioridad a su constitución, tuviese conocimiento de la falta del trámite ante la Comisión Paritaria, podrá proponer a las partes el aplazamiento del acto de mediación hasta la subsanación de dicho trámite. En todo caso, el aplazamiento no podrá prolongarse más allá de veinte días hábiles”.

7. Hay que estar al art. 13 del nuevo Reg. SERCLA, referido a la composición de la Comisión de Conciliación-Mediación, estableciendo: “La Comisión de Conciliación-Mediación es el órgano de mediación de naturaleza colegiada y carácter bipartito que se compone para cada conflicto laboral de la siguiente forma: 1. Para los conflictos colectivos estará compuesta por cuatro mediadores designados por la organización empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo SERCLA: dos por parte de la CEA, y uno por parte de CCOO-A y otro por parte de la UGT-A. Para su válida constitución bastará con un mínimo de dos mediadores, siempre que uno de ellos sea designado por la organización empresarial citada anteriormente, y el otro sea designado por cualquiera de las organizaciones sindicales antes mencionadas”.

* En el supuesto que analizamos, en la mesa hay sentadas siete personas, son los miembros de la comisión de conciliación-mediación, compuesta por:

- Los miembros en representación de las partes trabajadora y empresarial. En este caso el presidente del comité de empresa y el representante de la empresa.

- La presidenta de la comisión, que la ostenta el representante de la organización que inicia a del SERCLA.
- Los vocales de la comisión de conciliación-mediación, sentadas a cada uno de los lados de la presidenta, pertenecen a UGT Y CCOO en representación de los trabajadores, y a la confederación de empresarios.
- Y el Secretario que es el coordinador provincial del SERCLA. No forma parte del equipo mediador, no interviene en la mediación, es el único asesor de normativas legales durante la mediación, siendo este el encargado de levantar el acta del acto de mediación¹⁷.

8. De acuerdo con el Artículo 19.1 del Reg. SERCLA, el Procedimiento finalizará:

- a) Con Acuerdo total o parcial sobre el objeto del conflicto.
- b) Sin avenencia entre las partes.
- c) Intentado sin efecto.
- d) Por desistimiento.
- e) Con sometimiento a Arbitraje.

En cualquiera de estos supuestos, la terminación del procedimiento deberá plasmarse en la correspondiente acta, extendida por la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación y firmada por todos los miembros de la Comisión, así como por las partes y otros posibles interesados, si los hubiese.

En el supuesto de que el procedimiento finalice sin avenencia, se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje regulado en este Reglamento, y caso de rechazarse esta posibilidad, quedará abierta, si procede, la instancia a la vía judicial. De la aceptación, en este acto, del Arbitraje,

¹⁷ REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES EN ANDALUCÍA, artículo 9º. "La Secretaría del SERCLA, adscrita a la Secretaría General del CARL, será ejercida por un funcionario de acreditada cualificación profesional en materia jurídico laboral. Serán funciones de la Secretaría asistir a las reuniones y levantar acta de lo acordado. Asimismo certificará el contenido de las actas, y tendrá la custodia de la documentación recepcionada, dando curso a los acuerdos que se adopten, y la realización de cuantas actuaciones sean precisas para el correcto funcionamiento del SERCLA.

Mediación en conflicto colectivo jurídico terminada sin acuerdo entre las partes...

se levantará acta en la que se incluirá el compromiso arbitral, suscribiéndose por todos los intervinientes.

Si no compareciese la parte contra la que se dirige el procedimiento se tendrá por intentado sin efecto, y así se extenderá en el acta. El art. 66 LRJS establece la obligatoriedad de asistencia al acto de conciliación o mediación, con la imposición de las costas del proceso hasta un límite de seiscientos euros para la parte que no hubiera comparecido sin justa causa, si la sentencia coincide esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de mediación.

9. a) En todos los supuestos de finalización del procedimiento, el Acuerdo de finalización deberá plasmarse por escrito. Es el Secretario de la comisión de conciliación-mediación, es el que tiene que levantar la correspondiente acta, en la que necesariamente tienen que constar los acuerdos adoptados sobre los puntos controvertidos.

b) El acta es firmada por todos los componentes de la comisión de conciliación-mediación, constando también su nombre, apellidos y DNI (Ver acta en documentación adjunta). La presidenta, el secretario, la representación de la parte promotora, la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto y los vocales.

c) El laudo arbitral lo firman solo las partes del conflicto, la representación empresarial y la representación de los trabajadores que en este caso es el presidente del comité de empresa.

d) **El compromiso arbitral** es la decisión de las partes de someter una determinada controversia al arbitraje en el SERCLA. Puede producirse bien con carácter previo y alternativo al procedimiento de mediación, durante su sustanciación, o con posterioridad al desarrollo del mismo. La respuesta viene recogida en el art. 29 del Reg. SERCLA que recoge cuando y quien puede suscribir el compromiso arbitral, así como el contenido, estableciendo:

1. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente, o como consecuencia del acuerdo adoptado expresamente en tal sentido en el curso de un procedimiento de conciliación-mediación.

2. En cualquiera de los casos, dado el carácter voluntario del arbitraje, para que se inicie el procedimiento será necesario que las partes suscriban el correspondiente compromiso arbitral, en el que se harán constar todos los

datos que las partes estimen necesarios para el pronunciamiento del árbitro y, expresamente, los siguientes:

a) Nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones y DNI de las partes en conflicto que inician el procedimiento. En caso de actuar en nombre de una persona jurídica o de un órgano de representación de los trabajadores, se deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y/o representación con que interviene o actúa.

b) Existencia de otros posibles interesados, precisándose en su caso quiénes sean éstos y los domicilios en que pueden ser citados. En los conflictos, en los que esté presente un organismo del sector público andaluz, se entenderá, en cualquier caso como parte interesada la Consejería que tenga atribuida las competencias en materia de Función Pública.

c) Compromiso expreso de los firmantes de someterse al procedimiento y de aceptar el Laudo que en su momento dicte el árbitro, renunciando al replanteamiento de la cuestión por cualquier otro procedimiento o ante cualquier otra instancia, administrativa o judicial.

d) Determinación, en términos claros y precisos, de la cuestión o cuestiones que se someten al arbitraje, y de su ámbito personal, funcional y territorial.

e) Propuesta de designación de árbitro por las partes, en su caso.

f) En caso de que legal o convencionalmente procediera, acreditación de haberse agotado los procedimientos ante la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable.

g) Cuando el conflicto verse sobre la aplicación o interpretación de una norma, deberán hacerse constar expresamente los preceptos de la misma que afecten al conflicto.

h) En el supuesto que se tratase de someter la resolución de discrepancias surgidas en el marco de una inaplicación de un convenio colectivo, deberá aportarse la documentación necesaria para acreditar la causa justificativa de la inaplicación.

i) Fecha y firma.

3. Si se detectase cualquier defecto u omisión en el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje, los servicios administrativos requerirán su

subsanación, la cual deberá ser cumplimentada dentro del término de tres días hábiles a contar desde el día siguiente a su recepción.

10. La respuesta nos viene dada en el art. 68 de la LRJS que hace referencia Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes, y recoge que “Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley”. Así como que “Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al apartado 4 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa”

En el mismo sentido, el art. 11 del Reg. SERCLA, en relación a la eficacia de lo acordado en el procedimiento de conciliación-mediación como vía previa a la judicial, establece que constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación por el órgano jurisdiccional competente, y los laudos firmes dictados en los procedimientos de arbitraje como sustitutivos de la vía judicial se entenderán equiparados a sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva. En el resto de los supuestos los acuerdos y laudos tendrán la eficacia legalmente prevista.

11. Conforme al art. 67 LRJS el acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad. La acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido».

El art 22 del Reg. SERCLA, sobre la impugnación del acuerdo, establece que podrá ser impugnado mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

b) El órgano jurisdiccional competente será el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación y el plazo para ejercitar la acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido.

12. a) No. En ningún caso, ni por Ley ni por Convenio colectivo, el arbitraje se puede imponer a las partes de un conflicto laboral de ningún tipo, pues se estaría atentando al derecho de Libertad sindical. Aceptar ir al arbitraje es siempre voluntario, primero porque se acuerda su establecimiento por convenio colectivo con carácter general, o bien se acuerda libremente ante cada conflicto, y segundo porque será iniciado siempre a solicitud de ambas partes. Así como hemos visto en las respuestas anteriores se recoge en el SERCLA y en el Reg. SERCLA: “en el supuesto de que el procedimiento finalice sin avenencia, se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje regulado en este Reglamento, y caso de rechazarse esta posibilidad, quedará abierta, si procede, la instancia a la vía judicial”.

b) Para poder iniciar un procedimiento de arbitraje no es necesario haber agotado previamente el de mediación. Ambos procedimientos pueden ser tramitados de forma independiente, si bien es cierto que en ocasiones, cuando la mediación finaliza sin acuerdo entre las partes sobre el fondo del asunto, éstas pueden acordar la transformación del procedimiento de mediación en uno de arbitraje.

* Es lo que ocurre en el caso que estudiamos, en el mismo momento que se termina la mediación sin avenencia, tal y como dice el Reg. SERCLA, se ofrece a las partes la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje, y junto con el acta de terminación de la mediación se firma por las partes el compromiso arbitral.

El art. 29 del Reg. SERCLA, establece que las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente, o como consecuencia del acuerdo adoptado expresamente en tal sentido en el curso de un procedimiento de

conciliación-mediación. En cualquiera de los casos, dado el carácter voluntario del arbitraje, para que se inicie el procedimiento será necesario que las partes suscriban el correspondiente compromiso arbitral ya visto en la pregunta 3.4.9.

13. Si la mediación termina sin avenencia entre las partes y se rechaza someter el conflicto al procedimiento de arbitraje, queda abierta, la instancia a la vía judicial, planteando demanda por conflicto colectivo (arts 153 a 162 LRJS). En todo caso, la realización del procedimiento ante el SERCLA, suspenderán los plazos de caducidad e interrumpirán los de prescripción, de acuerdo con la LR JS y demás normas de aplicación.

14. El árbitro puede elegirse por acuerdo de las partes, entre los que están en el colegio de árbitros, que previamente las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunidad autónoma han consensuado. El Colegio de Árbitros está integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio, expertos en materia laboral y de contrastada imparcialidad. Puede ocurrir que las partes, de mutuo acuerdo, designen un árbitro o árbitros ajenos al Colegio Arbitral, en cuyo caso habrán de sufragar los gastos que genere el arbitraje.

El artículo 30 del Reg. SERCLA, en relación al nombramiento del Árbitro, establece:

1. Si no se hubiese efectuado designación expresa de árbitro, los servicios administrativos del SERCLA, en el plazo de dos días hábiles a partir de la recepción del escrito de iniciación, acordará la remisión a las partes de la lista de miembros que integran el colegio arbitral, a fin de que, de común acuerdo, designen el que deba dirimir la controversia. Una vez efectuada dicha designación, se le notificará al árbitro designado en el día siguiente hábil.

2. De no producirse acuerdo unánime de las partes acerca de la designación del árbitro, los servicios administrativos citarán a las partes para que comparezcan y procedan a descartar nombres sucesivamente hasta que quede uno sólo, en el cual recaerá la función arbitral.

3. En todo caso, si transcurridos quince días hábiles no se hubiera procedido a la designación del árbitro o árbitros, o no se hubieran iniciado las actuaciones encaminadas a tal fin, se archivará sin más trámite el expediente.

Cabe la abstención y recusación de los árbitros de acuerdo con los criterios que se establecen en el art. 31 del mismo Reg. SERCLA.

15. Si, el laudo es un título ejecutivo no jurisdiccional, con el que se puede iniciar el proceso de ejecución, sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá obligarse a su cumplimiento por los trámites previstos en la norma procesal laboral.

Es el artículo 68 de la LRJS, el que hace referencia a la ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes, los equipara a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva; “Los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”

Por tanto, una vez resuelto el conflicto por el árbitro, si alguna de las partes no cumple el contenido del laudo arbitral, el árbitro no puede obligar a las partes al cumplimiento de lo acordado, pero estas pueden pedir su cumplimiento a través del proceso de ejecución regulado en el Libro IV de la LRJS (arts. 237 a 305), siendo competente el Juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido.

16. El Artículo 27 del Reg. SERCLA, recoge que el procedimiento de arbitraje se inspirará y estará regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa, que serán garantizados por el árbitro a lo largo del mismo, así como que el sometimiento al procedimiento arbitral en los conflictos laborales contemplados en el presente Acuerdo tendrá en todo caso carácter voluntario y, a tal efecto, requerirá el acuerdo expreso por escrito de las partes legitimadas para ello.

Con los datos analizados, podemos afirmar que la utilización de los servicios de resolución de conflictos extrajudiciales, a través de la conciliación y mediación ha crecido en el año 2013, se utiliza más desde que comenzó la crisis, siendo cada vez más conocido y con gran operatividad. Según los datos hechos públicos en nuestra provincia, Granada registró 8.241 conciliaciones individuales para resolver los conflictos entre trabajadores y empresarios antes de acudir a la vía judicial¹⁸.

¹⁸ <http://www.granadahoy.com/article/granada/1841576/mas/trabajadores/recurren/la/mediacion/para/resolver/sus/conflictos.html>

No obstante el arbitraje es menos utilizado que la conciliación y mediación. Las referencias encontradas en la memoria del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en 2012 el SERCLA¹⁹ registró 1.079 expedientes de conflicto colectivo, los cuales extendían sus efectos a 26.350 empresas y 432.950 trabajadores. Además, el SERCLA recibió 27 solicitudes de mediación en conflictos presentados frente al sector público andaluz. Por ello, el número total de conflictos registrados en el año ascendió a 1.106.

El porcentaje de tramitaciones efectivas se situó en 2012 en el 82% de los procedimientos promovidos ante el Sistema, lográndose el máximo histórico desde el nacimiento del SERCLA en 1999. En 2012, concluyeron su tramitación normal un total de 884 de los 1.075 procedimientos de mediación presentados, permitiendo la intervención efectiva del equipo mediador. Los 4 procedimientos de arbitraje solicitados concluyeron su tramitación efectiva con intervención del árbitro designado al efecto, dictándose el correspondiente laudo arbitral.

El mayor número de asuntos tramitados en SERCLA se encuadró en la modalidad de conflictos previos a la vía judicial (55%), seguidos de los conflictos previos a convocatorias de huelga (38%) y los denominados conflictos de intereses o debidos a bloqueos de negociación (6%). En menor medida, se presentaron conflictos relativos a la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento y procedimientos de arbitraje (1%).

En el año 2012, los procedimientos motivados por la aplicación e interpretación de convenios colectivos supusieron el 31% del total, siguiéndoles los ocasionados por impago de salarios (24%), los derivados de la interpretación y aplicación de normas (16%) y los relativos a la impugnación de modificaciones de condiciones de trabajo (12%). Los expedientes presentados cuyo objeto se refería a la negociación de convenio abarcaron el 7% del total. Mientras los procedimientos relativos a inaplicación de convenio alcanzaron

¹⁹ Los últimos datos publicados son los del año 2014.
https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=e4279fb7-c9a3-418f-9ecd-7ced9c3e3846&groupId=10128
http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=c3188e39-6913-47ac-ac6d-63d115bc8f45&groupId=10128

el 4%, los motivados por despidos colectivos y plurales supusieron el 2% del total.

En cuanto al índice global de acuerdos en el año 2014 alcanzó el 44,60% de los conflictos colectivos tramitados. Las 713 sesiones efectivas de mediación celebradas este año fructificaron en la firma de un total de 318 acuerdos. La última memoria que esta publicada a fecha de cierre de este trabajo²⁰

De acuerdo con la MEMORIA ACTUACIONES SERCLA, los acuerdos suscritos a lo largo de 2014 en el conjunto de los 10 centros de actuación con que cuenta el SERCLA beneficiaron a 12.746 empresas y a 158.867 trabajadores en Andalucía. Los resultados de 2014 son ligeramente inferiores a los de años anteriores. Por sedes destaca Jaén con un 60,00% de acuerdos, siendo Sevilla y los de naturaleza interprovincial donde menos acuerdos se han alcanzado con un 37,19% y un 21,74%, respectivamente

En los 15 años de actuaciones del Sistema desde su nacimiento, se han conseguido 4.872 acuerdos.

²⁰ <https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla-inicio>
<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/informes-y-estadisticas1>

Supuesto 4

MEDIACIÓN EN CONFLICTO INDIVIDUAL LABORAL¹

VV.AA. COORDINACIÓN: **CAROLINA SERRANO FALCÓN**

SUMARIO: 4.1. INTRODUCCIÓN. 4.1.1. Supuesto de hecho. 4.1.2. Consideraciones teóricas/Aclaraciones previas al cuestionario; 4.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho. 4.2. TRANSCRIPCIÓN DE LA GRABACIÓN; 4.3. EXPEDIENTE DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN SOBRE DERECHOS INDIVIDUALES. 4.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA. 4.3.2. Acta de constitución de la comisión conciliación-mediación; 4.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a la vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación. 4.4. CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN. 4.5. SOLUCIONES AL CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN.

4.1. Introducción²

4.1.1. Supuesto de hecho

El supuesto de hecho en concreto es el siguiente: el trabajador de una empresa ostenta la categoría de oficial de segunda y desde hace seis meses está realizando las funciones de oficial de primera. El trabajador pretende se le reconozca la categoría de oficial de primera y a su vez el salario correspondiente a oficial de primera, ya que durante todo ese período ha estado haciendo esas funciones. El procedimiento ha finalizado con avenencia entre las partes.

¹ Supuesto práctico coordinado por Carolina Serrano Falcón. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

² AUTORA: Carolina SERRANO FALCÓN. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

4.1.2. Consideraciones teóricas/Aclaraciones previas al cuestionario

El artículo 39.2 ET 2015 reconoce al trabajador que realice “funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años”(o a los períodos que determine la negociación colectiva) la posibilidad de reclamar el “ascenso” ante la dirección de la empresa. Y ante la negativa del empresario, el trabajador “podrá reclamar ante la jurisdicción social”, mediante la modalidad procesal de clasificación profesional regulada en el artículo 137 LRJS.

Pues bien, la demanda de clasificación profesional debe ir precedida del intento de conciliación, o en su caso, de mediación, ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este es el marco jurídico donde se va a encuadrar en este supuesto en concreto la intervención del SERCLA, como organismo autónomo de solución extrajudicial de conflictos en Andalucía.

* Las cuestiones que a continuación se formulan están limitadas al análisis exhaustivo de la solución extrajudicial autónoma de conflictos individuales en Andalucía. Es cierto que los puntos de partida en este tema difieren de unas Comunidades Autónomas a otras. Pero también se exponen problemas jurídicos generales que plantea la solución autónoma de conflictos individuales y que son cuestiones que se pueden trasladar a otras experiencias en lugares geográficos distintos de Andalucía.

* Para responder el cuestionario es totalmente necesario analizar el conflicto teniendo en cuenta la reproducción con medios audio-visuales. El tiempo de la grabación es de 8 minutos, 34 segundos.

* Es conveniente, para un correcto estudio y comprensión de la materia, leer detenidamente la parte teórica de este Manual correspondiente a los conflictos individuales, así como el nuevo Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos laborales de Andalucía (BOJA nº 77, de 25 de abril de 2016) (En adelante, Reg. SERCLA).

Los preceptos de la LRJS que vamos a tratar son los siguientes: 63; 64; 137; 10; 67.1; 66.3; 18; 65.1; 6; 7; 239; 69.

4.1.3. Sujetos intervinientes en el supuesto de hecho

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CONSTITUIDA POR:

- D. Francisco Palma Contreras, Secretario de la Comisión Conciliación-Mediación. Secretaría-SERCLA.
- D.^a Amelia Romacho Ruz, Presidenta de la Comisión de Conciliación-Mediación, Mediadora Organización Sindical
- D. Matías Jordán Ramos, Vocal, Mediador Organización Empresarial

PARTES:

- D.^a María Enriqueta Llobregat Martínez, Letrada en representación del Sindicato AAA de trabajadores
- D. José Luís Galilea Martínez, representante de la empresa Limpiezas BBB.

4.2. Transcripción de la grabación³

– *Comienza tomando la palabra la Vocal de la Comisión Conciliación-Mediación (Mediador Sindical) (en adelante Vocal 1 CCM)*

Buenas tardes. Estamos convocados en el SERCLA para un SERCLA individual que, como bien saben las partes, que ya conocen el funcionamiento de este órgano, desde hace dos años existe la posibilidad de trabajar también y traer conciliación y mediación los conflictos individuales de trabajadores y trabajadoras en la empresa; reclamaciones respecto a movilidad geográfica, cambios de categoría profesional, incumplimientos en las normas laborales, etc.

Y para ello, pues, hoy nos ha convocado aquí la representante de la trabajadora de la empresa ZEMAX, S.A., y con un problema en concreto de incumplimiento de categoría profesional; y está presente también el representante de la empresa y sin más pues vamos...

– *Toma la palabra el Secretario de CCM.*

³ AUTORA: Carolina SERRANO FALCÓN. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

Se ha aportado por parte de la representación de los trabajadores poder *apud acta* otorgando la representación a la representante del trabajador y por parte de la empresa se ha aportado poder suficiente para hacer este acto, con lo cual las partes se entienden que tienen capacidad de reconocerla.

– *Toma la palabra la “Vocal 1 CCM”*

Indicar una cosa más: en este caso en los SERCLAs individuales –lo digo porque ustedes ya nos conocen como el trabajo en SERCLA colectivo – está presente como siempre el Secretario de la Administración, y la mesa en este caso está representada por la representación empresarial y la representación de uno de los dos sindicatos mayoritarios con representación reconocida en el ámbito territorial andaluz: el trabajador —trabajadora en este caso— y la empresa. O sea, que el funcionamiento en este caso es algo diferente de lo que es el funcionamiento de los SERCLAs colectivos pero con el mismo talante de diálogo y de búsqueda de soluciones. Y, sin más, pues tiene la palabra la representante de la trabajadora.

La “Vocal 1 CCM” concede la palabra a la parte que promueve el conflicto:

Buenas tardes a los componentes de la mesa y representante de la empresa. En este caso como bien saben el origen de la pretensión de este conflicto es porque mi representado está realizando las funciones de oficial de segunda y desde hace seis meses está realizando las funciones de oficial de primera. Entonces, en este caso, conforme a lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores, entendemos que se le debe de reconocer la categoría de oficial de primera y a su vez el salario correspondiente a oficial de primera, ya que durante todo este período está haciendo esas funciones.

La “Vocal 1 CCM” da las gracias y le concede la palabra a la parte frente a la que se promueve el conflicto. Toma la palabra.

Por parte de la empresa, decir que el trabajador ha estado trabajando haciendo las funciones de oficial de segunda pero es posible que haya estado un poco aprendiendo, cubriendo la posibilidad de promocionar –para él— su trabajo como oficial de primera, pero él lo que realiza son funciones de oficial de segunda.

Toma la palabra la parte promotora del conflicto

Hombre... nos sorprende realmente lo que dice aquí el representante de la empresa cuando él sabe perfectamente que de forma habitual y continuada está haciendo las funciones de oficial de primera; de hecho, el único que

ha estado haciendo las funciones de oficial de primera es mi representado, con lo cual nos sorprende absolutamente lo que acaba de decir. Por lo tanto insistimos en que el origen de la pretensión es la subida de lo que es el salario y las diferencias salariales por la realización de estas funciones.

Toma la palabra la parte frente a la que se promueve el conflicto

Es que no se le pueden reconocer esas funciones cuando no las ha hecho. Ni el salario... solamente...

Y toma la palabra la parte promotora del conflicto

Nosotros tenemos suficientes testigos para acreditar...

Y toma la palabra el Vocal de la Comisión Conciliación-Mediación (Mediador Organización Empresarial) (en adelante Vocal 2 CCM)

Una preguntita: está reclamando de atrasos lo que legalmente le corresponde que es una anualidad, ¿no?

Responde la parte promotora del conflicto

Efectivamente

Y vuelve a tomar la palabra el "Vocal 2 CCM"

Y la empresa, si reconociera en algún momento que las funciones que está realizando son asimilables a la categoría de oficial de primera ¿podría haber la posibilidad de llegar a un acuerdo, de aumentar la categoría de ese trabajador a cambio de algo que el trabajador pudiera ceder?

Y dirigiéndose ahora a la parte promotora del conflicto indica: ¿Estaríais vosotros de acuerdo en ceder una parte de vuestra pretensión para evitar el conflicto posterior?

Toma la palabra la parte promotora del conflicto:

Nosotros en lo único que estaríamos de acuerdo... podemos quizá a lo mejor que no sea de forma inmediata esa subida de categoría profesional — por ejemplo en un plazo de tres meses— en lo que es el tema de la categoría profesional y en el tema lógicamente de los salarios, sí podríamos hablar de que no fuera la anualidad pero sí lógicamente que llevaran algún tipo de incremento.

Toma la palabra el "Vocal 2 CCM":

Eso es una propuesta que puede ser razonable para la empresa (y asiente también la "Vocal 1 CCM").

Toma la palabra la parte promotora del conflicto:

Estamos dispuestos porque este trabajador ha mostrado su valía y se le puede promocionar como oficial de primera y sería en un plazo de tres meses y a partir de ahí pues empezar como oficial de primera.

Toma la palabra la parte promotora del conflicto:

¿Y en cuanto al tema de las retribuciones que estarían pendientes...?

Toma la palabra la parte promotora del conflicto:

Desde el momento en que sea oficial de primera se le pagaría su retribución como oficial de primera

Toma la palabra la parte promotora del conflicto:

¿Y en cuanto a las diferencias salariales por haber realizado esa categoría?
¿A qué cantidad estarían dispuestos a ofrecernos?

Toma la palabra la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Como no ha llegado a ejercer como oficial de primera...

Continúa la parte promotora del conflicto:

¡Es que ha llegado a ejercer las funciones de oficial de primera!

En este momento el "Vocal 2 CCM" indica que "la empresa está haciendo una propuesta también".

A continuación toma de nuevo la palabra la parte promotora del conflicto:

Nosotros de forma inminente —si acaso—, es decir, para el mes que viene reconocerle lo que es la categoría profesional en este caso de oficial de primera y si acaso cederíamos a que sólo se le abonaran seis meses de salario, de esas diferencias entre oficial de primera y oficial de segunda.

El "Vocal 2 CCM" señala que se van acercando posturas y al mismo tiempo la "Vocal 1 CCM" pregunta a la representación de la empresa si es posible.

Toma la palabra la parte promotora del conflicto:

No, no, seis meses no.

Toma la palabra la representante de la trabajadora

Nosotros no tendríamos ningún inconveniente...

Toma la palabra la "Vocal 1 CCM de la Mesa":

El trabajador ha estado realizando el trabajo y Ustedes lo reconocen, además.

Toma la palabra el representante de la empresa:

Tres meses de salario...

Y en ese momento toma la palabra el Secretario de la CCM:

Exactamente plantear en este momento a ambas partes las alternativas que hay al no acuerdo. Cabe una posibilidad –evidentemente, ¿cuáles son las alternativas del no acuerdo?

Que irremediamente vais a tener que ir a un procedimiento judicial donde ya no vais a ser vosotros los que vais a tener el control del procedimiento sino que va a ser un tercero que en este caso es el juez.

Toma la palabra la parte promotora de la empresa:

Nosotros, nuestra parte, no tiene ningún inconveniente porque lo tiene lo suficientemente acreditado. Creemos, le estamos diciendo que dejamos que no nos abone seis meses de salario, es dinero!

Que tenga también en cuenta la empresa en cuanto a las bases de cotización que tendrían que hacer y en cuanto a una futura incluso denuncia a la Inspección de Trabajo, que nuestra parte nos olvidaríamos. ¡Más no se puede ceder!

La "Vocal 1 CCM" de la Mesa señala que "parece que es una buena propuesta", y toma la palabra la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Bueno, nosotros con tal de no ir al Juzgado, por supuesto, por no crear conflictos entre empresa y trabajador, y por supuesto acceder...

La parte promotora del conflicto está de acuerdo indicando que por su parte no hay ningún inconveniente. El Secretario de la CCM procede a dar lectura al contenido del acta, a la redacción del acuerdo: "Por parte de la empresa se reconoce al trabajador la categoría profesional de Oficial de Primera con efectos económicos 1 de abril".

Interrumpe la parte promotora del conflicto y señala que: "Sí, sí, podemos dejar un margen, no hay ningún problema. Si se puede corregir por nuestra parte no hay ningún problema.

Continúa entonces el Secretario de la CCM "1 de abril de 2012 exigiendo las retribuciones a tal categoría a partir de la citada fecha. Igualmente la empresa abonará los salarios, la diferencia salarial existente entre las retribuciones de oficial de segunda que ha venido percibiendo como oficial de primera en

relación a los tres últimos meses desde la fecha de presentación de la papeleta de mediación.

¿De acuerdo?

La parte promotora del conflicto corrige al secretario de la CCM y señala: "Perdón, hemos dicho seis meses", y acto seguido el Secretario de la CCM cambia los tres meses por los seis meses. Indica además que se va a proceder a imprimir las actas y a firmar.

Después de la firma, la "Vocal 1 CCM" toma la palabra: "Gracias una vez más a las partes por su participación y buen hacer y se levanta la sesión".

4.3. Expedientes de conciliación-mediación sobre derechos individuales

4.3.1. Escrito de iniciación presentado ante el SERCLA⁴



Nº Expediente:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN CONFLICTO INDIVIDUAL

(Art. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social)

1. PARTE QUE INICIA EL PROCEDIMIENTO

Apellidos: SINDICATO AAA

Nombre:

En su calidad de: SINDICATO

Con domicilio a efectos de notificaciones en: Calle Reivindicación 2

Localidad: Granada Provincia: Granada

Teléfono: 958 258 258

Correo electrónico: sindicatoaaa@sindicatoaaa.org

Acreditación de la representación en que se actúa:

√ Poder apud acta

Poder notarial (Si procediera) otorgado ante la notaría de:

Nº de protocolo: Fecha:

En caso de comparecer asistido de asesor/a o asesores/as:

⁴ AUTORA: D.ª María Enriqueta LLOBREGAT MARTÍNEZ. Letrada-Graduado Social. Fundación Socio Laboral Andalucía.

Apellidos:

Nombre: Profesión:

2. PARTE FRENTE A LA QUE SE INICIA EL PROCEDIMIENTO: (2)

Apellidos: ZEMAX, S.A

Nombre: CIF: A 000012345

En su calidad de:

Con domicilio a efectos de notificaciones en: Cuesta de la luz 22

Localidad: Granada CP: 18000 Provincia: Granada

Teléfono: 958 958 958

Correo electrónico: zemax@zemag.org

3. CONVENIO COLECTIVO Y/O NORMA APLICABLE.

Denominación: Convenio Colectivo de trabajo para el sector de Industria Siderometalúrgica de la provincia de Granada (código de convenio 1800305)

Ámbito del Convenio: Granada

Fecha de publicación: 7-7-2004

4. CATEGORÍA PROFESIONAL Y ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR

Categoría profesional Oficial segunda

Antigüedad en la empresa: 1-2-2002

5. REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Órgano de representación (Comité/Delegados): Delegados

Número de representantes: 1

Composición (Distribución de miembros entre las distintas organizaciones:

6. OTROS INTERESADOS (SI LOS HUBIERA)

Apellidos/Denom.:

Nombre: D.N.I:

Con domicilio a efectos de notificaciones en:

Localidad:

Teléfono:

Correo electrónico:

7. MOTIVOS DEL ESCRITO DE INICIACIÓN

- √ Clasificación profesional
- Movilidad funcional
- Trabajos de superior o inferior categoría
- Modificación sustancial condiciones de trabajo
- Traslados y desplazamientos
- Vacaciones
- Licencias y permisos
- Reducción de jornada

8. OBJETO DEL CONFLICTO:

a) Antecedentes y fecha del hecho causante:

El trabajador ostenta la categoría de oficial de segunda y desde hace seis meses está realizando las funciones de oficial de primera

b) Fundamentos (especificación de la norma o normas sobre cuya interpretación o aplicación versa la controversia):

Artículo 39 Movilidad funcional Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 34. Trabajo de superior categoría del convenio colectivo

c) Determinación de la pretensión:

Reconocer la categoría de oficial de primera y a su vez el salario correspondiente a oficial de primera, ya que durante todo este período está haciendo esas funciones.

9. INTERVENCIÓN PREVIA DE LA COMISIÓN PARITARIA

Carácter de la intervención (voluntaria/obligatoria):

Acreditación (certificación anexa/copia escrito de solicitud):

10. DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA:

11. LAS PARTES COMPARECIENTES MANIFIESTAN: QUE DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 5 DEL REGLAMENTO DEL SERCLA⁵, NO SE HA PLANTEADO NI ESTÁ EN PROCESO PENDIENTE DE

⁵ Actualmente, se tiene que entender sustituido por el artículo 10.3 del nuevo Reglamento SERCLA (BOJA nº 77 de 25 de abril de 2016).

RESOLUCIÓN JUDICIAL O ADMINISTRATIVA LA CONTROVERSIA AHORA SUSTANCIADA ANTE EL S.E.R.C.L.A.

En Granada a 12 de ABRIL de 2012.

Fdo.: D.^a María Enriqueta Llobregat Martínez.

4.3.2. Acta de constitución de la comisión de conciliación-mediación⁶

Expte. 18\2012\0094

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 18 de abril de 2012, en el conflicto número 18\2012\0094, promovido por D/D^a. A.A.A, D.N.I. 29XXXXXXT, frente a ZEMAX S.A., se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Secretaría	Palma Contreras, Francisco, 24XXXXXXX Admón. Junta Andalucía	
Vocal	Romacho Ruz, Amelia, 24XXXXXXX Mediador Sindical (1) (2)	
Vocal	José Matías Jordán Ramos 27XXXXXXX Mediador Organización Empresarial (2)	

Coordinador SERCLA en Granada

Fdo.: Francisco Palma Contreras

⁶ AUTOR: D. Francisco PALMA CONTRERAS. Coordinador SERCLA Granada.

4.3.3. Acta de finalización del procedimiento previo a vía judicial ante la comisión de conciliación-mediación⁷

Expte. 18\2012\0094

ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO PREVIO A LA VÍA JUDICIAL ANTE LA COMISIÓN DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Granada, a 18 de abril de 2012, en el conflicto individual número 18\2012\0094, promovido por D/D^a. Juan P. L., D.N.I. 29000000T, frente a ZEMAX S.A., se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan.

Con fecha 12/04/2012 se registró de entrada escrito de iniciación ante el SERCLA, interponiendo el presente conflicto.

Con fecha 12/04/2012 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:

Por la parte promotora: D/D^a. Enriqueta Llobregat Martínez, D.N.I. 74XXXXXXV, abogada en representación de D/D^a. A.A.A. L., D.N.I. 29000000T (3)

En representación de la parte frente a la que se interpone el conflicto:

D. José Luis Galilea Martínez 24XXXXXXW responsable de Recursos Humanos de ZEMAX S.A. de acuerdo con la escritura de poder otorgada ante el Notario de Granada D. Justo X. X. de fecha 11.04.2010 y número de protocolo 2.100, que exhibe y retira.

Las partes se reconocen capacidad para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Que se reconozca a D. Juan P.L. la categoría profesional de oficial de 1^a y se le abonen las diferencias salariales de los últimos seis meses. (4)

Se hace constar que el presente acto comienza a las 11,30 horas finalizando a las 12,30 horas.

⁷ AUTOR: D. Francisco PALMA CONTRERAS. Coordinador SERCLA Granada.

Finalización del procedimiento: CON AVENENCIA Y CON EL SIGUIENTE CONTENIDO:

“Por parte de la empresa se reconoce a D. Juan P., la categoría profesional de oficial de primera con efectos económicos 1 de abril de 2012 percibiendo las retribuciones a tal categoría a partir de la citada fecha, igualmente la empresa abonará los salarios, la diferencia salarial existente entre las retribuciones de oficial de segunda que ha venido percibiendo a la de oficial de primera en relación a los seis últimos meses desde la fecha de presentación de la papeleta de mediación”.

“La empresa se reconoce a D. Juan P., la categoría profesional de oficial de primera con efectos laborales y económicos 1 de abril de 2012 percibiendo las retribuciones correspondientes a la señalada categoría a partir de la citada fecha.

Igualmente la empresa abonará las diferencias salariales existente entre las retribuciones de oficial de segunda que ha venido percibiendo a la de oficial de primera correspondientes a los seis últimos meses desde la fecha de presentación de la papeleta de mediación”.

Expte. 18\2012\0094

Componentes de la C.C.M.	Apellidos, Nombre, D.N.I.	Firma
Secretaría	Palma Contreras, Francisco, 24XXXXXXX Admón. Junta Andalucía	
Vocal	Romacho Ruz, Amelia, 24XXXXXXX Mediador Sindical	
Vocal	Jordán Ramos, Matías, 27XXXXXXX Mediador Organización Empresarial	

Firma de la parte promotora:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
D/D ^a . Enriqueta Llobregat Martínez, D.N.I. 74XXXXXXV	

Firma de la representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

Nombre, Apellidos, D.N.I.	Firma
D. José Luis Galilea Martínez 24XXXXXXW	

De todo lo cual, como secretario/a de la Comisión de Conciliación-Mediación doy fe, entregándose en este momento copia de este acta a las partes comparecientes.

Coordinador SERCLA en Granada

Fdo.: Francisco Palma Contreras

- (1) *En los conflictos individuales, el número de mediadores queda reducido a dos. En todo caso uno de ellos será designado por la Confederación de Empresarios de Andalucía, mientras que el mediador designado por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Sercla se alterna entre Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras de tal forma que para los conflictos con número de expediente par corresponderá la designación de mediador a la Unión General de Trabajadores, mientras que para los conflictos impares el mediador es designado por Comisiones Obreras.*
- (2) *En ningún caso se hace constar en las actas que se entregan a las partes, tras la finalización del procedimiento, la pertenencia a la organización empresarial o sindical del mediador actuante. Todo ello, con la finalidad de salvaguardar la imagen de imparcialidad de los mediadores.*
- (3) *La representación, tanto del trabajador como de la empresa, se puede acreditar de cualquier manera válida de las admitidas en derecho.*
- (4) *Obsérvese como la pretensión de la parte trabajadora tiene una doble finalidad: reconocimiento de categoría profesional y reclamación de cantidad. Aunque la reclamación de cantidad se encuentra excluida del ámbito de actuación del SERCLA, cuando esta es consecuencia directa de alguna materia sobre las que se extiende su ámbito funcional, también procede su conocimiento por parte de este sistema.*

4.4. Cuestionario de autoevaluación⁸

[Se incluyen preguntas de carácter general (G), preguntas para responder teniendo en cuenta el vídeo (V) y preguntas teniendo en cuenta la documentación aportada (D)].

⁸ AUTORA: Carolina SERRANO FALCÓN. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

1. (D) Para responder a esta primera cuestión, tenga en cuenta el artículo 63 LRJS que determina los órganos que pueden llevar a cabo el intento de conciliación, o en su caso mediación, y lea con detenimiento el escrito de inicio de este procedimiento.
¿Es obligatorio para las partes de este conflicto acudir al SERCLA con carácter previo a la vía judicial? ¿Podían haber acudido al CMAC?
2. a) (G) Antes de acudir al SERCLA, ¿se establece la obligatoriedad de evacuar el correspondiente trámite ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que fuese de aplicación a la relación laboral objeto del conflicto?
b) Si se acudiera solamente a la Comisión Paritaria (y por tanto no se hubiera acudido al SERCLA en este caso), ¿hubiera sido una vía apta para el cumplimiento del requisito previo a la demanda interpuesto por el artículo 63 LRJS?
3. (V) Si Ud. ha asistido a una conciliación en el CMAC como órgano administrativo de solución de conflictos individuales, ¿le ha llamado la atención algún cambio importante con respecto a cómo se desenvuelve la posible solución del conflicto individual en el SERCLA?
4. (G) ¿Es habitual que los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos en otras Comunidades Autónomas tengan también una función atribuida de solución de conflictos individuales?
5. a) (G) ¿Desde cuándo se están llevando a cabo en el SERCLA procedimientos de conciliación-mediación de conflictos individuales?
b) ¿Qué ámbito territorial tiene el SERCLA para los conflictos individuales?
6. (G) A la hora de hacer el escrito de inicio del procedimiento (o también denominada papeleta de mediación) ¿Es obligatorio seguir un modelo NORMALIZADO previamente establecido por el SERCLA?
7. (D) Observe el Acta de Constitución de la Comisión de Conciliación-Mediación, así como el escrito de inicio del procedimiento a) ¿Dónde se ha presentado? b) ¿Es correcto el lugar donde se ha celebrado el acto de conciliación/mediación?
8. (G) En este caso en concreto ha sido un único trabajador el que ha presentado el escrito de iniciación ante el SERCLA. Pero, si hubieran

sido dos los trabajadores afectados, ¿cómo se hubieran tramitado estos dos conflictos individuales?

9. (D) Observe la fecha de presentación del escrito de inicio del procedimiento y la fecha del acta de constitución de la Comisión de Conciliación-Mediación que pone fin al procedimiento. ¿Es correcto el tiempo empleado?
10. (G) En este caso han comparecido las dos partes ante la Comisión de Conciliación-Mediación. Pero, ¿qué hubiera ocurrido si se hubiera producido la incomparecencia de alguna de las dos partes?
11. (D) Determine en primer lugar a) si es obligatorio que las partes comparezcan por medio de representante, y quiénes pueden ser; y, en segundo lugar, b) cuáles son los mecanismos posibles para acreditar la representación tanto del trabajador como de la empresa.
c) Una vez que haya contestado a estas preguntas generales, determine en este caso en concreto quiénes son los representantes de cada una de las partes intervinientes en el conflicto y cómo se ha otorgado la representación
12. (D) ¿Cuáles han sido los efectos de esta solicitud de conciliación-mediación ante el SERCLA?
13. (V) Observe la grabación en el momento de inicio, pare la imagen y diga quien compone la mesa en este conflicto individual.
14. (G) ¿Existe Presidente en la Comisión de Conciliación-Mediación en un conflicto individual?
15. (V) Cuando se constituye la Mesa, tienen un “asiento” predeterminado?
16. (D) En este conflicto el concreto, ¿hay interesados?
17. (V) Observe la grabación. ¿Qué se ha producido en este caso en concreto: una conciliación o una mediación?
18. (V) El Secretario de la Mesa plantea a ambas partes qué ocurre si no se llega a un acuerdo. ¿Cuáles son las alternativas existentes en caso de no llegar a un acuerdo?
19. (D) Observe el acta que ha puesto fin al Procedimiento de Conciliación-Mediación de este Conflicto Individual. a) ¿Cuál ha sido el resultado? b) ¿Qué otros resultados se podían haber alcanzado?

20. (G) ¿Es válido un acuerdo en el que el representante del trabajador en este caso “renunciara” a parte de sus derechos? Concretamente el representante del trabajador ha aceptado que se le abonen al trabajador tan sólo seis meses atrasados, en vez de una anualidad.
21. (V) ¿Quién firma el acta en un conflicto individual?
22. (G) ¿Cuántas compareencias y audiencias se pueden celebrar en una Conciliación-Mediación? ¿Y en este caso en concreto?
23. (G) ¿Qué hubiera ocurrido en caso de que se incumpla por la partes el acuerdo alcanzado en el SERCLA?
24. (G) ¿Se puede impugnar el contenido de este acuerdo?
25. (G) En este caso en concreto, la parte frente a la que se ha promovido el conflicto pertenece al sector privado. Pero, ¿qué hubiera ocurrido si la parte frente a la que se promueve el conflicto hubiera sido la Administración Pública?

4.5. Soluciones al cuestionario de autoevaluación⁹

1. (D) Nos basamos en primer lugar en lo establecido en el artículo 63 LRJS, donde se señala que por regla general es requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones.

En este supuesto en concreto estamos ante un proceso de clasificación profesional, y, al no señalar nada en contra ni el artículo 64 LRJS, ni el artículo 137 LRJS, se aplica el artículo 63 LRJS. En este precepto se da una doble alternativa para cumplir este requisito preprocesal: o acudir al órgano administrativo (en el caso de Andalucía es el CMAC) o acudir a ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en el caso de Andalucía es el SERCLA). Y el caso del SERCLA (véase artículo 4.2 Reglamen-

⁹ AUTORA: Carolina SERRANO FALCÓN. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

to SERCLA 2016) se podrán someter a este organismo los conflictos sobre reclamaciones individuales sobre clasificación profesional. Entendemos por tanto que desde una perspectiva procesal quedaría cumplido este requisito preprocesal bien acudiendo al SERCLA o bien acudiendo al CMAC.

2. a) (G) La respuesta la encontramos en el artículo 15.6 del Reg. SERCLA, donde se indica que en el escrito que se presenta para iniciar los procedimientos del SERCLA se tendrá que incluir la acreditación del trámite previo de intervención de la comisión paritaria en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente establecido,

Por tanto, no se establece la obligatoriedad de acudir a la comisión paritaria si no se ha determinado legal o convencionalmente. En el supuesto que estamos analizando, no se ha previsto ningún trámite obligatorio ante la comisión paritaria (véase el escrito de iniciación).

b) En el caso de que en este supuesto se hubiera establecido como obligatorio acudir a la comisión paritaria, NO quedaría cumplido el requisito previo a la demanda al que se refiere el artículo 63 LRJS, ya que señala que hay que acudir al órgano administrativo (en el caso de Andalucía es el CMAC) o acudir a ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en el caso de Andalucía es el SERCLA).

3. (V) Podríamos determinar dos diferencias importantes: 1ª) Mientras que en el CMAC la conciliación la realiza un letrado conciliador (véase Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), *en el SERCLA se lleva a cabo por una Comisión de Conciliación/Mediación (véase art. 13.2 Reg. SERCLA)*; 2ª) En la práctica, el letrado conciliador del CMAC se limita a constatar el acuerdo o desacuerdo de las partes, y en pocos casos se produce una verdadera negociación en el acto de conciliación. En la Comisión de Conciliación-Mediación que funciona en el SERCLA se lleva a cabo normalmente una función de mediación donde la comisión que actúa de mediador propone soluciones que las partes pueden aceptar o rechazar de manera expresa.

4. (G) Por regla general se ha producido un progreso en la tramitación de los conflictos individuales en los acuerdos autonómicos de resolución extrajudicial de conflictos. Pero sigue habiendo numerosos acuerdos que excluyen de su ámbito de aplicación dichos conflictos (Asturias, Castilla-La Man-

cha, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Galicia, Extremadura, Murcia). Y en los acuerdos en los que incluyen en su ámbito la solución los conflictos individuales, no se incluyen materias de gran importancia, como son las reclamaciones salariales o el despido, o tutela de derechos fundamentales, y suelen ser procedimientos para solucionar algunas controversias relacionadas con la actividad productiva de las empresa como son las vacaciones o la clasificación profesional.

5. a) (G) En el Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 1996 (BOJA nº 48, de 23 de abril de 1996), se establece el compromiso por las partes firmantes de estudiar la ampliación de este acuerdo a los conflictos individuales, una vez evaluados los resultados del sistema extrajudicial. Pero no se produce esta ampliación hasta casi una década después. Así, la implantación en Andalucía del sistema de resolución de conflictos individuales se lleva a cabo en 2005, concretamente al publicarse el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de conflictos individuales en el seno de SERCLA (Acuerdo de 4 de marzo de 2005, BOJA nº 68, de 8 de abril de 2005). En su estipulación adicional primera se indica que la “implantación del sistema de resolución de conflictos individuales tendrá lugar por fases. En una primera la Comisión de Seguimiento determinará el ámbito territorial en que se implantará el nuevo modelo. Una vez concluida dicha fase se procederá durante el segundo año de vigencia de este acuerdo a analizar los resultados obtenidos a efectos de su posible extensión”. Pues bien, en una primera fase entró solamente en vigor en la provincia de Sevilla desde el 24 de octubre, y en el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 16 de marzo de 2007 (BOJA nº 83, de 27 de abril de 2007), se indica que el sistema de solución de conflictos individuales se extiende también a los planteados en las provincias de Almería y Huelva a partir del 1 de mayo de 2007, con la intención de analizar su posible extensión a otras provincias de Andalucía. Es en el año 2009 cuando se extiende el ámbito de actuación al marco territorial de toda la Comunidad Autónoma de Andalucía (Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA, BOJA nº 51, de 16 de marzo de 2009), aunque su entrada en vigor no se produce hasta después de tres meses de la entrada en vigor del BOJA.

b) En conclusión, teniendo en cuenta la respuesta anterior, el 16 de junio de 2009 es la fecha en la que el sistema de solución de determinados conflictos individuales en el seno del SERCLA se extiende al marco territorial de

la Comunidad Autónoma de Andalucía, y tal y como establece el artículo 3 del Reg. SERCLA.

6. (G) Si analizamos el Reg. SERCLA, éste no cuenta con un anexo donde se incluya un modelo normalizado a seguir para la elaboración del escrito de inicio del procedimiento.

Ahora bien, en el artículo 15 del Reg. SERCLA se incluyen los datos que tienen que contener el escrito que de inicio a los procedimientos del SERCLA. Además de los datos exigidos en el citado artículo, se incluyen otros más en el artículo 26.1 Reg. SERCLA sólo para los procedimientos individuales.

Por tanto, basándose en este precepto, y a efectos de facilitar el inicio del procedimiento, el SERCLA tiene a disposición de los que necesiten tal escrito unos formularios, tanto referidos al procedimiento de conciliación-mediación del conflicto individual, como al procedimiento de arbitraje. <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/guest/sercla/formularios>

7. a) (D) El escrito de inicio del procedimiento se ha presentado en el SERCLA, concretamente en la sede situada en Granada.

b) Hay que tener en cuenta que el Reg. SERCLA tan sólo señala que “el lugar de presentación serán los registros del SERCLA ubicados en las distintas sedes del CARL” y también se puede presentar de forma telemática a través de los medios que el CARL establezca al efecto (artículo 15.2). Pero no establece ninguna regla para la determinación del órgano competente.

Habrà que irse por tanto a la LRJS (Disposición final primera Reg. SERCLA). En este caso se entiende que los criterios de determinación de la competencia establecidos en el artículo 10 LRJS —así se deduce del artículo 67.1 LRJS— serán, con carácter general, el juzgado competente de donde se realice prestación de los servicios o del domicilio del demandado, a elección del demandante. Entendemos por tanto que sí es correcto el lugar donde se ha celebrado el acto de conciliación/mediación.

8. G) El artículo 26.2 y 26.3 del Reg. SERCLA determina qué hacer cuando se produce una sucesión de reclamaciones de varios trabajadores frente a un mismo empresario. “Cuando se tramiten varias solicitudes de mediación frente a un mismo empresario, aunque los trabajadores sean distintos, los servicios administrativos podrán acordar que todas las reclamaciones se sustancien en un único procedimiento plural, siempre que existan entre las

mismas identidad en su objeto litigioso. En ese caso, los solicitantes podrán designar de forma conjunta un representante común con el que se entenderán las sucesivas diligencias del procedimiento. La acumulación acordada es obligatoria para las partes, con independencia del derecho a la aceptación o no del resultado final del procedimiento de cada uno de los promotores”.

9. (D) El escrito de inicio del procedimiento es de 12 de abril de 2012, y la fecha del acta de constitución de la CCM es de 18 de abril de 2012. Sí fue correcto el tiempo empleado pues el ya derogado artículo 9.2 del Reglamento de conflictos individuales señalaba que “el SERCLA citará a las partes de comparecencia en los cinco días hábiles siguientes a la presentación del escrito de iniciación o de la subsanación de sus defectos”. Con el nuevo Reg. SERCLA, los “Servicios Administrativos del SERCLA cursarán citación a las partes a comparecencia, en los tres días hábiles siguientes a la presentación del escrito de iniciación o en el momento en que queden subsanados los defectos, preferentemente por medios telemáticos”.

10. (G) Es obligatoria la comparecencia a los actos de conciliación-mediación. Las consecuencias de la no comparecencia se prevén en el artículo 19 Reg. SERCLA, remitiéndose al artículo 66 LRJS.

- Si es el promotor el que no comparece y no alegase justa causa, se le tendrá por desistido del procedimiento. En este caso, señala el artículo 66 LRJS que se tendrá por no presentado el escrito, archivándose todo lo actuado.
- Si no compareciese la parte contra la que se dirige el procedimiento se tendrá éste por intentado sin efecto. A pesar de la comparecencia obligatoria, no está previsto por parte del SERCLA la imposición de ninguna sanción por incomparecencia. Ahora bien, en este caso hay que tener en cuenta lo previsto en el artículo 66.3 LRJS, al señalar que “ Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pre-

tensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación”

11. a) (D) El artículo 9.2 del Reg. SERCLA señala que “los sujetos legitimados podrán comparecer y actuar por sí o por medio de representante”. Por tanto, no es obligatorio, sino voluntario.

En relación a quiénes pueden ser los representantes, no se indica nada en el Reg. SERCLA. Por tanto, vamos a recurrir a la LRJS, por ser la conciliación-mediación un requisito previo para la tramitación del proceso laboral, así como al Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que se el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas, y que se aplica al procedimiento a seguir en el servicio administrativo competente para realizar la conciliación, que en Andalucía es el CMAC. Teniendo en cuenta esta normativa que consideramos también de aplicación, las partes pueden conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles (18 LRJS), así como de un “hombre bueno” (RD 2756/1979).

b) El Reg. SERCLA señala que la representación puede acreditarse por poder bastante (es decir por medio de escritura pública ante Notario) o por *apud acta* ante los servicios administrativos del SERCLA, o bien de forma telemática, a través de los procedimientos informáticos que el CARL establezca al efecto (artículo 9.2).

Ahora bien, por las repercusiones que podría tener sobre la concesión o no de la validez al acto de conciliación-mediación, creemos que puede haber otros medios de acreditar la representación, si tenemos en cuenta el ya citado RD 2756/1979 así como la LRJS.

Se podría acreditar también la representación ante el secretario judicial (apoderamiento *apud acta*), incluso ante la comparecencia del servicio administrativo de conciliación (en el caso de Andalucía CMAC), o bien otorgar la representación verbal, es decir, por simple comparecencia y manifestación del representante siempre que en estos supuestos sea reconocido como tal por la otra parte y se considere suficiente a juicio del conciliador.

c) El representante del trabajador es en este caso una abogada, y se ha acreditado tal representación por poder *apud acta* (se entiende que ha sido ante la Secretaría del SERCLA). El representante de la empresa es en este caso

es el responsable de Recursos Humanos de la empresa, y se ha acreditado la representación por “poder suficiente”, o “poder para pleitos”, es decir aportando escritura pública otorgada ante Notario.

12. (D) En este caso el intento de conciliación-mediación es requisito previo para la tramitación del proceso judicial. El artículo 10 del Reg. SERCLA señala que se procede a la suspensión de los plazos de caducidad y a la interrupción de los plazos de prescripción, tal y como señala el artículo 65.1 LRJS. En este caso en concreto el trabajador contará con el plazo de un año, que será de prescripción al no hacerse ninguna indicación en otro sentido en el artículo 137 LRJS. Entendemos además que el plazo de un año, con vistas a su posible prescripción, tan sólo podrá iniciarse una vez que el trabajador cese en tal cometido.

13. (V) Desde la perspectiva del espectador, de izquierda a derecha se encuentran: el representante de la empresa, el Secretario de la Comisión de Conciliación Mediación, los dos mediadores que forman también parte de la Comisión de Conciliación-Mediación, y la representante del trabajador.

14. (G) El Reg. SERCLA determina en el artículo 13 la Composición de la Comisión de Conciliación-Mediación, tanto para los procedimientos individuales como para los colectivos. Y determina en quién recaerá la Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación en el caso en el que se constituya la Comisión con dos mediadores, que es el caso de la Comisión para los conflictos individuales. En este caso, sí habrá Presidente de entre los dos mediadores de la comisión. La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación recaerá en quien forme parte de la misma por designación de la organización empresarial o sindical que ostente la el SERCLA. Si se hubiese constituido con dos mediadores y la Presidencia del SERCLA recayera en una organización sindical, la presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación la ejercerá el mediador compareciente designado por la organización sindical (artículo 12.3 Reg. SERCLA).

15. (V) Estamos acostumbrados a que en los Juzgados de lo Social, sí nos encontramos con una posición concreta de aquellos que ocupan estrados (La parte actora/demandante se sitúa a la derecha del Magistrado y la parte demandada se sitúa a la izquierda del Magistrado). Sin embargo, en la Mesa de Conciliación-Mediación no tienen un “asiento” predeterminado.

16. (D) En el artículo 15.3 del Reg. SERCLA se determinan los requisitos que habrá de reunir el escrito de inicio del procedimiento. En éste se indica que se tienen que especificar en su caso los nombres y domicilios que en su caso pudieran resultar interesados en el planteamiento del conflicto. En este caso en concreto, si observamos el escrito de inicio del procedimiento, no se han especificado los interesados. No hay por tanto trabajadores que su relación jurídico laboral se haya visto afectada por el acuerdo que en sede del SERCLA pudiera alcanzarse.

17. (V) Desde el punto de vista teórico sí se pueden diferenciar estas dos técnicas. En este cuadro se pueden observar las diferencias y similitudes de la conciliación y de la mediación.

SIMILITUDES	<ul style="list-style-type: none"> - La capacidad o competencia de resolución corresponde a las partes y no al tercero - Mantener viva la comunicación entre las partes - Ayudar a las partes a identificar sus posiciones 	
DIFERENCIAS	<p>CONCILIACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - No realiza recomendaciones y propuestas de solución. 	<p>MEDIACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realiza recomendaciones y propuestas de solución de la controversia no vinculante para las partes

Pero en la práctica es más difícil deslindar la técnica de Conciliación de la técnica de Mediación. Esto se plasma claramente en el Título III del Reg. SERCLA que trata la “Conciliación-Mediación”, sin hacer una separación entre ellas. En este caso en concreto, si observamos la grabación del SERCLA individual, hay momentos en los que la Comisión realiza recomendaciones y propuestas de solución de la controversia (por ejemplo, el “Vocal 1 CCM” de la Mesa pregunta a las partes si estarían de acuerdo en ceder una parte de vuestra pretensión para evitar el conflicto posterior, minuto 4:30 de la grabación). En otras ocasiones, simplemente mantiene viva la comunicación entre las partes y ayuda a las mismas a identificar sus posiciones (por ejemplo, el “Vocal 2 CCM” señala que se van acercando posturas y al mismo tiempo la “Vocal 1 CCM” pregunta a la representación de la empresa si es posible la propuesta que plantea la representación del trabajador, minuto 5.53 de la grabación).

18. (V) El Secretario de la CCM indica expresamente que si no se llega a un acuerdo “irremediamente vais a tener que ir a un procedimiento judicial...”.

Ahora bien, aplicando el Reg. SERCLA, las partes de forma voluntaria “pueden acudir al procedimiento de arbitraje directamente, o como consecuencia del acuerdo adoptado expresamente en tal sentido en el curso de un procedimiento de conciliación-mediación” (artículo 29.1). En el compromiso arbitral que firmen las partes tiene que hacer constar que una vez que el árbitro dicte el laudo arbitral, se produce una renuncia al replanteamiento de la cuestión por cualquier otro procedimiento o ante cualquier otra instancia, administrativa o judicial.

Ahora bien, si una vez realizada la conciliación-mediación sin avenencia, y no se decide someter el conflicto a arbitraje, se puede interponer la correspondiente demanda judicial (artículos 6 y 7 LRJS).

19. a) (D) Tal y como consta en el acta, el procedimiento se ha celebrado con avenencia, es decir, las partes han llegado a un acuerdo.

b) El artículo 19 del Reg. SERCLA determina que el procedimiento puede finalizar: – Con acuerdo total o parcial sobre el objeto del conflicto; – Sin avenencia entre las partes; – Intentado sin efecto (es decir, si la incomparecencia es del demandado); – Por desistimiento (si no comparece el promotor, es decir, el que inicia el procedimiento); – Con sometimiento a arbitraje.

20. (G) Entendemos que en este caso se ha producido un pacto transaccional para evitar acudir a la vía judicial. Es un negocio jurídico bilateral en el que se producen concesiones recíprocas. Por lo tanto, no se ha producido una vulneración del artículo 3.5 ET en este acuerdo de conciliación-mediación.

21. (V) En este caso se ha aplicado el artículo 19.2 del Reg. SERCLA, al señalar que la “terminación del procedimiento deberá plasmarse en la correspondiente acta, extendida por la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación y firmada por todos los miembros de la Comisión, así como por las partes y otros posibles interesados, si los hubiese”.

22. (G) Tal y como señala el artículo 17.4 del Reg. SERCLA, las partes habrán de comparecer cuantas veces sean requeridas al efecto, teniendo en cuenta que el transcurso del procedimiento se ordenará de acuerdo con los principios de oralidad, igualdad, inmediatez, celeridad y contradicción

(art. Y 17.5 Reg. SERCLA). Además, con carácter general la tramitación del procedimiento de conciliación-mediación deberá llevarse a cabo en un plazo de máximo de veinticinco días hábiles (artículo 18.1 Reg. SERCLA). Según el último informe de conflictos individuales de actuaciones del mes de mayo de 2016 en el SERCLA https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=714f2136-2471-4456-bcea-c56cb3ee5956&groupId=10128 se celebraron como promedio de 1.19 sesiones de mediación por expediente tramitado. Y la duración media de las sesiones de mediación celebradas se sitúa en los 45.29 minutos.

Y, en este caso en concreto, el procedimiento se ha celebrado en una única sesión y ha concluido en una única sesión de 8 minutos, 34 segundos.

23. (G) Según lo dispuesto en el artículo 239 LRJS, en el caso de que se incumpla lo pactado, la parte correspondiente puede solicitar la ejecución ante la Jurisdicción Laboral.

24. (G) El artículo 22 del Reg. SERCLA trata de la impugnación del acuerdo y señala que “El acuerdo alcanzado podrá ser impugnado mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad”. Aunque no hay una remisión a la LRJS, hay que tener en cuenta que la acción caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Y para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido (artículo 67 LRJS).

25. (G) No se hubiera podido iniciar este procedimiento ante el SERCLA, pues en el caso de que el empleador tenga naturaleza pública, dicha demanda tiene que ir precedida de reclamación administrativa previa (véanse artículos 69 y ss. LRJS).

OTROS TÍTULOS DE LA COLECCIÓN

25. **PRUEBA DE INDICIOS, CREDIBILIDAD DEL ACUSADO Y PRESUNCIÓN DE INOCENCIA**
Francisco Pastor Alcoy
26. **LA SUSTRACCIÓN DE MENORES POR SUS PROPIOS PADRES**
Mar Montón García
27. **ASPECTOS JURÍDICOS Y POLICIALES DE LA ALCOHOLEMIA**
Francisco Martín Uclés
28. **LOS JUICIOS RÁPIDOS (Doctrina, jurisprudencia y formularios)**
Juan Antonio Mora Alarcón
29. **SOCIEDADES DE RESPONSABILIDAD LIMITADA Y SOCIEDAD LIMITADA NUEVA EMPRESA**
José Antonio Mora Alarcón
Luis Miguel Mora Alarcón
30. **ACUMULACIÓN DE PROCESOS EN LOS LITIGIOS INTERNACIONALES**
Hilda Aguilar Grieder
31. **ARBITRAJE EN INVERSIONES EXTRANJERAS: EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL EN EL CIADI**
Enrique Fernández Masía
32. **OCUPACIÓN, CONSERVACIÓN Y DESTRUCCIÓN DE LAS PIEZAS DE CONVICCIÓN**
Luis Alfredo de Diego Díez
33. **EL NUEVO PROCESO CONCURSAL**
Alberto Montón Redondo
Mar Montón García
34. **DOCTRINA DE LOS JUZGADOS DE LO MERCANTIL SOBRE LA LEY CONCURSAL**
Juan José Cobo Plana
35. **VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROCESO**
Juan-Luis Gómez Colomer
36. **TRIBUTACIÓN DE ABOGADOS Y PROCURADORES**
Francisco J. Magraner Moreno
37. **LA PRUEBA DOCUMENTAL EN EL PROCESO PENAL**
Virginia Pardo Iranzo
38. **LA SELECCIÓN DEL JURADO**
Salvador Alba Mesa
39. **LOS EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO**
Ángel Blasco Pellicer
40. **EMBARGO DE BIENES Y DERECHOS EN LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CIVIL**
Isabel González Cano
41. **LA IDENTIFICACIÓN DEL IMPUTADO**
Helena Soleta Muñoz
42. **MANAGEMENT JURÍDICO**
Francisco Misiego Blázquez
43. **RETÓRICA FORENSE**
Jesús Manuel Villegas
44. **EL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO EN EL PROCESO CIVIL**
Julio Pérez Gil
45. **CONCILIACIÓN CIVIL Y LABORAL EN LA NUEVA OFICINA JUDICIAL**
Sagrario Plaza Golvano
Vicente Albert Embuena
46. **LAS COSTAS EN EL PROCESO PENAL**
Sagrario Plaza Golvano
47. **SISTEMÁTICA JURISPRUDENCIAL DE LA ACCIÓN REIVINDICATORIA**
José Vicente Rojo
48. **EL RECURSO DE SUPPLICACIÓN PASO A PASO, SEGÚN LAS SENTENCIAS**
Jacobo Quintans García
Jacobo Quintans Dalmau
49. **LOS HONORARIOS**
Miguel Ángel Aragüés Estragués
50. **CÓMO PRESENTAR UNA DEMANDA ANTE EL TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS (2ª edición)**
Carmen Morte Gómez
51. **EL TRABAJO PROFESIONAL DE LOS ABOGADOS**
Ángel Blasco Pellicer (Coordinador)
52. **OTRO SÍ DIGO**
Luis Jesús González López
53. **ESTRATEGIA DE LITIGACIÓN EFICAZ**
María José Fernández-Figares Morales
54. **LA PRUEBA PERICIAL MÉDICA EN EL ÁMBITO DE LO SOCIAL**
María Teófila Vicente Herrero (Coordinadora)
Pilar Moreno Torres (Coordinadora)
55. **LOS PERITOS Y LA PRUEBA PERICIAL EN EL PROCEDIMIENTO CIVIL**
José Vicente Rojo
56. **GUÍA SOBRE DILIGENCIAS BÁSICAS EN MATERIA PENITENCIARIA**
Antonio Ferrer Gutiérrez
57. **YO TAMBIÉN SOY ABOGADO 2.0**
Mónica Fernández Montero
58. **MARKETING JURÍDICO**
Eugenia Navarro
59. **LA "SUCINTA EXPLICACIÓN" EN EL VEREDICTO DEL JURADO**
Juan Igartua Salaverria
60. **GESTIÓN DOCUMENTAL PARA ABOGADOS**
Isabel Casas
61. **LA PRUEBA ELECTRÓNICA ANTE LOS TRIBUNALES**
Mª del Carmen Ortuño Navalón
62. **TÉCNICAS Y HABILIDADES JURÍDICAS BÁSICAS**
Juan Antonio Altés Tárrega (ed.)
63. **PRUEBA ELECTRÓNICA Y PROCESO 2.0**
Federico Bueno Mata
64. **LOS LENGUAJES DEL FORO**
Miguel Ángel Aragüés
65. **DERECHO Y SISTEMAS DE DATOS**
M. Mercedes Martínez González (ed.)

- 66. LA PRUEBA DE ADN EN EL PROCESO PENAL**
Juan-Luis Gómez Colomer (coord.)
- 67. MANUAL PRÁCTICO DEL RECURSO DE CASACIÓN PENAL**
Carlos Prat Westerlindh
- 68. ABOGADOS Y REDES SOCIALES**
Antonio Castillo Esparcia
- 69. ESTUDIO PRÁCTICO DE LA LEY DE LA JURISDICCIÓN VOLUNTARIA**
Andrés Díaz Barbero (Coordinador)
- 70. COMPLIANCE PARA PYMES**
Rafael Carrau Criado
- 71. COMUNICACIÓN JURÍDICA**
Elisa Beni
- 72. EL BUSINESS MODEL CANVAS APLICADO AL SECTOR LEGAL**
Anna Marra
- 73. DERECHO PROCESAL CIVIL Y CASOS PRÁCTICOS**
Charo Álvarez Moral
- 74. EL ABOGADO EN SALA (Volumen I parte común)**
Xavier Felip Arroyo
- 75. EL ABOGADO EN SALA (Volumen II particularidades en el orden jurisdiccional civil)**
Xavier Felip Arroyo
- 76. EL ABOGADO EN SALA (Volumen III particularidades en el orden jurisdiccional penal)**
Nuria Martí García-Milà
Xavier Felip Arroyo (Coordinador)
- 77. EL ABOGADO EN SALA (Volumen IV particularidades en el orden jurisdiccional social)**
Manuel Hernández Mantuenga
Xavier Felip Arroyo (Coordinador)
- 78. EL ABOGADO EN SALA (Volumen V particularidades en el orden jurisdiccional contencioso-administrativo)**
Alfonso Arroy Diez
Juan Irala Tihista
Xavier Felip Arroyo (Coordinador)
- 79. CRITERIOS PRÁCTICOS PARA LA ELABORACIÓN DE UN CÓDIGO DE COMPLIANCE**
Javier Puyol
- 80. JURISDICCIÓN VOLUNTARIA EN MATERIA MERCANTIL**
Francesc Xavier Rafi i Roig
Enrique Díaz Revorio
- 81. GUÍA PARA EL ABOGADO QUE EMPIEZA**
Rafael Prieto Tenor

Apuesta por Tirant Online, la base de datos jurídica de la editorial más prestigiosa de España.*



www.tirantonline.com

Suscríbete a nuestro servicio de base de datos jurídica y tendrás acceso a todos los documentos de Legislación, Doctrina, Jurisprudencia, Formularios, Esquemas, Consultas o Voces, y a muchas herramientas útiles para el jurista:

- * Biblioteca Virtual
- * Herramientas Salariales
- * Calculadoras de tasas y pensiones
- * Tirant TV
- * Personalización
- * Foros y Consultoría
- * Revistas Jurídicas
- * Gestión de despachos
- * Biblioteca GPS
- * Ayudas y subvenciones
- * Novedades

 96 369 17 28

 96 369 41 51

 atencionalcliente@tirantonline.com

 www.tirantonline.com