

# Universidad de Huelva

Departamento de Derecho Público y del Trabajo



## La mediación para la solución de conflictos laborales. Experiencia en Andalucía

Memoria para optar al grado de doctora  
presentada por:

**María del Pilar Miranda Plata**

Fecha de lectura: 13 de enero de 2023

Bajo la dirección de los doctores:

Miguel Rodríguez Piñero Royo

María Luisa Pérez Guerrero

**Huelva, 2023**



**UNIVERSIDAD DE HUELVA**



**LA MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.  
EXPERIENCIA EN ANDALUCÍA.**

**Autora: María del Pilar Miranda Plata**

**2022**

**Directores: Miguel Rodríguez Piñero Royo**

**María Luisa Pérez Guerrero**

**Programa Oficial de Doctorado: Ciencias Jurídicas**

# ÍNDICE GENERAL

## Tabla de contenido

<b>LA MEDIACIÓN PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. EXPERIENCIA EN ANDALUCÍA.....</b>	<b>1</b>
<b>ÍNDICE GENERAL.....</b>	<b>2</b>
<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.- CONTEXTO Y MOTIVACIÓN.....	8
2.- OBJETIVOS PRESUPUESTOS METODOLÓGICOS DESDE LA PRAXIS E HIPÓTESIS A DESARROLLAR.....	9
3.- LA CRISIS DE LA VÍA JUDICIAL.....	13
<b>CAPÍTULO I. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL.....</b>	<b>17</b>
1.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....	18
1.1.- <i>El derecho histórico y la regulación del arbitraje</i> .....	18
2.- LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES EN EL SIGLO XIX.....	23
2.1.- <i>La Constitución de Cádiz de 1812</i> .....	23
2.2.- <i>Los Códigos penales y civiles del siglo XIX</i> .....	23
3.- SIGLO XX: DESARROLLO DE LA NORMATIVA LABORAL.....	24
3.1.- <i>La Legislación laboral en la crisis de 1917 a 1923</i> .....	26
3.2.- <i>Dictadura de Primo de Rivera (1923- 1930)</i> .....	26
3.3.- <i>La segunda República y los jurados mixtos</i> .....	28
3.4.- <i>Bienio Radical Cedista</i> .....	30
3.5.- <i>Triunfo del Frente Popular y Guerra Civil (1936 -1939)</i> .....	30
3.6.- <i>Régimen Franquista (1939- 1975)</i> .....	32
3.7.- <i>Final del Régimen Franquista</i> .....	38
4.- LA TRANSICIÓN Y EL REAL DECRETO 17/1977, DE 4 DE MARZO SOBRE RELACIONES LABORALES.....	41
5.- LA ETAPA CONSTITUCIONAL.....	45
5.1.- <i>Derecho al conflicto (artículos 28.2 y 37.2 CE)</i> .....	46
5.2.- <i>Principio de autonomía colectiva en la Constitución Española</i> .....	48
5.3.- <i>Reconocimiento Constitucional de los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos</i> .....	52
5.4.- <i>Derecho a la tutela judicial efectiva: la compatibilidad con los medios extrajudiciales de resolución de conflictos</i> .....	54
6.- EL INSTITUTO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN (EL IMAC).....	57
7.- SITUACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ORDINARIA: DESARROLLO LEGISLATIVO DE LOS PASO HASTA 1997.....	58
7.1.- <i>Título IV del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores de 1979</i> .....	58
7.2.- <i>Estatuto de los Trabajadores de 1980</i> .....	58
7.3.- <i>Ley de Procedimiento Laboral de 1990</i> .....	59

7.4. – Proyecto de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo de 1 de junio de 1992.....	60
7.5.- Reforma Legislativa Laboral de 1994.....	62
7.6- Reformas legislativas de 1997 y 1998.....	64
<b>8.- LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA CONCERTACIÓN SOCIAL .....</b>	<b>65</b>
8.1.- Acuerdo Básico Interconfederal de 1979.....	66
8.2.- Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva de 1980.....	67
8.3.- El Acuerdo Interconfederal de 1983.....	68
8.4.- El Acuerdo Económico y Social de 1984.....	68
<b>9.- LOS ASEC: LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.....</b>	<b>70</b>
9.1.- Los marcos autonómicos.....	83
9.2.- Acuerdos Interprofesionales sobre Negociación Colectiva.....	86
<b>10.- IMPULSO NORMATIVO DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL PERÍODO 2010-2011 .....</b>	<b>89</b>
10.1.- Ley 35/2010 de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.....	92
10.2.- RDL 7/2011 DE 10 de junio de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva.....	94
10.3.- La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.....	98
<b>11.- REFORMA LABORAL DE 2012.....</b>	<b>100</b>
11.1.- Ley 3/2012 de 6 de Julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral.....	100
11.2.- La reforma del artículo 41 y la flexibilidad: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.....	109
11.3.- La inaplicación o descuelgue respecto de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo.....	112
<b>12.- REFORMA LABORAL: RDL 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO.....</b>	<b>123</b>
<b>CAPÍTULO II. CONCEPTO DE CONFLICTO LABORAL Y MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.....</b>	<b>131</b>
1.- CONCEPTO DE CONFLICTO LABORAL Y TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES.....	131
1.1.- Concepto de Conflicto Laboral.....	131
1.2.- Tipos de conflictos laborales.....	134
2.- NEGOCIACIÓN DIRECTA Y NEGOCIACIÓN ASISTIDA POR TERCEROS EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.....	144
2.1.- La negociación colectiva.....	145
2.2.- Comisiones Paritarias: La mediación preventiva.....	152
2.3.- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales.....	162
3.- MARCO EUROPEO.....	172
3.1.- La Europeización del Derecho del Trabajo.....	173
3.2.- Negociación colectiva en Europa.....	174
3.3.- Los Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos laborales en la Unión Europea .....	181
<b>CAPÍTULO III.- LA MEDIACIÓN LABORAL.....</b>	<b>194</b>
1.- CONCEPTO DE MEDIACIÓN Y ORIGEN.....	194
2.- CARACTERES DE LA MEDIACIÓN.....	196
3.- PRINCIPIOS VINCULADOS AL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN LABORAL.....	203
4.- METODOLOGÍA DE LA MEDIACIÓN.....	204
5.- LA MEDIACIÓN COMO FÓRMULA DE AUTOCOMPOSICIÓN ASISTIDA.....	205
6.- LABOR DEL MEDIADOR.....	207

7.- PROCEDIMIENTO Y ETAPAS DE LA MEDIACIÓN .....	209
7.1.- Límites materiales de la mediación .....	214
7.2.- Efectos jurídicos de la mediación.....	214
8.- FÓRMULAS ACTUALES DE MEDIACIÓN.....	217
8.1.- Fórmulas de Mediación Públicas.....	217
8.2.- Fórmulas de Mediación Privadas .....	221
9.- EL SIMA: .....	231
10.- LA MEDIACIÓN EN EL CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	234
11.- EL PERÍODO DE CONSULTAS .....	243
12.- LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	251
<b>CAPÍTULO IV.- CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y OTRAS FIGURAS AFINES A LA MEDIACIÓN.....</b>	<b>254</b>
1.- CONCILIACIÓN.....	254
1.1.- Concepto de conciliación .....	254
1.2.- Procedimiento y funciones del conciliador .....	255
1.3.- Tipos de conciliación.....	258
1.4.- Diferencias y similitudes entre la mediación y la conciliación extrajudicial.....	260
1.5.- La caducidad, prescripción e impugnación de la conciliación .....	262
2.- ARBITRAJE.....	263
2.1.- Concepto de arbitraje, procedimiento y la función del árbitro .....	263
2.2.- Clases de arbitraje .....	268
2.3.- Caducidad, prescripción e impugnación de los laudos arbitrales .....	281
2.4.- La mediación como acción y efecto frente al arbitraje voluntario y la transacción .....	284
<b>CAPÍTULO V: SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (EL SERCLA).....</b>	<b>288</b>
1.- EL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES.....	288
2.- EL CARL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA .....	290
3.- CREACIÓN DEL SERCLA Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA Y FUNCIONAL.....	294
4.- CONTRIBUCIÓN DEL SERCLA A LA GESTIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN ANDALUCÍA .....	299
5.- EL SERCLA EN LA ACTUALIDAD .....	311
6.- EL SERCLA ANTE EL COVID Y LA CRISIS ENERGÉTICA .....	318
7.- VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN Y DEL SERCLA .....	323
<b>CAPÍTULO VI: LA MEDIACIÓN ANTE LAS CONSECUENCIAS DE LA CRISIS SANITARIA Y ENERGÉTICA Y PERSPECTIVAS DE FUTURO .....</b>	<b>328</b>
1.- LA MEDIACIÓN DESPUÉS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 Y ANTE LA CRISIS ENERGÉTICA .....	328
1.1.- El Trabajo a Distancia .....	332
1.2.- Expedientes de Regulación de Empleo (ERTES).....	345
1.3.- Permiso retribuido recuperable .....	352
2.- LA MEDIACIÓN Y LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD. DESAFÍOS DE FUTURO .....	355
2.1.- Los conflictos individuales .....	359
2.2.- El empleo público y los medios autónomos de resolución de conflictos .....	365
2.3.- La prevención del conflicto .....	368
3.- LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO, Y ESPECIALMENTE LA MEDIACIÓN, TEMA PENDIENTE EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL Y NECESIDAD DE ORDENACIÓN EJECUTIVA .....	370
4.- VINCULACIÓN DE LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO Y CONCRETAMENTE LA MEDIACIÓN AL PROCEDIMIENTO JUDICIAL .....	374

5.- VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL DE RELACIONES LABORALES .....	381
6.- PRESENTE Y FUTURO DE LA MEDIACIÓN.....	383
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>388</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>394</b>
<b>ENTREVISTA A D. EDUARDO CANDAU, SECRETARIO GENERAL DEL SERCLA .....</b>	<b>394</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>401</b>

## ABREVIATURAS

ACAS: Advisory Cumulation and Arbitration Service (Servicio de conciliación y arbitraje británicos).

ADR/ MASC: Medios Alternativos de Resolución de Conflictos.

AENC: Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

AES: Acuerdo Económico y Social.

AGAS: Acuerdo Interprofesional Gallego.

AIC: Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

AINC: Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva.

AVI: Acuerdo Básico Interconfederal.

AMI: Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva.

ASEC: Acuerdo Nacional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

ASAC: Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

CAC: Comité Central de Arbitraje.

CARL: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

CCAA: Comunidades Autónomas.

CCNCC: Comisión Consultiva Nacional de Conflictos Colectivos.

CCOO: Comisiones Obreras.

CE: Constitución Española.

CEDA: Centro Católico Alemán Conservadora

CEMAC: Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

CP: Código Penal.

CEPIME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público.

ERE: Expediente de Regulación de Empleo.

ERTE: Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

IMAC/SMAC: Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil.

LIT: Ley de Inspección de Trabajo.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical.

LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial.

LPL: Ley de Procedimiento Laboral.

LRJS: Ley Reguladora de Jurisdicción Social.

MSCT: Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo.

ODR: On line Dissolutions Resolutions.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMED: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje Griego.

RDLRT: Real Decreto Ley sobre Relaciones Laborales.

SEC: Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos.

SERCLA: Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

SIMA: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

UGT: Unión General de Trabajadores.



## INTRODUCCIÓN

SUMARIO: 1.- Contexto y motivación; 2.- Objetivos y presupuestos metodológicos desde la praxis e hipótesis a desarrollar; 3.- La crisis de la vía judicial.

### 1.- CONTEXTO Y MOTIVACIÓN

Vivimos en una época en la que recientemente hemos pasado por una crisis sanitaria mundial, y estamos sumidos en una crisis energética, producida en gran medida por la guerra de Ucrania, que está provocando una importante crisis económica que pensamos que se agravará en los próximos meses. Debido a la situación anteriormente descrita, la sociedad sufre cambios, los conflictos vienen siendo habituales y los juzgados están repletos de pleitos que se podrían resolver en gran medida de forma amistosa si hubiese más diálogo, menos crispación y confiáramos más en las personas.

Yo no conocía la mediación, me movía en la esfera política y de la Administración local, donde también existía mucha crispación; cuando hace unos años, llamó a mi puerta del Ayuntamiento una profesora de la Universidad de Huelva, solicitando que la apoyásemos en la formación de los profesionales públicos de la Administración local, para dar información a la población de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en los diferentes ámbitos del derecho. La profesora ofrecía que los funcionarios se formaran mediante un curso de experto y así pudieran aprender las virtudes de dichos procedimientos, para difundirlos entre la población, con el objetivo de que los conflictos acabaran de forma amistosa y poder evitar el paso por los juzgados y sus terribles consecuencias. Dos funcionarias de los servicios sociales comunitarios realizaron el curso satisfactoriamente y varios años después, estando en la oposición como portavoz, conseguimos que se aprobara en el pleno una moción para instalar en los centros sociales, centros de mediación familiar, y dotarlos con recursos públicos, para asistir a toda la población y especialmente a las personas más vulnerables, para resolver sus conflictos de forma amistosa y pacificar la convivencia en los barrios. Hoy en día, desgraciadamente, no se ha implantado todavía ningún centro de mediación familiar del Ayuntamiento de Huelva, a pesar de ser aprobada la moción por unanimidad.

También yo, haciendo un itinerario formativo en la materia mediante cursos de experto, un máster, jornadas y congresos, con ingresos propios lógicamente, intenté ponerme al día en el conocimiento y puesta en marcha de estos medios y después de estudiar mucho e investigar, pensé que era un mundo que se abría a mis ojos y que si me esforzaba mucho, podía seguir formándome y aportar un pequeñísimo granito de arena para que las personas conozcan este apasionante mundo, con la idea de que se use más el diálogo, la comprensión y las buenas formas, en vez de la crispación, la discusión y la ruptura de relaciones que suele provocar el paso por los juzgados. Siempre he pensado que se

consigue más con amor, comprensión, tolerancia y consenso, que, haciendo uso de la presión, la discusión y la fuerza

Escoger el derecho del trabajo para investigar en mediación se debe a su importancia, ya que las personas, si tenemos la suerte de tener un trabajo, pasamos más tiempo en el mismo con nuestros compañeros que con nuestra propia familia, por lo que he pensado que tenía que aportar algo en este ámbito, ya que los juicios y los pleitos rompen las relaciones personales y luego cada controversia deja una herida que es muy difícil de cicatrizar; por lo que, probablemente, si has tenido un pleito con la dirección y sigues trabajando en la empresa, las relaciones ya no serán igual; por lo que en estas situaciones, como también ocurre en la familia, en las que las relaciones tienen que continuar, merece la pena intentar llegar a un acuerdo a través de la mediación y evitar un pleito, porque así no se perjudicarán tanto las relaciones futuras y además, el trabajo que se desarrolle en armonía será más fructífero. Como indicó FERNÁNDEZ COSTALES, el ámbito de las relaciones laborales es uno de los espacios en los que más conflictos aparecen y el ordenamiento laboral siempre ha establecido la posibilidad de acudir a procedimientos que eviten la apertura de la vía judicial<sup>1</sup>.

Cada tipo de mediación tiene un procedimiento determinado con sus peculiaridades concretas (mediación familiar, concursal, laboral, etc.), porque cada vez el procedimiento está más especializado y existen muchas diferencias entre ellos. Lo que sí es común a todos los tipos de mediación, es que aún se conoce muy poco de este medio extrajudicial de resolución de conflictos en general y del procedimiento en particular por parte de la ciudadanía; e incluso a veces por parte de los propios magistrados. Y esto no es bueno, porque, al no ser conocido, las personas no apuestan por el procedimiento, porque no les genera seguridad.

Los distintos gobiernos apoyaron más o menos la negociación colectiva, así como los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. El legislador desde 2010 a 2012 consideró que era más oportuno someterse a mediación o arbitraje, que un empresario impusiera su solución. El Gobierno de Mariano Rajoy puso en marcha la Reforma de 2012, en la que se flexibilizó mucho, para dotar de las herramientas necesarias al empresario, para evitar que se destruyera más empleo. Es necesario establecer en que aspectos, los procedimientos extrajudiciales pueden tener un papel fundamental.

## **2.- OBJETIVOS PRESUPUESTOS METODOLÓGICOS DESDE LA PRAXIS E HIPÓTESIS A DESARROLLAR**

A pesar de estudiar durante tantos años los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y la mediación en particular, es importante que nos hagamos diferentes

---

<sup>1</sup> Véase: FERNÁNDEZ – COSTALES, J (2015) “Mediación, Conciliación y Arbitraje en el ordenamiento laboral español”, Revista Jurídica de Castilla y León, número 35, pág. 1 y TASCÓN LÓPEZ, R (2009) “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español a medio camino entre el desiderátum y el ostracismo social”, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, núm. 10, pág. 1.

preguntas que debemos resolver para tener una visión más adecuada y real del asunto, ya que existen distintas formas de resolver los conflictos, pero necesitamos saber si verdaderamente la mediación es la que consideramos más adecuada desde todos los puntos de vista; económico, emocional, temporal, etc.

Nuestro objetivo fundamental es estudiar la mediación laboral como forma de solución de conflictos en España y especialmente en Andalucía. Pero, para llegar a este objetivo principal y hacer un estudio en profundidad, este proceso metodológico requiere dar respuesta a una serie de preguntas:

¿Qué es la mediación?

¿Cuándo nace en España la mediación?

¿Qué particularidades tienen la mediación en Andalucía?

¿Cuáles son las bases y principios fundamentales de la mediación?

¿Es posible concebir un país en el que los conflictos se intenten solucionar de forma pacífica y solamente acudir a la vía judicial en casos en los que de verdad no es posible el acuerdo entre las partes?

¿La mediación es solamente una forma extrajudicial de solución de conflictos, parecida a la conciliación o el arbitraje, o se puede concebir como una forma de cultura y de vida?

¿Podemos asistir con ella a un cambio de paradigma social?

¿Por qué la mediación no funciona a pleno rendimiento en nuestro país?

¿Ha existido y existe una legislación adecuada a los medios extrajudiciales de solución de conflictos en general y de la mediación en particular?

En el caso de que la normativa no sea la adecuada, ¿de quién es responsabilidad?

¿Qué futuro podemos vislumbrar que le queda a la mediación?

¿Qué podemos hacer para que la mediación sea utilizada en el futuro con regularidad?

¿Se puede abordar la mediación como vía alternativa o complementaria a la justicia?

¿Se ha utilizado la mediación en la pandemia para resolver conflictos individuales?

¿Necesitamos utilizar la mediación solamente para resolver conflictos, o es necesaria también la prevención?

Son muchas las preguntas que podemos hacernos, y espero que cuando terminemos este trabajo de investigación podamos responder o al menos tener una idea lo más acertada posible de las distintas respuestas. Aunque respondamos a lo largo del trabajo de investigación a todas estas preguntas, sí podemos establecer ahora tres amplias preguntas para poder establecer hipótesis al respecto.

**1ª Pregunta:** ¿Ha existido a lo largo de la historia de España y existe en la actualidad una regulación legal adecuada de los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en general y de la mediación en particular?

Es necesario saber cuándo nace la mediación como medio extrajudicial de solución de conflictos en nuestro país y concretamente en nuestra Comunidad Autónoma; ya que en otros pueblos tiene una gran tradición histórica. Dicen que la mediación nació hace muchos años, con los indios navajos, que la utilizaban para resolver sus discrepancias. En la actualidad, el sistema británico de mediación, ACES, representa muy bien el impulso a estos medios extrajudiciales. Existen países en los que se utilizan más los procedimientos extrajudiciales y en otros menos, lo cual se refleja en sus respectivos ordenamientos jurídicos. Y especialmente, también podemos afirmar, que, en algunos países, los agentes sociales y económicos han obligado en mayor o menor medida a la administración a impulsar estos medios y ha desembocado en una mayor y más especializada regulación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y de la mediación en particular. **Nuestra principal hipótesis** sería que los agentes sociales y económicos reivindicaran a la administración un cambio real de paradigma y que se dote de los instrumentos adecuados a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos y a la mediación en particular, para que sea una alternativa pública potente a la vía judicial; para lo cual también es absolutamente necesario una regulación adecuada de dichos procedimientos.

**2ª Pregunta:** ¿Podría ser la mediación la catalizadora de un cambio de paradigma social tomando en consideración los principios fundamentales sobre los que se asienta su procedimiento y las ventajas de su uso?

Es muy importante conocer a fondo los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en general y la mediación en particular; haciendo hincapié en sus principios fundamentales y su procedimiento, para conocer las ventajas e inconvenientes de su uso. Para ello, es importante averiguar si la mediación es una vía alternativa más de solución de discrepancias, que nació a la sombra del sistema judicial, el cual está desbordado por la gran cantidad de problemas que surgen en nuestra sociedad actual; o la mediación puede formar parte de un cambio social que todavía no ha llegado a su máxima implantación. **Nuestra hipótesis sería** que se utilizara la razón y el diálogo social para llegar a acuerdos y evitar largos procedimientos judiciales que terminen alejando a las personas. Es necesario que la población conozca el funcionamiento de los medios extrajudiciales y de la mediación en particular, para que le den su importancia y conozcan las ventajas que pueden aportar. Para eso es importante que los jueces y letrados, al igual que los agentes sociales y económicos, la apoyen como una alternativa real a la vía judicial. Lo cual no es incompatible con el convencimiento pleno que supone un cambio de filosofía en la vida que aporta bienestar y paz, muy necesaria en la época en la que vivimos, pero siendo consciente en todo momento, de que cada persona es dueña de sus actos y libre para elegir en libertad y que no se pueden recortar opciones y la mediación debe ser una forma alternativa a la vía judicial, pero igual de potente que ella, ya que es mucho más sana desde nuestro punto de vista que los tribunales. Opinamos que una

sociedad en la que se usen de forma frecuente los medios extrajudiciales gana en salud emocional y paz, ya que cuando estudias en profundidad los procedimientos y los resultados en la praxis, se convierte en una filosofía de vida de una gran cantidad de personas.

**3ª Pregunta:** ¿Qué perspectivas de futuro tiene la mediación?

Es fundamental que pensemos en las perspectivas de futuro de la mediación, ya que, dependiendo de su regulación legal y de su impulso, podrá ser utilizada en mayor o menor medida por la población. Cuando hablamos de mediación pensamos en paz, diálogo y acuerdo y cuando hablamos de justicia pensamos en disputa, pleito y desacuerdo; **nuestra hipótesis** es fortalecer al máximo los procedimientos extrajudiciales desde la administración, aprovechando las sinergias con los agentes sociales y económicos, lo cual se deberá traducir en la regulación correcta, específica y cohesionada para convertirse en una alternativa real que favorezca su uso.

Para afrontar las hipótesis que se han planteado, sus implicaciones y su proyección jurídica, debemos elaborar capítulos acordes a las materias que voy a indicar, siguiendo el siguiente orden temático:

Como punto de partida debemos hacer un estudio recopilatorio en el que se plasme la regulación legal de los medios extrajudiciales desde que se abordaron por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico laboral hasta la actualidad; intentando explicar sus particularidades en las distintas etapas históricas. Para ello, elaboraremos el primer capítulo de nuestra tesis, denominado Antecedentes Históricos normativos de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. En este capítulo, una vez que vayamos analizando la posición de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos desde sus orígenes hasta tiempos recientes, analizando los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial de Conflictos, tanto el nacional como los autonómicos. Haremos hincapié en la importancia que ha tenido la Reforma de 2010, 2011 y 2012 en estos medios y en la mediación en particular, haciendo especial referencia a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y al descuelgue; porque tienen una especial incidencia en la mediación. También nos pararemos en reflexionar sobre la reforma de 2021 y su incidencia en estos medios.

Para saber si la mediación puede suponer un cambio social es importante que estudiemos el conflicto laboral y la incidencia de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Por ello, elaboraremos un segundo capítulo en el que estudiaremos el concepto de conflicto laboral y sus clases; la negociación directa y asistida por terceros, parándonos en la negociación colectiva y las Comisiones Paritarias; los medios extrajudiciales de solución de conflictos en nuestro ordenamiento y en Europa. Todo ello lo haremos, porque es importante que conozcamos la realidad jurídica a la que nos enfrentaremos.

Como es importante que analicemos los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos para ver sus especificidades, dedicaremos un tercer capítulo a investigar sobre la mediación laboral, que es la figura más importante de nuestro estudio; por lo que

estudiaremos sus características, su metodología, la labor del mediador, sus etapas, el SIMA, el conflicto individual y el colectivo, la Comisión Nacional de Convenios Colectivos y sus funciones.

Como es importante que analicemos los diferentes medios extrajudiciales de solución de conflictos, además de la mediación, investigaremos sobre la conciliación y el arbitraje, intentando establecer las características y diferencias existentes entre estos procedimientos, ya que solamente de esa forma podremos decidir qué medio consideramos más adecuado para resolver el conflicto; ya que aunque todos los tienen en común la intención de resolver el conflicto sin llegar a la vía judicial, existen diferencias entre ellos, las cuales deben ser objeto de análisis. Para ello, hemos elaborado el cuarto capítulo que versa sobre estos extremos.

Como nuestra tesis investiga sobre la mediación laboral como medio extrajudicial de resolución de conflictos, la experiencia en Andalucía, nos vamos a referir de forma amplia en el quinto capítulo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y su impulso a la negociación colectiva; a la creación del SERCLA, su situación actual y en tiempos de pandemia.

Para saber las perspectivas de futuro de la mediación, necesitamos saber la situación en la que actualmente se encuentra la misma, así como los grandes retos a los que se enfrenta; por lo que hemos incluido un sexto capítulo que se dedicará a estos extremos. Como estamos inmersos en una crisis económica debido a la pandemia, y a la crisis energética producida fundamentalmente por la guerra de Ucrania, en este capítulo nos referimos a la mediación en tiempos de pandemia, al análisis de la oportunidad de resolver los conflictos individuales a través de la mediación, a las medidas que se llevaron a cabo para evitar una pérdida masiva de puestos de trabajo en la crisis y ahora en la situación económica; estudiaremos las ventajas de la mediación, su presente y su futuro y la mediación como medio de resolución y prevención de conflictos.

Finalmente elaboraremos las conclusiones resultantes de este estudio.

### **3.- LA CRISIS DE LA VÍA JUDICIAL**

Cuando las partes acuden a la vía judicial, saben que de dicho proceso resultará un vencedor y un vencido, por lo que muy probablemente las relaciones no vuelvan a restablecerse en la vida.

En el veinticinco aniversario de la Universidad de Huelva, acudí a un desayuno coloquio, donde uno de los invitados, el magistrado FERNÁNDEZ ENTRALGO, que fue presidente de la Audiencia Provincial de Huelva entre los años 2007 y 2012, me sorprendió muy gratamente por su forma sencilla y a la vez inteligente, de plantear la situación de la justicia en nuestro país en nuestros días. Entre otras cosas, decía, que la justicia otorgaba malestar a las personas si recibían una sentencia injusta, produciendo

humillación. La justicia, también decía, es una palabra con la que nos manejamos los juristas, al igual que otras muchas vacías de contenido. Don Jesús llamaba a las masas a exigir procedimientos justos que otorgasen bienestar a los ciudadanos, ya que muchos de los jueces se sentían desanimados por un sistema con pocos recursos y demasiado congestionado.

También he oído a jueces, como el Magistrado BODEGA decir que los jueces se pueden equivocar en sus sentencias, por lo que pueden ser recurridas, a excepción de las del Tribunal Supremo, que no pueden ser recurridas, según algunos jueces porque lo dicho por el tribunal es infalible. Yo pienso que se debe a que no hay instancia más alta, porque equivocarse también pueden los magistrados del Tribunal Supremo, al igual que el resto de los mortales.

La conclusión a la que llegaron los magistrados y especialistas del mundo del derecho en el debate de 9 de abril en la sede de Ecooo ante la situación de la justicia, fue que la justicia habría de ser un servicio útil y no lo es. En la actualidad, no es el servicio público que necesita la gran mayoría de los ciudadanos para resolver sus problemas. Los invitados terminaron concluyendo que “La justicia había que reinventarla”.

Según el Consejo General del Poder Judicial<sup>2</sup> el 75% de los jueces y magistrados consideraban que el CGPJ no defendía de manera suficiente y adecuada la independencia judicial. También en esta encuesta se indicaba que España era el tercer país de la Unión Europea tras Bulgaria y Croacia, donde era más baja la percepción por los ciudadanos de la independencia de la Justicia. Por lo que, si jueces y ciudadanos consideraban que en la justicia no había independencia, se consideraba que no había igualdad, honestidad y justicia, por lo que era un servicio público que debía ser modificado y no debía seguir funcionando como lo hace en la actualidad; por lo que hay que buscar otros medios para resolver los conflictos. Según la encuesta realizada por Necroscopia encargada por el CGPJ en 2021, un 48% de la población considera que la administración de justicia funciona mal por falta de recursos. La población considera que la justicia es lenta y, por lo tanto, un 72% de los encuestados considera que es importante evitar ir a los tribunales siempre que sea posible y, sin embargo, un 87% de los encuestados considera haber tenido contacto con los tribunales como usuario y salir contentos de la experiencia. Los encuestados también consideran que la justicia está sometida a presiones económicas y políticas. Pero a pesar de todo, el 68% de los encuestados consideran que la administración de justicia es la garantía última de defensa de los derechos y libertades de las personas<sup>3</sup>.

Habría que alejar la política de la justicia según la VI Encuesta a la carrera judicial y la encuesta de 2021. También creo que se puede aplicar esta idea a la legislación, ya que el legislador es influido por los agentes sociales a la hora de legislar, pero como es lógico, tienen mucho que ver la ideología política que esté en el poder en un momento determinado; por eso, vemos diferentes procedimientos legales que se potencian más o

---

<sup>2</sup> Véase: VI Encuesta a la carrera judicial encargada por el CGPJ.

<sup>3</sup> Véase: Encuesta a la carrera judicial encargada por el CGPJ a Metroscopia en 2021.

menos dependiendo de que los gobiernos sean de un signo político u otro. Sin embargo, yo estimo, que los temas importantes deben ser cuestiones de Estado y deben dialogar los distintos partidos políticos para ponerse de acuerdo en su potenciación, si se consideran que son beneficiosos para el interés general y la mayoría de los ciudadanos; como es el caso de los medios extrajudiciales de solución de conflictos y de la mediación en particular, al consideramos que es la mejor forma de resolver los conflictos. Es importante observar que los ciudadanos consideran que la justicia no funciona bien y que sería bueno no llegar a los tribunales, pero siempre indican que faltan medios. ¿Podemos pensar que pasaría si la administración potenciara una vía no coercitiva como la mediación y le otorgara los medios personales y materiales necesarios? Bajo nuestro punto de vista, cambiaría totalmente el panorama actual y los ciudadanos harían uso de la mediación teniendo gran satisfacción y consiguiendo una sociedad más pacífica y emocionalmente saludable.

Si se reconoce que existen unos tribunales de justicia abarrotados, lo que ralentiza el sistema y no se consiguen resolver los problemas de forma rápida; si se reconoce que hay pocos medios; y también se reconoce que los jueces se pueden equivocar y de los tribunales pueden surgir sentencias injustas; ¿por qué no dejamos la vía judicial para aquellos casos que no se puedan resolver de otra forma porque no haya posibilidad de llegar a acuerdo mediante el diálogo? Además, hay que tener en cuenta que en la mayoría de los juicios laborales y de familia, en los que verdaderamente deben continuar las relaciones personales, los jueces animan a los abogados y a las partes a negociar para llegar a un acuerdo, porque son conscientes de que es mejor buscar la solución consensuada. Por lo que podríamos preguntarnos, ¿por qué no se toman más en cuenta estos tipos de procesos? Ahora parece que los jueces van a derivar todos los casos posibles a mediación, por lo que, si se llevan a cabo o no estos procedimientos va a depender de las partes y sus abogados, los cuales indudablemente les influyen.

Quizás la regulación legal de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y de la mediación en particular, no han sido ni son en la actualidad los más adecuados, pero ante ello, ¿quién tiene la culpa? ¿el legislador y los agentes sociales?, ¿que no realizan la presión necesaria.? RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, decía que los responsables de la negociación colectiva eran los agentes sociales más que los Estados<sup>4</sup>, lo que puede asimilarse a este caso; ya que como FERNÁNDEZ ENTRALGO dijo en un coloquio, el legislador no es solo el que hace las leyes, sino que está influenciado por los grupos de presión. Evidentemente, como también decía el inteligente jurista, las condiciones de trabajo cuando hay mucho paro, las crea el empleador; por lo que, como vemos, hay corrientes de influencia y presión que nos deben llevar a convencernos de que la sociedad no debe mantenerse al margen; que hay que crear presión; que debemos influir porque las cosas se hagan de manera racional, inteligente, equilibrada y que resulte beneficiosa para

---

<sup>4</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (1998) "El nuevo papel de la negociación colectiva de empresas en Europa", Relaciones Laborales, Sección Crónica Internacional y Comunitaria, ed. La Ley, pág. 17.



la mayoría de la población, respetando siempre los derechos de los más necesitados, que en muchas ocasiones no pueden alzar su voz.

Por todo lo anteriormente dicho, es importante que exploremos nuevas vías de solucionar los conflictos que sean más beneficiosas para la generalidad de personas, y además tenemos que entender que es mejor dialogar que monologar y que nadie sabe mejor la solución a su problema que aquellas personas que están sufriendo por su causa. Por lo que atrevámonos a saber, como lleva por lema nuestra Universidad y, con este estudio, puede que hallemos conclusiones que nos ayuden a conseguir un mundo mejor.

## **CAPÍTULO I. ANTECEDENTES NORMATIVOS DE LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

**SUMARIO:** 1.- Evolución histórica de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; 1.1.- El derecho histórico y la regulación del arbitraje; 2.- Los medios extrajudiciales en el siglo XIX; 2.1.- La Constitución de Cádiz de 1812; 2.2.- Los Códigos penales y civiles del siglo XIX.; 3.- Siglo XX: Desarrollo de la normativa laboral; 3.1.- La legislación laboral en la crisis de 1917 a 1923; 3.2.- La Dictadura de Primo de Rivera (1923-1930); 3.3.- La segunda República y los Jurados Mixtos; 3.4.- Bienio Radical Cedista; 3.5.- Triunfo del Frente Popular y Guerra Civil (1936 a 1939); 3.6.- Régimen Franquista (1939 – 1975); Primer período (1939- 1942); Segundo período Franquista (1942- 1943); Tercer período Franquista (1943- 1959); Pactos colectivos clandestinos; Jurados de Empresa; La Ley de Arbitraje Privado de 1953; Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958; Decreto de 1962 y las Juntas Sindicales; 3.7.- Final del Régimen Franquista; La Ley de Convenios Colectivos de 19 de Diciembre de 1973; 4.- La transición y el Decreto 17/1977 de Relaciones de Laborales; Decreto Ley 17/1977 de 4 de Marzo sobre Relaciones de Trabajo; 5.- La Etapa Constitucional; Derecho al conflicto colectivo (artículos 28.2 y 37.2 CE); Principio de autonomía colectiva en la Constitución Española; Derecho a la tutela judicial efectiva: La compatibilidad con los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; 6.- El Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación; 7.- Situación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en la legislación ordinaria: desarrollo legislativo de los PASC hasta 1997; Título IV del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores de 1979; Estatuto de los Trabajadores de 1980; Ley de Procedimiento Laboral de 1990; Proyecto de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo de 1 de Junio de 1992: Reforma Legislativa Laboral de 1994; 8.- La solución autónoma de los conflictos colectivos en la concertación social; 8.1.- Acuerdo Básico Interconfederal de 1979; 8.2.- Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva de 1980; 8.3.- Acuerdo Interconfederal de 1983; 8.4.- El Acuerdo Económico y Social de 1984; 9.- Los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial de Conflictos; 9.1.- Los marcos autonómicos; 9.2.- Acuerdos Interprofesionales sobre Negociación Colectiva; 9.3.- Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva; 9.4.- I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva; 9.5.- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva; 9.6.- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. 10.- Impulso normativo de los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en el período 2010- 2011. 10.1.- Ley 35/2010 de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo. 10.2.- RDL 7/2011 DE 10 de junio de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva. 10.3.- La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. 11.- Reforma de 2012. 11.1.- La Ley 3/2012 de 6 de Julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral. 11.2 La reforma del artículo 41 y la flexibilidad: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. 11.3.- El descuelgue. 12.- Reforma Laboral 2021: RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado del trabajo.

## **1.- EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

El carácter social de los humanos ha dado como resultado desde el principio de los tiempos, que los conflictos sean constantes en la vida diaria, y por ello, se han tenido que idear mecanismos para poder resolverlos. A lo largo de la historia, la resolución de los conflictos se hacía a través de la justicia privada, usando la venganza personal; con el tiempo, los ancianos o sabios resolvían los conflictos y se hacía uso de la pena, utilizándola de manera proporcional a la gravedad del hecho; prueba de ello es la Biblia en el Éxodo. A lo largo de la historia, el primer medio de solución de conflictos que encontramos es, precisamente, el arbitraje; es decir, un tercero, que seleccionado por las partes tuviera las características de honradez, dignidad, honestidad y prudencia, y que pudiera dictar un laudo para que las partes cumplieran y resolvieran el conflicto. El arbitraje, como podemos ver, es anterior incluso a los Tribunales de Justicia<sup>5</sup>.

Es importante referirse a la denominación del conflicto; ya que se les suele denominar medios extrajudiciales de resolución de conflictos, medios autónomos o medios privados. Su denominación no es pacífica, aunque todas las formas tienen objeciones. La denominación más utilizada es la de medios extrajudiciales; aunque puede tener una connotación negativa, porque se refieren más a lo que no son que a lo que son; y además es parcial, ya que los únicos conflictos que pueden ser resueltos por medio de estos procedimientos y por la vía judicial, son los jurídicos. También son denominados medios autónomos de solución de conflictos, porque se refieren principalmente a la autonomía de la voluntad de las partes; pero esta denominación es lógica en la mediación y conciliación, pero no en el arbitraje, ya que el laudo es obligatorio para las partes; solamente cabría voluntad en el convenio arbitral, porque en el arbitraje obligatorio no hay voluntad. Por último, también son denominados medios privados de solución de conflictos, pero tampoco es muy acertada esta denominación, ya que en algunos procedimientos existe intervención pública<sup>6</sup>. Nosotros los llamaremos medios extrajudiciales de resolución de conflictos.

### **1.1.- El derecho histórico y la regulación del arbitraje**

En el Derecho histórico, la regulación del arbitraje no era uniforme. En el Breviario de Alarico, aunque de forma fragmentada, se reflejaban las características del arbitraje en el Derecho Romano Postclásico (484-507 d. C) y aunque en las distintas regulaciones no solía haber un término específico para denominar el arbitraje, en el Breviario de Alarico se hablaba de “arbitri iudicia” y de “iudicia privata”<sup>7</sup>. En la regulación del arbitraje predominaban las características jurídico- privadas sobre las jurisdiccionales, por eso, las partes no podían ejercitar su acción contra la parte que no quisiera someterse a la decisión del árbitro. Una excepción a este principio era “El arbitraje especial del Obispo” que gozaba de naturaleza judicial<sup>8</sup>. Desde

---

<sup>5</sup> Véase: ZAPPLÁ F (2010) “Universalismos histórico del arbitraje”, Universitas, número 121, pág. 196 a 198.

<sup>6</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) “El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales”, Actualidad Laboral, N.º. 19, Sección Estudios, tomo 2, ed. La Ley, pág. 1 y 2.

<sup>7</sup> Véase: MERCHÁN ALVAREZ, A (1981) *El arbitraje estudio histórico Jurídico*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones, pág. 37.

<sup>8</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981) ob., cit., pág. 38.

principios del cristianismo, los obispos realizaron una importante función judicial; en la primera carta del Apóstol Pablo a los Corintios, según indica parte de la doctrina, aparece una referencia a esta función<sup>9</sup>.

El Liber Iudiciorum, promulgado probablemente en el año 654 por el rey Recesvinto, es considerado como el fundamental cuerpo normativo de los visigodos. Derogó el Breviario de Alarico, que regulaba un sistema de arbitraje, en el que los árbitros tenían el nombre, los derechos y responsabilidades de los jueces y, además, su sentencia era ejecutiva, al igual que la de los jueces de los tribunales de justicia; lo que también se recogió en el Fuero Juzgo, que fue la traducción al romance del Liber Iudiciorum, que una fuente documental del 3 de marzo de 1241 indicó que se realizó en ese mismo año<sup>10</sup>.

El arbitraje societario tuvo su origen en el Derecho Romano y se configuraba como un medio de solución extrajudicial de conflicto alternativo a la vía judicial. Tenía eficacia jurídica directa, ya que establecía una cláusula penal adherida al compromiso, por si las partes no cumplían lo indicado por el árbitro. Si el árbitro no dictaba el laudo, el pretor interpondría su autoridad para que cumpliera su compromiso<sup>11</sup>.

Las fuentes del Derecho Local aluden a regulaciones muy heterogéneas y en muchas de ellas, como los de la familia Cuenca- Teruel, no se hacía alusión al arbitraje; y se piensa que con esta ausencia se rechazaba esta institución y se potenciaba la organización judicial municipal. Sin embargo, en el Fuero Viejo de Castilla, recopilación legislativa del derecho medieval de Castilla, cuya redacción más antigua data de 1248, existía una gran regulación del arbitraje; a diferencia del Fuero Real, que fue promulgado por Alfonso X el Sabio, para homogeneizar las leyes de su reino en 1255, en el que la regulación del arbitraje estaba diluida entre la regulación de los Tribunales de Justicia y sólo tenían capacidad para juzgar los alcaldes, independientemente de que fueran designados por el rey o por la avenencia de las partes<sup>12</sup>. En todos estos cuerpos hay una equiparación entre el árbitro y el juez.

En el Espéculo, que formaba parte de la obra jurídica de Alfonso X el Sabio y que se redactó en torno a 1255-1260, no había una regulación adecuada del arbitraje; era muy semejante a la del derecho local; sin embargo, en las Partidas, que también se redactó en Castilla bajo el reinado de Alfonso X el Sabio, entre 1221 y 1248 para conseguir la uniformidad jurídica en su reino, existía una gran regulación en la que se mezclaba el sistema tradicional con nuevas figuras jurídicas. En el Espéculo y las Partidas, junto a los jueces nombrados por el rey, existen otros que son elegidos por las partes<sup>13</sup>. En las

---

<sup>9</sup> Véase: MARTÍN GARCÍA, MM (2015) “El proceso judicial ante el obispo en el primer milenio del cristianismo. Aproximación al Estado de la cuestión sobre la Episcopalis Audientia”, *vergentis.ucam.edu*, pág. 1 a 8.

<sup>10</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), *ob.*, cit., pág. 20, 39 y 118.

<sup>11</sup> Véase: MERINO MERCHÁN, JF (2013) “Configuración del arbitraje intersocietario”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, N.º. 29, pág. 7 y 8.

<sup>12</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1988) “La Jurisdicción arbitral en la Constitución de Cádiz”, *Revista de Derecho Judicial*, N.º. 15, pág. 127-144.

<sup>13</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), *ob.*, cit., pág. 21, 22, 23 y 40.

Partidas, en la Ley III,4,25<sup>14</sup> se disponía que, para poder celebrarse un arbitraje, era necesario que las partes tuvieran la capacidad necesaria<sup>15</sup>. Además, la aceptación del cargo de árbitro también era voluntaria<sup>16</sup>. Tanto en el Espéculo como en las Partidas se regulaba la recusación del árbitro, aunque la referencia se hacía con un sentido muy restrictivo<sup>17</sup>.

En las leyes procesales de la primera codificación, se establecieron diferencias entre el árbitro de derecho y el amigable componedor,<sup>18</sup> asimilándose el árbitro con el juez y, sin embargo, no se podía recusar al amigable componedor según la Ley Procesal Mercantil<sup>19</sup> y sólo en el caso de tener interés en el caso o enemistad manifiesta, se podía recusar según la Ley Procesal Civil<sup>20</sup>.

En el Breviario de Alarico, en el Liber Iudiciorum y en El Fuero Viejo de Castilla no se regulaban las controversias que podían ser objeto del arbitraje<sup>21</sup>. El Breviario de Alarico (506 d.C.) y el Liber Iudiciorum (564 d.C.), muy influenciados por el Derecho Romano, aunque eran de época visigoda, consideraron al arbitraje como figura jurídico-privada con fuerza ejecutiva y con efecto de cosa jugada. En la mayoría de los Fueros municipales, el arbitraje sólo podía llevarse a cabo cuando la cuantía del pleito estaba por debajo de una determinada cantidad; por ejemplo, un maravedí en Plasencia, cinco en Salamanca, etc.<sup>22</sup>. En las Partidas, se puede someter a arbitraje todas las controversias jurídicas, a excepción de aquellas que la ley expresamente prohibiera<sup>23</sup>. En la Tercera Partida, en su título 1 se

---

<sup>14</sup> Véase: Las Partidas, la Ley III,4,25 se dispone que: “metiendo las partes sus pleitos en manos de avenidores pueden ir adelante por ellos, si fuesen de aquellas personas que por sí pueden estar en juicio delante del juzgador ordinario; más si fuesen de las otras, a quien es defendido, non lo pueden facer”;

<sup>15</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), ob., cit., pág. 53.

<sup>16</sup> Véase: Partidas III, 4, 29: “De su grado y sin ninguna premia, reciben en su mano los jueces de avenencia, los pleitos, e las contiendas de los ones, para librarlas. E bien asii como es en poder dellos, quando los escogen, de no tomar este oficio, si non quisieren; e otrosi después que lo ovieren recibido, son tenudos de librarlos, maguer non quieran...”

<sup>17</sup> Véase: Partidas, III 4, 31: “Por qué razones pueden vedar a los jueces de avenencia, que non se entremetan de los pleitos que les metieren en mano, maguer ellos los quisieren librar. Enemistad, es cosa de que deven todos recelar. E por ende, quando alguno de los avenidores se descubriese por enemigo de alguna de las partes, después que el pleito fuese metido en su mano...Eso mismo dezimos, que debe facer la parte que oviere sospecha de los avenidores, por precio o por don que dize que la otra parte les ha dado o prometido...”

<sup>18</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981) ob., cit., pág. 114.

<sup>19</sup> Véase: LENCC 1830, artículo 301: “Los amigables componedores no pueden ser recusados”

<sup>20</sup> Véase: LEC 1855, artículo 834: “Los amigables componedores no pueden ser recusados sino por causa que haya sobrevenido después del compromiso, o que se ignorara al conocerlo. Se declaran causas legales para la recusación de los amigables componedores sólo las siguientes: 1) Tener interés en el asunto que era objeto de juicio. 2) Enemistad manifiesta”.

<sup>21</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), ob., cit., pág. 127.

<sup>22</sup> Véase: Fuero de Plasencia, 714:” ... Alcaldes de conveniencia iudguen fasta I. Mr. Et ellos entreguen, et de I. mr. Arriba non vala su iuyzio...”. Fuero de Salamanca, 129 (Fuero de Ledesma, 75): “Todo ooyzio que iulgaren dos omnes bonos, asta V moravedis o su valia, assi preste como si lo iulgasen alcaldes.”

<sup>23</sup> Véase: Partidas III, 4, 24:” En mano de avenidores puede ser metido todo pleito, para deliberarlo, sobre qual cosa quier que sea. Fuera ende...”

enaltecía la labor de la justicia<sup>24</sup>, ya que se le atribuía una importante labor social y no estrictamente jurídica<sup>25</sup>.

En el principio de la Edad Moderna, los jueces no podían ser árbitros ni “arbitradores”<sup>26</sup>, este principio se veía claramente en el Capítulo 24 de las Ordenanzas de Medina del Campo de 1489, así como en el capítulo 9 de una Pragmática dictada en Sevilla el 9 de junio de 1500 por los Reyes Católicos; sin embargo, a pesar de la prohibición, los jueces seguían practicando el arbitraje y se reiteraba la prohibición en una Real Cédula, donde ni siquiera se admitía el arbitraje de equidad colegiado, que antes sí se admitía<sup>27</sup>. En las Partidas, se disponía que el Juez ordinario no podía ser árbitro de derecho en el pleito del que estuviera conociendo como juez, pero sí podía ser arbitrador, y, además, podía ser árbitro de cualquier otro pleito que no cayera bajo su jurisdicción<sup>28</sup>.

Hablar de crisis de la vía judicial para la resolución de conflictos, hace que nos remitamos al siglo XVI. El Estado regulaba el arbitraje, para el que era necesario que las partes tuvieran capacidad suficiente<sup>29</sup>. En la mayoría de los cuerpos normativos se otorgaba capacidad a la mujer, a excepción de la Leyes de Toro de 1505, donde tenía limitada la capacidad para comprometerse, pues necesitaba la autorización del marido para celebrar contrato o quasi contrato, o presentarse a juicio; lo que tenía sus antecedentes en el Fuero Viejo de Castilla y en el Fuero Real. No se limitaba esa capacidad en el Liber Iudiciorum ni en las Partidas<sup>30</sup>. En las Cortes Castellano Leonesas en 1532 ya se reclamaba al Estado una solución debido a la saturación de los Tribunales y la excesiva duración de los pleitos. En los siglos XVI, XVII y XVIII, en el Reino de Castilla León, ya se hacía alusión a la excesiva acción judicial, haciendo imposible la celeridad en los pleitos y se hablaba del gran desembolso económico de los mismos, al que aludía Bretón de Simancas. El Estado buscó soluciones para que hubiera menos pleitos y reducir así causas pendientes, incrementándose el depósito que se exigía a los apelantes y acudiéndose al arbitraje; lo que se plasmó claramente en los estatutos del Consulado de Burgos. Las Cortes acudieron a conciliadores en cada ciudad para solucionar las controversias<sup>31</sup>. Por tanto, como podemos ver, desde hace años se criticaba la lentitud y la carestía de la justicia; así como

---

<sup>24</sup> Véase: VASCO GÓMEZ, A. (2021) Breve historia del arbitraje, [www.vascogomez.com](http://www.vascogomez.com).

<sup>25</sup> Véase: Título 1 de la Partida Tercera: “Justicia es una de las cosas por las que mejor y más enderezadamente se mantiene el mundo; y es así como fuente de donde manan todos los derechos; y no tan solamente se encuentra la justicia en los pleitos que hay entre los demandadores y los demandados en juicio, más aún entre todas las otras cosas que ocurren entre los hombres, bien que se hagan por obra o se digan por palabra”.

El arbitrador es un juez que falla atendiendo a su prudencia y equidad y no está obligado a poner en marcha ningún procedimiento, ni a tener en cuenta en su fallo, ningún aspecto diferente a los que se hayan establecido en el acto constitutivo del compromiso por las partes. El arbitrador no es obligatorio que sea letrado, puede ser cualquier persona justa al que las partes confíen la resolución de su controversia.

<sup>27</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), ob., cit., pág. 95.

<sup>28</sup> Véase: Partidas III, 4, 24: “Otrosi dezimos, que si alguna cosa fuera demandada en juizio delante del jutgador ordinario, que si las partes quisieren meter el pleito della en mano de aquel juez, que lo libre por derecho segundd avenidor; que lo non pueden fazer. Pero si aquel pleito lo quisiesen meter en poder dél, en tal manera que lo librasse por avenencia de las partes, o en otra guissa qual el tovier por bien, assi como amigo comunal; estonce dezimos, que lo podria recibir el juez ordinario, maguer fuesse primero demandado antél en juyzio; e valdria todo lo que el dixere, o mandare en razon de aquel pleito. Mas si por aventura las partes lo quisiessen meter en mano de otri, puedenlo fazer en qual manera quier, maguer sobre aquella casa fuesse movido pleito en juyzio “. Esta disposición la reproduce literalmente el Maestro Jacobo en su *Dotrinal*, I, 4, 2.

<sup>29</sup> No tenían capacidad de obrar los menores, locos, furiosos, mentecatos y pródigos.

<sup>30</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981) ob., cit., pág. 54 y 55.

<sup>31</sup> Véase: PEDRAZ PENALVA, F (1995) *Arbitraje, Mediación, Conciliación*, ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid, pág. 18 a 20.

se advertía la necesidad de acudir a medios de resolución de conflictos alternativos a la vía judicial.

En cuanto a la constitución del arbitraje, en el *Liber Iudiciorum*<sup>32</sup> era necesario un acto, *pactio electionis*, ante tres testigos, que necesitaba ser escrito con la firma de dos testigos; sin embargo, en el *Fuero Juzgo*<sup>33</sup> el acto era oral, no necesitaba ir por escrito y se reducía el número de testigos, aunque era necesario que fueran hombres buenos. Esta convención oral ante testigos que recogió en el *Fuero Juzgo*, era el procedimiento que regulaba el derecho local y aunque había muy poca regulación de estos extremos, podemos tomar como referencia el *Fuero de Sepúlveda*<sup>34</sup> y el *Fuero de Zamora*<sup>35</sup>. En el *Fuero Viejo de Castilla*, se establecía que una vez que se había sometido la controversia ante los *avenidores*, el documento que se había hecho por escrito y firmado por testigos, sólo se podía revocar ante determinadas causas. En el *Espéculo* no se recogió la necesidad de que se plasmara el documento por escrito. En las *Partidas*, se exigió la necesidad de que el arbitraje se estableciera por escrito<sup>36</sup> (*Partidas III, 4, 23*) y de la lectura del texto normativo se pudo extraer que debía elevarse a escritura pública o privada. La *Ley de Enjuiciamiento sobre causas de comercio de 1830* estableció que el arbitraje de comercio debía regularse en escritura pública con conformidad, convenio ante los *avenidores* o documento privado por escrito y firmado<sup>37</sup>. La *Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855* estableció que la constitución del arbitraje debía hacerse formalmente en escritura pública, tanto en el caso de arbitraje de derecho, como de equidad, siendo nulo si no tenía este requisito formal<sup>38</sup>.

En cuanto al procedimiento, El *Breviario de Alarico* sólo indicaba que no se podía celebrar arbitraje en domingo; sin embargo, El *Liber Iudiciorum*, El *Fuero Juzgo* y algunos fueros municipales otorgaban algunas competencias procedimentales a los jueces elegidos por las partes. Las *Partidas* establecían dos procedimientos diferentes, uno para los árbitros y otro para los arbitradores. El procedimiento de los árbitros era muy parecido al de los jueces ordinarios, sin embargo, los arbitradores tenían más libertad en el procedimiento, siempre que actuasen con buena fe y sin engaño. También regulaban las *Partidas* un tercer procedimiento mixto que lo ejercitaban los jueces *avenidores* con la doble facultad de árbitros y arbitradores. La *Ley Procesal Mercantil de 1830* y la *Ley*

---

<sup>32</sup> Véase: *Liber Iudiciorum II, 1, 15*: “Dirime causas nulli licebit, nisi aut a principibus potestate concessa, aut consensu partium electo iudicem trium testium fuerit electionis pactio signis vel suscriptionibus roborata”.

<sup>33</sup> Véase: *Fuero Juzgo, II, 1, 13*: “Ninguno non debe iudgar el pleito, si non quien es mandado del príncipe, o quien es escogido por iuez de voluntad de las partes con testimonios de dos omnes buenos...”.

<sup>34</sup> Véase: *Fuero de Sepúlveda, 195*: “...et si el uno al otro lo negaren, que non fue *avenido* en tomar aquel *iuzio* de aquellos *alcaldes* que fizieron, *pruegelo* con tres *vecinos* que fue *avenido* en tomar el *iuzio* de aquellos *omnes bonos* que fueron *alcaldes* e *vala* el *iuzio*”.

<sup>35</sup> Véase: *Fuero de Zamora, 72*: “... E se dixier: “firmatelo e con fulan que es *iuyz* entre mí e ti”, tras esto non sea estable se non de tre *omnes bono* arriba”.

<sup>36</sup> Véase: *Partidas III, 4, 23*: “... E de todas estas cosas que las partes pusieren entre sí, quando el pleito meten en mano de *avenidores*, debe ende ser fecha carta por mano de *Escribano Público*, o otra que sea sellada de sus sellos, porque non pueda y nacer después ninguna dubda”.

<sup>37</sup> Véase: *LENCC 1830 artic 256*: “Puede convenirese y celebrase el compromiso: En escritura Pública. Por escrito presentado de conformidad en los autos, si hubiere ya pleito comenzado. Por convenio entre jueces *avenidores*. Por contrato privado entre las partes, que conste por escrito y se firme por estas”.

<sup>38</sup> Véase: *LEC 1855, artic 773*: “El compromiso (árbitros) ha de formalizarse necesariamente en escritura pública y será nulo en cualquier otra forma que contrajere. El artic 821: “El compromiso (*amigables componedores*) se ha de formalizar en escritura pública, bajo pena de nulidad si de otro modo se contrajere”

Procesal Civil de 1855 también establecieron un procedimiento para los árbitros y otro para los arbitradores<sup>39</sup>.

## **2.-LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES EN EL SIGLO XIX**

### **2.1.- La Constitución de Cádiz de 1812**

En la Constitución de Cádiz de 1812, se consideraba al arbitraje como un derecho fundamental, elevándolo a rango constitucional<sup>40</sup>. La Constitución de Cádiz de 1812, en su artículo 280 indicó que “No se podrá privar a ningún español del derecho de terminar sus diferencias por medio de jueces y árbitros, elegidos por las partes” y el artículo 281 establecía que “La sentencia que dieren los árbitros, se ejecutará, si las partes al hacer el compromiso no se hubieren reservado el derecho a apelar”. Sin embargo, ni en actas de la Comisión de Constitución, ni en el Diario de Sesiones de las Cortes, había alusión a qué aspectos formales tuvieron en cuenta para redactar estos artículos; lo que hace pensar que se adoptaron estos artículos acogidos de las Constituciones Francesas del 93 y del 95, al haber una gran tradición de la figura arbitral en el Derecho Histórico Español. Este derecho constitucional no se ha vuelto a proclamar por ninguna otra Constitución, a pesar de la larga tradición desde época hispanorromana<sup>41</sup>.

En la Constitución de Cádiz de 1812, se regularon las características del arbitraje, así como se estipuló su naturaleza jurídica. El arbitraje se utilizó para causas civiles y no penales, a excepción de las injurias o calumnias; los delitos que llevaran aparejadas sanciones pecuniarias, aunque fueran penales, también podían ser sometidos a arbitraje. El arbitraje que en la Constitución se establecía, tenía una naturaleza judicialista y claramente restrictiva sobre la posibilidad de apelación<sup>42</sup>.

### **2.2.- Los Códigos penales y civiles del siglo XIX**

El Código de Comercio de 1829 consideró necesario el arbitraje en materia mercantil y la Ley de Enjuiciamiento sobre Negocios y Causas de Comercio de 1830, también reguló el arbitraje.

El Código Penal de 1822 tipificaba el fenómeno asociativo y prohibía las asociaciones profesionales, así como cualquier medio de presión. El Código Penal de 1848, en su artículo 461, intentaba neutralizar los conflictos laborales, ya que estaba prohibido alterar el precio del trabajo de forma abusiva o regular sus condiciones. Todo esto nos hace

---

<sup>39</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981) ob., cit., pág. 175, 176 y 182.

<sup>40</sup> Véase de nuevo: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), ob., cit., pág. 23.

<sup>41</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1981), ibidem, pág. 23.

<sup>42</sup> Véase: MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1988) ibidem, pág. 127 a 144.



pensar, que no se utilizaban los medios de resolución de conflictos y la Administración intentaba acabar con cualquier tipo de conflicto laboral; sin embargo, la Administración cambió su posición pronto, porque al no poder contener las fuerzas sociales, empezaron a crearse comisiones mixtas para contener los problemas de orden público, utilizándose por lo tanto los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Las comisiones las formaban obreros y patronos y las presidían los alcaldes, evitándose la represión de concebir el conflicto como ilícito y se empezaron a buscar vías de solución a los conflictos<sup>43</sup>.

En la Circular del Gobernador Civil de Barcelona de 25 de marzo de 1855 se crearon varias comisiones para resolver conflictos relacionados con el pago de la mano de obra. Muestras coyunturales de resolución extrajudicial de conflictos eran los laudos dictados por gobernadores o jefes Políticos de Barcelona de mediados del siglo XIX, en los que por medio de comisiones de conciliación se resolvieron conflictos laborales producidos en fábricas textiles<sup>44</sup>.

### **3.- SIGLO XX: DESARROLLO DE LA NORMATIVA LABORAL**

La Ley de 19 de mayo de 1908 creó los Tribunales Industriales, que se consideran el origen de los procedimientos de solución de conflictos laborales, y reguló por primera vez la conciliación en este tipo de discrepancias. A partir de entonces, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos han sido un recurso muy presente en el Ordenamiento Jurídico Laboral que, aunque con sus problemas técnicos, se han utilizado en todas las épocas, incluso en algunas más restrictivas como la época franquista<sup>45</sup>. SANTOR SALCEDO, considera que a diferencia de otros países europeos donde se desarrollaron más asiduamente medios extrajudiciales de resolución de conflictos, España se ha caracterizado por utilizarlos solamente de manera coyuntural, aunque sí se crearon instituciones de naturaleza paritaria como los consejos de conciliación y arbitraje industrial, los comités paritarios de la organización corporativa y los jurados mixtos de la Segunda República<sup>46</sup>.

El primer texto legal corporativo que introdujo el sistema autónomo fue la Ley de Conciliación y Arbitraje de 19 de mayo de 1908. Con esta ley, el legislador les otorgó seguridad jurídica y dejó a un lado los procedimientos de resolución de conflictos improvisados. La Ley de 1908 creó los Consejos de Conciliación, que se integraban de forma tripartita por tres representantes de obreros y tres representantes de patronos junto

---

<sup>43</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) “Tesis: La Solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos”, Granada, pág. 33 a 36.

<sup>44</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2008) *ibidem*, pág. 33 a 36.

<sup>45</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) “La desjudicialización de las relaciones: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?”, Relaciones Laborales, N°21/22, Sección Doctrina, Tomo 2, ed. La Ley, pág. 4 y 5.

<sup>46</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico*, ed. la ley, Zaragoza, pág. 68, 69 y 70.

al presidente de la Junta Local de Reformas Sindicales, que representaba a la Administración Pública. Esta ley, pasó a considerar el conflicto como fenómeno social regulado por la legislación. Admitía la huelga en determinados casos, despenalizándola, aunque el artículo 556 del Código Penal, que tipificaba la huelga como delito, estuvo en vigor hasta que se derogó por la Ley de Huelgas y Coligaciones de 27 de abril de 1909<sup>47</sup>.

La Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje establecía la voluntariedad en la conciliación o el arbitraje; aunque obligaba a las partes, en su artículo 1, a informar a la Junta Local de Reformas Sociales de la convocatoria de huelga o paro patronal en las veinticuatro horas siguientes. Recibida la información, el presidente de la Junta debía dar traslado a la otra parte, para averiguar si aceptaba o no la conciliación. Si se aceptaba la conciliación, se instituía el Consejo de Conciliación y se intentaba la avenencia de las partes y el acuerdo se plasmaba en documento público. Los Consejos de Conciliación y Arbitraje no fueron eficaces; ya que en seis años de vida funcionando, sólo resolvieron veintidós de los novecientos ochenta y seis conflictos a los que se sometieron. Fueron ineficaces porque era difícil constituir consejos y porque necesitaban “cuerpo de jurados”, que solamente estaban constituidos en algunos partidos judiciales. Además, para que funcionasen, necesitaban una mentalidad colectiva y una autodisciplina que no estaba presente en el sistema de relaciones laborales español; porque en España, los sindicatos eran muy frágiles y prevalecía el principio de autoridad, por el que se regía la parte empresarial, lo cual dio lugar a dos posturas antagónicas que impidieron las vías de compromiso y coexistencia propiciadas por los poderes públicos<sup>48</sup>.

Con la Ley de Huelgas y Coaliciones de 1909 se exteriorizaba el conflicto colectivo derogándose el artículo 556 del Código Penal, despenalizándose, en determinados supuestos, la huelga y el cierre patronal. La Ley aceptaba la declaración de huelga, pero el empresario podía despedir al trabajador por abandonar el puesto de trabajo; ya que se apoyaba en un incumplimiento de contrato. No obstante, preveía medidas de protección para aquellos trabajadores que no querían secundar la huelga, incluso con carácter penal, ya que la Ley respetaba la libertad individual<sup>49</sup>.

Cuando la huelga afectaba a empresas concesionarias de servicios públicos, se acudía a otro procedimiento para resolver el conflicto, teniendo los trabajadores, si se rompía el proceso negociador, que comunicarlo al Gobierno, para que intentase resolver el conflicto y, a falta del acuerdo, propusiera arbitraje; o si tampoco se resolvía, adoptase directamente la resolución del conflicto. Se instauraba por lo tanto un sistema de arbitraje obligatorio. Tampoco se podía convocar la huelga durante la negociación. La Ley de 1909 no aportaba mucho a la utilización de los medios extrajudiciales de resolución de conflicto, aunque debemos reconocer que acogía estos principios y aportaba seguridad jurídica<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 37 a 40.

<sup>48</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 70, 71 y 72.

<sup>49</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 41, 42 y 43.

<sup>50</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI, (2008) ibidem, pág. 41, 42 y 43.

### **3.1.- La Legislación laboral en la crisis de 1917 a 1923.**

Desde 1917 hasta 1923, momento en el que sucedió el Golpe de Estado de Primo de Rivera, se originaron distintas circunstancias políticas, económicas y sociales que dieron lugar a un nuevo modelo normativo más moderno. A pesar de la inestabilidad política, en esta época se promovieron reformas que beneficiaban a los trabajadores, naciendo en este momento un Derecho del Trabajo, que más que estar inspirado por la justicia, surgía como una respuesta para buscar la paz social ante una clase obrera muy exacerbada<sup>51</sup>.

En 1919 se recuperaron las comisiones o jurados paritarios, con el objetivo de institucionalizar organismos de negociación y composición en las relaciones industriales, naciendo primero las Comisiones Mixtas de Barcelona, extendiéndose después al resto del país los comités paritarios, con funciones de conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales<sup>52</sup>. La crisis económica y social por la que atravesaba el país supuso una gran presión, lo cual dio lugar a un gran esfuerzo legislativo influido por el avance del movimiento obrero. El Real Decreto de 15 de marzo de 1919 estableció la creación de Consejos Paritarios con la intención de resolver conflictos entre trabajadores y empresarios y proponérselos al Gobierno. El Real Decreto de 30 de abril de 1919 establecía la creación de Juntas Reguladoras, que con carácter paritario tenían una función conciliadora y versaban sobre las condiciones de trabajo y la remuneración del trabajo justo. En este sentido, hubo más normas que aludían a la conciliación, estableciendo comisiones paritarias formadas por representantes de trabajadores y empresarios, como el Real Decreto de 4 de abril de 1920 y el Decreto de 5 de octubre de 1922<sup>53</sup>. En el Decreto de 5 de octubre de 1922 se establecía la posibilidad de crear Comisiones Paritarias para poner término a las huelgas y que interviniesen en la ejecución de los convenios adoptados y en la interpretación de las cláusulas que contenían. De nuevo, esta norma abandonaba el espíritu intervencionista de la Administración Pública; dando posibilidad de dirimir a las partes<sup>54</sup>.

### **3.2.- Dictadura de Primo de Rivera (1923- 1930)**

El golpe de Estado de Primo de Rivera el 13 de septiembre de 1923, se justificó con la necesidad de acabar con los desórdenes que se sucedían en el país en ese momento. El movimiento obrero estaba desunido y el sistema económico estaba empezando a reactivarse, lo que favoreció el apoyo a este nuevo modelo de gobierno, a pesar de su falta de legitimación democrática. La dictadura buscó justificar el cambio, bajo unos ideales

---

<sup>51</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, ed. Cívitas, Madrid, pág. 84 a 88.

<sup>52</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 72 y 73.

<sup>53</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 109 a 115.

<sup>54</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 72 y 73.

políticos y sociales basados en la espiritualidad y la defensa del orden público, a pesar de que en los seis años que duró no hubo una transformación social del Estado, aunque consiguió reactivar la economía y restablecer el orden público. Bajo la Dictadura de Primo de Rivera se presentó el ideal del buen trabajador, mezclándose en este período factores de cambio junto a factores continuistas. Durante la Dictadura hubo un intenso interés por hacer reformas administrativas laborales; podemos destacar El Código del Trabajo de 1926, y la Organización Corporativa Nacional de 1926<sup>55</sup>.

La Ley 26 de noviembre de 1926, implantó la Organización Corporativa Nacional, que sustituyó la voluntad de autotutela colectiva por el corporativismo del Estado, bajo los ideales fascistas de orden, autoridad y jerarquía; erigiéndose el Estado en árbitro de las relaciones laborales para fortalecer el sistema capitalista. La Dictadura de Primo de Rivera supuso el control administrativo del conflicto colectivo a través de la existencia de los comités paritarios de la Organización Corporativa Nacional, que conocían de los conflictos colectivos de trabajo e incluso conflictos individuales. Para alcanzar la solución de los conflictos se necesitaba la mayoría de los votos de los miembros del comité (formado por una misma cantidad de empresarios y obreros) y si había empate, el presidente decidía con su voto (el presidente y vicepresidente eran colocados por el Estado). Posteriormente, para que se hiciese efectivo el acuerdo, necesitaba ser aprobado por el delegado de Trabajo. El comité tenía la función de resolver los conflictos y prevenirlos, lo cual mermaba mucho la autonomía colectiva. La negociación colectiva conservaba solamente su fuerza normativa, cuando tenía el respaldo de los comités paritarios. La conciliación, mediación y arbitraje podían ser utilizados como medios extrajudiciales de resolución de conflictos por los comités si las partes lo solicitaban<sup>56</sup>.

Hubo recortes en esta época de los derechos laborales de los trabajadores, siendo nuevamente regulados por el Código Penal determinadas manifestaciones de la conflictividad laboral<sup>57</sup>. En el Código Penal de 1928 se tipificó como delito la huelga política o revolucionaria (artículo 290), así como la huelga que afectase a los servicios públicos, poniendo en riesgo el interés general de la población (artículo 289)<sup>58</sup>. Por otro lado, se tipificaba cualquier actitud o actividad conflictiva que afectase a la libertad de industria, comercio o trabajo mediante medidas de presión violentas<sup>59</sup>; lo que puso de

---

<sup>55</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1980) *Ideología y Lenguaje en las leyes laborales de España: La Dictadura de Primo de Rivera* (Discurso leído en la solemne apertura del curso académico), ed. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia, pág. 7 al 13.

<sup>56</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006), ob., cit., pág. 73 y 74.

<sup>57</sup> Véase: Algunas normas relacionadas con los conflictos laborales se regulaban en el Código Penal de la Dictadura, aprobado por Real Decreto- Ley de 8 de septiembre de 1928, el cual derogó el Código de 1870.

<sup>58</sup> Véase: Artículo 289 CP: "Son reos de sedición los que se alzaren pública, colectiva y tumultuariamente para conseguir por la fuerza o fuera de las vías legales cualquiera de los objetivos siguientes..."

Artículo 290 CP: Consideraba incurso en delito de sedición las "coligaciones de patronos que tengan por objeto paralizar el trabajo, y las huelgas de obreros, cuando unas y otras, por su extensión y finalidad, no puedan ser calificadas de paros o huelgas encaminados a obtener ventajas puramente económicas en la industria o en el trabajo respectivos, sino que tiendan a combatir los Poderes Públicos o a realizar cualesquiera clase de actos comprendidos en los delitos de rebelión o en el artículo anterior".

<sup>59</sup> Véase: Artículo 737 CP: Consideraba reos del delito de "maquinación para alterar el precio de las cosas" a "los que, con violencia o amenaza, atentasen contra la libertad de comercio, de la industria o del trabajo..."

manifiesto la actitud intervencionista del Estado. Se admitía el conflicto colectivo de una forma poco real, como una formalidad, porque los trabajadores podían manifestar sus problemas con los patronos, pero el procedimiento era intervencionista y era el Estado, el que daba la solución al conflicto<sup>60</sup>.

La Dictadura intentó realizar una importante reforma sobre los derechos sociales básicos, pero esta normativa no vio la luz, ya que no fue bien acogida por los distintos sectores del país<sup>61</sup>.

### **3.3.- La segunda República y los jurados mixtos**

El resultado electoral del 12 de abril de 1931 puso fin a la Dictadura de Primo de Rivera. En el Decreto de 15 de abril de 1931 se concedió amnistía a todos los delitos políticos, sociales y de imprenta; sin embargo, seguían en vigor treinta y dos decretos relativos al derecho laboral que nacieron en la dictadura, para evitar vacíos normativos<sup>62</sup>.

Los Jurados Mixtos fueron creados por el Decreto de 7 de mayo de 1931 por el Ministerio de Trabajo y Previsión y actuaban en cada provincia al amparo de la Ley de 27 de noviembre de 1931 (en adelante LJM)<sup>63</sup>. La Organización Corporativa Nacional se sustituyó por los Jurados Mixtos profesionales, que estaban integrados por seis vocales patronos, seis vocales obreros y un presidente, con conocimientos de derecho, nombrado por el Ministerio. Este jurado estaba encargado de arbitrar las condiciones de contratación y vigilar el cumplimiento de la normativa<sup>64</sup>.

Durante este período, se introdujeron novedades en la legislación laboral, tanto en la vía judicial como en los medios extrajudiciales. Se instauró en la vía judicial la posibilidad de recurrir en casación, así como se establecieron modificaciones a los procedimientos procesales. En cuanto a los medios extrajudiciales, la Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931, sustituyó a los Comités Paritarios, sin haber ruptura total con el funcionamiento anterior, aunque políticamente la situación fuera absolutamente diferente. Convivían tres tipos de Jurados Mixtos; uno para el trabajo industrial, otro para la propiedad rústica, y otro para la producción y las industrias agrarias; teniendo todos los jurados competencias jurisdiccionales en sus respectivas materias<sup>65</sup>.

---

ocasionando la suspensión o interrupción de una obra o servicio, con el fin de conseguir rebaja o aumento de salarios”.

<sup>60</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) MI, ob., cit., pág. 44, 45, 46 y 47.

<sup>61</sup> VÉASE: MONTOYA MELGAR, A, (1980) ob., cit., pág. 56.

<sup>62</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 206.

<sup>63</sup> Véase: Gaceta de Madrid N.º 232 de 28 de noviembre de 1931 artículo 2 de la Ley de 27 de noviembre de 1931.

<sup>64</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 74.

<sup>65</sup> Véase: MARÍN MARÍN, J (2015) *Orígenes de las Magistraturas de Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Universidad de Murcia, pág. 115 y 116.

La República dio un giro al tratamiento normativo de los conflictos de trabajo, aunque no fue tan impactante como se esperaba y además se arbitraron los mecanismos para que fuera viable la solución autónoma del conflicto. El conflicto en la Segunda República se consideró ilegal en muchos casos, ya que tenía que formalizarse y someterse a distintos intentos de solución marcados por un tinte intervencionista del Estado; pero a pesar de todo, existía la autotutela colectiva, ya que se buscaba el acuerdo de las partes para resolver el conflicto. Aunque el Código Penal de 1932 no tipificaba la huelga, el Estado no admitía todo tipo de huelga, estando prohibidas la huelga política o ajena a las condiciones de trabajo por la Ley de Defensa de la República; ya que se consideraba contraria al orden público en base a la Ley de Orden Público de 28 de junio de 1933. Aunque con limitaciones, la huelga económica laboral se consideraba derecho de los trabajadores, por lo que el artículo 91 de la Ley de Contrato de Trabajo, no consideraba la huelga como motivo de extinción de contrato, a excepción de que se incluyera la cláusula de paz. En esta etapa se aceptó el conflicto colectivo, pero no se llegaron a llenar las expectativas que correspondían a una etapa democrática y liberal como la que se vivió<sup>66</sup>.

El régimen republicano mantuvo la estructura paritaria, pero el jurado mixto no formaba parte del sistema corporativista; aunque en la práctica eran muy parecidos, ya que el jurado era también entidad pública con funciones análogas a los Comités Paritarios. El procedimiento para solucionar conflictos era ciertamente intervencionista y tenía un carácter imperativo; el no someterse al Jurado Mixto estaba penado. En veinticuatro horas comparecían las partes y se estudiaba el caso. Primero se acudía a la conciliación y si no había resolución del conflicto se acudía al arbitraje voluntario; y si tampoco se resolvía el conflicto, el Ministerio de Trabajo emitía un dictamen, el cual se publicaba, para que la opinión pública influyera en la resolución del problema<sup>67</sup>.

Tenían competencias en conflictos colectivos e individuales y los Jurados Mixtos de trabajo industrial y rural, como instituciones de derecho público, tenían la posibilidad de ejercer funciones de conciliación y arbitraje para regular las condiciones de los profesionales (artículo 2 de LJM), otorgándoles competencias normativas, inspectoras, burocráticas, asesoras, y jurisdiccionales en conflictos colectivos y algunos conflictos individuales<sup>68</sup>.

El acto de conciliación era obligatorio para los patronos que establecieran paro y para los trabajadores que prepararan una huelga. Los delegados sindicales podían negociar y firmar el convenio colectivo acudiendo a los Jurados Mixtos. Si la conciliación no prosperaba, el jurado podía proponer arbitraje voluntario que terminaría con laudo sobre los aspectos sometidos a arbitraje; pero si las partes no lo aceptaban, el jurado emitiría el dictamen, que el ministro podría hacer público y la sociedad podría manifestarse al respecto. La mediación del ministerio, realizada por funcionarios, no tuvo mejor resultado. La ejecución de acuerdos de conciliación y laudos recaía en la jurisdicción

---

<sup>66</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2007), ob., cit., pág. 51 a 55.

<sup>67</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI, (2007), ibidem, pág. 51a 55.

<sup>68</sup> Véase: MARÍN MARÍN, J (2015) ob., cit., pág. 116 a 121.

ordinaria y su incumplimiento era sancionado penal y administrativamente. Según el artículo 2 de la Ley de 27 de noviembre de 1931, los Jurados Mixtos asumieron funciones jurisdiccionales auxiliares de inspección y compositivas<sup>69</sup>.

En esta época, las dificultades llevaron a la ineficacia de las reformas que se habían prometido, lo cual llevó a la pérdida de esperanza y entusiasmo de la población y también llevó a la pérdida de las elecciones por parte del gobierno republicano socialista.

### **3.4.- Bienio Radical Cedista**

Después de los breves gobiernos radicales de Lerroux y Martínez Barrio, acaeció el triunfo la CEDA en noviembre de 1933, instaurándose la ideología de centro católico alemán conservadora, donde adquirió gran importancia el empresario, relajándose los salarios y persiguiéndose la asociación; lo cual dio lugar a una España dividida entre derecha e izquierda. El Gobierno y las Cortes hicieron decaer las reformas del Régimen Republicano. Se modificó la Ley de Jurado Mixto de Trabajo, judicializándose la presidencia de los jurados y se suprimieron los Tribunales Industriales, sometándose a los Jurados Mixtos toda clase de reclamaciones sociales independientemente de su cuantía. El Decreto de 1 noviembre de 1934 consideró causa legítima de rescisión de un contrato de trabajo la huelga por cuestiones ajenas al trabajo o que no se sometieran a los formulismos establecidos en el artículo 39 de la Ley de 27 de noviembre de 1931<sup>70</sup>.

### **3.5.- Triunfo del Frente Popular y Guerra Civil (1936 -1939)**

El Frente Popular, era una coalición electoral de partidos de izquierda, que se creó en 1936 y el 16 de febrero ganó las elecciones. El eje del ideario del Frente Popular se estableció en el Pacto Electoral y el ámbito laboral se vio caracterizado por lo establecido en su punto 7, en el que reflejó su intención de restablecer la legislación social, reorganizar la jurisdicción bajo la independencia y la asistencia pública. En esta época se eliminó la legislación del bienio conservador. El Decreto de 29 de febrero de 1936 estableció que todas las patronales estaban obligadas a admitir a los obreros que fuesen despedidos por ideales políticos, teniendo que ser indemnizados por el tiempo en el que estuvieron fuera del trabajo por esta causa. El 18 de Julio de 1936 las dos Españas compitieron y coexistieron dos ordenamientos jurídicos, el Republicano y el Nacionalista, inmiscuyéndose España en una Guerra Civil<sup>71</sup>.

---

<sup>69</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 74 y 75.

<sup>70</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 236 a 250.

<sup>71</sup> Véase: de nuevo MONTOYA MELGAR, A, (1992) ob.cit. pág. 250 a 266.

La legislación laboral republicana, en la etapa de la Guerra Civil, era una legislación coyuntural con grandes contradicciones en su espíritu, dando lugar a problemas al intentar casar el espíritu revolucionario con el orden público.

Debido a la guerra civil, el Decreto de 15 de agosto de 1936 disolvió los Jurados Mixtos en todo el territorio ocupado por los rebeldes y sustraído a la autoridad del Estado. Todo ello, nos puede hacer pensar que hubo un retroceso en el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos.

El Bando de 28 de Julio de 1936 declaró el estado de guerra en todo el país<sup>72</sup>. La norma laboral más importante de la zona nacional fue el Fuero del Trabajo<sup>73</sup>; que se aprobó por Decreto de 9 de marzo de 1938 prohibiendo los actos individuales o colectivos que perjudicaran la producción<sup>74</sup>, lo que nos hace pensar que se incriminó el conflicto en esos casos.

El aspecto convencional colectivo de la relación laboral desapareció, así como los partidos políticos y grupos sociales que integraban el Frente Popular. Los sindicatos también desaparecieron y solamente quedó lo que se denominó sindicato vertical al servicio del Estado. También desapareció la autonomía colectiva, ya que el Fuero del Trabajo establecía que el Estado fijaría las condiciones laborales, implantando de esta forma el principio de regulación heterónoma. Con este panorama, es fácil de comprender que no hubiese en España en esta etapa ningún sistema de solución autónoma de conflicto colectivo, ya que el Estado no lo permitía. En 1938 por medio del Decreto de 13 de mayo, desaparecieron los Jurados Mixtos y se establecieron las Magistraturas de Trabajo y a ellas se atribuyeron las competencias que antes tenían los Jurados Mixtos, a excepción de las funciones inspectoras, de las cuales se hicieron cargo los Inspectores de Trabajo<sup>75</sup>.

Las Magistraturas de Trabajo suponían un modelo nuevo de jurisdicción social con carácter judicial totalmente diferente al modelo paritario de justicia. Se implantó en plena guerra civil y se configuró totalmente en la postguerra, en la primera etapa franquista<sup>76</sup>.

El Fuero del Trabajo no se modificó cuando acabó la guerra, por lo que como podemos observar, hubo un retroceso grandísimo en la admisión del conflicto colectivo, así como de la autonomía colectiva, aunque la inadmisión del conflicto no duraría todo el régimen franquista, como luego veremos<sup>77</sup>. El Fuero, a pesar de que se consideraba una carta de

---

<sup>72</sup> Véase: El Bando de 28 de Julio de 1936 declaró el estado de guerra en todo el país y tipificó las actuaciones que coartaban la libertad de contratación o de trabajar, así como la libertad de reunión o manifestación sin permiso de la Autoridad. Francisco Franco fue nombrado seguidamente jefe del Gobierno de España.

El Fuero del Trabajo expresó el programa socioeconómico del régimen nacional- sindicalista, dejando claro que la economía estaba al servicio del poder y, por tanto, el trabajo era la participación del ciudadano en la producción y su deber para colaborar con la patria.

<sup>73</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A., (1992) ob., cit., pág. 257 a 299.

<sup>74</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 76.

<sup>75</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob. cit. pág. 57 a 63.

<sup>76</sup> Véase: MARÍN MARÍN, J (2015) ob., cit., pág. 181 a 183.

<sup>77</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI., (2008) ob., cit., pág. 57 a 63.



derechos y deberes, concebía el trabajo como un derecho (Declaración 1. 3) y un tributo al Estado<sup>78</sup>.

Como podemos ver, el nuevo orden político dio lugar a que la solución autónoma de conflictos quedara fuera del marco jurídico y por tanto no se pudo hacer uso de ningún medio extrajudicial de resolución de conflictos entre empresarios y representantes sindicales.

### **3.6.- Régimen Franquista (1939- 1975)**

Podemos dividir la época franquista en tres períodos:

#### **3.6.1.- Primer Período (1939- 1942)**

El primer período estuvo caracterizado por el totalitarismo y la autarquía; ya que España había salido de una guerra civil y además estuvimos bloqueados internacionalmente hasta que terminó la contienda. En este período, los falangistas tenían mucha fuerza, a Franco se le considerase el salvador de la patria y de esta forma él legitimaba su poder absoluto. En estos momentos, había un control Estatal exhaustivo y extremo, fijando el Estado los precios y salarios<sup>79</sup>.

La Ley de Bases de 6 de diciembre de 1940 creó la Organización Sindical y estableció la conciliación sindical como trámite previo en los conflictos individuales. Desde 1950, esta competencia recayó en las Juntas de Conciliación Sindical que tenían como función el que las partes consiguieran acuerdo, pero sin presión<sup>80</sup>.

En virtud del artículo 13 de la Ley de Bases de 6 de diciembre de 1940, formarían la Junta Central Sindical, representantes de los distintos grupos de trabajo en el número que determinasen los estatutos sindicales y un representante de cada ministerio implicado<sup>81</sup>.

La Ley para la Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941 castigaba el conflicto, ya que en el artículo 43 se establecía pena de prisión para los funcionarios o empleados que atentaran contra la seguridad del Estado, perturbando su normal actividad, suspendiendo su trabajo o alternando su servicio<sup>82</sup>.

---

<sup>78</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A, (1992) ob., cit., pág. 309.

<sup>79</sup> Véase de nuevo: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 325 a 329.

<sup>80</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI., ob., cit., pág. 57 a 63.

<sup>81</sup> Véase: Artículo 13 de la Ley de Bases de 6 de diciembre de 1940.

<sup>82</sup> Véase: Artículo 43 de la Ley para la Seguridad del Estado de 29 de marzo de 1941.

### 3.6.2.- Segundo período Franquista (1942- 1943)

En este período, debido a la II Guerra Mundial, España se vio abocada a acercarse a los patrones institucionales de las democracias occidentales. En esta época, la fuerza del falangismo fue cediendo en pro de la Asociación Católica Nacional de Propagandistas (en adelante ACNP) y de la potenciación del franquismo<sup>83</sup>.

La Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942, establecía que la regulación de las condiciones de trabajo correspondía al Estado, a propuesta de los sindicatos. El Ministerio aprobaría, aplicaría e inspeccionaría las leyes de trabajo, estableciendo el procedimiento para su elaboración, y regularía el Reglamento de Régimen Interior. En estos momentos, en España, desde la óptica legislativa y política, la negociación colectiva no tenía cabida <sup>84</sup>.

El artículo 11 de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942 estableció, que solamente el empresario, mediante reglamentos de régimen interior o a través de los contratos de trabajo, podía mejorar las condiciones laborales, pero no se contemplaba en ningún caso que pudieran existir pactos colectivos; por lo que se observa un gran retroceso de la negociación <sup>85</sup>. La Ley de Reglamentaciones de Trabajo dio lugar a diferentes pactos para mejorar las condiciones laborales de los contratos individuales; las cuales se hacían de manera informal, con discusiones previas entre trabajadores y empresarios <sup>86</sup>.

### 3.6.3.- Tercera etapa franquista (año 1943- 1959)

En este período desaparece el bloqueo internacional de nuestra nación. Se va suavizando el modelo totalitarista y va apareciendo una incipiente conflictividad laboral en estos años<sup>87</sup>. El Decreto de 17 de Julio de 1943 reguló una etapa en la que se concedía mayor participación a los afiliados al sindicato, permitiéndoles cierta intervención en los asuntos; llegándose incluso a convocar elecciones sindicales en 1944<sup>88</sup>.

En 1944 nació la Ley de Contrato de Trabajo, la cual, en su artículo 9.2 permitió la determinación contractual de las condiciones de trabajo, ya que, aunque no era posible su regulación, los trabajadores aprovechaban cualquier circunstancia para introducir la voluntad colectiva. Debido a ello, tanto la Ley de Contrato de Trabajo, como su

---

<sup>83</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A, ob., cit., pág. 326.

<sup>84</sup> Véase de nuevo: MONTOYA MELGAR, A, ob., cit., pág. 343 y 344.

<sup>85</sup> Véase: Artículo 11 de la Ley de Reglamentaciones de Trabajo de 16 de octubre de 1942.

<sup>86</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2008), ob., cit., pág. 63.

<sup>87</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A, (1992) ob., cit., pág. 324 y 326.

<sup>88</sup> Véase de nuevo: MONTOYA MELGAR, A, (1992) ob., cit., pág. 357 y 358.

Reglamento, dieron lugar a pactos colectivos en materia laboral, que se hicieron a espaldas de la Administración<sup>89</sup>.

#### 3.6.3.1.- Pactos clandestinos

Al haber un control administrativo del conflicto colectivo, como se puede extraer del estudio del Decreto de 31 de marzo de 1944, aunque el Estado intentaba acabar con los pactos encubiertos o clandestinos, los conflictos colectivos existían, y seguían llevándose a cabo decisiones, como los aumentos salariales, por ejemplo, fuera de la ley. Debido a esto, se dictaron en 1950 distintas Órdenes Ministeriales, que incrementaron las remuneraciones mínimas fijadas en las Reglamentaciones de Trabajo, así como en 1954 otra serie de órdenes establecieron aumentos generales de salarios mínimos de las reglamentaciones de trabajo<sup>90</sup>. Como podemos ver, no se respetaba la autonomía colectiva.

El Fuero del Trabajo, que por la Ley de 26 de Julio de 1947 fue declarado Ley Fundamental de la nación, estableció las condiciones de trabajo mínimas y máximas, implantando de este modo el principio de regulación heterónoma. Los empresarios podían negociar las condiciones de sus trabajadores, pero nunca mediante pactos de carácter colectivo<sup>91</sup>.

#### 3.6.3.2.- Jurados de Empresa y Juntas de Conciliación

Los Jurados de Empresa eran órganos de participación de los trabajadores en la organización de las empresas, formadas por el empresario y los diferentes grupos profesionales. En el año 1953 se estableció su funcionamiento y en 1958 se les dio la posibilidad de formar parte de la negociación de los convenios colectivos<sup>92</sup>.

A partir de 1950, las Juntas de Conciliación Sindical se hicieron cargo de las conciliaciones previas en los procesos de conflictos colectivos individuales, las cuales, debían acercar a las partes, pero sin presionarlas, lo que dio lugar a mucho desequilibrio entre las mismas<sup>93</sup>.

El 11 de septiembre de 1953 se aprobó el Reglamento de Jurados de Empresa, que estaba formado por los trabajadores y presididas por el empresario, teniendo por lo tanto un carácter bipartito. Esta norma empezó a poner en marcha el Jurado de Empresa, que surgió con el Decreto de 18 de agosto de 1947 y estaba inspirado en el Fuero del Trabajo;

---

<sup>89</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2008) ob., cit., pág. 63.

<sup>90</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI, (2008) ibidem. pág. 65.

<sup>91</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI, (2008) ibidem. pág. 63.

<sup>92</sup> Véase: ahpto.wordpress.com

<sup>93</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 76.

ya que se consideraba una herramienta adecuada para establecer una colaboración que diera lugar a la paz social y produjera un aumento de la producción<sup>94</sup>. Los Jurados de Empresa tenían como función principal proponer las medidas que consideraran necesarias para aumentar la producción, y también entendieron de las reclamaciones de los trabajadores. A partir de la promulgación de la Ley de Convenios Colectivos de 1958 participarían en la negociación de los convenios colectivos<sup>95</sup>.

#### 3.6.3.3.- La Ley de Arbitraje Privado de 1953.

La Ley de Arbitraje Privado de 22 de diciembre de 1953, por la que se regulaban los arbitrajes de derecho privado, contenía tan solo treinta y un artículos, dos disposiciones transitorias y una disposición derogatoria. En nuestro país, los medios de resolución de conflictos no han tenido la fuerza que debían; en parte debido a que históricamente como hemos visto no ha habido una adecuada regulación. El arbitraje se veía ya como una vía alternativa a la resolución de conflictos, perfectamente compatible con los Tribunales de Justicia. Antes de la Constitución de 1978, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos han estado fuera de la regulación o ésta ha sido muy débil. El texto de la Ley<sup>96</sup> en el preámbulo, le daba paso al arbitraje como forma extrajudicial de resolución de conflictos “cuando ya no es posible un arreglo directo de una eventual contienda, pero quedan zonas de armonía accesibles a terceros, sin necesidad de acudir a la fuerza del Estado...”. También se indicaba en la Ley que “el desarrollo del arbitraje es sólo un síntoma de que en un país determinado las relaciones intersociales no se agudizan continuamente, de manera que sea siempre preciso acudir al remedio extremo de los Tribunales”.

No obstante, la solución extrajudicial de conflictos seguía siendo un reto para el ordenamiento jurídico de nuestro país, ya que darían un grado amplio de eficacia y satisfacción en las relaciones laborales.

#### 3.6.3.4.- Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958

A partir de 1956, se detecta un cambio positivo en la económica del país. Nació la Ley de Convenios Colectivos Sindicales de 24 de abril de 1958; la cual reconoció la autonomía colectiva de forma muy limitada y controlada por la administración, ya que tenían primacía las reglamentaciones de trabajo. Las condiciones las establecía el Estado

---

<sup>94</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A, (1992) ob., cit., pág. 365.

<sup>95</sup> Véase: [archivoshistorcos.ccoo.es](http://archivoshistorcos.ccoo.es)

<sup>96</sup> Véase: BOE número 358, de 24 de diciembre de 1953.

y los convenios colectivos solamente tenían la función de concretar y mejorar las condiciones de las empresas<sup>97</sup>.

En esta ley se detectó una reducción del intervencionismo estatal en la fijación de las condiciones de trabajo, admitiéndose los conflictos colectivos resultantes del cumplimiento o interpretación de un convenio colectivo. El Reglamento que desarrollaba esta ley, le otorgaba a la Inspección de Trabajo, la posibilidad de mediar o de promover la conciliación de las partes, si el delegado de Trabajo lo consideraba oportuno, antes incluso de que se iniciara formalmente el conflicto colectivo<sup>98</sup>. La gran novedad de la ley era la admisión de los convenios colectivos y la compatibilidad existente entre negociación colectiva y sindicatos, que se intentó justificar por el Régimen, por la necesidad de aumentar la producción y potenciar la economía nacional<sup>99</sup>. La Ley de Convenios Colectivos daba la posibilidad de que la Autoridad Laboral autorizase la intervención de la Inspección de Trabajo como conciliadora o mediadora en relación con el alcance de las cláusulas de un convenio, cuando no había acuerdo previo. Este cambio de actitud implicó la aceptación del conflicto colectivo, y aunque no había derecho de huelga, pero el Ministerio seguía decidiendo en última instancia. No obstante, tenía la facultad de considerar adecuado o no un convenio colectivo<sup>100</sup>. En ese año nacieron grupos clandestinos, entre ellos CCOO. La negociación tenía poco poder, porque la Administración tenía la última palabra, pero al menos surgía un panorama diferente al anterior donde no tenía cabida alguna.

La intervención de los agentes sociales en la determinación de las condiciones de trabajo autorizada por la Ley de Convenios Colectivos de 1958 aceptaba la posibilidad de que existiera conflicto colectivo, como elemento básico de las relaciones laborales, considerándolo lícito si tenía unas características determinadas. La Ley de Convenios Colectivos Sindicales dio lugar a técnicas intervencionistas que evitaban la permanencia del conflicto. La Autoridad Laboral podía regular las condiciones de trabajo si no había acuerdo en la conciliación ante tercero designado por el Ministerio de Trabajo sobre un convenio. Además, cuando la negociación se suspendía por no comparecer o por dolo, fraude y coacción, la Autoridad Laboral podía dictar una norma de obligado cumplimiento. La interpretación de las cláusulas de los convenios correspondía a la Autoridad Laboral, aunque podía autorizar a la Inspección de Trabajo, para que interviniese con la función de conciliación o mediación<sup>101</sup>.

#### 3.6.3.5.- El Decreto de 1962 y las Juntas Sindicales

---

<sup>97</sup> Véase: VARGAS GARCÍA, P (1993) “Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales”, Cuadernos de Relaciones Laborales, N°.3, ed. Complutense, Madrid, pág. 1.

<sup>98</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 76.

<sup>99</sup> Véase: MONTOYA MEGAR, A (1992) ob., cit., pág. 371 y 372.

<sup>100</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 66.

<sup>101</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ibidem, pág. 73 y 74.

En el año 1959 se inició la etapa del desarrollo económico del régimen franquista. A partir de éste se permitió cierta negociación en España, aunque la Administración seguía teniendo la última palabra; muestra de ello fue la Ley 45/ 1959 de Julio de Orden Público, la cual consideraba contrario al orden público los paros que tuviesen especiales consecuencias para la economía del país. Este panorama era diferente al de otros países como Italia, Francia o Alemania; donde existía el derecho de huelga, aunque con restricciones<sup>102</sup>.

En virtud de la Ley de Convenios de 1958 promulgaron muchas normas que regularían las relaciones laborales. El Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo<sup>103</sup> fue un complemento a la Ley de Convenios Colectivos de 1958.

Este decreto consideró a la conciliación, la mediación y el arbitraje como procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, bajo la esfera de la voluntariedad de las partes y dio la competencia para su gestión a diferentes órganos públicos. También bajo esta normativa se distinguió entre conflictos lícitos e ilícitos. Las Juntas Sindicales de conciliación eran las competentes en materia de mediación y conciliación<sup>104</sup> y tenían carácter paritario bipartito, estando formadas por los representantes de trabajadores y empresarios.

En dicho Decreto, en su exposición de motivos, se indicaba que las relaciones de trabajo por cuenta ajena necesitaban estabilidad, y los trabajadores y las empresas tenían intereses comunes marcados por la producción; y se aludía al contrato de trabajo y a los convenios colectivos para ajustar los intereses, en el primer caso en las relaciones individuales y en el segundo en las colectivas. Además de referirse al procedimiento laboral, cuya competencia recaía en los Tribunales Especiales de Trabajo, se refería a los conflictos colectivos, cuyas facultades se atribuían a los delegados de Trabajo por la Ley de 12 de noviembre de 1942 y su reglamento de 21 de diciembre de 1943<sup>105</sup>.

En el artículo 1 en su párrafo 1 establecía la potestad de la Jurisdicción de Trabajo para resolver conflictos colectivos. En el párrafo 2 se indicaba que las Magistraturas de Trabajo eran competentes para conocer sobre los conflictos colectivos, mediante un proceso especial, indicándose en el apartado c, que la comunicación a la Magistratura sería precedida por el intento sindical de realizar conciliación o mediación<sup>106</sup>. Como podemos ver, se favorecía el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos.

---

<sup>102</sup> Como indica la profesora GRANADOS ROMERA, en el período de 1959 hasta el final del régimen, se vislumbraba un partido único, un sindicato vertical único y una modernización productiva; aunque al final del régimen hubo una ligera apertura pluralista en lo político y lo social.

<sup>103</sup> Véase: BOE de 24 DE septiembre de 1962.

<sup>104</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006), ob., cit., pág. 77.

<sup>105</sup> Véase: Exposición de Motivos del Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.

<sup>106</sup> Véase: artículo 1 del Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.

En el Decreto coexistían dos procedimientos de solución de conflictos colectivos: el procedimiento para solucionar conflictos colectivos de intereses y el procedimiento para solucionar conflictos sobre la interpretación de cualquier punto del convenio colectivo. Ambos procedimientos tenían un carácter marcadamente intervencionista por parte de la Administración y también se caracterizaban por no aumentar la autonomía social más allá de lo marcado en la Ley de Convenios Colectivos de 1958. Si el conflicto se refería a la interpretación o aplicación del convenio, en primer lugar, la comisión que hubiera instituido dicho convenio intentaba resolver la controversia y si no había acuerdo, por imposibilidad de avenencia o por no poder recurrir a dicha comisión, la Administración Laboral sería la encargada de seguir con el procedimiento a través de conciliación o mediación sindical; o dictaba un laudo o remitía el conflicto a magistratura. Si el conflicto fuera de intereses, y por tanto no había convenio, el papel intervencionista de la Administración era mayor, ya que dicha autoridad decidiría si era adecuado intentar la celebración de un convenio o si dictaba laudo o sentencia. No obstante, el Decreto no regulaba la huelga, la cual seguía siendo ilícita; ya que, la Ley de Orden Público de 1959, en su artículo 2.c, declaraba contraria al orden público los paros colectivos y el Código Penal tipificaba como delito la huelga<sup>107</sup>.

Es necesario señalar, que finalmente, el Decreto introdujo un arbitraje voluntario, atribuyéndoselo a la Organización Sindical, en virtud de la Orden de la Secretaría General de Sindicatos de 17 de enero de 1963 para desarrollar el Decreto 2354/1962; así como también introdujo los laudos de obligado cumplimiento, para los que era competente la Autoridad Laboral, siendo muestra del poder decisorio de la administración, más que del impulso de los medios extrajudiciales<sup>108</sup>.

### **3.7.- Final del Régimen Franquista**

En referencia a las modificaciones relacionadas con las relaciones laborales colectivas, la Declaración XIII de la Ley Orgánica del Estado de 1967, estableció la supresión del sindicato vertical, pudiéndose estructurar los sindicatos en colectivos profesionales y en virtud de la Declaración III, se les concedía a empresarios y trabajadores autonomía

---

<sup>107</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2007) ob., cit., pág. 75 y 76.

La Ley 104/1965 de 21 de diciembre modificó el artículo 222 del Código Penal y dio lugar a la legalización de la huelga; siendo ilícita solamente aquellas huelgas que perjudicasen los servicios públicos o las que atentasen contra la seguridad del Estado o perjudicasen la producción nacional. Bajo este paraguas, se consideraban ilícitas prácticamente todas las huelgas. También sería ilícita toda huelga que no siguiera el procedimiento establecido en el Decreto que desarrollaba dicha ley; y dicho decreto prestaba poca relevancia a la autonomía e interés colectivo y daba un papel primordial al interés general. Por tanto, el conflicto colectivo seguía considerándose algo excepcional y transitorio, por lo que tenía poco interés o ninguno la autonomía colectiva.

<sup>108</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 77.

Según GRANADOS ROMERA, el régimen franquista, con la Ley Orgánica del Estado de 10 de enero de 1967, intentó perfeccionar las instituciones del Régimen y con sus modificaciones se intentó liberalizar el sistema.

negocial a través de sus colectivos profesionales. Aunque todavía no podía hablarse de que existiese libertad sindical, fue un gran paso<sup>109</sup>.

El Decreto 1376/1970 de 22 de mayo sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo y el Decreto – Ley 5/1975, de 22 de mayo sobre regulación de los conflictos de trabajo, establecían el procedimiento voluntario (conciliación, mediación y arbitraje) previo al laudo obligatorio para evitar que se exteriorizara el conflicto<sup>110</sup>.

El Decreto de 22 de mayo de 1970, en su Exposición de Motivos, recomendaba agilizar y flexibilizar los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje; debiéndose potenciar su uso mediante los representantes sindicales. Para ello, se pedía la implicación de los empresarios y trabajadores; comprometiéndose el Ministerio de Trabajo y la Organización Sindical a potenciarlo; considerándolo compatible con otras vías de jurisdicción<sup>111</sup>.

En virtud del artículo 2 del Decreto de 1970 correspondía a la organización sindical llevar a cabo los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje voluntario para resolver los conflictos colectivos; pudiéndose recabar la competencia por la Dirección General de Trabajo si la importancia del conflicto colectivo lo hacía necesario<sup>112</sup>. Pudiéndose instar los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje por los representantes sindicales de los trabajadores, por la Inspección de Trabajo, o por las partes<sup>113</sup>.

El Decreto 1376/1970 establecía que el Organismo Sindical convocaría a las partes en 48 horas, intentando que llegaran a acuerdo en la conciliación, debiendo empezar el procedimiento dentro de los tres días siguientes, contando con un período de diez días para resolver. El Organismo Sindical tenía la obligación de comunicar en 24 horas la avenencia o no acuerdo a la Autoridad Laboral explicando el cuerpo del conflicto<sup>114</sup>. Si no había acuerdo, la Autoridad Laboral en tres días reuniría a las partes para intentar conseguir el acuerdo de las partes; pudiendo recabar los informes necesarios. No se aplicaría dicha norma cuando supusiera modificación de lo pactado en convenio colectivo de empresa<sup>115</sup>. Si el conflicto procedía de la interpretación de una norma, ya fuera legal o convencional, la Autoridad Laboral podría derivar el caso a Magistratura de Trabajo<sup>116</sup>. Si no se conseguía acuerdo y la cuestión afectaba a la interpretación de un convenio colectivo, se remitiría el caso a Magistratura de Trabajo para que dictara laudo de obligado cumplimiento en 5 días de la comparecencia. Si el conflicto afectaba a empresas y trabajadores no vinculados por convenio colectivo o normas obligatorias, dictaría laudo

---

<sup>109</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 80 y 81.

<sup>110</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 78.

<sup>111</sup> Véase: Exposición de Motivos del Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.

<sup>112</sup> Artículo 2 Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.

<sup>113</sup> Véase: Artículo 3 Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.

<sup>114</sup> Véase: Artículo 5 Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.

<sup>115</sup> Véase: Artículo 6 Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.

<sup>116</sup> Véase: Artículo 7 Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.



o solicitaría a la Organización Sindical que convocara a la comisión para poner en marcha el convenio colectivo<sup>117</sup>.

El Decreto supuso un gran avance respecto al uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos como alternativos a la vía judicial. Nos parece una apuesta muy moderna y valiente la de los medios extrajudiciales; aunque quizás, la limitación estaba en que era la organización sindical la impulsora de estos medios y verdaderamente era el sindicato vertical el que actuaba en esos momentos.

La Ley de Convenios Colectivos de 19 de diciembre de 1973<sup>118</sup> derogó la Ley de 1958 que supuso, como establecía la Ley de 1973 en su exposición de motivos, una valiosa aportación a nuestro ordenamiento jurídico laboral. El desarrollo de la negociación colectiva no permitió mejorar con el tiempo nuestro ordenamiento laboral. También en esta normativa, asistimos al reforzamiento del arbitraje obligatorio, acompañado de un asesoramiento sindical que antes no existía<sup>119</sup>. Dicha ley estableció que la negociación de los convenios colectivos sindicales se gestionaba en la Organización Sindical, por una comisión paritaria, formada por representantes del empresario y de los trabajadores, adoptando por mayoría simple de cada representación los acuerdos<sup>120</sup>.

Si las partes no llegaban a acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo, estas podían dentro de la Organización Sindical, designar a uno o varios árbitros, y su decisión, tenía el mismo efecto que si se hubiera llegado a acuerdo por las propias partes. Si no se había conseguido el acuerdo de las partes, ni laudo del árbitro, el presidente de la comisión remitía el caso a la Organización Sindical, que volvía a intentar conseguir el acuerdo de las partes. Si se conseguía el acuerdo, tenía el valor de lo establecido en convenio colectivo. Si nuevamente no se conseguía el acuerdo, el expediente se ponía en manos de la Autoridad Laboral, la cual, dictaba laudo de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas por convenio colectivo si hubiera habido avenencia<sup>121</sup>.

Con la Ley de 1973, aunque hubo cambios y existió negociación en mayor o menor medida, seguía habiendo un intervencionismo excesivo por parte de la Administración. En esta ley se puso en cuestión la ideología de la comunidad de intereses entre empresarios y trabajadores. La Ley de 1973 era un texto cuidado jurídicamente, ya que establecía reglas para resolver la concurrencia entre convenios, pero seguía siendo muy intervencionista. Mantuvo del control previo del convenio colectivo por la Administración y estableció el arbitraje obligatorio ante la Autoridad Laboral en su artículo 15, sustituyendo a las normas de obligado cumplimiento. También hizo alusión al incumplimiento de la obligación de negociar con buena fe o coacción, lo cual hizo que interviniera la Administración. El ministro del Trabajo podía de oficio establecer la

---

<sup>117</sup> Véase: Artículo 8 Decreto 1376/1970 de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos de trabajo.

<sup>118</sup> Véase: BOE de 3 de enero de 1974.

<sup>119</sup> Véase: Exposición de motivos de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

<sup>120</sup> Véase: artículo 8 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

<sup>121</sup> Véase: artículo 10 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, de Convenios Colectivos Sindicales de Trabajo.

aplicación de un convenio a un sector, aunque no contaran con el apoyo de empresarios y trabajadores; por lo que la ley no mejoraba la esfera de la autonomía colectiva<sup>122</sup>.

Por su parte, el Decreto Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos colectivos de trabajo, en su Exposición de Motivos estableció que la presente norma pretendía ser una norma experimental y provisional para la mejora del Decreto 2354/1962 de 20 de septiembre. Consideraba que la conciliación, la mediación y el arbitraje voluntario podrían resolver los conflictos de carácter colectivo mediante la Organización Sindical, reconociendo y potenciando de esa forma la autonomía de la partes; intervenido la Autoridad Laboral, solamente si fracasa el acuerdo entre las partes; quedando supeditada, como novedad respecto a la legislación anterior, a la naturaleza del conflicto en algunos procedimientos y a la voluntad de las partes en discrepancia en el resto de los casos; siendo los conflictos colectivos de interpretación y aplicación objeto de estudio de la Autoridad Laboral, pudiéndolo remitir a la Jurisdicción de Trabajo o resolverlo ella misma. Como novedad se legalizaba la huelga; aunque la huelga improcedente sería contraria a derecho, pudiendo ser sancionada. La huelga se consideraría como último recurso, porque supondría el fracaso de la negociación<sup>123</sup>.

En el artículo 12 del Real Decreto de 1975 se establecía que la Comisión de Mediación Sindical tenía carácter paritario bipartito, estando formada por representantes de empresarios y trabajadores que no estuvieran afectados por la discrepancia<sup>124</sup>.

#### **4.- LA TRANSICIÓN Y EL REAL DECRETO 17/1977, DE 4 DE MARZO SOBRE RELACIONES LABORALES.**

EL General Franco falleció el 20 de noviembre de 1975 y el 12 de diciembre del mismo año se constituyó en España un gobierno monárquico, siendo Rey Don Juan Carlos I y presidente del Gobierno durante seis meses D. Carlos Arias Navarro. La situación política del país era inestable, sometiéndose España a movimientos de protesta y huelgas, a lo que se podía añadir el terrorismo que atacaba el país. A ello hay que añadir un panorama económico marcado por la crisis y la pérdida de empleo. Todo ello se reflejó en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, que dio lugar a mejoras en los derechos de los trabajadores; aunque esta ley sólo derogó aspectos parciales de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944<sup>125</sup>.

A mediados de 1976 se proclamó, tras las elecciones generales, como presidente del Gobierno a Adolfo Suárez, quien promovió un verdadero cambio político. En noviembre

---

<sup>122</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 83 y 84.

<sup>123</sup> Véase: Exposición de Motivos del Decreto – Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos de trabajo.

<sup>124</sup> Véase: Artículo 12 Decreto – Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de los conflictos de trabajo. Como establecía La Ley Sindical de 1971, según indicaba la profesora GRANADOS ROMERA, la sindicación siguió siendo objeto de incorporación automática de todos los trabajadores y empresarios, por ser parte del modelo productivo.

<sup>125</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 411 y 412.

de 1976 se promulgó la Ley para la Reforma Política, implantándose el sufragio universal y sentándose las bases del consenso político.

La democratización del sistema de relaciones laborales que se inició en la transición política dio lugar a una transformación de la mayoría de las instituciones, sobre todo en el marco de las relaciones colectivas de trabajo; ya que se reconoció la libertad sindical, se restituyó la autonomía colectiva, se reconoció el derecho a la huelga, así como la adopción de medidas de conflicto colectivo y además, se le confirió a los agentes sociales y a sus representantes en la fijación de las condiciones de trabajo, un protagonismo que antes estaba amparado en un Estado fuertemente intervencionista. Dicho proceso se inició con el RDLRT DE 17/1977 y terminó con la Promulgación de la Constitución y de la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical<sup>126</sup>.

El RDLRT presentaba un nuevo modelo laboral, con la legalización del derecho a la huelga, que ya se había hecho en 1975 y la concesión de mayor libertad a las partes en los convenios colectivos en los elementos esenciales<sup>127</sup>. La liberalización del procedimiento de solución de conflictos colectivos, ya no se consideraba una fase previa obligatoria y oficial, para utilizarse solamente cuando las partes desearan poner en marcha dicho medio de negociación. El RDLRT también liberalizó la regulación de los convenios colectivos, que lo consideraba una buena y pacífica forma de resolver los conflictos y suprimió el arbitraje obligatorio de la Administración, cuando las partes no llegaban a acuerdo en la negociación de un convenio colectivo<sup>128</sup>; aunque sí existía el arbitraje obligatorio en caso de huelga.

La regulación del conflicto colectivo y la huelga, que se hizo en esta disposición normativa, a pesar de todo, aún estaba anclada en los principios ideológicos del antiguo régimen, ya que el Estado seguía teniendo el mayor de los protagonismos; si las partes

---

<sup>126</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 78

La promulgación del RDLRT 17/1977 según apuntaba su Preámbulo, suponía “una profunda reforma normativa, inspirada en el principio de liberalización de las relaciones de trabajo, en consonancia con los sistemas jurídicos imperantes en los países de Europa Occidental de nuestro mismo contexto cultural”.

Ley de Libertad Sindical de 1 de abril de 1977, como indicaba el profesor MONTOYA MELGAR, aunque todavía se mantenía vigente en algunos aspectos la ideología del Fuero del Trabajo, la Ley 19/1977 de Asociación Sindical regulaba la libertad de constituir asociaciones sindicales y de afiliación. Esta ley dio lugar a las actuales organizaciones empresariales, llegándose posteriormente en junio de 1977 a la constitución de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Al principio, el movimiento asociativo patronal estaba poco organizado, lo cual unido a los sindicatos emergentes de la clandestinidad dio lugar a bastantes enfrentamientos. Posteriormente, las organizaciones patronales se fortalecieron y ello dio lugar a un verdadero sistema de relaciones industriales moderno y dinámico. En 1979 se firmó El Acuerdo Básico Interconfederal por CEOE y UGT, que perseguía la institucionalización del conflicto de trabajo, lo cual dio lugar al fortalecimiento de la CEOE. En la transición podemos observar una gran transformación de la gran mayoría de las instituciones jurídico-laborales que procedían de la época franquista. Como ha indicado una gran parte de la doctrina, esta gran transformación procedía del reconocimiento de la libertad y del pluralismo sindical, así como de la restauración de la autonomía colectiva. En la etapa de transición hacia la democracia se promulgaron importantes leyes, ya que se iría acabando con el autoritarismo del gobierno y se reconoció el derecho a la huelga, la licitud de las medidas de conflicto colectivo y se dio protagonismo a los agentes sociales.

<sup>127</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*, ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, pág. 30

<sup>128</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 416 a 418.

intentaban la avenencia ante la Autoridad Laboral y esta no llegaba a tener éxito, obligatoriamente tenían que ir a la solución heterónoma. En cuanto al derecho de huelga, distaba mucho de ser un derecho subjetivo, ya que el Gobierno podía poner fin a la misma de forma provisional, obligando a que se reanudara la actividad laboral durante un mínimo de dos meses o que se acudiese a un arbitraje obligatorio; y para ello solamente hacía falta que el Gobierno considerara que existían circunstancias como:” la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía de mercado. La STC de 11/1981, de 8 de abril, derogó algunos principios y dictó el sentido de otros para adaptarlos a la Constitución; por tanto, habría que esperar a la promulgación de la Constitución, para que la solución autónoma de conflictos tuviera un apoyo real y fuera viable jurídicamente; así como el conflicto colectivo fuera considerado una institución jurídico laboral con el peso que ello supone<sup>129</sup>.

Los artículos 17 y siguientes del Decreto Ley de Relaciones de Trabajo hacían alusión al procedimiento administrativo para resolver los conflictos ante la autoridad laboral, que podía ser una alternativa a las medidas de lucha o bien, en el caso de los conflictos jurídicos, ser un procedimiento previo al juicio. Los medios a los que nos referimos son la conciliación y el arbitraje. El artículo 25 establecía la coordinación del procedimiento administrativo con el sistema judicial, a través de la conciliación administrativa previa al proceso. En el artículo 10 del DLRT se regulaba el arbitraje obligatorio, que se utiliza para intentar que finalizara la huelga, siempre que fuera muy dañina para el interés general. Con este tipo de arbitraje hubo muchos problemas, porque entraba en conflicto con el derecho de huelga y el de negociación colectiva<sup>130</sup>.

El arbitraje obligatorio que ponía fin a la huelga y propugnaba el RDL 17/1977 de Relaciones de Trabajo, podía ser decretado por el Gobierno, si lo proponía el Ministerio de Trabajo, basándose en la duración o condiciones de la huelga o el perjuicio grave que se podía producir a la economía nacional; se trataba de un arbitraje de emergencia. Principalmente debido a este tipo de arbitrajes que regulaba esta normativa, se planteó el Recurso de Constitucionalidad; sin embargo, el Tribunal Constitucional consideró que la normativa era adaptada a la Constitución si se garantizaba una actuación imparcial de los árbitros. Esta normativa también fomentaba la utilización de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en los procedimientos administrativos de conflictos colectivos. La norma aludía a los convenios colectivos como solución de posibles conflictos y al reconocimiento de la capacidad de la Inspección de Trabajo para ejercer la mediación desde el principio al final de la huelga. En relación con el procedimiento de conflicto colectivo, la conciliación y la mediación ante la autoridad laboral era un proceso importante que podía ser sustituido si las partes así lo querían por la designación de uno o varios árbitros y la decisión que se adoptara, tendría la eficacia de convenio colectivo. Si las partes no se ponían de acuerdo o no optaban por el arbitraje y se trataba de un

---

<sup>129</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob. cit. pág. .89, 90, 91 y 92.

<sup>130</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) “Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: caracterización general”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, pág. 22 a 24.

conflicto jurídico, la Autoridad remitiría las actuaciones al órgano judicial para que adoptase una solución. Sin embargo, el RDL establecía, que si se trataba de un conflicto de intereses finalizarían las actuaciones, ya que el Tribunal Constitucional en su Sentencia, 11/1981 declaraba inconstitucional el arbitraje obligatorio, si no concurrían las circunstancias excepcionales que pudieran justificar la situación<sup>131</sup>.

Si las partes no se ponían de acuerdo, ni se designaban los árbitros, en virtud del artículo 25, se establecía que, si el conflicto había surgido por diferencias en la interpretación de una norma o convenio, se remitiría el caso a Magistratura de Trabajo. En el párrafo 2 de este artículo, se indicaba que, si el conflicto surgía para modificar las condiciones de trabajo, la Autoridad Laboral dictaría laudo de obligado cumplimiento; pero la STC 11/1981 de 8 de abril, lo consideró inconstitucional, y, por tanto, se tuvo que dejar de aplicar<sup>132</sup>. El Fundamento N.º 24 de la citada Sentencia daba la posibilidad de limitar el contenido de la negociación colectiva si estaba justificada dicha acción. El Tribunal Constitucional como norma general proponía la autonomía y excepcionalmente la heteronomía a la hora de resolver las discrepancias; porque nada justificaría la vulneración del principio de autonomía, ya que la Constitución garantiza la libertad y autonomía. A pesar de la excepción, finalmente, se declara inconstitucional los artículos 25 b y 26. 2 g<sup>133</sup>.

Del Real Decreto Ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo, y de la STC 11/1981 de 8 de abril se deduce, especialmente en su artículo 8.2 que el principal medio extrajudicial de resolución de conflictos era la negociación colectiva. Además, la norma indicaba en su artículo 8.1 que los convenios colectivos podían establecer normas complementarias sobre los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. En el párrafo 2 del artículo 8 se indicaba que desde el preaviso de huelga y durante la misma, las partes debían negociar para llegar a acuerdo; el cual tendría la misma eficacia que lo establecido en convenio colectivo. Por su parte, según indicaba el artículo 9, los Inspectores de Trabajo podrían ejercer una función mediadora desde la comunicación de la huelga hasta que se llegase a un acuerdo que solucionara la discrepancia. También según se indicaba en el artículo 10, el gobierno, de forma excepcional, podría instituir un arbitraje obligatorio que pusiera fin a la huelga<sup>134</sup>.

Los Inspectores de trabajo, antes de la reforma de sus funciones, realizaban una importante labor en el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en las huelgas y otros conflictos laborales. Con la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social se dejó de realizar en la práctica, ya que, aunque en su artículo 12 párrafo 3 en el apartado a, se le otorgaba la función de conciliación y mediación en huelgas y otros conflictos cuando lo aceptaran las partes; en el apartado b, se indicaba que el arbitraje en huelgas y otros conflictos solo podría

---

<sup>131</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 4.

<sup>132</sup> Véase: Artículo 25 del RDLR.

<sup>133</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, MA (1993) *El arbitraje laboral*, ed. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pág. 178 a 180.

<sup>134</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 191.

realizarlo el Inspector, cuando las partes expresamente lo solicitaran y en los casos legalmente establecidos; pero indicaba que la función de arbitraje sería incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la persona que tuviera atribuida la función de control y vigilancia. En base a lo anteriormente dicho, y al miedo de los usuarios de que la información obtenida se utilizara en su contra, hizo que se dejara de utilizar esta importante función; a pesar de que el apartado c impusiera a los inspectores de Trabajo guardar reserva sobre la información obtenida en el ejercicio de su profesión al llevar a cabo los procedimientos de mediación y arbitraje, estando prohibido que comunicaran a los servicios de inspección la información obtenida. Finalmente, se indicó por parte del legislador en el último párrafo del artículo 12, que las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de los Inspectores de Trabajo se desarrollarían, aunque otros órganos de la administración pudieran desarrollar también estos procedimientos, así como los órganos establecidos por los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>135</sup>.

En el artículo 19 del RDLRT se establecía que serían competentes para conocer del conflicto el delegado de trabajo de la provincia o la Dirección General de Trabajo, si el conflicto afectaba a personas de diferentes provincias y la vía Jurisdiccional Laboral<sup>136</sup>. Como vemos, se alternaban ambas formas de resolución de conflictos.

La normativa era respetuosa con los convenios colectivos y con los arbitrajes, ya que indicaba en su artículo 20, que no podrá plantearse conflictos colectivos con la intención de modificar lo establecido en Convenio Colectivo o Laudo<sup>137</sup>.

## 5.- LA ETAPA CONSTITUCIONAL

La Constitución Española de 27 de diciembre de 1978 culminó la transición política de nuestro país, proclamando en su Preámbulo<sup>138</sup> y en su artículo 1.1<sup>139</sup> que España “es un Estado social y democrático de Derecho”<sup>140</sup>. La Constitución consagró un nuevo modelo democrático de relaciones laborales, que transformó lo establecido en el régimen franquista, precisado e interpretado por el Tribunal Constitucional en su amplia jurisprudencia. La Constitución supuso por un lado un reforzamiento de la potestad

---

<sup>135</sup> Véase: Artículo 12 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>136</sup> Véase: Artículo 18 del RDLRT.

<sup>137</sup> Véase: Artículo 20 del RDLR.

<sup>138</sup> Véase: Preámbulo de la CE: “La Nación española, deseando establecer la justicia, la libertad y la seguridad y promover el bien de cuantos la integran, en uso de su soberanía, proclama su voluntad de: Garantizar la convivencia democrática dentro de la Constitución y de las leyes conforme a un orden económico y social justo. Consolidar un Estado de Derecho que asegure el imperio de la ley como expresión de la voluntad popular.....”

<sup>139</sup> Véase: Artículo 1.1 de la CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político.

<sup>140</sup> Véase: MONTROYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 422 y 423.

normativa del Estado, garantizando la libertad y la igualdad de las personas, tanto a nivel individual como grupal (artículo 7<sup>141</sup> y 37<sup>142</sup> de la CE), y, por otro lado, supuso una cesión de la potestad normativa a los grupos organizados para que puedan defender sus intereses comunes<sup>143</sup>.

Desde que se promulgó la Constitución de 1978 hasta los años noventa, la doctrina y los agentes sociales mostraron una gran frustración por el tratamiento poco adecuado que recibieron los medios extrajudiciales de resolución de conflictos poniéndose en peligro la autonomía colectiva, imprescindible en un sistema democrático de relaciones laborales. Los agentes sociales, durante los años ochenta, intentaron crear procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos mediante los Acuerdos de Concertación Social, especialmente mediante el Acuerdo Económico y Social de 1984 (AES), que establecía un compromiso de elaborar un Acuerdo sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos antes del 31 de diciembre de 1985. Este compromiso, sin embargo, no se cumplió, ya que al existir una jurisdicción especializada que ofrecía seguridad jurídica y eficiencia, nuestros interlocutores sociales se esforzaron en otros aspectos, fruto de la situación política del momento. Granados Romera indica que la forma de evitar que estos medios extrajudiciales de resolución de conflictos lesionen algún derecho constitucional es asignando a la negociación colectiva un carácter dinámico, estableciendo un desarrollo evolutivo de los convenios colectivos<sup>144</sup>.

### **5.1.- Derecho al conflicto (artículos 28.2 y 37.2 CE)**

La Constitución Española de 1978 establece la necesidad de integrar el conflicto en el ordenamiento jurídico español, para ello reconoce el origen del conflicto (artículo 9 párrafo 2 CE), así como quienes participan en el mismo para defender sus intereses (artículo 7 CE). Todo ello, lo fundamenta la Constitución en los principios de libertad, igualdad y pluralismo social del artículo 1 párrafo 1 CE<sup>145</sup>.

---

<sup>141</sup> Véase: Artículo 7 CE: “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberían ser democráticos”.

<sup>142</sup> Véase: Artículo 37 CE: “La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios “2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

<sup>143</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992), ob. cit. pág. 30 y 31.

La norma suprema hace referencia al pluralismo político social y se refiere a los sindicatos y organizaciones empresariales como “organismos básicos del sistema político” (como expresa textualmente la STC de 8 de abril de 1981).

<sup>144</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) ob., cit., pág. 5, 8, 24 y 25.

<sup>145</sup> Véase: Artículo 9.2 CE: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los

Con la CE, Las funciones de la Administración Pública varían, ya que las autoridades estatales pierden poder en beneficio del poder político y social. La Administración de trabajo va a proteger los intereses generales en función de los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, sometándose a la ley y al derecho (artículo 103 párrafo 1 CE). Se sustituye el poder único por el pluralismo, lo que va a suponer cambios en las atribuciones de la Administración Laboral en el conflicto de trabajo. A diferencia del Antiguo Régimen, en el que había unidad de poder y solamente una coordinación de funciones (artículo 2 párrafo 11 LOE), en la Constitución se aprecia división de poderes y la Administración tiene un sometimiento total a la ley (artículos 100- 105 CE). En la carta magna no se le da a la Administración poder normativo reglamentario, sino que será el Gobierno el que dirigirá la Administración y éste no podrá reconocer condiciones de trabajo diferentes a las establecidas en las leyes (artículo 3 párrafo 2 ET) y se le da mucho poder a la autonomía colectiva (artículo 85 ET)<sup>146</sup>.

La Constitución Española en el artículo 28 párrafo 2 y en el artículo 37 párrafo 2 indica el derecho de adopción de medidas de conflicto colectivo en general y del derecho de huelga en particular, pero también indica que es necesario que se garantice el mantenimiento (artículo 28 párrafo 2 CE) o el funcionamiento (artículo 37 párrafo 2 CE) de los servicios esenciales de la comunidad. La CE reconoce el derecho a la adopción de medidas de conflicto colectivo por los trabajadores y por los empresarios (artículo 37 párrafo 2 CE), pero le da un tratamiento muy diferente al derecho a la huelga respecto al cierre patronal. La huelga es un derecho fundamental del trabajador (artículo 28 párrafo 2 CE<sup>147</sup>) y así lo establece explícitamente; sin embargo, el cierre patronal no se expresa explícitamente y se considera como derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo de manera genérica a través del artículo 37 párrafo 2 CE. La Constitución Española le asignó el carácter de derecho fundamental a la huelga, a la libertad sindical y a la negociación colectiva. Con el derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) se aceptó plenamente el conflicto colectivo (artículo 37.2), reconociendo a trabajadores y empresarios, a través de sus representantes, la facultad de alcanzar acuerdos sobre aspectos relacionados con su relación laboral<sup>148</sup>.

La Constitución establece, que la libertad sindical y el derecho a la huelga, son derechos fundamentales y por tanto les dará una protección especial ante los tribunales ordinarios,

---

obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Artículo 1.1 CE: “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político”.

<sup>146</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J, (1992) ob., cit., pág. 280.

<sup>147</sup> Véase: Artículo 28.2 CE: “Se reconoce el derecho a huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

<sup>148</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 93 y 94.



estableciendo un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad<sup>149</sup>; así como se establece el recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional<sup>150</sup>.

La STC 11/81 de 8 de abril, en su fundamento jurídico N.º 17 indica que “no se puede equiparar la huelga, reconocida como derecho fundamental en el artículo 28 de la CE, con el cierre patronal, simple derecho cívico reconocido en el artículo 37, que no puede ejercerse lícitamente cuando varía de contenido el derecho constitucional de hacer huelga o se alza como barrera que lo impida<sup>151</sup>.

La STC 148/ 1993, de 29 de abril, en su fundamento jurídico N.º 5, indica que el derecho al conflicto colectivo entre empresarios y trabajadores está limitado por la tutela de otros derechos fundamentales y libertades públicas protegidas también por la Constitución. Por tanto, debemos tener presente que la garantía de los servicios esenciales de la comunidad puede limitar la adopción de medidas de conflicto colectivo<sup>152</sup>.

También deben garantizarse los derechos fundamentales de los trabajadores en el interior de la empresa y la STC 12/ 1983, fundamento jurídico N.º 2 establece que “ no cabe defender la existencia de un genérico deber de lealtad, con su significado omnicomprendido de sujeción del trabajador al interés empresarial, pues ello no es acorde al sistema constitucional de relaciones laborales y parece contradictorio por la propia existencia del conflicto cuya legitimidad general ampara el texto constitucional<sup>153</sup>”.

La convocatoria de huelga lleva aparejada un conflicto colectivo con el que se puede terminar de forma pacífica, a través de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. No obstante, a pesar de su reconocimiento constitucional, se puede decir que, nuestro ordenamiento jurídico no tiene establecido unas directrices generales y uniformes sobre el ejercicio del derecho de huelga y los medios extrajudiciales que puedan resolver el conflicto<sup>154</sup>. Y por ello el legislador no ha sido capaz de elaborar una normativa adecuada tras la promulgación de la Constitución.

## **5.2.- Principio de autonomía colectiva en la Constitución Española**

---

<sup>149</sup> Véase: Artículo 53.2 de la CE:” Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional...”

<sup>150</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob. cit. pág. 424.

<sup>151</sup> Véase: La Sentencia 11/ 81 de 8 de abril, en su fundamento jurídico N.º 17.

<sup>152</sup> Véase: La STC 148/ 1993, de 29 de abril, en su fundamento jurídico N.º 5.

<sup>153</sup> Véase: STC 12/ 1983, fundamento jurídico N.º 2.

<sup>154</sup> Véase: SANMARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) “Los mecanismos de solución Extrajudicial de conflictos laborales en caso de huelga”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 194 y 195.

La Constitución no reguló explícitamente el principio de autonomía colectiva, pero sí reguló el pluralismo social. La posibilidad de que los agentes sociales autorregularan los medios privados de composición, aunque tampoco se reguló expresamente, contaba con cobertura constitucional suficiente. El artículo 37.1 CE reconoce a los agentes sociales el poder de ordenación de las relaciones laborales. La autorregulación de los procedimientos privados de composición de conflictos sí tuvo reflejo legal, al igual que lo hicieron determinadas normas preconstitucionales como el artículo 8.1 del DLRT, al igual que el Estatuto de los Trabajadores en su versión inicial de 1980 en su artículo 89.4, en su artículo 82.2 ET y en el artículo 6.3d) de la LOLS<sup>155</sup>.

La Constitución Española no ha reconocido de forma expresa el principio de autonomía colectiva, aunque refleja las principales orientaciones doctrinales al respecto. Sí recoge expresamente el derecho a la negociación colectiva (artículo 37.1) y la realidad social del conflicto laboral; concretamente el artículo 7 constitucionaliza el conflicto de intereses que coexiste en las sociedades capitalistas. Al reconocer y potenciar la autonomía de trabajadores y empresarios, la Constitución Española admite la búsqueda de una determinada forma de plantear las relaciones socio laborales e impulsar el equilibrio y progreso de los intereses generales. En los artículos 28.1, 37.1, 2, 3338 y 35.1 se regulan los principios fundamentales de las instituciones laborales. De ellos podemos extraer entre otros aspectos, que el conflicto colectivo está jurídicamente reglamentado y que las controversias entre trabajadores y empresarios deben orientarse por las normas jurídicas y no solo por las normas sociales. La institucionalización del conflicto laboral no solamente da lugar a una regulación constitucional y legal, sino que necesita procesos sociales que constituyan el sistema de relaciones laborales. Las intervenciones de los agentes sociales, el desarrollo de la negociación colectiva y la práctica de la mediación pública y privada y del arbitraje son también expresión de esa institucionalización. Los procesos de institucionalización del conflicto tienen conllevan diferentes elementos como son el reconocimiento del conflicto por los agentes sociales y por las autoridades en primer lugar; el ejercicio real de la autonomía colectiva asumiendo la capacidad para negociar de trabajadores y empresarios regulando el derecho de huelga y de utilización de las medidas de conflicto colectivo en segundo lugar; el desarrollo de la negociación colectiva en tercer lugar y por último, maduración de la negociación colectiva y de la huelga como herramienta negociadora<sup>156</sup>.

Cuando entró en vigor la Constitución Española, el conflicto todavía estaba sujeto a principios del antiguo régimen, y seguían en vigor muchas instituciones del régimen franquista. No obstante, el protagonismo lo tenían los interlocutores sociales, por lo que el legislador debía hacer un marco normativo que favoreciese realmente la puesta en

---

<sup>155</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 79 y 80.

<sup>156</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J, (1992) ob., cit., pág. 31 a 34.

Como indica MARTÍN MAZZUCCONI, El ASAC V, cuando se refiere a la huelga, lo hace de forma limitada y reduccionista, al igual que hacen la mayoría de los acuerdos autonómicos, refiriéndose a la solución de conflictos que se refieren a la convocatoria de huelga o sobre los servicios de seguridad o mantenimiento. Algunos autores, sin embargo, recomiendan que se refiera también a las discrepancias que dieron lugar a la huelga, haciéndose por lo tanto una configuración más genérica para evitar dudas.

marcha de una verdadera autonomía colectiva<sup>157</sup>. Las referencias a los medios de composición eran poco precisas e indirectas, por lo que era necesario que el legislador desarrollara una ordenación reguladora de estos medios, para que las partes, haciendo uso de su autonomía colectiva, usaran los medios de auto composición para resolver sus conflictos. La mediación y el arbitraje se atribuyeron a instancias públicas, sin darle suficientes garantías para desarrollar sistemas privados de composición; lo que determinó que siguiera teniendo primacía la vía jurisdiccional, la cual era gratuita, especializada y relativamente rápida, gozando por tanto de mucho prestigio<sup>158</sup>.

La CE estableció el derecho a la negociación colectiva laboral, reforzando la fuerza vinculante de los convenios. En toda Europa se aprecia la protección al derecho de sindicación y la política de relaciones laborales se desarrolla fundamentalmente después de la II Guerra Mundial. Es a partir de entonces cuando aparecen los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, fundamentalmente el arbitraje y la mediación. La Administración tendrá un papel mediador para equilibrar las fuerzas de los agentes sociales y se le da muchísima fuerza a la negociación colectiva<sup>159</sup>.

Según el Tribunal Constitucional, la negociación colectiva (artículo 37.1 CE) tiene como función establecer medios autónomos de solución de conflictos de trabajo, especialmente los que tengan relación con la interpretación y aplicación de un convenio. En el apartado 2º del artículo 37 CE se establece que el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo implica crear medios propios y autónomos para resolverlos<sup>160</sup>.

La doctrina indica la constitucionalidad de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos vinculándolos con la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Aunque hay que tener en cuenta que el arbitraje obligatorio difícilmente puede vincularse a la negociación colectiva y la libertad sindical. La Ley Orgánica de Libertad Sindical considera que los sindicatos más representativos tendrán capacidad para intervenir en los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de carácter laboral. Además, es digno de destacar la potenciación que se ha dado a estos medios en la legislación de los últimos años desde 1994, especialmente en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Es interesante apreciar el Decreto Ley 17/1977 sobre Relaciones de Trabajo, debidamente tratado por la STC 11/1981 de 8 de abril, en la que se indica que la mejor vía para resolver las discrepancias es la negociación colectiva; indicando que desde el preaviso de huelga y durante la misma, debe negociarse para llegarse a acuerdo, que tendrá la misma eficacia que un convenio colectivo. Por ello, se indica que los convenios colectivos podrán incluir normas complementarias relacionadas con los medios extrajudiciales (artículo 8.1)<sup>161</sup>.

---

<sup>157</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2008) ob., cit., pág. 96.

<sup>158</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 81.

<sup>159</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 282 y 285.

<sup>160</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2017) ob. cit., pág. 1.

<sup>161</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 190 y 191.

La jurisprudencia constitucional ha entendido que los procedimientos de mediación y arbitraje son un mecanismo natural de las relaciones laborales y especialmente de la negociación colectiva, así como son también importantes en la gestión de la empresa y de las reestructuraciones empresariales. La STC 217/1991 en sus fundamentos jurídicos 1 y 5 establece que la solución alcanzada por medio de estos procedimientos, al ser decidida por las partes, es beneficiosa, para la autonomía colectiva y, por tanto, para las propias partes interesadas, para el sistema de relaciones laborales y para el sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo. La jurisprudencia constitucional también vincula estos procedimientos con la libertad sindical, que a veces se encuentra dañado por las decisiones unilaterales de los empresarios en determinados conflictos de intereses, al actuar sin tener en cuenta el derecho a la negociación colectiva. (SSTC 107/2000, fundamentos jurídicos 5 y 8; 225/2001 fundamentos jurídicos 3 y 7; 238/2005 fundamento jurídico 7<sup>162</sup>).

El Tribunal Constitucional apoya la utilización de la autonomía colectiva como herramienta adecuada para crear los medios propios y autónomos de resolución de conflictos, incidiendo en su carácter beneficioso para la mejora de las relaciones laborales en España<sup>163</sup>.

El Tribunal Constitucional también en STC 11/ 1981 ha indicado que la forma adecuada de resolver los conflictos de intereses es la negociación colectiva, basados en la autotutela, regulados en los artículos 28 párrafo 2 y 37 párrafo 2. Esta posición también la refuerzan las STC 145/ 1992 y 208/ 1993<sup>164</sup>.

En síntesis, se puede afirmar en primer lugar que la armonización entre las facultades del poder de dirección y el derecho a la negociación colectiva en ámbitos superiores a la empresa es competencia del poder legislativo y será controlado por el Tribunal Constitucional. En segundo lugar, hay que indicar que el poder legislativo podrá optar en el ejercicio de sus competencias por diferentes fórmulas de equilibrio entre los intereses de empresarios y trabajadores. En tercer lugar, es necesario establecer una fórmula compatible con la Constitución para la descentralización de la negociación colectiva, lo cual ha hecho la reforma de 2012 al otorgar prioridad aplicativa en determinadas materias al convenio de empresa. Por último, también en la línea de descentralización de la negociación colectiva, aunque se tenga presente la fuerza vinculante de los convenios estatutarios, es posible excluir de su ámbito de aplicación a aquellas unidades de producción en las que los convenios vigentes puedan agravar una situación de crisis o

---

<sup>162</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) “Mediación, arbitraje y período de consultas”, Relaciones Laborales, Sección Editorial, Tomo 1, ed. La Ley, pág. 2 y 3.

<sup>163</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) “La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 110

<sup>164</sup> Véase: CASAS BAAMONDE, M E (1999) *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, ed. Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Madrid, pág. 18.

sean incompatibles con la organización empresarial que se plasma en decisiones determinadas<sup>165</sup>.

### **5.3.- Reconocimiento Constitucional de los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos**

El conflicto aparece en diferentes artículos de nuestra Constitución, como son el artículo 7, 28 y 37 de la CE; ya que el conflicto industrial va aparejado al sistema capitalista presente en el Estado Social y Democrático de Derecho; y por ello, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos son procedimientos esenciales para tener en cuenta en nuestro marco normativo. Donde realmente encuentran sustento legal los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, aunque no es la única norma, es en el Título III del ET, donde se abordan los contornos genéricos de la mediación y el arbitraje, aunque la redacción finalmente no resulta como se proyectó en un principio en los trabajos de elaboración del texto, que preveía la existencia de un Título IV “Sobre los medios públicos y privados de solución de conflictos” que no llegó a ver la luz<sup>166</sup>.

La omisión de la Constitución sobre los medios extrajudiciales ha influido en el legislador, la jurisprudencia y la doctrina; e incluso en los interlocutores sociales. La doctrina laboral mayoritaria, considera que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos deben abordarse a través el estudio del artículo 37.2 CE, que hace alusión a una pluralidad de elementos referidos al conflicto colectivo como proceso complejo y que abarca a los medios extrajudiciales<sup>167</sup>. El propio Tribunal Constitucional, en su STC 217/1991 de 14 de noviembre en su Fundamento 5 establece que el artículo 37.2 CE recoge el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo entre las que se encuentran no sólo el planteamiento del conflicto (STC 74/1983); sino también las de crear medios propios y autónomos para solventarlo<sup>168</sup>.

La Constitución tiene responsabilidad por omisión, por la situación en la que han quedado los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, ya que la regulación de la Constitución podría haber servido para impulsar una configuración adecuada de estos medios y de esta manera, se impulsaría su uso práctico en la resolución de conflictos

---

<sup>165</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2014) “La reforma laboral de 2012 se ajusta a la Constitución”, ed. La Ley, pág. 16 a19.

<sup>166</sup> Véase: DÍAZ ANARTE, MT (2017) “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, Temas Laborales, N.º 140, pág. 371 y 372.

<sup>167</sup> Véase: artículo 37.2 CE: Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

<sup>168</sup> Véase: STC 217/1991 de 14 de noviembre en su Fundamento 5 y STC 74/1983.

laborales; impulso que debería haberse hecho efectivo en relación con los agentes sociales<sup>169</sup>.

En los conflictos jurídicos, tiene mayor fuerza la vía judicial. El Tribunal Constitucional, considera que la conciliación debía ser un requisito previo obligatorio antes de acudir al proceso laboral; así lo indica en su STC 1/1983, siendo aplicable a la conciliación el artículo 24 párrafo 1 CE. Posteriormente la Sentencia 22/1987 matizó la anterior de 1/1983, indicando que el acto de conciliación ante el IMAC no puede limitar el derecho de defensa de una de las partes. Posteriormente, Sentencia TC 81/1992 o Sentencia TC 69/1997 indican que las partes podrán instar el acto de conciliación con anterioridad a la demanda, pero tendrá carácter potestativo<sup>170</sup>.

La Doctrina de la STC 119/2014 ante la posible inconstitucionalidad de la reforma del 2012, establece que: La prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa no lesiona la libertad sindical. Y que la decisión o arbitraje obligatorios en las controversias sobre inaplicación de convenios colectivos es compatible con los derechos a la negociación colectiva y a la tutela judicial.

La STC 119/2014 ante la denuncia de la infracción a la Constitución indica que la decisión o arbitraje obligatorios que establece el artículo 82.3 ET están plenamente sometidos a control jurisdiccional en relación con los aspectos jurídicos y se incluye expresamente la valoración de las causas justificativas. El medio extrajudicial de solución de conflictos intenta conseguir una solución prejudicial, que estará sometida también al control judicial en las cuestiones de fondo. Con la decisión prejudicial se pretende aliviar la carga excesiva de trabajo de los tribunales y dar una respuesta experta e inmediata a una solución de bloqueo que no admite más tiempo de espera<sup>171</sup>.

Si el Tribunal Constitucional no se pronuncia sobre el fondo del asunto, el derecho de los sindicatos simplemente representativos a participar en los sistemas de conciliación, mediación y arbitraje creados en la cumbre sigue sin ser reconocido, en este caso como derecho autónomo diferenciado del derecho de negociación de los acuerdos interprofesionales. Mientras tanto, Salcedo entiende que la participación de las organizaciones sociales simplemente representativas en estos procedimientos es solamente una posibilidad, cuya materialización depende de la voluntad de las partes signatarias de los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos<sup>172</sup>.

---

<sup>169</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Consejería de Trabajo, JA, Sevilla, pág. 85 y 86.

<sup>170</sup> Véase: CASAS BAAMONDE, M E (1999) ob., cit., pág. 18.

<sup>171</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2014) ob., cit., pág. 15.

<sup>172</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2007) ob., cit., pág. 10 a 12.

#### **5.4.- Derecho a la tutela judicial efectiva: la compatibilidad con los medios extrajudiciales de resolución de conflictos**

El artículo 24 de la CE debe relacionarse con los artículos 28 y 37 de la CE para coordinar la autonomía colectiva y la tutela judicial<sup>173</sup>.

La voluntad colectiva sólo puede limitar el derecho individual a la tutela judicial efectiva de un trabajador si concurren las garantías necesarias en el proceso extrajudicial y siempre que el trabajador tenga la posibilidad de acudir a los tribunales de justicia; al menos, en los casos en que se implican las garantías procedimentales y sustanciales. No obstante, se puede compatibilizar la vía extrajudicial con el acceso individual a la jurisdicción<sup>174</sup>.

El Tribunal Constitucional, desde el principio estableció que utilizar los medios autónomos de resolución de conflictos no significaba renunciar a la tutela judicial efectiva establecida en el artículo 24.1 de la CE; siendo necesario establecer un control judicial de legalidad, estableciéndose impugnación judicial de los acuerdos establecidos en mediación o de los laudos arbitrales si se violan las garantías de legalidad y de constitucionalidad establecidas en virtud del artículo 24 de la CE<sup>175</sup>.

El derecho a la tutela judicial efectiva, regulado en el artículo 24.1 CE, es un derecho fundamental que opera sobre los conflictos jurídicos, ya sean individuales o colectivos; sin embargo, quedan fuera los conflictos de intereses, ya que el TC en diferentes sentencias<sup>176</sup>, indicó que el marco adecuado para resolver los conflictos es la negociación colectiva y los procedimientos de autotutela regulados en los artículos 28.2<sup>177</sup> y 37.2 CE<sup>178</sup>. Respecto a los conflictos jurídicos, el Tribunal Constitucional, refiriéndose a la conciliación como requisito preceptivo previo al proceso, en STC 1/1983<sup>179</sup>, extendió a la conciliación la aplicación del artículo 24.1 CE<sup>180</sup>.

---

<sup>173</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003) “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, N.º 70, pág. 32.

<sup>174</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) *ob.*, cit., pág. 86 y 87.

<sup>175</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2020) “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, 154, ed. Universidad de Córdoba, pág. 370 y 371.

<sup>176</sup> Véase: STC 145/1992 y STC 208/1993.

<sup>177</sup> Véase: artículo 28.2 CE: Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

<sup>178</sup> Véase: artículo 37.2 C. E: Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios sociales de la comunidad.

<sup>179</sup> Véase: STC 1/1983, que concluía “El artículo 24.1 de la Constitución es aplicable... a los procedimientos que siendo preparatorios y previos, de carácter obligatorio, se insertan en el conjunto de actos precisos para la tutela de los derechos e intereses legítimos”.

<sup>180</sup> Véase: Artículo 24.1 CE:” 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.”

Posteriormente, la conciliación abandonó su calificativo de entidad propiamente procesal de inexcusable cumplimiento, para convertirse en una entidad autónoma, gobernada por la negociación colectiva y ejercida por órganos privados. La STC 22/1987, sentó doctrina, corrigiendo a la anterior Sentencia del TC 1/1983, indicando que, de no celebrarse la conciliación, no se recortarían las posibilidades de defensa del interesado<sup>181</sup>. Debido a las diferentes reformas procesales a las que luego nos referiremos (Códigos procesales civiles y laborales europeos y la reforma parcial de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1994 o de la LPL de 1990), se flexibilizó la posición del TC sobre la conciliación previa al proceso y se convirtió en un acto intraprocesal en procesos civiles y algunos laborales, pudiendo las partes potestativamente instar la conciliación antes de que se interponga la demanda. Este presupuesto se dilucida en diferentes sentencias como STC 8/1992; STC 69/1997.

El Tribunal Constitucional en STC 217/1991<sup>182</sup>, recomendó los medios autónomos para resolver los conflictos laborales, porque eran compatibles con el derecho a la tutela judicial efectiva; ya que son un medio más rápido que responde a los intereses de las partes y, además, alivia de trabajo a los tribunales de justicia. Como se indica en la STC 306/1993, las partes deben decidir si les conviene avenirse o no al acuerdo conciliatorio, ya que no es obligatorio, aunque sí preceptivo. Posteriormente la STC 3/1994 confirmó lo expresado en la STC 217/1991 y la doctrina mayoritaria entendió que existe compatibilidad entre los trámites previos de conciliación y el derecho a la tutela judicial efectiva y apoyó decididamente lo expresado en el STC 217/1991. También se refirió el TC a los límites con los que cuentan los medios autocompositivos; concretamente, la STC 81/1992, se refirió a la legalidad como límite infranqueable<sup>183</sup>.

En cuanto al arbitraje, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional entiende su licitud en base a tres requisitos: 1) Es necesario que las partes voluntariamente quieran someterse a arbitraje<sup>184</sup>. 2) Al acogerse a la autonomía privada, las partes renuncian a la vía judicial a cambio del árbitro o árbitros<sup>185</sup>. 3) En el caso de conflictos jurídicos, si el arbitraje es obligatorio, el derecho a la tutela judicial efectiva hace necesario que sea viable la revisión judicial sobre el fondo del asunto sometido a arbitraje. No cabe el recurso de amparo ante los laudos arbitrales, ya que se excluye el derecho a la tutela judicial efectiva

---

<sup>181</sup> Véase: STC 22/1987: “El acto de conciliación ante el IMAC no es una instancia procesal ni puede decirse que el hecho de que no se celebre recorta las posibilidades de defensa del interesado”.

<sup>182</sup> Véase: STC 217/1991 recomendó la solución en los conflictos laborales” por medios autónomos, propios de la autonomía colectiva; que conocen de primera mano las características y necesidades del medio en que se desenvuelven”. En referencia a la composición autónoma dijo: “que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema” y para “el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo”.

<sup>183</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME, (2006) “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español, Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales”, ed. Fundación SIMA, Madrid, pág.17 a 20.

<sup>184</sup> Véase: Sentencia TC 174/1995 indica: “La autonomía de la voluntad de las partes constituye la esencia y el fundamento de la institución arbitral...” Y resulta contrario a la Constitución “que la ley suprima o prescinda de la voluntad de una de las partes para someter la controversia al arbitraje...”

<sup>185</sup> Véase: STC 174/ 1995: refiriéndose al arbitraje; el TC indica en esta sentencia que es “un medio para la solución de los conflictos basada en la autonomía de la voluntad de las partes... y supone la renuncia a la jurisdicción estatal por la del árbitro o árbitros”; “el arbitraje conlleva la exclusión de la vía judicial”.



al acogerse a la autonomía de la voluntad y, por tanto, el TC no tiene jurisdicción para conocer del laudo arbitral <sup>186</sup>(STC 43/1988, 176/1996 y 13/1997).

En cuanto a las competencias territoriales, la CE establece que la legislación laboral es competencia exclusiva del Estado<sup>187</sup>, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las CCAA<sup>188</sup>. En casos excepcionales, se puede atribuir a las Comunidades Autónomas competencias de titularidad estatal por los procedimientos establecidos en los artículos 150 párrafos 1 y 2 de la CE. Las Comunidades Autónomas pueden asumir, tanto competencias ejecutivas, como normativas, legales y reglamentarias. Pero, aunque las Comunidades Autónomas puedan tener competencias administrativas de derecho laboral, sigue siendo necesario que exista la administración Estatal, para que lleve a cabo sus competencias atribuidas por ley. Debe coexistir la administración laboral estatal y las autonómicas con sus medios de coordinación y cooperación para dar eficacia al sistema<sup>189</sup>. La Constitución desde el principio potenció la jurisdicción laboral y respetó el derecho a la tutela judicial efectiva como derecho fundamental. “El ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato de trabajo” que se regula en el artículo 4.2g del ET se considera piedra angular otorgándole las garantías necesarias<sup>190</sup>.

La Ley Orgánica de Libertad sindical reconoció a los sindicatos más representativos capacidad para participar en los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, en sus artículos 6 y 7<sup>191</sup>.

A pesar de todo este reconocimiento constitucional, es posible afirmar, como veremos, que el marco legal asignado a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos era insuficiente y asistemático, y no es comparable con el valor que le otorga el Tribunal Constitucional, que en su STC 217/1991 de 14 de noviembre establece que existe compatibilidad entre los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y la tutela judicial efectiva; indicando que su fin es provocar una solución extraprocésal al conflicto laboral, lo cual es bueno para las partes, ya que la respuesta es rápida y acorde

---

<sup>186</sup>Véase: CASAS BAHAMONDE, ME, (2006) ob., cit., pág. 20, 21 y 22.

<sup>187</sup> Véase: Artículo 149.1.7 CE: “El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias: Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas”.

<sup>188</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (1992) ob., cit., pág. 427.

<sup>189</sup> Véase: CAVAS MARTÍNEZ, F y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C (2005) “La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: sinopsis”, Anales de Derecho, N.º 23, pág. 106 a 214.

<sup>190</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003) ob., cit., pág. 25.

<sup>191</sup> Véase: SANMARTÍN MAZZUCCONI, C, (2016), ob. cit., pág. 190 y 191

En la Constitución se establece el derecho a la libertad sindical, siempre que los sindicatos actúen conforme a derecho. Concretamente, en el artículo 28.1, se establece el derecho a sindicarse libremente, pero sin perjuicio de excepciones y limitaciones que la Constitución permite fijar en la ley en relación con determinados cuerpos. La libertad sindical se completa con lo indicado en el artículo 5 del Convenio nº 87 de la OIT, que comprende el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Ahora, con el nuevo marco constitucional, según indica el profesor MONTOYA en su libro, nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato. El derecho a la libertad sindical, como afirma la profesora Granados en su tesis doctoral, reafirma la protección constitucional del conflicto colectivo, ya que manifestación de esta será la solución autónoma de conflictos colectivos.

a sus necesidades y es beneficioso para el sistema judicial que se aliviado de carga de trabajo<sup>192</sup>.

## **6.- EL INSTITUTO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN (EL IMAC)**

El Decreto Ley 5/1979 de 26 de enero sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (RDLIMAC) creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC). Para crear el IMAC se tomó como modelo el Servicio de Conciliación y Arbitraje Británico ACAS; aunque había importantes diferencias apreciables, ya que el ACAS fue creado a iniciativa de los agentes sociales con la intención de que fuese un órgano independiente. Según se desprendía del Preámbulo del RDLIMAC, el objetivo fundamental del IMAC era la solución de los conflictos laborales, pero se le asignaron otras funciones como el depósito de los estatutos de los sindicatos o los depósitos de convenios colectivos<sup>193</sup>. Analizando el desarrollo del Decreto Ley, se advierte que los tribunales arbitrales no llegaron a ser creados y la mediación tuvo una función muy residual, ya que los conflictos los resolvía la autoridad laboral y la Inspección de Trabajo. El Real Decreto 2756/1979 de 23 de noviembre reguló las funciones de conciliación y mediación asumidas por el IMAC, pero las partes solamente hicieron uso de la conciliación; ya que la papeleta de conciliación interrumpía los plazos de caducidad de acciones (artículo 7) y el acuerdo que alcanzasen tenía fuerza ejecutiva ante los tribunales (artículo 11)<sup>194</sup>.

Podemos deducir que en el IMAC se observaron reminiscencias del intervencionismo Estatal que marcaba la época franquista. En el RDLIMAC se regulaban tres procedimientos: a) La conciliación en los conflictos jurídicos, que era obligatoria si se pretendía iniciar un procedimiento judicial, ya que tenía carácter de trámite preprocesal previo. b) La mediación voluntaria, prevista para cualquier conflicto colectivo. c) El arbitraje, que pretendía ser una organización de tribunales permanentes paralela a la jurisdicción social, para intervenir en cualquier conflicto laboral; lo que suponía una novedad, ya que se acababa con el monopolio de la jurisdicción para resolver conflictos laborales individuales. El IMAC debía actuar, de conformidad con el artículo 3 del RDLIMAC; libertad, rogación, neutralidad y gratuidad<sup>195</sup>.

---

<sup>192</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 192.

<sup>193</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2007) ob., cit., pág. 96, 97, 98 y 99.

<sup>194</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 82.

<sup>195</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob. cit. pág. 100 a 103.

En los momentos de la Transición, según indicó el profesor Alfonso Mellado y Fabregat Monfort en “Solución autónoma de conflictos laborales”, el sistema era prácticamente judicial, porque las funciones del IMAC jamás se desarrollaron.

Una vez que se le transfirieron las competencias a las CCAA, el Real Decreto 530/1985 de 8 de abril reestructuró el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social<sup>196</sup> y el IMAC quedó reducido a un órgano sin personalidad jurídica dependiente de la Dirección General de Trabajo y de las Direcciones Provinciales de dicho ministerio. Tanto el IMAC como los nuevos órganos se crearon a instancia del Gobierno, sin la intervención de los agentes sociales, lo que dio lugar a desencanto<sup>197</sup>.

El principio de imparcialidad también había que someterlo a examen, ya que, aunque los representantes de trabajadores y empresarios estaban presentes en el IMAC, la administración, además de la presencia, llevaba la dirección de este y de los distintos entes territoriales. Cabe concluir, que había una falta de protagonismo de la autonomía colectiva en el diseño del IMAC, y además existía una excesiva burocratización y el personal tenía poca formación, lo que ha provocado el fracaso del IMAC a pesar de que el legislador quiso hacer un completo sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales<sup>198</sup>. Hay que tener presente que el IMAC es el germen de nuestro sistema extrajudicial de resolución de conflictos.

## **7.- SITUACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LA LEGISLACIÓN ORDINARIA: DESARROLLO LEGISLATIVO DE LOS PASC HASTA 1997**

### **7.1- Título IV del Proyecto de Estatuto de los Trabajadores de 1979**

El Proyecto de ET constaba de cuatro Títulos y el cuarto regulaba los conflictos colectivos. En este título todavía existía un gran intervencionismo por parte de la Administración, que chocaba con la regulación del artículo 37.2 CE. El título cuarto hacía una regulación complementaria del RDLIMAC, indicando que el IMAC era el eje principal de la solución de conflictos.

### **7.2.- Estatuto de los Trabajadores de 1980**

La Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 82 atribuyó a los trabajadores y empresario la capacidad de regular las condiciones de trabajo mediante los convenios colectivos, así como de alcanzar la paz laboral<sup>199</sup>; pero según GRANADOS ROMERA, en la práctica, este proyecto fue utilizado para no hacer uso de

---

<sup>196</sup> Véase: BOE de 24 de abril.

<sup>197</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 82.

<sup>198</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2007) ob., cit., pág. 104 y 105.

<sup>199</sup> Véase: Artículo 82.2 ET de 1980.

los medios de presión<sup>200</sup>. Esta Ley dió capacidad a las partes en virtud del artículo 89.4 para designar un mediador para resolver los conflictos que pudieran surgir<sup>201</sup>; aunque según GRANADOS ROMERA no dio el resultado que se esperaba<sup>202</sup>.

En el artículo 91 del ET de 1980 se reguló la posibilidad de que las Comisiones Paritarias mediante dictamen pudieran resolver las discrepancias que surgieran en la interpretación y aplicación de los convenios colectivos mediante la vía judicial; aunque se echa de menos la regulación en dicho artículo de la composición y funcionamiento de las Comisiones<sup>203</sup>.

Una regulación en la que no se consideraba el convenio colectivo como principal herramienta para solucionar los conflictos laborales, dio lugar a que se perdiera una buena oportunidad de solucionar los conflictos por la vía extrajudicial. Podemos afirmar, que, aunque el ET reguló algunas de las herramientas sobre las que se podía haber asentado los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, al no hacerlo explícitamente y surgir en un momento de tránsito hacia la democracia, con unos agentes sociales muy débiles; en la práctica, no hubo un apoyo decidido hacia estos medios y siguieron siendo los grandes olvidados<sup>204</sup>.

Por su parte, el artículo 76 ET estableció un procedimiento arbitral para resolver las reclamaciones en materia electoral sobre la designación de los representantes unitarios de los trabajadores en empresas y centros de trabajo<sup>205</sup>. El arbitraje electoral tiene unas características muy definidas, como son el ser obligatorio para las partes; estar regulado legalmente, por lo que no puede ser sustituido por otro procedimiento de resolución de conflicto, ya sea judicial o extrajudicial; así como tener carácter público, desarrollándose en el ámbito de la autoridad laboral; ser una figura ampliamente regulada en nuestra legislación y ser un arbitraje unipersonal, excediendo por lo tanto de la esfera laboral<sup>206</sup>.

### **7.3.- Ley de Procedimiento Laboral de 1990**

La etapa posconstitucional se ha caracterizado por no ofrecer un marco legal regulador de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales, aunque sindicatos y confederaciones empresariales le otorgaban mucha importancia en los pactos sociales y acuerdos. La LPL de 1990 reguló algunos medios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos en el proceso judicial laboral, que posteriormente se consolidaron

---

<sup>200</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008), pág. 112 a 119.

<sup>201</sup> Véase: Artículo 89.4 ET de 1980.

<sup>202</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) *ibidem*, pág. 112 a 119.

<sup>203</sup> Véase: Artículo 91 ET de 1980.

<sup>204</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) *ibidem*, pág. 112 a 119.

<sup>205</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) *ob. cit.* pág. 24 y 25.

<sup>206</sup> Véase: GORELLI HERNANDEZ, J (2020) “El arbitraje electoral: aspectos conflictivos”, *Temas Laborales*, N.º 154, pág. 327.

en la LPL de 1995 y en la Ley de Jurisdicción Social que está hoy vigente. La LPL de 1990 estableció la conciliación administrativa previa, así como introdujo la conciliación judicial anterior al proceso. No obstante, en esta época, la regulación de los medios extrajudiciales era muy escasa, aislada y sin la sistematización adecuada; hasta la reforma de 1994 no hubo un verdadero impulso normativo<sup>207</sup>.

La LPL de 1990 aprobada por Decreto Legislativo 521/1990 de 27 de abril, reguló los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos del artículo 83 ET para constituir órganos de conciliación como requisito previo para la tramitación del proceso (artículos 63 y 153.1 y 154.1 de la LPL). También reguló los efectos de la conciliación extrajudicial en los procedimientos de conflictos colectivos, por equiparación a los convenios colectivos, si se cumplían los requisitos de legitimación y procedimiento establecidos en el ET (artículos 153.2 y 154.2 de la LPL<sup>208</sup>). En el caso de que se consiguiera la avenencia entre las partes, se daba a los acuerdos de solución la eficacia de los convenios<sup>209</sup>.

Con la LPL de 1990, se consideró que en los Acuerdos Interprofesionales y los convenios colectivos del artículo 83 ET se podían establecer órganos de conciliación, que actuarán con carácter previo a los procesos<sup>210</sup>.

#### **7.4. – Proyecto de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo de 1 de junio de 1992**

El Proyecto de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo de 1 de junio de 1992<sup>211</sup> fue el primer cuerpo normativo que intentó potenciar estos procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos y dedicaba todo un capítulo (III) a tratar estos medios. El Gobierno proporcionaba de esta forma, un sistema de solución de conflictos de intereses en los que la Administración no era parte interesada. Era un procedimiento voluntario, supletorio y autónomo, aunque en su funcionamiento, las partes discrepantes eran las que resolvían la controversia a través de mediación o arbitraje. Los acuerdos o laudos que resolvían la discrepancia tenían carácter de convenio estatutario y, por tanto, se les debía dar la tramitación y publicidad propias del mismo; siempre que se cumplieran los requisitos sobre legitimidad establecidos en los artículos 87, 88 y 89 del ET<sup>212</sup>.

En el Proyecto de Ley de Huelga se dedicaba un capítulo a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos, que tendría carácter voluntario y supletorio, no entrando en acción si tenía efecto la negociación colectiva. Se establecía, que, si las partes legitimadas para firmar un convenio colectivo de eficacia general realizaban el

---

<sup>207</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 4.

<sup>208</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 22 y 23.

<sup>209</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 89

<sup>210</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 128.

<sup>211</sup> Véase: Publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales el 1 de junio de 1992.

<sup>212</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 122 a 128.

compromiso arbitral o iniciaban la mediación, no podían utilizar las medidas de presión<sup>213</sup>. Los acuerdos y laudos tendrían el valor de los convenios colectivos estatutarios. Sin embargo, los sindicatos más representativos, rechazaron este Proyecto de Ley y se pactó otro Proyecto de Ley de Huelga en el Congreso de los Diputados el día 18 de febrero de 1993, después de manejar cuatro textos diferentes<sup>214</sup>, en la que ya no se hacía referencia ni al cierre patronal, ni al sistema de solución de conflictos colectivos<sup>215</sup>.

Por otro lado, a las Comisiones Paritarias se les asignaba un papel mediador, a pesar de tener solamente competencias en conflictos de intereses; lo que era un error. Este Proyecto de Ley fue un precedente del régimen jurídico actual y cuando en 1994 se volvió a regular la solución autónoma de conflictos colectivos, supuso un referente al igual que cuando se trató la eficacia de los acuerdos y laudos y su impugnación<sup>216</sup>.

Hasta 1992, según los distintos convenios colectivos, se abordó de forma diferente la función de las comisiones paritarias en los conflictos de interpretación y aplicación. La mayoría de los convenios solamente abordaban la conveniencia de que dichos conflictos se plantearan ante las comisiones paritarias, pero sin impedir que se accediera a la jurisdicción laboral previo intento de conciliación pre-procesal obligatoria. En otros convenios se indicaba la necesidad de acceder a la comisión paritaria, estableciéndose como un trámite previo y obligatorio, y después se podría acceder a la vía administrativa o judicial. Esta última forma es la más aceptada por la jurisprudencia, un ejemplo es la STC 217/1991 (que analizaba la legalidad de poder acceder a los tribunales de justicia sin tener que someterse antes a la Comisión Paritaria y subsidiariamente, que lo indicado por la comisión solo se aplicase a las partes que firmaran el convenio, lo que podía resultar desproporcionado y vulnerar el derecho de libre acceso al proceso). También había convenios que establecían la obligatoriedad del trámite previo ante la comisión paritaria; pero esta fórmula podía dar problemas, ya que una de las partes podía acudir, después de adoptarse el acuerdo por parte de la comisión paritaria, por la jurisdicción y ésta pronunciarse en un sentido diferente al de la comisión<sup>217</sup>.

Desde el punto de vista de las comisiones paritarias, hasta 1992, el principal fallo que ha tenido la normativa estatal es no potenciar, sino incluso desincentivar, como hacía el artículo 91 del ET, las funciones de la comisión paritaria sobre la administración del convenio colectivo; lo que supuso una gran falta de apoyo para la autonomía colectiva. Cuando en el seno de las comisiones paritarias se hablaba de mediación y arbitraje, se hacía referencia a dos tipos de procedimientos. Por un lado, se refería a la mediación y a los arbitrajes paritarios, en los, la comisión actuaba como tercero y lo hacía normalmente en conflictos de ámbitos inferiores del convenio colectivo. Y, por otro lado, se refería a

---

<sup>213</sup> Véase: Artículo 41 del Proyecto de Ley de Ley de Huelga y Medidas de Conflicto Colectivo de 1 de junio de 1992.

<sup>214</sup> Véase: ALONSO OLEA, M (1993) "A propósito del Proyecto caducado de Ley de Huelga", sesión del día 2 de marzo de 1993, pág. 413 a 416.

<sup>215</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2007) ob., cit., pág. 122 a 128.

<sup>216</sup> Véase de nuevo: GRANADOS ROMERA, MI (2007) ibidem. pág. 122 a 128.

<sup>217</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 36 y 37.

la mediación y arbitraje propiamente dichos, en los que el tercero es neutral y ajeno a las partes <sup>218</sup>.

## **7.5.- Reforma Legislativa Laboral de 1994**

Los medios extrajudiciales se regulaban en el Título III de ET. Entre los preceptos relativos a los medios de solución autónoma de conflictos destacaba el artículo 91 del ET, que se refería a la negociación colectiva y había que interpretarlo en virtud de los artículos 83.2 y 3 del ET sobre los acuerdos interprofesionales y al artículo 85.3 e) relativo a la comisión paritaria<sup>219</sup>.

El protagonismo de los agentes sociales impulsado por la legislación laboral, especialmente por el Estatuto de los Trabajadores, a causa de la sustancial modificación contenida en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, dio lugar a un acuerdo entre Gobierno, sindicatos y asociaciones empresariales, que establecieron las bases para la posterior negociación colectiva. Entre los acuerdos se indicó la necesidad de establecer los sistemas de solución extrajudicial de conflictos en el Acuerdo Interconfederal (AI) en BOE de marzo de 1983 y el Acuerdo Económico y Social (AES) en BOE de octubre de 1984<sup>220</sup>.

El artículo 91.2 ET, a partir de la reforma de 1994, estableció que en los convenios y acuerdos colectivos a los que se refería el artículo 83.2 y 3, es decir, los interprofesionales se podían establecer procedimientos de mediación y arbitraje para resolver conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de los convenios colectivos<sup>221</sup>.

El Informe del Consejo Económico Social de España, aprobado en el Pleno del Consejo el 19 de octubre de 1994, analizó los aspectos que había que tener en cuenta para hacer un estudio pormenorizado de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, destacando la dificultad existente para ponerlos en marcha, sus características fundamentales y los conflictos afectados<sup>222</sup>.

La Ley ha promocionado los procedimientos autónomos dotándolas de garantías; aunque el uso depende fundamentalmente de las partes, pero se necesita la inestimable colaboración de las administraciones públicas. El Consejo reconoce las mejoras legales,

---

<sup>218</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., ed. la Ley, pág. 43 y 44.

<sup>219</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 371 y 372.

<sup>220</sup> Véase: PORRET GELABERT, M (2007) “Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales”, Relaciones Laborales, N.º 7, ed. La Ley, pág. 1.

<sup>221</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016), ob., cit., pág. 26 y 27.

<sup>222</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) “Veinte años de solución extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la fundación SIMA”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo, ed. Ministerio del Empleo y Seguridad Social subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, pág. 55.

administrativas y judiciales; aunque los procedimientos de las Comunidades Autónomas son los más utilizados<sup>223</sup>.

La Ley 11/ 1994 de 19 de mayo reformó algunos preceptos del ET, de la LPL y de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social. Aunque fue una reforma importante, no resolvió los principales problemas que tenían los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, aunque sí potenció indirectamente la vía negocial y abrió un espacio a los medios extrajudiciales<sup>224</sup>.

La reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994, al establecer los límites de las actuaciones judiciales, diferenciándola de aquellas que pudieran quedar en la esfera de la negociación entre las partes, favoreció a los medios extrajudiciales de solución de conflictos, indicando los límites de los procedimientos judiciales.<sup>225</sup>

No obstante, fue una reforma insuficiente y fallida en materia de resolución de conflictos; aunque en un principio, el legislador pretendía potenciar e impulsar estos procedimientos, dando a los acuerdos de mediación y a los laudos arbitrales los mismos efectos que las reclamaciones y actos judiciales para que así se garantizara la seguridad jurídica. Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, no se regularon en el proyecto de ley que se convertiría en la ley 11/1994 de reforma parcial del ET, de la LPL y de la LIS; a excepción de la regulación del procedimiento arbitral en materia de reclamaciones electorales sindicales. La reforma sí se refirió al arbitraje en los conflictos jurídicos. Los artículos que se referían a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos eran el artículo 33.9, 85.1, 91 del ET; el artículo 65.3 y la Disposición Adicional 7 de la LPL<sup>226</sup>.

La doctrina, mayoritariamente ha considerado que la reforma fue insuficiente e incompleta en materia de resolución de conflictos; aunque hay que reconocer que ayudó a establecer los cimientos de un efectivo sistema autónomo de solución de conflictos. La reforma afectó especialmente al arbitraje, la impugnación judicial de acuerdos y laudos, pero no se refirió a la firmeza de los laudos, la ejecutividad y eficacia de las soluciones ante organismos públicos; aspectos que la seguridad jurídica exigían que hubieran sido atendidos. La reforma no fue unitaria y coherente como correspondía a una adecuada ordenación de los procedimientos autónomos de solución de conflictos. No obstante, ha supuesto algo positivo, ya que potenció la negociación colectiva<sup>227</sup>.

Es cierto que la nueva regulación mejoraba la situación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, ya que daba una posibilidad de resolver los conflictos fuera de la vía judicial, pero la doctrina entendió que la reforma de 1994 no ha sido continuada por modificaciones legislativas posteriores y no era técnicamente adecuada. En esta ley, además, no se atendió la seguridad jurídica en los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, por lo que su uso se volvió muy complicado. Los conflictos individuales,

---

<sup>223</sup> Véase: INFORME del CES, 1994.

<sup>224</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 5.

<sup>225</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 55.

<sup>226</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 23 y 24.

<sup>227</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 90, 91 y 92.



seguían sin ser protegidos en la regulación. Por lo tanto, que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos no disponían de un marco que garantizara su seguridad y eficacia, por lo que era necesaria una nueva reforma de la legislación laboral sobre los medios extrajudiciales<sup>228</sup>.

La reforma de 1994 reguló los medios de solución extrajudicial de carácter autónomo, haciéndose eco de lo que habían hecho las CCAA de Cataluña, Galicia y el País Vasco; lo cual dio lugar a los Acuerdos de Solución Extrajudicial de ámbito nacional y de otras CCAA<sup>229</sup>.

Fue una reforma muy importante que buscaba proteger el empleo existente y fomentar la búsqueda de empleo. En esta reforma se potenció la negociación colectiva como elemento fundamental de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo y se introdujo flexibilidad a las relaciones laborales<sup>230</sup>.

Después de la Reforma laboral de 1994 podemos observar que la negociación colectiva tomó presencia en el sistema de relaciones laborales, dando lugar a el impulso de los medios extrajudiciales, lo que dió lugar a los acuerdos suscritos en las Comunidades Autónomas, así como el ASEC, en los que la mediación y el arbitraje tomaron importancia<sup>231</sup>.

## **7.6- Reformas legislativas de 1997 y 1998**

La reforma de 1997 comenzó en los pactos sociales entre trabajadores y empresarios de abril de 1997 en el ámbito estatal, suscrito por CCOO, UGT, CEOE y CEPIME. Los agentes sociales propusieron que se realizasen modificaciones normativas necesarias en el ámbito laboral<sup>232</sup>.

La Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, que regulaba la información y consulta de los trabajadores en empresas comunitarias,

---

<sup>228</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 25.

<sup>229</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2012) ob., cit., pág. 5.

<sup>230</sup> Véase: Exposición de motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

<sup>231</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H “Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral: su implantación en España”, <https://dialnet.uniroja.es>, pág.1.

<sup>232</sup> Véase: CACHÓN VILLAR, P ((2015) *Orígenes de las Magistraturas de Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Universidad de Murcia, “La reforma laboral de 1997 y su incidencia en la empresa “, ciclo de conferencias curso 1997-1998, Cuadernos de Estudios Empresariales, N.º 8, pág. 293.

fomentaba los medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales en su artículo 41, al dar la opción a las partes de acudir a los mismos<sup>233</sup>.

El Gobierno en respuesta a la petición de los agentes sociales lanzó el Real Decreto Ley 8/1997 de 16 de mayo de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida. Posteriormente se puso en vigor el Real Decreto Ley 9/1997 de 16 de mayo que reguló incentivos en materia de Seguridad Social para la contratación indefinida promoviendo de esta forma la estabilidad en el trabajo. El RDL 8/1997 se aprobó en el Congreso de los Diputados y se tramitó, convirtiéndose en Proyecto de Ley, y posteriormente en la Ley 63/1997 de 26 de diciembre. El RDL 9/1997 se derogó por la Ley 64/1997 de 26 de diciembre<sup>234</sup>.

La Ley 42/1997 de 14 de noviembre Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud del artículo 3.3 atribuía al sistema de Inspección, funciones de conciliación, mediación y arbitraje si lo aceptaban las partes. Se refería a la mediación y conciliación en discrepancias o huelgas aceptada por las partes. Al arbitraje en conflictos y huelgas cuando lo solicitaran las partes. Por último, en el apartado final, indicaba la ley que además de la función de información y asesoramiento cuando las partes lo pedían, el arbitraje era incompatible con la función de inspección en las empresas sobre las que realizan las funciones de vigilancia y control<sup>235</sup>.

Podemos concluir diciendo que la regulación fue incompleta e insuficiente, ya que no potenciaba ni fomentaba el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos como debe hacerse en un moderno sistema de relaciones laborales<sup>236</sup>.

## **8.- LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS EN LA CONCERTACIÓN SOCIAL**

Hasta hace muy pocos años, España no ha tenido tradición en el uso de los procedimientos extrajudiciales como alternativa en la resolución de conflictos. Hasta la entrada en vigor de la Constitución en 1978 no había libertad en la negociación entre sindicatos y empresarios. Desde ese momento ha habido un desarrollo progresivo de la autonomía colectiva y ya en los años 90 hubo un incremento de Acuerdos sobre solución extrajudicial, destacando el ASEC en 1996 y en Andalucía el SERCLA, que se considera un buen modelo de mediación laboral<sup>237</sup>.

---

<sup>233</sup> Véase: artículo 41 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.

<sup>234</sup> Véase: CACHÓN VILLAR, P (2015) ob., cit., pág. 293 a 295.

<sup>235</sup> Véase: Artículo 3.3 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>236</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 25, 26 y 27.

<sup>237</sup> Véase: Véase: MARTÍNEZ- PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDINA FJ (2008) “La gestión de conflictos organizacionales por medios extrajudiciales”, Papeles del Psicólogo, vol. 29(I), pág. 42.

Como veremos, los Acuerdos Interconfederales de principios de los ochenta tenían por finalidad mejorar la crisis económica de España y formar un sistema de relaciones laborales acorde con un Estado Democrático y de Derecho. La solución autónoma de resolución de conflictos se trató en estos acuerdos de concertación social de los años 1979, 1980, 1983 y 1984<sup>238</sup>. Los agentes sociales, firmando los acuerdos a principios de los años ochenta, establecieron medios extrajudiciales de resolución de conflictos (mediación y arbitraje) diferentes y complementarios a los administrativos y judiciales<sup>239</sup>.

En los acuerdos firmados a principios de los años ochenta, organizaciones sindicales y empresariales, empezaron a introducir el uso de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, diferentes y complementarios a la vía judicial y administrativa. Al amparo de los acuerdos interprofesionales, introdujeron en un primer momento, estos procedimientos enfocados en resolver conflictos derivados de la interpretación y aplicación de los acuerdos suscritos; lo que supuso un gran cambio de mentalidad, en un mundo en el que solamente se hacía uso de la vía jurídica o de la huelga<sup>240</sup>.

La inclusión en los acuerdos interconfederales para la negociación colectiva de cláusulas que indicaran la necesidad de que los convenios colectivos establecieran disposiciones por las que se adhirieran a los acuerdos para la solución extrajudicial, muestra la intención de los agentes sociales de resolver las controversias en el seno de las comisiones paritarias y especialmente la intención de potenciar los medios de solución autónoma. Por ello, se encontraban normalmente en los convenios, cláusulas generalistas, en las que se indicaba que las cuestiones no resueltas por las comisiones paritarias se resolverían conforme a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. En algunos casos, existían disposiciones que concretaban la institución correspondiente. En otras ocasiones, también había disposiciones en las que se aludía a la adhesión al acuerdo para la solución autónoma de conflictos, sometiendo la cuestión al sistema correspondiente en el ámbito territorial. Con carácter previo y obligatorio a la incoación de procedimientos administrativos o judiciales se utilizaba esta vía, aunque nunca significaba una renuncia del derecho a la jurisdicción competente<sup>241</sup>.

## **8.1.- Acuerdo Básico Interconfederal de 1979**

---

<sup>238</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 132 y 133.

<sup>239</sup> Véase: VALDÉS DAL – RE, F (2006) *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, ed. Fundación Sima, Madrid, Prólogo.

<sup>240</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2015) ob., cit., pág. 54.

<sup>241</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) “El convenio colectivo como instrumento para la solución de conflictos”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social N.º 123, Madrid, pág. 88 a 90

El Acuerdo Básico Interconfederal se firmó en Madrid el 10 de Julio de 1979 (AVI). Dicho Acuerdo inauguró la concertación social.

Los Sindicatos y Organizaciones Empresariales firmantes, hacían alusión a la autonomía colectiva, como centro del sistema de relaciones laborales y se establecía que el arbitraje obligatorio solamente se usaría en determinados aspectos establecidos por la ley. Se potenciaba la conciliación, mediación y arbitraje voluntarios, como procedimientos de solución extrajudicial de conflictos y de prevención<sup>242</sup>.

## **8.2.- Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva de 1980**

Los agentes sociales quisieron articular un procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje para resolver las discrepancias que surgieran del propio acuerdo, como en su desarrollo. En el acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva de 1980 (AMI), se creó un comité paritario interconfederal de mediación, conciliación y arbitraje para interpretar y aplicar lo pactado. Se daba la posibilidad a las partes, de que pudieran solicitar la intervención de la comisión cuando aparecieran conflictos colectivos<sup>243</sup>.

Las organizaciones que firmaron el acuerdo (UGT y COE), consideraron que el acuerdo era beneficioso debido a la situación económica del país. CCOO no quiso firmarlo. El acuerdo tenía como objetivo fundamental la racionalización del proceso de negociación colectiva para crear un ambiente de confianza y transparencia<sup>244</sup>.

En el Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva (AMI), los agentes sociales, pusieron de manifiesto su voluntad de crear procedimientos de mediación, conciliación y arbitraje para resolver los conflictos laborales que se ocasionaran en el seno del propio acuerdo o en su desarrollo. El Acuerdo Marco Interconfederal de 1980,<sup>245</sup> reguló la solución autónoma de conflictos en la parte décima. Se estableció también un Comité Paritario para realizar la conciliación, mediación y arbitraje en conflictos de aplicación e interpretación. La regulación de los medios autónomos de conflictos fue bastante escueta e insuficiente, ya que los Comités Interfederativos o territoriales, solamente funcionaban en los conflictos jurídicos y no en los conflictos de intereses. Además, se presentaban unos procedimientos que estaban por desarrollar. A la larga, vimos que el Comité se utilizó como órgano de interpretación del acuerdo y no realizó mediaciones, conciliaciones o arbitrajes. Este acuerdo fue anterior al ET y se consideró

---

<sup>242</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2007), ob., cit., pág. 133 y 134.

<sup>243</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 54.

<sup>244</sup> Véase: Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Introducción, pág. Web URL, pág. 17 y 18.

<sup>245</sup> Véase: BOE de 24 de enero de 1980.

que solamente tenía eficacia entre las partes firmantes al no estar respaldado por la norma<sup>246</sup>.

### **8.3.- El Acuerdo Interconfederal de 1983**

Los agentes sociales (UGT, CCOO y CEPYME), en el marco de los Acuerdos de principios de los años ochenta ya intentaban buscar medios de solución de controversias que fueran distintos y complementarios a la vía judicial y administrativa; lo que supuso un cambio muy importante en las relaciones laborales, ya que antes, empresarios y trabajadores estaban acostumbrados a acudir a la vía judicial<sup>247</sup>.

El Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983<sup>248</sup> reguló la solución autónoma de conflictos en su artículo 18, y aunque era una regulación escueta, al igual que el AMI, que sirvió de referencia, lo mejoró en este aspecto; ya que realizaba una distinción entre las funciones de interpretación del Acuerdo y los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. El Acuerdo preveía que se promulgara un Reglamento de Mediación y Arbitraje voluntario, lo que era lógico dada la complejidad del tema, y, por otro lado, volvía a dejar para más adelante tan importante y urgente regulación.

Por otro lado, no se mencionaban los conflictos de intereses, aunque no se excluían expresamente. El Acuerdo fue positivo desde el punto de vista de que los agentes sociales se plantearon, dada la importancia del tema, reivindicar a la Administración Pública una regulación en condiciones sobre los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, e incluso se plantearon que se elaborara una lista de árbitros, pactados por las partes, para dar agilidad al proceso; pero la realidad es que no se redactó el Reglamento, ni se elaboró la lista de árbitros; lo que demostraba el poco interés de los agentes sociales por los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, perdiéndose de nuevo una gran oportunidad, ya que se trataba de un acuerdo interprofesional, de los previstos en el artículo 83.2 ET y además, fue firmado por todas las confederaciones sindicales y patronales más representativas<sup>249</sup>.

### **8.4.- El Acuerdo Económico y Social de 1984**

En el año 1984 se suscribió el Acuerdo Económico y Social (AES) y en él aparecieron, de nuevo, los procedimientos voluntarios para la solución de conflictos, siendo la voluntariedad la principal novedad en contraposición al carácter obligatorio de los

---

<sup>246</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2007) ob., cit., pág. 134 y 135.

<sup>247</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, (2015) ob., cit., pág. 2.

<sup>248</sup> Véase: BOE 1 de marzo de 1983.

<sup>249</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 136, 137 y 138.

procedimientos de solución de discrepancias que utilizaba la Administración. Los firmantes del AES se comprometieron a suscribir un Acuerdo Interconfederal específico sobre los procedimientos voluntarios, estableciendo los criterios para su elaboración<sup>250</sup>.

Como decimos, el Acuerdo Económico y Social establecía la necesidad de crear procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales a través del compromiso de suscribir un Acuerdo Interconfederal específico, donde se establecieran los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, pero la materialización de los mismos, no se realizó de forma efectiva hasta que se aprobó el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), que se firmó el 25 de enero de 1996 y suscribieron UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME, cuyo fin, era desarrollar un sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos, mediante el ejercicio de la autonomía colectiva, excluyéndose expresamente los conflictos individuales<sup>251</sup>.

Los procedimientos que se regularon en este acuerdo interconfederal recogían los aspectos fundamentales de los medios extrajudiciales que en un futuro se utilizarían, conteniendo características sobre valor jurídico de los acuerdos, lo que era esencial para la seguridad jurídica<sup>252</sup>. Se estableció expresamente que el 31 de diciembre de 1985 se debía haber realizado un Acuerdo sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos y se marcaban las líneas sobre las que debía versar dicho acuerdo, estableciéndose los principios sobre los que se apoyarían los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, indicándose que el ámbito de aplicación serían los conflictos colectivos sobre interpretación y aplicación de las normas convencionales. En este Acuerdo, como novedad, se pretendía situar a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos en un lugar prioritario respecto a los jurisdiccionales y administrativos; lo que, supuso un apoyo y potenciación de los medios extrajudiciales, estimulando su uso y elevándose al Gobierno, un conjunto de medidas para que conformaran las modificaciones legislativas necesarias para fomentar el uso de dichos medios. Parte de la doctrina opinó que los medios autónomos de solución de conflictos debían prosperar como consolidación del derecho a la negociación colectiva y no como sustitutivo de la vía judicial. No llegó a firmarse el Acuerdo de Mediación y Arbitraje que establecía el AES y los procedimientos autónomos de solución de conflictos, volvieron a ser una laguna de nuestro ordenamiento jurídico<sup>253</sup>.

En conclusión, podemos afirmar, que los proyectos de concertación social no cambiaron sustancialmente el panorama de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. Uno de esos aspectos por los que no prosperó una regulación adecuada de los mismos, fue que los agentes sociales consideraron que otros aspectos eran prioritarios para regular, y los procedimientos autónomos de solución de conflictos siguieron siendo la asignatura pendiente del ordenamiento jurídico español. Por otro lado, al ser un tema muy complicado y controvertido que afectaba a derechos fundamentales tan importantes como

---

<sup>250</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2015) ob., cit., pág. 2.

<sup>251</sup> Véase: PORRET GELABERT, (2007) ob., cit., pág. 1 y 2.

<sup>252</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M, (2016) ob., cit., pág. 54.

<sup>253</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 138 a 144.

el derecho a la huelga, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la tutela judicial efectiva, en un momento en el que se estaban construyendo los cimientos de la democracia y el Estado de Derecho, no se consideró lo más oportuno, y se pensó que era necesario un asentamiento de las nuevas instituciones para realizar dicho esfuerzo<sup>254</sup>.

## **9.- LOS ASEC: LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS**

El 25 de enero de 1996 se firmó el primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto (ASEC), en el que se dejó claro la intención de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal, de afianzar un sistema de relaciones laborales construido desde la propia autonomía de los interlocutores sociales. El ASEC fue renovado sucesivamente<sup>255</sup>.

El Acuerdo Nacional de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) desde su aprobación en el año 1996 hasta la actualidad, ha sufrido diferentes renovaciones; las cuales han alterado más o menos su contenido<sup>256</sup>.

En virtud del artículo 91 ET se validaron los acuerdos interprofesionales y se amplió su extensión al ámbito autonómico y nacional; lo que supuso un gran avance. Los agentes sociales más representativos llegaron al convencimiento de la necesidad de negociar un acuerdo sobre procedimientos de solución de los conflictos en el ámbito estatal. Debido a ello se suscribió el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) y su Reglamento en fecha 25 de enero de 1996 por los sindicatos UGT, CCOO y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME). El objeto del ASEC de 1996 fue la creación y puesta en marcha de los procedimientos de solución de conflictos colectivos, cuya aplicación se haría en toda la nación. El ASEC fue un potenciador de la unificación y ha supuesto un apoyo a la concertación social, ya que, aunque el Gobierno no participó formalmente en la negociación, financiera y materialmente lo apoyó. En virtud del acuerdo, las partes mediante ratificación o adhesión podían someterse al mismo dependiendo del ámbito territorial donde surgiera la controversia<sup>257</sup>.

Las sucesivas versiones del ASEC han contemplado una vigencia de cuatro años cada una (ASEC I: para el período 1996-2000; ASEC II: período 2001-2004; ASEC III: 2005-2008; ASEC IV: 2009- 2012; ASAC V: período de 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2016)<sup>258</sup>. Actualmente está en vigor el ASAC VI.

---

<sup>254</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2008) ob., cit., pág. 144 a 147.

<sup>255</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M, (2015) ob., cit., pág. 2.

<sup>256</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M, (2015) ibidem, pág. 2.

<sup>257</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 92 y 93.

<sup>258</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J, ob., cit., pág. 54.

Según el profesor MOLINA NAVARRETE, la gran mayoría de Acuerdos Interprofesionales que se constituyeron antes del ASEC se denominaron extrajudiciales, apareciendo como dependientes de la vía judicial, más que como una verdadera alternativa. Después del cambio producido a nivel estatal se empezó a utilizar el vocablo “autónomo”. No obstante, aunque cada acuerdo tiene sus propias peculiaridades, todos los sistemas dan importancia a la prevención de las discrepancias laborales, poniendo en marcha un sistema más anticipativo que reactivo<sup>259</sup>. El ASEC V presentó la novedad de hacer un cambio en el título, e introducir el término autónoma en vez de medios extrajudiciales de resolución de conflictos dando más potencia a la autonomía de la voluntad. Como se indica en el Preámbulo de la norma, esta modificación dará lugar a una mejora de los medios de participación de empresarios y trabajadores en las relaciones laborales colectivas, otorgando al proceso más agilidad ante la necesidad de dar respuestas inmediatas<sup>260</sup>.

En la negociación colectiva, se ha visto necesario regular los procedimientos de resolución de conflictos; y la vía más adecuada para ello, viene siendo los acuerdos interprofesionales, que tienen la misma naturaleza y eficacia que los convenios colectivos<sup>261</sup>.

Como hemos dicho, en los Acuerdos Interconfederales de los años 85 y 86, se indicaba que, en los conflictos colectivos, a instancia de una de las partes firmantes, podría recurrirse al Comité Paritario para acceder a la mediación o al arbitraje<sup>262</sup>.

Ante una normativa fragmentada y dispersa, la clave de la regulación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos se encontraba en los interlocutores sociales, incluso por remisión de la ley. El artículo 91.2 ET establecía que los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, establecerán los procedimientos extrajudiciales para resolver los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos; e indicaba, que los acuerdos y laudos, tendrían la misma eficacia que los convenios colectivos, siempre que las partes que hubieran intervenido tuvieran la legitimación necesaria. El artículo 86.3 ET por su parte, indicaba que una vez que se denunciaba el convenio, hasta que no se llegara a acuerdo de forma expresa, perderían la vigencia las cláusulas obligacionales del mismo; por lo que los acuerdos estatales o autonómicos, debían contemplar estos medios para resolver los conflictos producidos por la negociación del propio convenio colectivo<sup>263</sup>.

---

<sup>259</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C “Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias treinta años después”. *Temas Laborales* 154/2020, pág. 85 y 86.

<sup>260</sup> Véase: FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, J “Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España”, página web fsima.es, pág. 1 a 10.

<sup>261</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) “El arbitraje laboral”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, *Revista de Empleo y Seguridad Social*, Madrid, ob., cit., pág. 138.

<sup>262</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M, (2016) ob., cit., pág. 55.

<sup>263</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 192.



Los años noventa se caracterizaron, en relación con la resolución de conflictos laborales, por una excesiva judicialización del conflicto. Pero también esta época fue un tiempo de bastantes conflictos, era destacable la gran cantidad de huelgas, que suponían muchas pérdidas económicas, especialmente en los años 1991 y 1994. Llegando a una media de 1.056 huelgas anuales en esa década; bajando de media un 20% entre el año 2003 y 2013<sup>264</sup>.

Después de la elaboración del Informe sobre medidas de solución de conflictos colectivos del Consejo Económico y Social de España, aprobado el 19 de octubre de 1994 en el Pleno del Consejo, los agentes sociales más representativos del ámbito nacional empezaron a negociar la elaboración de un acuerdo interprofesional en el marco del artículo 83.3 ET. Este informe fue muy decisivo para el desarrollo de estos sistemas por la claridad de sus planteamientos<sup>265</sup>.

La Puesta en marcha del acuerdo y sus sucesivas renovaciones dieron lugar a un ascenso fundamental hacia la modernización del sistema español de relaciones laborales; a lo que hay que añadir que estos acuerdos han sido negociados y firmados por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de acuerdo con el artículo 83.3 ET. Los distintos acuerdos han sido siempre respaldados por los diferentes Gobiernos desde el punto de vista institucional y financiero<sup>266</sup>.

El ASEC fue una nueva experiencia, por medio del cual, como una expresión de la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores se crearon sistemas propios para solucionar sus conflictos. El ASEC y el resto de los acuerdos que se suscribieron en estos años, fueron precursores de un nuevo modelo de relaciones laborales, impulsándose el uso por medio de los agentes sociales de los procedimientos autónomos de solución de conflictos<sup>267</sup>.

El ASEC dejó clara la voluntad de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de afianzar un sistema extrajudicial de resolución de conflictos construido desde la autonomía de los interlocutores sociales, a los que dotó de mayor protagonismo. También apostó por la mediación y el arbitraje como medios de solución de conflictos; no solamente considerados como una alternativa real y eficaz ante los medios judiciales

---

Concretamente el artículo 83.2 ET establece que “las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrá establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenio o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la ley”. Y el artículo 83.3 ET establece que “dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos”.

<sup>264</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M, (2016) ob., cit., pág. 55 y 56.

<sup>265</sup> Véase: VALDÉS DAL – RE, F, (2006) ob., cit., Prólogo.

<sup>266</sup> Véase: FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑOZ J (2015) “Mediación, Conciliación y Arbitraje en el ordenamiento laboral español, ed. Revista Jurídica de Castilla y León, N.º. 35, pág. 12 y 13.

<sup>267</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M, (2015) ob., cit., pág. 1.

y administrativos, sino con la intención de introducir un nuevo medio más adecuado para la solución de conflictos laborales, considerándose como una prolongación de la negociación colectiva<sup>268</sup>.

En el momento en que se firmó el ASEC I, ya se había realizado una reflexión profunda por los agentes sociales y como resultado surgió un texto muy maduro; en el cual influyó mucho el Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado el 19 de octubre de 1994 en el Pleno del consejo, el cual tenía un título dedicado a los Procedimientos Autónomos de Solución de Conflictos Laborales. Tres aspectos resultan dignos de destacar:

-Los distintos acuerdos autonómicos que se han pactado han seguido la línea del ASEC, tomándolo como referencia y estableciendo criterios muy parecidos en la delimitación de su aplicación y han configurado un sistema integrado de resolución de conflictos complementándose unos con los otros sin establecer contradicciones y pudiéndose establecer una aplicación conjunta de los mismos; aunque en determinados asuntos, siempre la regulación podía ser mejorada.

-Toma fuerza la idea de resolver a través de la mediación o arbitraje cualquier controversia laboral que afecte a trabajadores en todo el conjunto de la actividad económica privada de ámbito estatal o superior al de una Comunidad Autónoma.

-Ha primado siempre la seguridad jurídica; existiendo siempre una convivencia pacífica con los demás procedimientos vigentes en nuestro sistema de relaciones laborales.

Por todo ello, podemos observar, que se presenta en los diferentes ASEC un modelo ya ciertamente adecuado<sup>269</sup>.

El ASEC I creó el SIMA, institución paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del acuerdo y que forman el soporte administrativo y de gestión del sistema<sup>270</sup>.

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) nació en 1996 y se regularían por el ASEC los conflictos colectivos cuyo ámbito de actuación excediera del de la Comunidad Autónoma<sup>271</sup>.

La función del SIMA debía administrar y gestionar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y tenía composición paritaria, siendo competente para resolver

---

<sup>268</sup> Véase; BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 56.

<sup>269</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2006) “Los ámbitos de aplicación del ASEC: funciones y disfunciones”, *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación laboral y perspectivas de futuro* (VALDÉS DAL – RÉ) ed. Fundación Sima, Madrid, 2006, pág. 25, 26, 27 y 28.

<sup>270</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C, (2016) ob., cit., pág. 193.

<sup>271</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) “Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo*, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social subdirección General de Información, Madrid, pág. 35.

conflictos colectivos que excedieran de la Comunidad Autónoma, excluyéndose los individuales<sup>272</sup>.

Podemos aludir a las principales características de las sucesivas versiones del acuerdo:

El ámbito objeto de actuación se concretó en conflictos de índole colectiva cuyo ámbito de actuación excediera de una Comunidad Autónoma. El Acuerdo excluyó los conflictos individuales en un principio.

La mediación y el arbitraje son los procedimientos previstos en el Acuerdo como fórmulas independientes y no concatenadas. Para poner en marcha la mediación solamente hace falta que una de las partes lo solicite, sin embargo, para poner en marcha el arbitraje, es necesario que ambas partes lo soliciten de mutuo acuerdo por escrito.

Los principios que rigen la mediación son la gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose la legislación y los principios constitucionales.

Una vez que se inicia la mediación, las partes no pueden convocar huelga o iniciar medidas de cierre patronal, ejercitar acciones judiciales o administrativas u otra medida que intente solucionar el conflicto. Pero si no se alcanza acuerdo a través de la mediación, entonces sí se podrá poner en marcha cualquier medida para resolver el conflicto.

Los árbitros y mediadores aparecerán en listas propuestas por sindicatos y organizaciones empresariales firmantes del pacto, y las partes de común acuerdo podrán elegir entre los designados o elegir a un mediador no incluido en la lista<sup>273</sup>.

La principal característica de estos procedimientos era su estrecha vinculación con la negociación colectiva y el diálogo social del que nacieron. Son acuerdos que surgieron en el marco de la negociación colectiva y estaban focalizados en los convenios colectivos, los cuales en la época del ASEC, fueron impulsores de su uso mediante la adhesión voluntaria. Se potenció su uso como sistema voluntario y no obligatorio. Los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos nacieron sin tener experiencia en el uso, y conforme fueron usándose fueron modelándose, produciéndose ajustes en la renovación de los acuerdos de solución extrajudicial o autónoma. Así se produjo la apertura a la intervención de nuevos tipos de conflictos y la ampliación a nuevos ámbitos de actuación<sup>274</sup>.

El ASEC tuvo un carácter unificador, que era necesario; aunque el gobierno no tuvo un papel activo en su negociación. El ASEC fue un impulso a la negociación colectiva en la solución extrajudicial de conflictos<sup>275</sup>.

---

<sup>272</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob. cit. pág. 140.

<sup>273</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) ob., cit., pág. 215 a 220.

<sup>274</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 53 y 54.

<sup>275</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 93.

El ASEC tiene un enjuiciamiento positivo en la forma de composición de los conflictos laborales. El fracaso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos debe aparejarse a los problemas de fondo del sistema y no solamente en la regulación. Según DIAZ ANARTE, la prioridad que se da a la mediación del Estado como método de ordenación del sistema ha llevado aparejada la preferencia de fórmulas de interpretación y aplicación judiciales en detrimento de la negociación colectiva. El judicialismo, tan presente en el ámbito laboral, hizo que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos fueran menos usados en las relaciones laborales. También ha llevado al menoscabo de la negociación colectiva y a la consideración excesivamente individualista de las relaciones laborales. El objetivo del ASEC no es solamente sustituir el procedimiento judicial de resolver las controversias, sino que también persigue que el tercero, que no es juez, tenga suficiente respaldo y poder como para ayudar a las partes a que resuelvan su conflicto. Entiende que la creación y desarrollo de los medios extrajudiciales es una herramienta para potenciar la negociación colectiva; incrementando la calidad y eficacia del proceso y de su resultado. Pretende que la negociación colectiva se desjudicialice. La intención de la normativa es que se acuda a la negociación colectiva como método más idóneo para el funcionamiento del propio sistema<sup>276</sup>.

El 31 de diciembre de 2000 finalizó la vigencia del ASEC, porque en enero de 2001 se suscribió por parte de los agentes sociales un nuevo acuerdo interprofesional, concretamente el ASEC II, con su Reglamento, el RASEC II. En el ASEC II se amplió el ámbito de aplicación a los conflictos surgidos en el ámbito de las Comisiones Paritarias; también se modificaron las conclusiones para que interviniese el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) en el caso en que hubiese bloqueo en la negociación colectiva y, por último, también se apreció en este cuerpo legal la potenciación de la mediación, que incluso podría sustituir a la conciliación administrativa previa al proceso.

El 24 de diciembre de 2004 los agentes sociales suscribieron el ASEC III. Como novedad refundó las cláusulas del ASECII y de su Reglamento. Con este cuerpo normativo, se suprimieron las exigencias que hacían que la mediación se utilizara menos en los conflictos surgidos durante la negociación colectiva y con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo. Como novedad, el ámbito de aplicación del acuerdo se amplió a las empresas o centros de trabajo de una Comunidad Autónoma que estuvieran sujetos a un convenio colectivo sectorial nacional, si de esa resolución pudieran derivarse consecuencias para empresas o centros de trabajo de otras CCAA. Se estableció un procedimiento específico de mediación en caso de huelga y se aceptó la posibilidad de solicitar arbitrajes de equidad, e incluso la posibilidad de ampliar la prórroga para el laudo si existían dificultades excepcionales para resolver el conflicto, o éste fuera de gran transcendencia<sup>277</sup>.

---

<sup>276</sup> Véase: VALDÉS DAL – RE, F (1998) “El ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto”, ob., cit., punto 1º y 2º.

<sup>277</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 93 y 94.

La temporalidad en la vigencia de los ASEC nunca ha provocado la sensación de coyunturalidad, temporalidad e inestabilidad; incluso en los momentos finales de vigencia, ha habido la convicción de renovación del Acuerdo por las partes. Por otro lado, en la regulación del ASEC, siempre se han incluido reglas que garantizaran los períodos de transición, incorporando reglas de ultraactividad del ASEC para el caso de que la elaboración de un nuevo ejemplar se dilatase en el tiempo, que otorgaba seguridad respecto al futuro. No obstante, la temporalidad del Acuerdo provocaba un reforzamiento del sistema, ya que se potenciaba en cada edición con la firma de los sucesivos acuerdos cada cuatro años, al exponer las partes firmantes su respaldo al sistema. La vigencia de cuatro años ayudaba a mantener actualizado el texto, ya que de esta manera se permitía una evaluación global, pudiéndose incorporar mejoras<sup>278</sup>.

El V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, conocido desde sus orígenes como ASEC, ahora se denomina ASAC y el cambio de denominación es importante porque cambia Extrajudicial por Autónomo<sup>279</sup>. Se suscribió el 7 de febrero de 2012 y se publicó por Resolución de la Dirección General de Empleo de 10 de febrero de 2012 y su vigencia se extendió hasta el 31 de diciembre de 2016, pudiéndose prorrogar por períodos de cinco años si no existía denuncia expresa de las partes<sup>280</sup>.

En el ASAC V, suscrito en 2012 por CCOO, UGT, CEOE y CEPIME rigió sus procedimientos por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad. Lo que permitió que se ofreciera una vía diferente a la judicial para resolver las controversias más asequible, ágil y eficaz; pero, igual que la vía judicial, justa y equitativa. De esta forma, se creó una herramienta de aplicación general y directa salvo que existiera exclusión de forma expresa, y de esta manera se superaba la tradicional necesidad de adhesión por convenio o acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores<sup>281</sup>.

El ASAC V y sus predecesores partieron del principio de voluntariedad en el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, aunque en nivel de empresa o superior, si las partes estaban de acuerdo, pudiendo establecerse el arbitraje obligatorio, si se garantizaba el derecho a la tutela judicial efectiva y la rápida resolución del conflicto.

Desde el principio se han mantenido los caracteres en los sucesivos acuerdos, aunque ha habido modificaciones que han ido mejorando técnicamente el uso de estos medios extrajudiciales, tanto de cara a mejorar los derechos de los trabajadores, como en la competitividad y productividad de las empresas<sup>282</sup>.

---

<sup>278</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2006) ob., cit., pág. 54 y 55.

<sup>279</sup> Véase: BOE de 23 de febrero.

<sup>280</sup> Véase: GARCÍA MURCIA, J, (2012) “Dos acuerdos interprofesionales del año 2012: negociación colectiva y solución autónoma de conflictos laborales”, ed. La Ley, Derecho de Negocios, N.º 259, Sección Relaciones Laborales, pág. 4.

<sup>281</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 193.

<sup>282</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 139 y 140.

El ASAC V se ha suscrito al amparo formal del Título III ET, lo que ha hecho que las partes le reconozcan la naturaleza jurídica y eficacia propias de los convenios colectivos estatutarios y por lo tanto aplicación general y directa. Este acuerdo ha reconocido un balance positivo en la aplicación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en nuestro sistema de relaciones laborales; así como ha reconocido mejoras dirigidas a dotar de mayor eficacia a los procesos de mediación y arbitraje. Según se indicó en su preámbulo, los cambios que introdujo esta nueva versión intentaban dar más protagonismo, reforzamiento e impulso a los sistemas de solución de conflictos de ámbito nacional, incorporando las reformas llevadas a cabo en el año 2010 y 2011. Las novedades más importantes según las partes firmantes eran:

- Afirmación del principio de voluntariedad compatible con la obligatoriedad de uso, impuesta por acuerdo de las partes a nivel de empresa o ámbito superior.
- El protagonismo de las comisiones Paritarias de los convenios, especialmente para los casos de desacuerdo durante el período de consultas, en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos y descuelgue salarial.
- Acortamiento de plazos para buscar la celeridad en los procedimientos.
- Ampliación del ámbito funcional a más conflictos colectivos.
- Intención de alcanzar mayor consenso en las listas de mediadores y árbitros para dar mayor eficacia y celeridad al proceso, así como ofrecer mayor dedicación y formación a mediadores y árbitros<sup>283</sup>.

Hay diferentes aspectos que diferencian al ASAC V de sus predecesores, podemos destacar que se puede adelantar el cambio de nomenclatura. El cambio de nomenclatura y su eficacia. En cuanto al primer aspecto, se ha sustituido el término extrajudicial por autónomo, lo cual respondió a que el ASAC V era aplicable no solamente a controversias jurídicas, sino también a conflictos de intereses; y, además, el término autónomo potenciará la finalidad de que los procedimientos de resolución de conflictos son reflejo de la capacidad de negociar de las partes. En cuanto a la eficacia, hay que decir que el arbitraje se configuraba como voluntario, aunque pueda ser obligatorio, si así lo establece el convenio colectivo que sea de aplicación (artículo 8 ASACV). Cuando esté en procedimiento un arbitraje, las partes se tienen que abstener de instar otros procedimientos, incluso la propia mediación<sup>284</sup>.

El ASAC afecta a varios tipos de conflictos:

Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, referidos tanto a la normativa estatal como a la colectiva, regulados en el artículo 153 LRJS

---

<sup>283</sup> Véase: GARCÍA MURCIA, J, (2012) ob., cit., pág. 4 a 7.

<sup>284</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 140 y 141.

Los conflictos producidos por desacuerdos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo, incluidos los que resulten de las comisiones paritarias.

Los conflictos resultantes de discrepancias que surjan en el período de consultas de los artículos 40, 41, 47, 49.5, 51 y 82.3 ET

Las discrepancias relacionadas con la impugnación de convenios colectivos

Las controversias que tengan alguna relación con la convocatoria de huelga, así como la fijación de los servicios de seguridad y mantenimiento<sup>285</sup>.

Las medidas que aportan flexibilidad interna han estado presentes en la redacción del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 2012 y en las instituciones afectadas, sin embargo, es digno de destacar que no exista referencia explícita a este acuerdo en el Estatuto de los Trabajadores; por lo que se considera que el RDL 3/2012, la Ley 3/2012 y el ASAC han llevado caminos paralelos. No obstante, si hacemos una interpretación integradora de lo que se dispone en el Estatuto de los Trabajadores y en el ASAC podemos afirmar que:

- Las controversias relacionadas con la clasificación profesional (artículo 22 ET); la movilidad funcional ordinaria (artículo 39.1 ET) y la distribución irregular de la jornada (artículo 39.1 ET) aunque no están excluidas de la mediación, difícilmente será de aplicación, ya que ni el ASAC ni el ET así lo prevén; sin embargo, se ha dejado a la voluntad del empresario el que sea o no utilizada<sup>286</sup>.

- En relación a la movilidad funcional extraordinaria que se regula en el artículo 39.2 ET, no se hace llamamiento a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos para resolver las controversias, cuando la empresa encarga al trabajador que realice funciones de un grupo profesional superior o inferior a aquel al que pertenecía originariamente; sin embargo, el ASAC en su artículo 4.1 j), se refiere a las controversias entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal establecida en los convenios colectivos. Por lo que se deduce, que en el ámbito de la movilidad funcional extraordinaria, causal y temporal, aunque no se encuentre en período de consultas con los representantes de los trabajadores, solamente con informarles, podría hacerse uso de la mediación para resolver conflictos de ese ámbito<sup>287</sup>.

- Existe un llamamiento expreso del ASAC en el artículo 4.1e) a la autocomposición del conflicto, en los casos de movilidad geográfica (artículo 40 ET), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET), suspensión del contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (artículo 47 ET); ya que en cualquier momento del período de consulta, si las partes están de acuerdo, se podrá sustituir por la mediación o arbitraje, teniendo en cuenta que dichos

---

<sup>285</sup> Véase: DESDENTADO BONET, A (2016) ob., cit., pág. 40.

<sup>286</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13, pág. 389 y 340.

<sup>287</sup> Véase de nuevo: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ibidem, pág. 13, pág. 389 y 340.

procedimientos, tienen que desarrollarse dentro del plazo establecido para el período de consultas; el cual para colmo, se ha visto reducido con las modificaciones establecidas., lo cual puede perjudicar la labor del mediador si se incorpora tarde en la resolución del conflicto. Lo mismo ocurre en el caso establecido en el artículo 51 ET respecto al despido colectivo<sup>288</sup>.

Los procedimientos establecidos en el ASAC para solucionar los conflictos laborales son:

- a) La mediación, que se establece como obligatoria en los casos en que la demanda una de las partes o ambas de común acuerdo.
- b) El arbitraje para el que se exige previo acuerdo y solicitud de las partes por escrito, a excepción de algunos casos de obligatoriedad en su uso.

Los procedimientos anteriormente indicados llevan aparejados los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción y se ajustarán a las formalidades y plazos establecidos en el presente acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que establezca la comisión de seguimiento del acuerdo, procurándose siempre que se adopte la máxima efectividad y agilidad en el desarrollo. Tanto en los conflictos relacionados con la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, como en los conflictos derivados de discrepancias con ocasión del período de consulta establecido para la adopción de determinadas decisiones empresariales, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria. Para que los acuerdos de mediación o los laudos arbitrales tengan eficacia general o frente a terceros, es necesario que concurren los requisitos de legitimación que la ley exige para la negociación de un convenio colectivo estatutario<sup>289</sup>.

Hoy en día, los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos están plenamente aceptados y asentados en nuestro sistema de relaciones laborales, los cuales han sido perfeccionados con el paso del tiempo. Los agentes sociales han hecho posible el éxito de la negociación colectiva en nuestro ordenamiento; aunque no podemos olvidar el apoyo prestado por la Administración y por el propio legislador. Es importante pararse a analizar los informes de seguimiento de la Fundación SIMA, los cuales son publicados anualmente y constituyen una herramienta muy válida para ver la efectividad de los acuerdos del ASAC. En relación con el procedimiento de mediación, en el año 2013, finalizaron con acuerdo el 24% de los procedimientos; en el año 2014, finalizaron con acuerdo el 27% de los procedimientos; en 2015 el 38,3% y en el 2016 el 26%. Con estos datos podemos sacar como conclusión los siguientes aspectos:

Se observa una infrautilización de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos de trabajo.

---

<sup>288</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) *ibidem*, pág. 13, pág. 389 y 340.

<sup>289</sup> Véase: GARCÍA MURCIA, J, (2012) *ob.*, *cit.*, pág. 4 a 7.



El número de procedimientos tramitados en el SIMA no asciende al paso de los años, a pesar del tiempo transcurrido desde el primer acuerdo estatal de resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los datos relativos a acuerdos alcanzados tampoco son buenos, solamente en el año 2015 hubo un 38,3 % y en los demás años no se llegó ni al 30% <sup>290</sup>.

Es importante pararse a analizar los informes de seguimiento de la Fundación SIMA, los cuales son publicados anualmente y constituyen una herramienta muy válida para ver la efectividad de los acuerdos del ASAC. En relación con el procedimiento de mediación, en el año 2013, finalizaron con acuerdo el 24% de los procedimientos; en el año 2014, finalizaron con acuerdo el 27% de los procedimientos; en 2015 el 38,3% y en el 2016 el 26%. Con estos datos podemos sacar como conclusión los siguientes aspectos:

Se observa una infrautilización de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos de trabajo.

El número de procedimientos tramitados en el SIMA no asciende al paso de los años, a pesar del tiempo transcurrido desde el primer acuerdo estatal de resolución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los datos relativos a acuerdos alcanzados tampoco son buenos, solamente en el año 2015 hubo un 38,3 % y en los demás años no se llegó ni al 30%.

De los informes de seguimiento del SIMA de los años 2013 a 2016, como conclusión se puede extraer que se infrautilizan los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos, de las once previstas solamente se usan siete. Por otro lado, se ve que los procedimientos sometidos al SIMA no tienen una proyección al alza; del 2013 al 2016 oscila, pero de 2013 a 2016 hay un descenso acusado. Por otro lado, se ve que se usa en demasía los procedimientos sobre aplicación e interpretación de convenios colectivos y en segundo lugar los relativos a huelga. Y, por último, hay que indicar que no hay un excesivo porcentaje de acuerdos, siendo del 40% o 30% según los años<sup>291</sup>.

La mediación es el procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos preferido por el ASAC V, ya que la conciliación resulta ser poco activa para promover acuerdos, y el arbitraje es más costoso, así como muy arriesgado; mientras que la mediación, sin embargo, cuenta con garantías que favorecen el acuerdo entre las partes<sup>292</sup>.

El ASAC no establece la posibilidad de recurrir a la autocomposición de conflictos individuales como establece en el artículo 4.3; por lo que, mediante la mediación y el

---

<sup>290</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, ed. Universidad de Granada, Temas Laborales, N.º 140, pág. 390 a 393.

<sup>291</sup> Véase de nuevo: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) *ibidem*, pág. 13 y 392.

<sup>292</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) *ob.*, *cit.*, pág. 43.

arbitraje, intentará resolver los conflictos laborales que surjan sobre derechos o sobre intereses<sup>293</sup>.

A partir del ASAC V, se aplica a los sectores anteriormente adheridos al ASAC IV y en general al resto si no se indicaba lo contrario en tres meses desde la entrada en vigor. El ASAC VI será de aplicación erga omnes si no se indica lo contrario. El ASAC VI en su artículo 3 indica que tiene los mismos efectos que los convenios colectivos y por tanto goza de aplicación general y directa; lo cual también se indica en el Preámbulo del ASAC VI al no necesitarse ratificación o adhesión expresa<sup>294</sup>.

El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI) se publicó en el BOE de 23 de diciembre de 2020. Se firmó en Madrid a las 11 horas del día 26 de noviembre de 2020 en la sede de la Fundación SIMA por las representaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, de la Unión General de Trabajadores, de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

El ASAC VI introduce importantes cambios, ya que se promociona la negociación colectiva para prevenir conflictos; se extiende el ámbito de aplicación a empleados públicos de la Administración General del Estado y empresas dependientes para conflictos colectivos; se establecen novedades en mediaciones en huelgas; se establece un modelo formativo común y se propugna un código ético para la mediación.

El objetivo que se persigue por parte de los firmantes del acuerdo es la consideración del diálogo social como elemento esencial en la consolidación y desarrollo de unas relaciones laborales de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, en el que la negociación colectiva tiene un lugar privilegiado. En virtud del artículo 83.3 del ET se formulan estos acuerdos. De hecho, desde la firma del primer ASAC, cuando las partes firmantes decidieron poner en marcha y desarrollar los procedimientos de solución de conflictos colectivos de ámbito laboral, han pasado veinticinco años. En estos años, como hemos dicho, también se creó el SIMA, actualmente también en vigor, como soporte administrativo y de gestión de estos procedimientos. En este acuerdo se han introducido cambios que deben mejorar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y por lo tanto las relaciones laborales<sup>295</sup>.

La solución autónoma de los conflictos laborales está poco a poco aumentando su experiencia y aplicación, tanto a nivel estatal como autonómico. En 2012 se sustituyó el término extrajudicial por autónoma, destacando el objetivo primordial de que los medios extrajudiciales sean una verdadera alternativa a la vía judicial y se amplió el ámbito de aplicación de la mediación y el arbitraje a todos los sectores sin tenerse que adherir o

---

<sup>293</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 386.

<sup>294</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) “El fomento de la solución autónoma de conflictos colectivos como instrumento de mejora de las relaciones laborales: las aportaciones del ASAC VI”, Observatorio temático de legislación, Trabajo y Derecho 74/2021 (febrero), N.º 74, ed. Wolters Kluwer, Madrid, pág. 2.

<sup>295</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, pág. 1 del Preámbulo.

ratificar de forma expresa; lo cual dejó patente la madurez del sistema. Consideramos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje como un instrumento al servicio de las relaciones colectivas laborales. El nuevo ASAC es más moderno, actualizado y ágil y tiene mayor capacidad para atender a las necesidades de trabajadores y empresas; así como ofrece la flexibilidad necesaria para combinar la preservación de los derechos de las personas. Para que haya un sistema de negociación colectiva eficaz es importante potenciar la mediación, el arbitraje y la conciliación<sup>296</sup>.

La ampliación del ámbito funcional del ASAC VI se ve manifestado en el impulso a la negociación colectiva; a la mediación preventiva; así como a la ampliación a los empleados públicos y a la Administración General del Estado y otras entidades dependientes de derecho público. De esta forma, los firmantes expresan el interés de superar la mediación como trámite previo a la vía procesal; considerando a estos medios extrajudiciales en el centro de nuestras relaciones laborales, dando un gran valor a la negociación colectiva<sup>297</sup>.

Cuando haya conflicto y haya habido adhesión se podrá acudir a los medios extrajudiciales mediante el SIMA, aunque primero tendrán que conocer del mismo las Comisiones Paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos que tendrán la función que las partes le otorguen. Para la validez y eficacia de los Acuerdos debe ser aprobado por los órganos públicos competentes mediante aprobación expresa según indica el EBEP y si no hay acuerdo los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas establecerán las condiciones de trabajo; lo cual da lugar a que pierda virtualidad los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, al poder una parte imponer su decisión. También el ASAC VI extiende la solución a los conflictos colectivos que surgen entre el personal laboral si hay adhesión<sup>298</sup>.

Es destacable el trámite de mediación en los conflictos que nacieran de la negociación colectiva en la función pública, establecido en el artículo 45 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), aprobado en la Ley 7/2007. Estos servicios públicos de mediación, conciliación y arbitraje se limitan a realizar los trámites de conciliación previa que son necesarios para establecer el proceso laboral<sup>299</sup>.

En el capítulo 2 del título I se le da gran relevancia a un modelo formativo común y en el título II se regula la mediación y el arbitraje como instrumento de prevención y solución de conflictos; destacando las novedades sobre los procedimientos de huelga; ya que solamente se necesita la acreditación de la solicitud de mediación cuando se realiza la comunicación formal de la huelga, por lo que se podrá realizar la mediación en el período de preaviso. Por otro lado, los firmantes se han inclinado por la mediación unipersonal;

---

<sup>296</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, pág. 2 del preámbulo.

<sup>297</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, Preámbulo pág. 3.

<sup>298</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 9 y 10.

<sup>299</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 22 y 23.

así como han considerado la posibilidad de delegar en el SIMA la designación del mediador si las partes no lo eligen<sup>300</sup>.

En virtud de la Disposición Adicional Primera, las partes, podrán someterse al Acuerdo Nacional o Autonómico si es posible.

En virtud de la Disposición Adicional Segunda, se tiende a la homogeneidad de los requisitos que se exigen al mediador para poder desarrollar sus funciones en las mediaciones.

Finalmente, dados los beneficios que las partes firmantes reconocen a estos medios extrajudiciales para la buena marcha de las relaciones laborales, solicitan a los poderes públicos y al legislador que se fortalezcan y potencien estos medios, los cuales apoyan decididamente<sup>301</sup>.

Las partes que firman el VI ASAC consideran que la concertación social ha sido fundamental para el desarrollo socioeconómico, la democracia y la modernización de nuestro país. Los distintos acuerdos han contribuido a establecer el desarrollo de nuestro sistema socio laboral mejorando los contenidos de los convenios colectivos, lo cual ha repercutido en los trabajadores y en la competitividad y productividad de las empresas Españolas, consiguiéndose mejorar la comunicación entre las partes a la hora de resolver los conflictos mediante la negociación, consiguiéndose de esta forma reducir el nivel de conflictividad, dándose a la vez una alternativa a la vía judicial en nuestro sistema laboral. Con el ASAC VI se escala un peldaño más en la promoción de los sistemas autónomos de resolución de controversias en el ámbito laboral, dotando de madurez al sistema, apostando las partes firmantes del Acuerdo por la mediación y el arbitraje unipersonales, delegando en el SIMA la elección del mediador o árbitro que actúe en el proceso si no eligen las partes<sup>302</sup>.

## **9.1.- Los marcos autonómicos**

Las normas que regulaban los procedimientos autónomos de solución de conflictos no se podían entender separadas de las experiencias de las Comunidades Autónomas mediante los Acuerdos firmados por las organizaciones sindicales y empresariales. Estos Acuerdos se realizaron con la finalidad de garantizar la eficacia en la solución autónoma de resolución de conflictos, desenvolviéndose en un estrecho marco legal fijado por el Código Civil y por la LPL después de ser modificada en 1994. Se equipararon los acuerdos de conciliación, mediación y laudos arbitrales a los convenios colectivos si se

---

<sup>300</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, Preámbulo pág. 4.

<sup>301</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, Preámbulo pág. 5.

<sup>302</sup> Véase: Preámbulo del VI Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, Temas Laborales, 154/2020, pág. 399 a 412.

ajustaban al procedimiento legalmente establecido y los negociadores tenían los requisitos de legitimación exigidos. Estos sistemas autonómicos de solución de conflictos, tenían su propia ordenación y características, ya que un acuerdo estatal, no podía imponer uniformidad en los distintos textos convencionales autonómicos, porque se apreciaba mucha diversidad en las soluciones que se alcanzaban a través de la propia autonomía y negociación colectiva; por lo que la diversidad de sistemas y de resultados era conveniente y los Acuerdos Interprofesionales que se firmaron en las distintas CCAA, desenvolvían su articulado dentro de sus propios límites, que establecían el poder de disposición de la negociación colectiva.<sup>303</sup>.

En los ámbitos autonómicos, los agentes sociales y los poderes públicos apostaron por la negociación colectiva, para utilizar una vía distinta a la judicial para resolver los conflictos laborales. Se empezó por las Comunidades Autónomas, donde existía entendimiento entre las partes, creándose Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial de conflictos en virtud del artículo 83.3 ET<sup>304</sup>.

Los primeros Acuerdos Interprofesionales se desarrollaron en el marco autonómico, concretamente en el País Vasco (PRECO), en Galicia (AGA), En Cataluña (TLT) y en Andalucía (SERCLA), al que luego me referiré. Los sistemas se fueron implantando poco a poco, hasta completar el marco autonómico el Acuerdo del Principado de Asturias en el año 2003<sup>305</sup>.

Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos han proliferado en las Comunidades Autónomas desde los años noventa, siendo un sistema muy conocido por los agentes sociales y una herramienta de normalización del conflicto laboral, destacando especialmente la evolución de la figura del arbitraje; y aunque no todos ellos contemplaban todos los supuestos de arbitraje, sí contenían referencias sobre su procedimiento e incluso algunos, han cambiado el término extrajudicial por autónomo. Todos los acuerdos tenían un mismo objetivo, que era fomentar la autonomía colectiva<sup>306</sup>.

A pesar de la disponibilidad de las partes, los problemas que surgieron dieron lugar al poco uso en la práctica de estos medios extrajudiciales de resolución de conflictos. El artículo 147.1.7 CE limitó el campo de actuación de las Comunidades autónomas en estos aspectos, ya que atribuyó al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral; lo cual interpretó el Tribunal Constitucional en su STC de 18/1982 de 4 de mayo, indicando que las Comunidades Autónomas, solamente podían dictar Reglamentos internos y organizativos. A pesar del restringido marco dejado a las Comunidades Autónomas, se firmaron diferentes acuerdos de solución extrajudicial de conflictos, ejerciéndose una especie de potestad reglamentaria; avanzándose de esta forma en la configuración de procedimientos autónomos de relación laboral<sup>307</sup>.

---

<sup>303</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 27 y 28.

<sup>304</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 86 y 87.

<sup>305</sup> Véase: VALDÉS DAL – RE, F, (2006) ob., cit., Prólogo.

<sup>306</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 141, 142 y 143.

<sup>307</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob. cit. pág. 87 y 88.

Se firmaron distintos Acuerdos autonómicos en las diecisiete Comunidades Autónomas; ya que, al ofrecerse una estructura territorial descentralizada, se aportaba agilidad y rapidez en la resolución de los conflictos. La amplia utilización de estos procedimientos autonómicos respondía a una estructura de negociación colectiva descentralizada, teniendo una amplia participación los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial, así como los de empresa; los cuales no sobrepasaban el ámbito aplicativo del territorio de la Comunidad Autónoma en muchas ocasiones <sup>308</sup>.

La doctrina y la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional abogan porque los medios autónomos de solución de conflictos sean totalmente compatibles con la tutela judicial efectiva; por lo que, el legislador, a diferencia de su actitud pasiva anterior, reconocía diferentes reglas para desarrollar e implantar fórmulas privadas de composición<sup>309</sup>.

En España, se les ha dado mayor prioridad a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos autonómicos que al estatal (en adelante SEC), ya que el nacional posee un papel más residual. Algunos SEC autonómicos tienen eficacia general y directa, como es el caso de Andalucía, Navarra, País Vasco y Baleares; y otros, establecen procedimientos de adhesión o ratificación para poder ser aplicados, como es el caso de Castilla la Mancha, Murcia o Aragón. La preponderancia de los SEC autonómicos, además de su aportación al buen funcionamiento de las relaciones laborales, gozan de un reconocido papel histórico. Mediante los SEC autonómicos se elaboró el ámbito laboral, cuando no existían SEC estatales en un momento en que no existía concertación social<sup>310</sup>.

La Confederación de Empresarios de Andalucía, y los sindicatos más representativos del momento, UGT y CCOO de Andalucía, suscribieron el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) el 3 de abril de 1996 <sup>311</sup>.

El SERCLA es un sistema autónomo paritario, que se creó por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Andalucía, con el objetivo de ofrecer a trabajadores y empresarios una herramienta útil y eficiente para resolver los conflictos que surgieran<sup>312</sup>.

El SERCLA entró en vigor gracias al diálogo social entre el gobierno y los agentes sociales, al cual se le denominó modelo social andaluz, que dio lugar a la mejora de la negociación colectiva<sup>313</sup> y todavía está en vigor cada vez con más fuerza.

---

<sup>308</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J, ob., cit., pág. 30 y 31.

<sup>309</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 89.

<sup>310</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, Grupo de Investigación PAIDI SEJ103, ed. Universidad de Sevilla, pág.122 a 126.

<sup>311</sup> BOJA N.º 48

<sup>312</sup> Véase: El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 18.

<sup>313</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 128, 129 y 130.

Se puso en marcha posteriormente al sistema de otras Comunidades Autónomas, y al principio, tuvo muchos problemas para ponerse en práctica, ya que inicialmente no había soluciones SEC, porque se usaba mayormente la vía judicial y la administración laboral de Andalucía estaba en construcción con pocas competencias al respecto<sup>314</sup>.

## **9.2.- Acuerdos Interprofesionales sobre Negociación Colectiva**

El objetivo de estos acuerdos era ordenar la estructura de la negociación colectiva y servir de guía a los interlocutores sociales para la negociación de convenios de ámbito inferior.

### **9.2.1.- Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva de 2002.**

El Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva (AINC) mantiene una estrecha vinculación con otros acuerdos interprofesionales del mismo ámbito como el ASEC. El AINC impulsó que los convenios colectivos sectoriales estatales, establecieran procedimientos autónomos de resolución de conflictos, como es el caso de la mediación y del arbitraje (Capítulo IV, 14º). Dicho acuerdo indicaba la necesidad de que se incluyera en los convenios que han sido revisados o creados, una cláusula de adhesión al ASEC, sin que esa manifestación de voluntad necesitara posterior desarrollo. También los convenios colectivos, debían designar un comité paritario para resolver las posibles discrepancias sobre interpretación o aplicación. Estas indicaciones fueron recogidas en todos los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de los años 2002, 2003, 2005 y 2007<sup>315</sup>.

En el Capítulo IV, 12º se indicaba que los procedimientos autónomos de resolución de conflictos debían conformarse sobre lo establecido en el ASEC y ASAC ahora. Como se estableció en el capítulo IV, 14º, las partes firmantes del AINC, solicitarán a sindicatos y organizaciones empresariales que en los convenios colectivos se incluya la adhesión al ASEC, indicando los beneficios que a los interlocutores sociales sectoriales suponía disponer a partir de la Constitución del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de un servicio de gran ayuda y además gratuito<sup>316</sup>.

La potenciación de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos a los que el AINC aludía, se refieren básicamente a los conflictos económicos o de intereses de

---

<sup>314</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 126 a 128

<sup>315</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ, (2016) “El convenio colectivo como instrumento para la solución de conflictos”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, pág. 67.

<sup>316</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 30.

ámbito colectivo, referidos especialmente a la negociación de convenios colectivos, sin referirse a los conflictos jurídicos. El AINC en el Capítulo IV, 16º establecía que la regulación de la movilidad y modificación o cambio de las condiciones de trabajo, era una cuestión de derecho necesario y por tanto, estas decisiones empresariales podían afectar a los trabajadores de forma individual, o colectiva, e indicaba que los convenios colectivos podían establecer indicaciones referidas a los procedimientos de información y consulta, así como procedimientos para resolver los conflictos según establecía el ASEC en relación a la mediación y arbitraje<sup>317</sup>.

El AINC se refería a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos desde la perspectiva de la negociación colectiva sectorial; pero su regulación se refirió a la gestión del personal sin referirse a aspectos tan importantes como el tiempo de trabajo; por lo que podemos indicar que siguió alejado de la búsqueda de soluciones negociadas, así como de la armonización de aspectos colectivos con las necesidades individuales de los trabajadores<sup>318</sup>.

En el Capítulo IV, 8º podemos observar las recomendaciones del AINC sobre los procedimientos autocompositivos; pero potenciando siempre la negociación sectorial de ámbito estatal. Sin embargo, debido a la poca eficacia contractual que las partes firmantes dieron a los compromisos que se adoptaron en el AINC, dichos compromisos solamente fueron considerados como directrices no vinculantes<sup>319</sup>.

El AINC solamente obligaba a las organizaciones firmantes, aunque trasladaron sus reglas a sus organizaciones sectoriales, respetando la autonomía de estas. No había disconformidad entre el AINC y el ASEC, ya que ambos tenían naturalezas diferentes. El AINC en el Capítulo IV, 14º, estableció que el ASEC obligaba dentro de su ámbito a los firmantes del acuerdo, así como a las entidades que se adhirieran; siendo éstas la mayoría de los sectores con regulación sectorial estatal; aunque pertenecían al ámbito de los conflictos de intereses y no de los conflictos jurídicos. El resultado ha sido, que como las confederaciones firmantes han hecho poco uso de las técnicas de diálogo y concertación social, se ha hecho poco aprovechamiento por parte de las organizaciones sectoriales de los procedimientos del ASEC, aunque se hayan adherido al mismo; por lo que podemos concluir que el AINC ha influido poco en el uso de los medios autónomos de solución de conflictos<sup>320</sup>.

El Acuerdo Interprofesional sobre negociación colectiva junto al ASEC y ahora ASAC, son los pactos que tienen mayor valor estratégico en la época<sup>321</sup>.

---

<sup>317</sup> Véase: Capítulo IV, 16º del Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva (AINC).

<sup>318</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 30 y 31.

<sup>319</sup> Véase: Capítulo IV, 8º del Acuerdo Interprofesional sobre Negociación Colectiva (AINC).

<sup>320</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2006) ob., cit., pág. 32.

<sup>321</sup> Véase: DAL-RE, F, “E l ASEC: apuntes sobre su texto y su contexto”, ob., cit., punto primero.



### 9.2.2.- I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010.

Nació en el año 2010 y estuvo vigente hasta el año 2012. Este acuerdo siguió la ruta iniciada en 1997 y solamente se refirió a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, mediante la referencia a la comisión paritaria del convenio colectivo y la aplicación de herramientas de los procedimientos de mediación y arbitraje para las situaciones en las que las empresas tuvieran dificultad económica y se hiciera imprescindible no aplicar el régimen salarial<sup>322</sup>.

### 9.2.3.- II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2012.

El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) fue suscrito el 5 de enero de 2012 y publicado por Resolución de la Dirección General de Empleo de 30 de enero de 2012<sup>323</sup>. Su vigencia se extendió desde 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014. Dicho acuerdo pretendió dar continuidad a los acuerdos que con fines similares le precedieron, especialmente el Acuerdo de 2010. El II AENC se firmó al amparo de la habilitación que la ley otorgó a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para desarrollar esta modalidad de negociación colectiva y poder alcanzar, el rango de convenio colectivo estatutario que establecía el artículo 83.2 y 3 del ET. El AENC, era un Acuerdo Interprofesional que tenía la naturaleza jurídica de contrato, por medio del cual, las partes se obligaban a cumplir mediante sus acciones lo pactado. Era un Acuerdo muy semejante a su antecesor en relación con las materias tratadas, aunque hubo novedades en relación con la estructura de la negociación colectiva y las medidas de flexibilidad interna<sup>324</sup>.

En supuestos como la movilidad funcional o las discrepancias tras el período de consultas, el acuerdo consideraba que debía participar la comisión paritaria o acudir a la mediación o arbitraje. No obstante, el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva sobre ultraactividad de los convenios colectivos, indicó en su apartado 4, que debía mejorarse los instrumentos regulatorios de los convenios, simplificando las cláusulas de los mismos, dando lugar a menos discrepancias en su interpretación y posterior aplicación para que hubiera menos conflictividad entre las partes.<sup>325</sup>

Los agentes sociales y económicos han usado determinadas normas de funcionamiento de las Comisiones Paritarias mediante este II Acuerdo. Respecto al descuelgue de las condiciones de trabajo de un convenio colectivo, se establecía que cuando el período de

---

<sup>322</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 67 y 68.

<sup>323</sup> Véase: BOE de febrero de 2012.

<sup>324</sup> Véase: GARCÍA MURCIA, J (2012) ob., cit., pág. 2, 3 y 4.

<sup>325</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 68.

consulta terminara con acuerdo, éste debía notificarse a la Comisión Paritaria. Y si en el período de consulta no se llegara a adoptar acuerdo, las partes podían someter la controversia a la Comisión Paritaria que tendría un máximo de siete días para pronunciarse. Si no se llegara a conseguir un acuerdo, las partes podrían acudir al Sistema de Solución de Conflictos de aplicación<sup>326</sup>.

#### 9.2.4.- III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, se suscribió el 8 de junio de 2015 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90.2 y 3 del ET y se publicó por Resolución de la Dirección General de Empleo de 15 de junio de 2015 y tenía vigencia hasta el año 2017. Fue más ambicioso que los anteriores, observándose en las partes firmantes del acuerdo la intención de potenciar los órganos de solución autónoma y su uso. Con la intención de disminuir la conflictividad, los acuerdos para la negociación colectiva tendieron acudir a la comisión paritaria para que por medio de su función interpretadora resolver discrepancias que surgieran del convenio colectivo o como medio adecuado para resolver controversias entre las partes. E incluir cláusulas convencionales de adhesión a los medios de solución autónoma, potenciando su uso<sup>327</sup>.

Las partes que firmaron el III AENC consideraban que el espacio natural de la autonomía colectiva era la negociación colectiva en la que participaban sindicatos y asociaciones de empresarios; y además, en su ámbito, se debería adaptar las empresas a las nuevas circunstancias del mercado laboral<sup>328</sup>.

## **10.- IMPULSO NORMATIVO DE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN EL PERÍODO 2010-2011**

La Ley 11/1994 abrió nuevos espacios a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, pero no hubo una regulación normativa adecuada, aunque sí fue una etapa fructífera desde el punto de vista convencional; ya que se desarrollaron sistemas de

---

<sup>326</sup> <sup>326</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) “La aplicación e interpretación del convenio. El papel de la comisión paritaria y los procedimientos no judiciales de solución de conflictos”, *El Nuevo Derecho de la Negociación Colectiva*, GORELLI HERNÁNDEZ, J y MARÍN ALONSO, I, ed. Technos, pág. 218 y 219.

<sup>327</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 68.

<sup>328</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2017) “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y formas de trabajo”, intervención del autor en el XXX Jornadas de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017.

solución extrajudicial de conflictos en la negociación colectiva de ámbito estatal y autonómica a través de distintos acuerdos. Hasta el período 2010 – 2011 no se acabó la pasividad normativa<sup>329</sup>.

Entre 2009 y 2012 hubo una gran cantidad de cambios en la legislación relacionados con la negociación colectiva; los cuales llegaron con bastante retraso. Debido a la mala situación económica del país, y al desempleo, se produjeron las reformas, aunque sin el consenso necesario. Hasta 2010, las reformas a la negociación han sido escasas y débiles; de ahí la crítica de los agentes sociales, económicos y jurídicos a los elementos fundamentales de la negociación, porque se consideró como una institución que poseía una estructura irracional, desarticulada y fragmentada; considerándose insuficiente los cambios acaecidos. El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2010 - 2012 llevaría aparejado un proceso de diálogo social con el objetivo de renovar el sistema, pero no se convirtió en un pacto global que modificara el panorama negocial; aunque en la Disposición Adicional Vigésima Primera de la Ley 3/2010, el Gobierno se comprometió a promover las normas necesarias para conseguir la reforma de la negociación colectiva. Había consenso en la identificación de los problemas y en la necesidad de resolverlos, lo que sirvió al gobierno socialista para sacar adelante el RDL 7/2011<sup>330</sup>.

Las reformas de 2010 y 2011 dirigidas a la negociación colectiva impulsaron los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y supusieron una mejora sobre la situación en la que se encontraban<sup>331</sup>.

La Ley de Procedimiento Laboral también potenció la creación de procedimientos autónomos de solución de conflictos mediante los Acuerdos Interprofesionales y Acuerdos sobre materias. Pero desde 2010 hasta la actualidad, debido a la crisis económica se puso el acento más en el objetivo de crear empleo, lo que dio lugar a que los agentes sociales fueran los que se encargaran de los aspectos relacionados con los medios extrajudiciales con la ayuda de la Administración al poner a disposición los medios técnicos y financieros necesarios. El legislador pretendió incentivar la utilización de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos para conseguir desjudicializar las relaciones laborales lo más posible y poder adaptar el mercado de trabajo a la situación de crisis en la que vivíamos<sup>332</sup>. En este período, el legislador promocionó los medios extrajudiciales de resolución de conflictos para agilizar la aplicación de medidas colectivas en la empresa, solucionar los conflictos que procedieran de los convenios colectivos y evitar la judicialización excesiva. Los medios extrajudiciales eran

---

<sup>329</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, ob., cit., pág. 5.

<sup>330</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) “Las reformas de la negociación colectiva: perspectiva general”, *El Nuevo Derecho de la Negociación Colectiva*, GORELLI HERNÁNDEZ, J y MARÍN ALONSO, I, ed. Technos, pág. 11 a 16.

<sup>331</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 136

<sup>332</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, ob., cit., 2012, pág. 6.

potenciados, al ser un procedimiento rápido y económico, que hasta el momento no habían tenido el apoyo del legislador<sup>333</sup>.

La reforma de 2010 pretendía facilitar la flexibilidad en la empresa, modificar la estructura y contenidos de la negociación colectiva, potenciar la solución extrajudicial de conflictos y dar fluidez a las relaciones laborales, facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, potenciar el derecho a la formación permanente y la prevención de los comportamientos abusivos<sup>334</sup>.

El fortalecimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos comenzó con el RDL 10/2010, de 16 de junio y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre; ya que el legislador estableció distintos mecanismos para propiciar la flexibilidad interna y modificó los artículos 40.2 y 41.4 ET. También se refirió a la flexibilidad externa mediante la modificación del artículo 51.4 ET referente a los despidos colectivos por causas económicas o técnicas, e introdujo un precepto trascendental, que permitiría sustituir el período de consultas, por un procedimiento de mediación o arbitraje dentro del plazo máximo establecido para el mismo. Posteriormente, el RDL 7/2011 de 10 de junio de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva también incidió en la flexibilidad interna.<sup>335</sup>

Las reformas de 2010 y 2011 han influido en la inaplicación de los convenios colectivos por la vía de los artículos 41.6 y 82.3 LET. A partir de la normativa de 2010, en las reformas sucesivas de 2011, 2012 y 2013 se amplió su ámbito de aplicación y efectividad. El RD 7/2011 de 10 de junio mantuvo estos instrumentos basándose en la necesidad de salvaguardar el empleo<sup>336</sup>.

La Ley no modificaba en un primer momento el comportamiento de las partes de la relación laboral; era necesario que se dieran incentivos que promovieran las modificaciones que se desearan conseguir y que fueran aceptados por los agentes sociales y económicos. El objetivo de las reformas supondría, por lo tanto, modificar el comportamiento de los agentes sociales y económicos para que influyera esa concepción en las relaciones laborales. Por eso, los países europeos optaron por realizar reformas con el acuerdo de los representantes de estos agentes. En muchas ocasiones se ha intentado mediante reformas modificar la estructura de las relaciones laborales, y, sin embargo, pasado el período de aplicación de la norma, no ha habido cambio alguno<sup>337</sup>.

---

<sup>333</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, ob., cit., pág. 8.

<sup>334</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) “Las claves de la reforma laboral de 2012”, Relaciones Laborales, N.º 231, Sección Monografías diciembre 2012, AÑO 28, Tomo 1º, ed. La Ley, pág. 1 y 2.

<sup>335</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13 y 376 a 379.

<sup>336</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013), ob., cit., pág. 236.

<sup>337</sup> Véase: RUESGA, S M y VIÑAS, A (2022) “La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica” Labos, volumen 3, N.º 1, pág. 155 a 157.

## **10.1.- Ley 35/2010 de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo**

La promulgación del RDL 10/2010 de 16 de junio, que después de la tramitación parlamentaria se convirtió en Ley 35/2010 de 17 de septiembre de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo, acabó con el período de pasividad normativa. La Exposición de Motivos de la ley 35/2010 estableció que los procedimientos extrajudiciales eran eficaces para resolver los conflictos sin llegar a los tribunales, proponiendo el acuerdo de empresarios y sindicatos.

El RDL 10/2010 y la Ley 35/2010, según sus exposiciones de motivos, impulsaron el uso de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos establecidos mediante la negociación colectiva, indicando que eran medios que gozaban de valor y eficacia, porque evitaban la judicialización de las discrepancias laborales, permitiendo que los mecanismos de adaptación de las condiciones de trabajo se realizaran con agilidad para el empresario y con garantías necesarias para el trabajador, aminorando la conflictividad<sup>338</sup>.

El Preámbulo II de la Ley estableció que las medidas no contradecían lo establecido por el Gobierno en el proceso de diálogo social del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para modificar la negociación colectiva, al considerarla como la mejor herramienta para favorecer la flexibilidad de las empresas y la seguridad de los trabajadores<sup>339</sup>.

La Ley potenció el uso de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, para hacer más eficaces los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores sobre las medidas colectivas. En base a esto, dio la posibilidad de sustituir el período de consultas previo a la adopción de las medidas colectivas de traslados, modificación sustancial de condiciones de trabajo y despido por la mediación o arbitraje (artículos 40.2, 41.4 y 51.4 ET). Por otro lado, la ley estableció la necesidad de que los acuerdos interprofesionales, ya fueran estatales o autonómicos, estableciesen procedimientos generales y adecuados para solucionar los conflictos colectivos de manera eficaz<sup>340</sup>.

Las modificaciones reguladas en los artículos 40 y 41 del ET pretendían otorgar al procedimiento mayor eficacia; considerando improrrogable el plazo del período de consultas, estableciéndose una solución para cuando no hubiera representantes de los trabajadores para negociar, potenciando de esta forma los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, bajando la conflictividad laboral<sup>341</sup>.

---

<sup>338</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág. 113.

<sup>339</sup> Véase: Preámbulo de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

<sup>340</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, (2012) ob., cit., pág. 6.

<sup>341</sup> Véase: El Preámbulo II de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre.

La Ley 35/2010 contribuyó a resolver las discrepancias cuando no había acuerdo en los casos de modificaciones de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica, dotando de mecanismos de flexibilidad<sup>342</sup>

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, consideró la mediación y el arbitraje como medios de solución de conflictos relacionados con la movilidad geográfica y la modificación sustancial, estableciendo que se pudiera sustituir el período de consultas por dichos procedimientos según lo previsto en los Acuerdos de Solución Extrajudicial de Conflictos autonómicos o estatal. También se establecían los medios extrajudiciales para resolver discrepancias relacionadas con la modificación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios estatutarios y para los casos de descuelgue salarial, aunque este último aspecto se ha modificado nuevamente por la Ley 3/2012, de 6 de julio<sup>343</sup>.

El apartado II del Preámbulo de la ley indicó que las reformas introducidas en el artículo 82 del ET pretendían favorecer los procedimientos de inaplicación salarial, para lo que se regulaba de forma más completa el procedimiento y se apelaba al uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Se establecía que no se podía mantener una regulación que daba lugar a bloqueos en el caso de desacuerdo y se consideraba necesario establecer un procedimiento para resolver conflictos utilizando la flexibilidad interna para evitar la pérdida de empleo<sup>344</sup>.

Esta nueva norma permitió sustituir el período de consultas previo a los traslados colectivos, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y despidos por la mediación o arbitraje. También supuso una potenciación por parte de los acuerdos interprofesionales, estatales y autonómicos, de procedimientos de aplicación general y directa para solventar eficazmente los conflictos colectivos relativos a las modificaciones sustanciales de carácter colectivo y del descuelgue salarial<sup>345</sup>.

La Exposición de Motivos de la Ley 35/2010 de 17 de septiembre también indicaba, en referencia a la flexibilidad interna, que eran un “conjunto de medidas que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las circunstancias de producción” así como “el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas<sup>346</sup>”.

La flexibilidad externa se vinculó a la extinción de los contratos de trabajo. Sobre este aspecto el artículo 51 ET se refirió a la flexibilidad externa en relación con los despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; e indicaba que, para modificar las condiciones referidas a los traslados colectivos, las modificaciones de las condiciones de trabajo o los despidos, el empresario y los

---

<sup>342</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) ob., cit., pág. 29.

<sup>343</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) ob., cit., pág. 6 y 7

<sup>344</sup> Véase: Preámbulo de la Ley

<sup>345</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 136

<sup>346</sup> Véase: DÍAZ ANARTE, MT (2017) “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, Temas laborales 140, pág. 376.

representantes de los trabajadores podrían acordar sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje<sup>347</sup>. De esta forma, se incluye la posibilidad de sustituir el período de consultas en los procedimientos de despido colectivo.

## **10.2.- RDL 7/2011 DE 10 de junio de Medidas Urgentes para la Reforma de la Negociación Colectiva.**

El RD Ley 7/2011 tuvo carácter de norma de emergencia, lo que justificó que fuera un RDL en vez de utilizarse el procedimiento legislativo ordinario; a lo que se añadió la falta de acuerdo previo de los agentes sociales. El RDL 7/2011 promovió cambios en la negociación, aunque como indicaba su Exposición de Motivos, lo hizo respetando la autonomía colectiva; y se refirió a los problemas sobre la estructura de la negociación colectiva; a su contenido, agilidad y dinamismo; así como a los problemas de legitimación. Se creó un marco laboral más flexible para los empresarios que pudiera adaptarse a un difícil mercado; aunque esta reforma de la negociación colectiva no buscaba un cambio de modelo, siendo medidas que potenciaban y no restringían. Se buscaba reformar la negociación colectiva mejorándola<sup>348</sup>.

Los principales objetivos del RDL 7/2011, en relación con los convenios colectivos, fueron la utilización de la Comisión Paritaria para interpretar y aplicar el convenio y la potenciación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Ya los Acuerdos Interprofesionales pujaban por potenciar los medios extrajudiciales para aliviar los tribunales. El Real Decreto 7/2011 mostró la necesidad de consenso para paliar la situación que existía en el ámbito laboral, en la que la negociación colectiva tenía problemas de flexibilidad interna; esta reforma pretendía dar a la negociación colectiva la eficacia requerida para conseguir resolver las discrepancias que surgieran por la aplicación de las normas. Según establecía el legislador en su Exposición de Motivos, la reforma intentaba establecer mecanismos extrajudiciales adecuados para solucionar los conflictos, no solamente en la tramitación de los convenios, sino también en los derivados de su interpretación o por la aplicación de medidas de flexibilidad interna. Así se les dio la opción a las partes de elegir entre las Comisiones Paritarias o los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales para resolver las discrepancias. Muchos autores han criticado la reforma llevada a cabo por el RDL 7/2011 en virtud de las ambigüedades y contradicciones en las que pudo incurrir la norma con relación a los medios extrajudiciales<sup>349</sup>.

La profesora MARÍA LUISA PÉREZ GUERRERO alude a las críticas que una gran parte de la doctrina realiza sobre la reforma de la negociación colectiva en el RDL 7/2011 al

---

<sup>347</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 378.

<sup>348</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) “Las reformas de la negociación colectiva: perspectiva general”, *El Nuevo Derecho de la Negociación Colectiva*, GORELLI HERNÁNDEZ, J y MARÍN ALONSO, I, ed. Technos, pág. 18 a 25.

<sup>349</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) ob., cit., pág. 217 y 218.

contener contradicciones en relación con el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos que ha intentado subsanar la reforma de 2012. La reforma de 2011, siguiendo a la de 2010 otorgó a la Comisión Paritaria o a las Comisiones creadas ad hoc, la posibilidad de resolver controversias en los períodos de consulta en los casos de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, de descuelgue o despidos colectivos de trabajadores; lo que supone concebir de diferente forma la negociación colectiva, que debe ser ampliamente desarrollado mediante los Acuerdos Interprofesionales establecidos en el artículo 83 TRET<sup>350</sup>.

SANTOS RUESGA y ANA VIÑAS consideran que la reforma de 2011, al igual que la reforma del 2012 en mayor medida, otorgan poderes unilaterales al empresario para que otorgue flexibilidad interna al proceso, lo cual suele desembocar en que se abarate el despido y se potencie la flexibilidad externa, lo que dará lugar a un desequilibrio en el ámbito laboral que puede favorecer el despido<sup>351</sup>.

Como hemos dicho, en la reforma de 2011, llevada a cabo por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, se indicó el objetivo del legislador de promocionar los medios extrajudiciales de carácter autónomo a través de los acuerdos sobre materias concretas (artículo 83.3 ET). Se estableció, que uno de los contenidos mínimos de los convenios colectivos, debía ser la previsión de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos sobre aspectos relacionados con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios estatutarios y el descuelgue salarial. Lo cual, dio lugar a que se instara a los agentes sociales para que adaptasen los procedimientos previstos en los Acuerdos Estatal o Autonómicos para solucionar los conflictos, y se exigió con la intención de dar agilidad y dinamismo a la negociación colectiva; llegando incluso a establecer el arbitraje obligatorio, ante la imposibilidad de llegar a acuerdo para renovar un convenio colectivo estatutario<sup>352</sup>.

La Exposición de Motivos II del RDL indicó que el sistema de negociación colectiva en nuestro país se caracterizó por la estabilidad y continuidad en el tiempo; lo que era positivo, pero tenía ciertos problemas que le quitaban eficacia y flexibilidad, según indicaban los agentes sociales desde hacía un tiempo<sup>353</sup>.

Por ello, se fijaron como objetivos prioritarios de la reforma favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva, ya que en la anterior legislación aparecía desvertebrada; introducir mayor dinamismo y agilidad en los procesos de negociación y sus contenidos; e introducir nuevas reglas de legitimación, especialmente para favorecer la flexibilidad interna negociada. Se modificaron diversos preceptos del ET, relacionados con la negociación: En el artículo 85 ET se establecieron modificaciones al contenido y

---

<sup>350</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) Ibidem, pág. 217 y 218.

<sup>351</sup> Ver: RUESGA, M Y VIÑAS, A (2022) ob., cit., pág. 161.

<sup>352</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2012), ob., cit., pág. 7.

<sup>353</sup> Véase: Exposición de Motivos II RDL 7/2011 de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.



las funciones de la comisión paritaria; en el artículo 40.2 se establecieron reformas sobre la movilidad geográfica; en el artículo 41.4 y 6 sobre la modificación sustancial y en el artículo 82.3 sobre la inaplicación salarial. No se modificó el artículo 39 ET que se refería a la movilidad funcional, pero, aunque no se modificó formalmente, alguno de los cambios efectuados en otros artículos del ET, especialmente en el artículo 41.1 ET afectó a la aplicación del artículo 39 ET <sup>354</sup>. Además, se pretendió buscar un equilibrio complicado entre la negociación interprofesional, que pretendía resolver las discrepancias en los períodos de consulta y el protagonismo de la negociación en la empresa, para adaptar los procedimientos o acudir a la Comisión Paritaria para solucionar las discrepancias; o para compatibilizar ambos procesos<sup>355</sup>.

La flexibilidad negociadora caracterizaba nuestro nuevo marco laboral, dándose un gran protagonismo al convenio colectivo, con la flexibilidad necesaria para gestionar las controversias entre trabajadores en las empresas<sup>356</sup>.

Por otro lado, el RDL 7/2001 DE 10 de junio redactó nuevamente el artículo 91, y añadió cuatro párrafos relativos a la mediación y arbitraje. El nuevo artículo, que también fue retocado en la refundición de 2015, hizo referencia a la relación entre la función de la jurisdicción y la de las comisiones paritarias, indicando que sin perjuicio de las competencias de la jurisdicción, el conocimiento y resolución resultantes de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo correspondería a la comisión paritaria, por lo que le otorgaba una función esencial, dándole incluso una posición precedente respecto de la vía jurisdiccional, realizándose una actuación inversa a la que siempre se estableció. Esa función jurídica de la comisión la podía ejercer en conflictos individuales y colectivos en los que las partes en conflicto sometieran la discrepancia a la decisión de esta. La actividad cuasi jurisprudencial de la comisión se convertiría en mediación o arbitraje, que se podía establecer en el convenio o proceder de la propia comisión<sup>357</sup>. El primer apartado del artículo 91 establecía que el conocimiento y resolución de las discrepancias procedentes de la aplicación o interpretación de un convenio colectivo correspondía a la Comisión Paritaria. En el apartado 2 se indicaba que podía utilizarse mediación y arbitraje para resolver las discrepancias producidas por la aplicación e interpretación de los convenios colectivos. Dichos acuerdos tendrían eficacia jurídica siempre que las partes tuvieran la legitimación necesaria, siendo susceptibles de impugnación conforme a lo establecido en los convenios colectivos. En virtud del párrafo 3, en las discrepancias referentes a la interpretación o aplicación de los convenios, debía intervenir la comisión paritaria, antes de acudir a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos o ante los tribunales de justicia. En el párrafo 4, se estableció que las resoluciones de las Comisiones Paritarias tenían la eficacia jurídica y la tramitación propia de los convenios colectivos del Título III y por lo tanto carácter estatutario. Por último, en el artículo 5, se

---

<sup>354</sup> Véase: RAMÍREZ MARTÍNEZ, JM (2012) “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, ed. La Ley, pág. 1 a 3.

<sup>355</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) ob., cit., pág. 215.

<sup>356</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) ob., cit., pág. 36.

<sup>357</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob. cit., pág. 101 y 102

indicaba que los procedimientos de resolución de conflictos podían aplicarse a las discrepancias individuales si las partes voluntariamente se sometían a los mismos<sup>358</sup>.

De este modo, el RD 7/2011 de 10 de junio fomentó la utilización de los medios extrajudiciales ante las comisiones paritarias de los convenios o ante los órganos de resolución de conflictos, que nacieron a partir de los acuerdos interprofesionales. Justamente, consideró como contenido mínimo del convenio, el sometimiento y adhesión a los medios extrajudiciales para solucionar las discrepancias que siguieran existiendo una vez pasado el plazo máximo de negociación de un convenio nuevo<sup>359</sup>.

La Disposición Adicional 1ª invitaba a las organizaciones empresariales y sindicales que gozaban de mayor representatividad a renovar los acuerdos de carácter autonómico o nacional para adaptarlos a la reforma. Y en el apartado 2 se aludía al arbitraje obligatorio, para utilizarlo cuando hubiera imposibilidad de llegar a conseguir acuerdo en la comisión negociadora, si transcurría el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos<sup>360</sup>.

Como hemos visto, el RDL 2011 supuso un gran avance en relación con el desarrollo y aplicación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Impulsaba los medios extrajudiciales, pero refiriéndose exclusivamente a la negociación colectiva, lo que se advertía en el amplio contenido mínimo de los convenios colectivos y se hizo extensivo a los acuerdos, ya fueran estatales o autonómico. También se dio un gran impulso a las Comisiones Paritarias, para solucionar controversias que surgieran en convenios colectivos derivados de la interpretación o aplicación de convenios<sup>361</sup>.

Por otro lado, en el apartado V de la Exposición de Motivos, el legislador estableció que, con la intención de dar más agilidad y dinamismo a la negociación colectiva, se modificaba, entre otros, el artículo 86 del ET para recoger normas que garantizaran el equilibrio en una rápida transición de los convenios<sup>362</sup>. El artículo 86.3 establecía que mediante los acuerdos interprofesionales del artículo 83, se debían utilizar los medios adecuados para resolver las controversias, pero si en el plazo máximo establecido no se conseguía llegar a acuerdo, se sometería el caso a arbitraje, teniendo el laudo la misma eficacia que los convenios colectivos, pudiendo ser recurrido en virtud del artículo 91<sup>363</sup>. Acudir al arbitraje obligatorio fue criticado por parte de la doctrina, llegando incluso algunos autores a considerarlo lesivo respecto a los derechos protegidos por la constitución<sup>364</sup>.

---

<sup>358</sup> Véase: Artículo 5 del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

<sup>359</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 136.

<sup>360</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) ob., cit., pág. 211 y 212.

<sup>361</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, (2012), ob., cit., pág. 6.

<sup>362</sup> Véase: Exposición de Motivos V RDL 7/2011.

<sup>363</sup> Véase: Artículo 2 del RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

<sup>364</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) ob., cit., pág. 215 y 216.

La reforma de 2011 daba más transcendencia a las Comisiones Paritarias, para dar flexibilidad a la negociación colectiva y para que actuara como medio resolutorio de conflictos. Antes de la reforma de 2011, la ley establecía que, en los convenios colectivos, las partes establecerían libremente las competencias de las Comisiones Paritarias; sin embargo, la reforma de 2011 les otorgaba una serie de competencias al margen de lo que se indicaba en los convenios colectivos e incluso se indicaban algunas que podían asumir las Comisiones Paritarias con un carácter discrecional. Con la reforma de 2011 se establecían dos tipos de competencias a las Comisiones Paritarias: competencias *ex legem*, las cuales eran obligatorias, con independencia de lo que indicaran los convenios colectivos y competencias adicionales, que estaban condicionadas por lo que las partes acordaran<sup>365</sup>.

En la reforma de 2011 ganó la empresa como área de negociación, así como las secciones sindicales, ya que se priorizó su función como representantes de los trabajadores, fortaleciéndose especialmente en los procedimientos de consulta, si sumaban la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal, según se indicaba en los artículos 40.2 y 41.4 ET para negociar las condiciones de trabajo, regulación de empleo o convenio colectivo de empresa (artículo 87 ET). El fortalecimiento del canal sindical fue considerado por un gran sector empresarial como una contraprestación para equilibrar, ya que la reforma favoreció bastante a los empresarios. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos también fueron beneficiados por el RDL 7/2011; tanto los acuerdos sobre solución autónoma de conflictos laborales estatales y autonómicos, como las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos. La reforma de 2011 consideró a los medios extrajudiciales como herramientas nuevas para poder utilizar en la negociación, considerándolos eficaces, así como dinamizadores, para evitar que la negociación acabara sin llegar a un acuerdo favoreciendo la dinámica negocial. Lo principal era la consecución de un acuerdo en la mesa de negociación; favoreciéndose el recurso a la mediación o arbitraje<sup>366</sup>.

### **10.3.- La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**

Los medios extrajudiciales se regulan en el Título V, capítulo I de esta norma y se trata de una regulación sencilla pero clara a mi entender.

La Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante LRJS, regula a un procedimiento específico para la solución de conflictos colectivos en los artículos 153 a 162; excluyéndose del mismo los conflictos no colectivos, así como los no jurídicos. Además, regula la conciliación previa al proceso, ya que en su artículo 63 establece que será requisito previo para la tramitación del proceso, el intento de

---

<sup>365</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J, (2012) ob., cit., pág. 15 a 18.

<sup>366</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) ob., cit., pág. 27 a 31.

conciliación o de mediación, ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones<sup>367</sup>.

En el artículo 64 de la LRJS se regulan las excepciones a la conciliación o mediación previas, se exceptúan del intento de mediación o conciliación los procedimientos que tengan como requisito necesario el agotamiento de la vía administrativa<sup>368</sup>.

En el artículo 65 se regulan los efectos de solicitar la conciliación o la mediación previa o alcanzar compromiso arbitral, suspendiéndose los plazos de caducidad e interrumpiéndose los de prescripción. Pasados treinta días sin celebrarse la conciliación o mediación se considerará terminado el procedimiento. También suspenderá los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral<sup>369</sup>.

En el artículo 66 se establecen las consecuencias de que las partes no acudan a la conciliación o mediación cuando son adecuadamente citadas, dando lugar al archivo del caso; y si una sola de las partes acude, se considerará sin efecto el procedimiento y las costas recaerán en la parte que no ha comparecido si no indica causa que justifique su actitud<sup>370</sup>.

El artículo 67 se refiere a la impugnación del acuerdo de conciliación o mediación y para finalizar el capítulo, en el artículo 68 de la LRJS se establece la ejecutividad del acuerdo de conciliación, mediación y arbitraje<sup>371</sup>.

La norma se refiere, por tanto, a la conciliación y mediación previa a la vía judicial, equiparando los efectos de la conciliación ante la Administración, con la realizada mediante los órganos creados a través de los convenios y acuerdos del artículo 83.2 ET. También equipara el laudo arbitral firme a la sentencia a efectos ejecutivos, si el laudo procede de un órgano creado por los convenios o acuerdos a los que se refiere el artículo 83.2 ET. Solamente se realiza alguna modificación sobre el precepto de previsión<sup>372</sup>.

La Ley 36/2011 Reguladora de la de la Jurisdicción Social potenció también el arbitraje como medio extrajudicial, para dar agilidad a la tramitación procesal y estableció un camino específico de impugnación de laudos. Además, potenció la mediación y el arbitraje para resolver controversias relacionadas con elecciones, huelga o laudos derivados de acuerdos colectivos. La ley reguladora sirvió para normalizar el arbitraje, dándole seguridad a su funcionamiento, haciendo más pequeños los obstáculos formales que pudieran darse en su uso, a pesar de que tenía algunos problemas en su aplicación<sup>373</sup>. Son muchas las referencias de esta ley sobre el arbitraje, a diferencia de lo que hizo la

---

<sup>367</sup> Véase: RENEDO JUÁREZ, MJ, (2013) “Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social”, ed., Revista Jurídica Castilla y León, número 29, Castilla León.

<sup>368</sup> Véase: artículo 64 del LRJS.

<sup>369</sup> Véase: artículo 65 del LRJS.

<sup>370</sup> Véase: artículo 66 del LRJS.

<sup>371</sup> Véase: artículo 67 y 68 del LRJS.

<sup>372</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2012), ob., cit., pág. 8.

<sup>373</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 136.

LPL, que casi no lo nombraba. Incluso la Ley llega a equiparar el laudo arbitral con la sentencia firme en su ejecución (artículo 68.1 LRJS). También se establece, aunque técnicamente no es muy agraciado, un cauce específico para la impugnación de los laudos arbitrales<sup>374</sup>. Según el artículo 68 de la ley se establece que lo acordado en conciliación o mediación habilitará para iniciar las acciones ejecutivas, sin tener que ratificarlo ante los tribunales; equiparándose las sentencias firmes a los laudos arbitrales dictados por el órgano que corresponda en virtud de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos recogidos en el artículo 83.2 ET<sup>375</sup>.

## **11.- REFORMA LABORAL DE 2012**

### **11.1.- Ley 3/2012 de 6 de Julio de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral**

Uno de los objetivos de la reforma de 2012 fue, como puso de manifiesto el Gobierno en su momento, avanzar en la flexibilidad interna, para que empresarios y trabajadores pudieran encontrar soluciones a las situaciones de crisis. Y con ese mismo objetivo se apostó por una negociación colectiva continua, más dinámica, y que se adaptara mejor y más rápido a las circunstancias económicas del momento.

De las más de cincuenta modificaciones que ha sufrido el Estatuto de los Trabajadores, las de más envergadura han sido las de 1994, 2010, 2011 y 2012. Todas las modificaciones se han producido en el marco de una profunda crisis económica y una alta tasa de paro. Toda Europa estaba sumida en la crisis y algunos países como España han sido más fuertemente golpeados. Debido a ello, el legislador, para hacer frente a la misma, se inspiró en los principios de productividad, competitividad y flexibilidad. El legislador consideró que la flexibilidad era muy necesaria para conseguir el desarrollo económico, ya que se consideraba que la rigidez del mercado laboral era consecuencia de la normativa laboral, por lo que había que modificarla<sup>376</sup>.

El 25 de enero de 2012 firmaron el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2012, 2013 y 2014 la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y las Confederaciones Sindicales de UGT y CCOO, pero dicho documento no frenó la intención del Gobierno de reformar el ordenamiento laboral. Posteriormente el Gobierno aprobó el RDL 3/2012 y el Parlamento aprobó la Ley 3/2012 que consolidó la reforma. Los agentes sociales y económicos reclamaban que se reactivara el mercado laboral y se modernizara la

---

<sup>374</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, (2012), ob., cit., pág. 7.

<sup>375</sup> Véase: artículo 68 del LRS.

<sup>376</sup> Véase: MORATA GARCÍA DE LA PUERTA, B y DÍAZ AZNARTE, MT, (2013) “Reforma laboral de España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo”, Estudios socio - jurídicos, pág. 46 y 47, 53 a 56 y 68 y 69.

negociación colectiva. La reforma se articuló como una norma de emergencia promulgándose un RDL en vez del procedimiento legislativo ordinario y sin el acuerdo previo de los agentes sociales<sup>377</sup>.

La reforma de 2012 vino precedida de un largo y fallido proceso de diálogo social y en el corto espacio de tiempo no hubo acuerdo entre los agentes sociales, aunque el 25 de enero de 2012 firmaron el II Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva, que trató importantes temas como la negociación colectiva, la flexibilidad interna, la inaplicación negociada de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos sectoriales; si bien, este acuerdo no se recogió en la Ley 3/2012<sup>378</sup>.

El proceso de diálogo social que se desarrolló los días anteriores a la reforma de 2012 hizo posible que los agentes sociales actualizaran algunos acuerdos de ámbito interprofesional que estaban pendientes de ser renovados. Junto al Acuerdo sobre Formación Profesional para el empleo, que fue prorrogado, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del país firmaron dos acuerdos interprofesionales: El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (acuerdo interprofesional) y el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (acuerdo sobre materia concreta). Los agentes sociales trabajaban en un ámbito en el que se habían realizado las modificaciones legales introducidas por las reformas de 2010 (reforma laboral) y de 2011 (reforma de la negociación colectiva) y se podía vislumbrar una nueva reforma, que finalmente se realizó en 2012<sup>379</sup>.

Aunque la reforma de 2012 todavía no ha permitido sacar conclusiones muy afianzadas, según indicó la profesora PÉREZ CAMPOS, para garantizar una aplicación mayor de este sistema de resolución de conflictos, sería bueno que el legislador clarificara y sistematizara su regulación, y se establecieran unos mínimos que garantizaran la seguridad de estos medios. Puede que la potenciación e impulso del arbitraje, pudiera estar en la flexibilización del procedimiento arbitral y de la separación del resto de medios extrajudiciales de resolución de conflictos. El arbitraje no debía concebirse como una alternativa que excluye, sino como complemento del resto, para que las partes tuvieran la libertad y capacidad de elegir aquella forma que más se acercara a sus intereses y prioridades. Por otro lado, la concepción del arbitraje como procedimiento paralelo a la vía judicial también favorecería su aplicación y eficacia. El impulso del procedimiento arbitral futuro estará en la continuidad de las modificaciones que los agentes sociales lleven a cabo para mejorar su desarrollo. Todas las discrepancias deben ser abordadas desde el punto de vista de las relaciones futuras, debiéndose evitar en la medida de lo posible las imposiciones, ya emanen de un juez o de un árbitro, porque una solución forzosa no ayuda. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, y

---

<sup>377</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) ob., cit., pág. 17 y 18.

<sup>378</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO, M y BRAVO FERRER, M, (2012) ob., cit., pág. 1.

<sup>379</sup> Véase: GARCÍA MURCIA, J (2012) ob., cit., pág. 1 y 2.

concretamente el arbitraje, son uno de los temas pendientes en la construcción del sistema de relaciones laborales de nuestro país<sup>380</sup>.

Después de las reformas de 2011 y 2012, los artículos 85 y 91 del ET consiguieron ser un gran apoyo para los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, aunque el arbitraje obligatorio está dotado de una dudosa constitucionalidad<sup>381</sup>. Una vez que se consolidó la reforma de 2012 se reforzaron las medidas de flexibilidad interna y externa en las relaciones laborales<sup>382</sup>.

Según el profesor RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, el gobierno tenía claro que debía hacer una reforma integral para garantizar un mercado laboral justo, seguro y flexible; pero la seguridad que perseguía no se refería a la seguridad en el empleo, sino la seguridad de los empresarios sobre las consecuencias de sus decisiones, la cual solamente se consiguió en parte. La reforma pretendía facilitar la flexibilidad en la empresa, modificar la estructura y contenidos de la negociación colectiva, potenciar la solución extrajudicial de conflictos y dar fluidez a las relaciones laborales, facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, potenciar el derecho a la formación permanente y la prevención de los comportamientos abusivos. Esta reforma tuvo una gran dimensión, ya que modificó sustancialmente el modelo en el que se basaba el Estatuto de los Trabajadores que plasmaba el espíritu de la Constitución y el principio del diálogo social<sup>383</sup>. La Ley 3/2012 le dio prioridad a la negociación de empresa, potenciando la autonomía de las partes en este ámbito. La reforma de 2012 dejó de referirse al sometimiento a los acuerdos interprofesionales, devolviendo a la negociación colectiva la fuerza necesaria para decidir sobre las funciones de las Comisiones Paritarias<sup>384</sup>.

Aunque han tenido muchos puntos en común la reforma de 1994 y las de 2010, 2011 y 2012, la última ha tenido bastante más intensidad, ya que la normativa ha sido modificada en aspectos que afectan de forma sustancial a instituciones básicas del modelo de relaciones laborales, llegándose hasta a cuestionarse si es conforme con la Constitución<sup>385</sup>.

El apoyo y promoción que supuso para los medios extrajudiciales la legislación de 2010 y 2011, se vio modificado por la promulgación del RDL 3/2012 de 10 de febrero. Esta Ley supuso un gran reforzamiento de los poderes del empresario en las relaciones laborales, ya que se acortaron los plazos de los procedimientos negociados y se otorgó

---

<sup>380</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, A I (2016), ob., cit., pág. 151, 152 y 153.

<sup>381</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) “Las especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el sector público: personal laboral”, *Temas Laborales*, Nº. 154, pág. 164 y 165.

<sup>382</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 369.

<sup>383</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M, (2012) ob., cit., pág. 1y 2.

<sup>384</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) ob., cit., pág. 206.

<sup>385</sup> Véase: MORATA GARCÍA DE LA PUERTA, B y DÍAZ AZNARTE, MT, (2013) ob., cit., pág. 41 a 44.

Hemos de recordar que el R D Ley 3/2012 fue objeto de dos recursos de inconstitucionalidad, que dieron lugar a la Sentencia 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de enero.

una amplia capacidad decisoria a los empresarios en la aplicación de dichos procedimientos<sup>386</sup>.

Las últimas reformas legales, intentaron promocionar los medios extrajudiciales en base a su rapidez y en la convicción de su importancia y valor, lo cual ha fomentado su uso; aunque el arbitraje obligatorio, no ha dado el resultado esperado, quizás porque la reforma de 2012 ha priorizado la resolución de conflictos en detrimento de la autonomía colectiva<sup>387</sup>.

Parte de la doctrina considera que la reforma laboral iniciada en 2010 y que ha terminado en 2012 ha dado como resultado la desestructuración del modelo tradicional de negociación colectiva, ya que el legislador ha puesto en valor las pretensiones de la patronal afectando a la estructura tradicional de la negociación colectiva en nuestro mercado laboral. La negociación colectiva sigue regulándose en el Estatuto de los Trabajadores, pero se prevé que, ante una situación de crisis empresarial, la empresa puede descolgarse de las condiciones laborales establecidas en convenios de ámbito superior. Esta situación que ya se preveía en el Estatuto de los Trabajadores referida a las condiciones salariales desde 1994, se ha ampliado después de la reforma de 2012<sup>388</sup> a más materias del convenio en virtud del artículo 82.3 ET, concretamente cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción si existe acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar el convenio colectivo conforme a lo establecido en el artículo 87.1 ET; pudiéndose proceder una vez que se desarrolle el período de consultas en virtud del artículo 41.4 ET a inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo de aplicación que afecten a la jornada de trabajo, horario, turnos, remuneración salarial, rendimiento del trabajo, funciones que excedan de los límites de la movilidad funcional y mejoras voluntarias de la seguridad social<sup>389</sup>.

La Ley 3/2012, de 6 de julio dio lugar a una reforma cualitativa del régimen de negociación colectiva al redefinir las causas y procedimientos para la inaplicación en la empresa de los convenios estatutarios o de eficacia normativa vigente; es decir el “descuelgue”. Y al reconocer prioridad absoluta a los convenios colectivos de empresa sobre los de ámbito superior a determinadas materias (artículo 84.2 ET), llevando en ese caso a los convenios colectivos estatales, autonómicos y provinciales a un papel residual; provocando una desestructuración del modelo de negociación colectiva que predicaba nuestro ordenamiento jurídico. En la Ley 3/2012 de 6 de julio se recoge de nuevo la posibilidad de sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje en los casos relativos a los artículos 40.2, 41.4 y 47.1 del ET. La Ley 3/2012 va más allá de lo que lo hacían la Ley 35/2010 y el RD 7/2011, ya que, en estas normas, la flexibilidad interna se podía utilizar siempre que hubiese acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario, y, sin embargo, en la Ley 3/2012 se dio un paso más,

---

<sup>386</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012), ob., cit., pág. 8.

<sup>387</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 135.

<sup>388</sup> Véase: MORATA GARCÍA DE LA PUERTA; B Y DÍAZ AZNARTE, MT, (2013), ob. cit., pág. 47.

<sup>389</sup> Véase: artículo 82.3 ET.



no se supeditándose a que hubiera acuerdo entre el empresario y la representación de los trabajadores, lo cual fortaleció mucho la posición del empresario<sup>390</sup>. Siguió en vigor la posibilidad de sustituir el período de consultas por mediación o arbitraje dentro del concepto de flexibilidad interna y del plazo máximo referido al período de consulta. Los artículos 40.2, 41.4 y 47.1 ET se modificaron para conseguir una mayor flexibilidad laboral, la movilidad geográfica, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y la suspensión o reducción de jornada por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción; con la intención de generar una situación más dúctil para el empresario. En la reforma de 2011 se aludía a la flexibilidad interna como flexibilidad negociada y en 2012 los agentes sociales sufrieron una desposesión y se empoderó al empresario. Debido a ello, en primer lugar, en virtud del artículo 40 ET se estableció la posibilidad de que el empresario realizara desplazamientos o traslados a los trabajadores cuando concurrieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justificaran. También en este caso, el empresario y los representantes de los trabajadores podrían acordar en cualquier momento la sustitución del período de consulta por arbitraje o mediación dentro del plazo establecido para el período de consultas. En segundo lugar, la suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del artículo 47.1 ET supuso una gran novedad porque se eliminaba el requisito de la autorización administrativa previa. También en este caso se podía sustituir el período de consultas por mediación o arbitraje si no existía acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Y, en tercer lugar, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET<sup>391</sup> al cual me referiré posteriormente.

En el ámbito de la flexibilidad interna, se desarrolló un modelo de flexibilidad unilateral que beneficiaba a los empresarios, creando desigualdades en las posiciones contractuales de trabajadores y empresarios, ya que no imponía que actúe como instrumento de corrección la negociación colectiva, incidiendo en la fuerza vinculante de los convenios<sup>392</sup>.

La reforma de Mariano Rajoy y Fátima Báñez en 2012 es considerada la más amplia por su extensión e intensidad desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores; de hecho, la reforma de 2021 es muy similar a ésta salvo las modificaciones introducidas en contratación temporal y salarios; y salvo del acuerdo social que también la ha amparado, lo cual no encaja con la primera intención del gobierno de derogar la reforma de 2012<sup>393</sup>.

La reforma de 2012 modificó los artículos 40 y 41 del ET sobre movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Se estableció un modelo de flexibilidad interna más unilateral, que dio más poder al empresario y redujo el papel de

---

<sup>390</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13, pág. 373 y 380.

<sup>391</sup> Véase: El artículo 41 ET establece que, aunque el período de consultas culmine sin acuerdo, el empresario puede adaptar la medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de movilidad geográfica. También en despidos colectivos.

<sup>392</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 2, 3 y 4.

<sup>393</sup> Véase: RUESGA, S y VIÑAS, A (2022) ob., cit., pág. 161 y 162.

los representantes de los trabajadores, modificando la reforma de 2010, que apoyaba un sistema de flexibilidad negociada. También la reforma de 2012 estableció medidas de flexibilidad externa en las que se recurría a los medios de solución autónoma de conflictos; nos referimos al procedimiento para acometer un despido colectivo por causas empresariales que se establece en el artículo 51 ET, indicando en su párrafo 2 que el despido colectivo debe ir precedido por un período de consulta o sustitución de este por mediación o arbitraje<sup>394</sup>.

El artículo 40 también se refiere los desplazamientos y traslados que provocan movilidad geográfica al trabajador y cambio de residencia; pero modificó la regulación anterior siendo más flexible a la hora de justificar las causas de traslado. Concretamente, el período de consultas se refiere exclusivamente al traslado colectivo y se establece en el párrafo 2 el deber de las partes de negociar de buena fe a la hora de conseguir el acuerdo, ya que requiere la conformidad de los representantes de los trabajadores o de la mayoría de la comisión representativa de los trabajadores de los centros afectados. Si no hay acuerdo entre las partes, se podrá sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje, teniéndose que desarrollar en el plazo máximo establecido para el período de consultas. Si se escoge la mediación puede resultar de gran utilidad para concretar las causas justificativas de traslado e intentar la reducción de trabajadores afectados<sup>395</sup>.

La reforma de 2012 también afectó a la negociación colectiva. El legislador mantuvo la opción de sustituir el período de consultas por la mediación o el arbitraje previstos en los Acuerdos Interprofesionales en el caso de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero realizó cambios en relación a la reforma de 2011; ya que en los casos de descuelgue, no solamente salarial, la falta de consenso dio lugar al arbitraje obligatorio ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o al órgano correspondiente de la Comunidad Autónoma, según el ámbito del conflicto. Este carácter obligatorio del arbitraje, aunque se utilizara como última posibilidad (ultima ratio), hizo dudar de la Constitucionalidad de dicho procedimiento debido a la falta de voluntariedad de las partes, ya que podía vulnerar el derecho a la negociación colectiva. Y, además, para colmo, el órgano que debía resolver el conflicto no era un tercero imparcial, ya que en dicho órgano estaba presente la Administración. La reforma de 2012, por lo tanto, apostó por el arbitraje subsidiariamente obligatorio en defecto de pacto, cuando no hubiera acuerdo para la firma de un convenio colectivo estatutario<sup>396</sup>.

Por último, no podemos dejar de indicar que el sistema de control judicial del despido colectivo que estableció esta Ley y se introdujo en la LRJS, es opuesto a la intención de desjudicializar los conflictos laborales. La desaparición de los mecanismos de fiscalización previos a la adopción de medidas y la instauración exclusiva del control judicial posterior, a través de la nueva causa de despido por motivos económicos,

---

<sup>394</sup> Véase: DÍAZ ANARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13, pág. 379 a 385.

<sup>395</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13, pág. 381 y 382.

<sup>396</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2012), ob., cit., pág. 7 y 8.

organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor; ha hecho que se incremente la actividad judicial <sup>397</sup>.

Con la reforma de 2012 no debe considerarse que se crea un nuevo Derecho del Trabajo, pero sí hay que señalar la introducción en él de elementos de individualismo y de reducción de la autonomía colectiva que lo caracterizaba. La reforma no debe perjudicar el proceso de liberalización del trabajo que es fundamento originario del Derecho del Trabajo<sup>398</sup>.

Las reformas de 2011 y 2012 tenían como finalidad facilitar una mayor dinamización y agilidad, desbloqueando las posibles actuaciones que en torno a este bloqueo podían desarrollar alguna de las partes; pero los medios utilizados eran muy diferentes en ambas reformas. En la reforma de 2011 se estableció un sistema de plazos convencionales y legales supletorios para dinamizar y desbloquear, y, sin embargo, en la reforma de 2012 se buscó el mismo objetivo simplificando el procedimiento (artículos 85.3.d y 89.2 ET) y con un límite temporal tras la Ley 3/2012 de un año de la ultraactividad del convenio anterior (artículo 86.3 ET). En los dos supuestos es fundamental la utilización de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos en el marco de acuerdos del artículo 83 ET, pero los medios utilizados son distintos en una y otra normativa, siendo posible probablemente un mayor uso tras la nueva regla del artículo 86.3 ET para evitar la caída del convenio<sup>399</sup>. La reforma de 2012 recogió la función de resolver las controversias relativas a la inaplicación de los convenios de empresa. A tenor de la reforma, se actuó mediante la negociación eliminándose los plazos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, pero se limita la duración de la ultraactividad del convenio; ya que el bloqueo de la negociación produjo la desaparición del convenio colectivo <sup>400</sup>.

La reforma de 2012 volvió a modificar el artículo 85.3 ET eliminando la referencia a las funciones de las Comisiones Paritarias, estableciendo que el Convenio Colectivo, debía establecer en su contenido mínimo la designación de la Comisión Paritaria de la representación de las partes que negocian, para resolver las cuestiones establecidas por la ley, y las discrepancias que surgieran, incluidas las surgidas en el seno de los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, establecidos en acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos previstos en el artículo 83 ET. Se deja de regular las funciones de las Comisiones Paritarias, se da libertad a las partes negociadoras para que las establezcan; convirtiéndose las Comisiones Paritarias en un órgano mixto y delegado de la comisión negociadora, pudiendo tener funciones de interpretación, aplicación, vigilancia del pacto y usualmente de resolución de conflictos de forma previa a los procedimientos de solución judicial o extrajudicial de las discrepancias derivadas de la interpretación. Se recogen, además de las funciones tradicionales de interpretación y

---

<sup>397</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, (2012), ob., cit., pág. 8, 9 y 10.

<sup>398</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO, M y BRAVO FERRER, M (2012), ob., cit., pág. 21

<sup>399</sup> Véase: LAHERA FORTEZA, J (2012) “El nuevo procedimiento negocial tras las reformas 2011 y 2012” que es doctrina que forma parte del libro *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, ed. La Ley, Madrid, pág. 1.

<sup>400</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) ob., cit., pág. 29 y 31.

aplicación del convenio, funciones relacionadas con la solución de los conflictos ante situaciones que requieran una solución de consenso o un período de consultas<sup>401</sup>.

El artículo 47 del ET, por su parte se refiere a la suspensión del contrato de trabajo y a la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se establece como mediada alternativa a la extinción del contrato si se dan determinadas causas económicas. El procedimiento empieza con la notificación a la autoridad laboral y la apertura del período de consulta con los representantes de los trabajadores en un plazo no superior a 15 días. Al igual que en otros casos, la Ley daba la posibilidad de que empresario y representantes de los trabajadores acordasen la sustitución del período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje siempre dentro de los plazos establecidos para el período de consultas<sup>402</sup>. De esta forma, se limitaba la capacidad de la negociación, ya que cuando no se llegara a adoptar un acuerdo en el período establecido para desbloquear la controversia, había la posibilidad de acudir a los medios extrajudiciales; por lo que, de forma diferente, se potenciaban<sup>403</sup>.

Las diferentes fórmulas utilizadas en las reformas de 2011 y 2012 presentan problemas en relación con estas vías y fundamentalmente respecto al V Acuerdo Estatal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales que se firmó el 7 de febrero de 2012<sup>404</sup>. La mayor dinamización de la negociación colectiva se consiguió por la combinación de las nuevas reglas que estableció la normativa, especialmente el tope temporal máximo de la ultraactividad, y el uso de las mediaciones y arbitrajes voluntarios u obligatorios, en las negociaciones bloqueadas. La aplicación e interpretación integradora del V ASAC y otros acuerdos autonómicos posibilitó también la dinamización de la negociación. Debido a que la negociación de los convenios tenía una duración media de ocho meses, el tope temporal de un año de la ultraactividad, según el profesor LAHERA, pudo estar pensado más que para dinamizar y acelerar la negociación directamente, para prevenir negociaciones excesivamente duraderas, así como prevenir la caída de unidades sectoriales, especialmente provinciales por el paso del tiempo y a estimular el uso de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. Ante la situación del límite temporal de un año para el convenio, se consideraba mayor la posibilidad de acudir a los medios extrajudiciales de solución de conflictos ante los conflictos. La ultraactividad debilitaría a los sindicatos, que ya no podían hacer indefinidos los convenios colectivos, lo que daría probablemente lugar a mayores acuerdos, aunque menos rápidos y el riesgo de surgir más conflictos<sup>405</sup>.

El artículo 86.3 ET al referirse al agotamiento de la vigencia ultraactiva de un convenio colectivo, indicaba que los acuerdos interprofesionales establecidos en el artículo 83, para resolver las discrepancias si no se resolvía la misma después de la negociación, facilitarían la decisión dirimente de las controversias. En dicho artículo, entre los medios

---

<sup>401</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2013) ob., cit., pág. 205 y 206.

<sup>402</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13, pág. 383 y 384.

<sup>403</sup> Véase: LAHERA FORTEZA, J (2012) ob. cit., pág. 17 y 18.

<sup>404</sup> Véase de nuevo: LAHERA FORTEZA, J (2012) ibidem, pág. 17 y 18.

<sup>405</sup> Véase de nuevo: LAHERA FORTEZA, J (2012) ob., cit., pág. 19.

convencionales de resolución de las controversias, se explicitaba “*el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje*”. Los acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 86.3 del ET no han visto la luz hasta la redacción del ASAC VI <sup>406</sup>.

La Ley 3/2012 estableció en el artículo 86.3. 4º del ET que una vez que transcurría un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiera acordado otro convenio colectivo nuevo o se hubiera dictado un laudo arbitral, el convenio colectivo perdería su vigencia y salvo pacto en contrario, se aplicaría el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación (artículo 86.3. 4º ET). El RDL3/2012 preveía un límite de dos años <sup>407</sup>.

El legislador de la reforma de 2012, al no estar seguro de la capacidad de los agentes sociales de resolver adecuadamente sus conflictos mediante la negociación y el acuerdo de las partes, consideró necesario dotar al sistema de flexibilidad interna para conseguir potenciar la productividad, la competitividad y el empleo, sin ser necesario el acuerdo entre las partes, pudiendo acudir al arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos de la CCAA y hacer uso de la pérdida de vigencia del convenio cuando hubiera pasado un año desde que se denunció, sin que se lograra un nuevo convenio o se hubiese dictado laudo del árbitro, a excepción de que existiese pacto en contrario, aplicándose un convenio colectivo que tuviera ámbito superior en virtud del artículo 86.3 párrafo 4 del ET<sup>408</sup>.

Por último, la LET distinguió entre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que expresan el poder del empresario y la inaplicación del convenio colectivo de carácter estatutario, que forma parte de la autonomía colectiva. Una vez que se aplicó la nueva regulación se cerró la vía del artículo 41 del ET para las modificaciones establecidas en los acuerdos empresariales de inaplicación, siendo nula la inaplicación si no se aplicaban las reglas del artículo 82.3 ET de forma correcta. Sucesivamente, las distintas reformas acercaron la inaplicación al régimen establecido para los despidos colectivos del artículo 51 ET en el procedimiento de consultas<sup>409</sup>.

La Ley 3/2012 de 6 de julio siguió la senda de potenciar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos con imposiciones a la negociación colectiva cuando se producía el denominado descuelgue. De todas formas, la novedad más destacable es la relacionada con el arbitraje obligatorio ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>410</sup>.

---

<sup>406</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 25 y 26.

<sup>407</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, M E (2012) ob. cit., pág. 22

<sup>408</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) “La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso”, I Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales, pág. 3 y 4.

<sup>409</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 238 y 239.

<sup>410</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 136 y 137.

## **11.2.- La reforma del artículo 41 y la flexibilidad: Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo**

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo alteran el contrato de trabajo por parte del empresario que emplea al trabajador transformando aspectos esenciales de la relación laboral dando lugar a un perjuicio a la persona contratada<sup>411</sup>

Como hemos dicho, el gobierno del Partido Popular tenía como objetivo hacer una reforma integral del mercado de trabajo para conseguir un mercado laboral justo, seguro y flexible. La seguridad era una novedad respecto a las reformas anteriores, ya que tuvo como finalidad dar seguridad al empresario para saber a qué atenerse cuando tomara decisiones en su empresa. Esta intención se reflejó en muchos aspectos de la Ley, pero solamente se consiguió en algunos. La reforma pretendía favorecer la flexibilidad, modificar la negociación colectiva y potenciar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos dando fluidez al ámbito de las relaciones de trabajo <sup>412</sup>.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tienen un régimen jurídico muy complejo, lo que ha producido muchos conflictos en la interpretación. Se considera que la modificación sustancial puede ser individual o colectiva en función del número de trabajadores afectados por dichas modificaciones en un período de 90 días. Si la modificación sustancial es colectiva, la decisión del empresario debe ser precedida por un período de consultas con los representantes de los trabajadores, el cual tendrá una duración máxima de 15 días. Nuevamente el legislador da la posibilidad de sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje. Si la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es individual o plural la ley no establece el período de consultas, siendo necesario que el empresario de traslado de la notificación al trabajador afectado y a los representantes de los trabajadores como mínimo 15 días antes de llevarse a efecto<sup>413</sup>.

En los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se prevé en el Estatuto, la sustitución del período de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje<sup>414</sup>, terminando con un acuerdo que vincule a los trabajadores afectados, e incluso al órgano judicial, ya que se considera que el acuerdo que el empresario ha adoptado es razonable, pero podrá ser impugnado ante la jurisdicción laboral por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho<sup>415</sup>.

Este procedimiento no podrá referirse a las condiciones establecidas en un convenio colectivo estatutario, ya que éste sólo podrá modificarse por la vía de la inaplicación o descuelgue establecida en el artículo 82.3 del ET. Además, será más fácil para el

---

<sup>411</sup> Véase: <https://civicabogados.com>

<sup>412</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO, M y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 1 y 2.

<sup>413</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob. cit., pág. 13, pág. 382.

<sup>414</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 25.

<sup>415</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO, M y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 8.

empresario acudir a la vía establecida en el artículo 41 para la modificación de las condiciones de trabajo, ya que, aunque se prevé un período de consultas con los representantes de los trabajadores, si la medida tiene carácter colectivo, el margen de decisión del empresario es muy grande<sup>416</sup>.

El procedimiento para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo puede denominarse procedimiento negociado. En el mismo, el empresario debe pasar un período de consultas con los representantes de los trabajadores, que no debe ser superior a quince días y si pasa ese plazo sin acuerdo, la modificación surtirá efectos en el plazo de siete días siguientes a la notificación. Este procedimiento se aplicará cuando la condición que se desee modificar no se regule en un convenio colectivo estatutario; y además es necesario que alcance los límites establecidos para las modificaciones colectivas. Se trata de una opción que deja libre el camino que el empresario debe mostrar a los representantes de los trabajadores<sup>417</sup>.

Según algunos autores, la posibilidad de sustituir el período de consultas por mediación o arbitraje en los casos de traslados, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o despido a los que se refiere la Ley 3/2012 de 6 de Julio, se queda en una iniciativa formal más que otra cosa en muchos de los supuestos, debido al gran poder que se otorga a los empresarios<sup>418</sup>. La consulta con los representantes de los trabajadores se concretará a través de las secciones sindicales cuando así se acuerde por la mayoría del comité de empresa o de los delegados de personal. Respecto a la empresa, si no existe representación de los trabajadores, la tendrá una comisión específica, según se establece en el artículo 41.4 ET. El empresario junto a la representación de los trabajadores podrá sustituir de mutuo acuerdo el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje y realizarse en el plazo máximo de 15 días<sup>419</sup>.

El período de consultas acabará con o sin acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Si se llega a un acuerdo, se presume que se han dado las causas que justifican la decisión empresarial, y el acuerdo solamente se podrá impugnar por la existencia de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho ante la jurisdicción social. En este procedimiento es muy difícil establecer la carga de la prueba. No obstante, el trabajador perjudicado por la modificación sustancial de sus condiciones de trabajo podrá extinguir su contrato de trabajo y ser indemnizado en virtud del artículo 41.3 ET<sup>420</sup>.

Si no se consigue acuerdo en el período de consultas, una vez terminado el plazo, la empresa comunicará por escrito la decisión empresarial de modificar las condiciones sustanciales de las condiciones de trabajo a todos los trabajadores afectados y tendrá los efectos oportunos una vez que pase el período de 7 días siguientes a la notificación. Los

---

<sup>416</sup> Véase: GALA DURÁN, C, (2013) “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo tras la reforma del 2012”, Anuario IET, Vol. 1, Universidad Autónoma de Barcelona, pág. 55.

<sup>417</sup> Véase: MARTÍNEZ GIRÓN J, ARUFE VALERA, A (2003), ob. cit., pág. 92.

<sup>418</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 20.

<sup>419</sup> Véase: GALA DURÁN, C, (2013) ob., cit., pág. 57.

<sup>420</sup> Véase de nuevo: GALA DURÁN, C, (2013) ob., cit., pág. 58.

procedimientos de mediación y arbitraje se desarrollarán en los mismos plazos que tienen los períodos de consultas a los que sustituyen; en los cuales, se mide la duración temporal de la obligación legal de negociar de buena fe. Estos plazos de tiempo recogen las necesidades empresariales de flexibilidad y aunque son indisponibles por negociación colectiva, no lo son por la autonomía individual de las partes; ya que el empresario puede válidamente renunciar a los derechos que la ley reconoce al no afectar esa renuncia al interés público, ni perjudicar a terceros<sup>421</sup>.

Lo más razonable es que los plazos no obstaculicen la intención de las partes de resolver el conflicto acudiendo a la mediación o arbitraje, por lo que los empresarios y los representantes de los trabajadores pueden diseñar un calendario de actuaciones que superen estos plazos; ya que de otra forma no se comprende la intención del legislador de potenciar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>422</sup>.

Puede considerarse la invalidez e ineficacia de los acuerdos de sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje adoptados en períodos de consultas, cuando sean extemporáneos, es decir, superiores de quince o treinta días, a excepción de los procedimientos específicos establecidos por la negociación colectiva en el caso regulado en el artículo 41 ET, al cual se remite el artículo 82.3 ET. Puede pensarse que los procedimientos de mediación y arbitraje también deben terminar dentro del plazo máximo del período de consultas, por lo que, antes de terminar el plazo máximo debe haberse otorgado el acuerdo o laudo arbitral<sup>423</sup>.

El legislador intenta impulsar la mediación y el arbitraje como medio extrajudicial de resolución de conflictos a través de las reformas de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Laboral 36/2011 y el RDL 3/2012, introduciendo la posibilidad de aceptar que el período de consultas se pueda sustituir, si hay acuerdo entre trabajadores y empresarios, por los procedimientos de mediación y arbitraje convencionalmente aplicable. Aunque el artículo 85 ET establecía la posibilidad de acudir a los procedimientos de mediación o arbitraje que preveía los convenios colectivos o el ámbito estatal o autonómico si había discrepancias en el período de consultas; a partir de la reforma, se pretende sustituir directamente el período de consultas por la mediación o arbitraje en situación de reconocida importancia como regula la ley en el artículo 40.2, 41.2, 44.9 y 47 ET<sup>424</sup>.

En el ET se regula el acuerdo de las partes para sustituir los períodos de consultas que el empresario debe establecer con los representantes de los trabajadores para que se cumplan los requisitos de validez y eficacia de sus decisiones. El Reglamento de los procedimientos de despido colectivo, de suspensión de contratos y reducción de jornada establece que los procedimientos de mediación y arbitraje aplicables a la empresa, que son a los que puede acogerse las partes en períodos de consultas, son los regulados en los

---

<sup>421</sup>Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) “Mediación, arbitraje y período de consultas”, ed. la Ley, pág. 1.

<sup>422</sup> Véase: ALASTRUEY GRACIA R y MUÑOZ SABATEI CARRETERO, J, (2012) “Preguntas con respuestas: la mediación y el arbitraje a consulta”, Diario la Ley, N.º 7927, ed. la Ley, pág. 6 y 7.

<sup>423</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 11 y 12.

<sup>424</sup> Véase: ALASTRUEY GRACIA R y MUÑOZ SABATEI i CARRETERO, J (2012) ob., cit., pág. 5 y 6.



Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales a nivel estatal o autonómico, en virtud del artículo 28.4 párrafo 1 del ET. Son los que regulen los convenios colectivos (artículo 85.1 ET), el ASAC V y los acuerdos interprofesionales autonómicos. El Reglamento entiende fracasada la negociación en la propia empresa, y da la posibilidad a las partes para que de común acuerdo si quieren, puedan someterse a mediación o arbitraje ajenos a la empresa, para conseguir el acuerdo; lo que contribuirá a garantizar la celeridad de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Si se adopta acuerdo o laudo superado el período de consultas, el procedimiento continuará, sin que la extemporaneidad suponga impugnación por ilegalidad. Además, en el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el acuerdo solamente puede ser impugnado ante la jurisdicción competente por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (artículos 41.4 ET). De igual forma, serán válidos los acuerdos y laudos producidos después de la notificación de la decisión empresarial antes de que sea efectiva, aunque el acuerdo o laudo deberá ser nuevamente notificado a los trabajadores afectados y se reabrirán los plazos correspondientes <sup>425</sup>.

### **11.3.- La inaplicación o descuelgue respecto de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo**

La inaplicación del convenio colectivo se considera legalmente como un instrumento de flexibilidad interna y descentralización, que se utiliza de forma excepcional, para suspender o sustituir temporalmente el convenio colectivo. En el descuelgue, el acuerdo lleva aparejado un proceso de negociación colectiva. La reforma de 1994 estableció como novedad el descuelgue salarial, la reforma de 2010 posibilitó el descuelgue de los convenios colectivos de empresa, aunque carecieran de representación de los trabajadores; pero la reforma de 2012 estableció el procedimiento que se debería llevar a cabo si se carecía de acuerdo de descuelgue, posibilitando la intervención externa de los sujetos que negocian <sup>426</sup>.

El artículo 82.3 ET después de ver la luz la Ley 3/2012 flexibiliza la inaplicación de los convenios, con el objetivo de ayudar a las empresas a pasar su mala situación económica después de la crisis, para buscar la mejora de la productividad y competitividad. La vía que establece el artículo 82.3 supone una forma rápida para descentralizar la negociación colectiva. El Acuerdo de la comisión de seguimiento del II AENC 2012-2014 apostó por la flexibilidad interna, ya que después de la reforma de 2012 se estableció la necesidad

---

<sup>425</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 1, 9, 12 y 13.

<sup>426</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2017) III Ponencia General: Bloqueos negociales y mediadas de solución. “Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio”, XXXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Córdoba 23 y 24 de noviembre, pág. 3 y 4.

de que las cláusulas de inaplicación posean una función preventiva que dé estabilidad en el trabajo<sup>427</sup>.

Después de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio, en virtud del descuelgue empresarial, las empresas sumidas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, una vez que lleguen a acuerdo el empresario y los representantes de los trabajadores de negociar el convenio colectivo cuando pase el período de consultas, según se establece en el artículo 87.1 ET, podrán inaplicar las condiciones de trabajo establecidas previamente en su convenio colectivo. Según el artículo 83.2 ET, si la empresa quiere descolgarse, será necesario abrir el período de consultas y si finaliza sin acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, a los procedimientos de solución autónoma, y a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, pasándose por este orden de uno a otro procedimiento cuando vaya siendo no operativo el anterior. En el caso de tener que aplicar el arbitraje obligatorio, nuestro TC lo considera compatible con el artículo 37.1 CE en virtud de las SSTC 119/2014 de 16 de junio y 8/2015 de 22 de enero. Por otro lado, en virtud de la ley 3/2012 se reconoce prioridad a los convenios colectivos de empresa sobre determinadas materias, lo que produce descentralización, dejándose a los convenios colectivos estatales, autonómicos y provinciales un papel residual<sup>428</sup>. Las SSTC 119/2014 y 8/2015 consideran que no se vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, porque la decisión arbitral se somete a control judicial en el fondo y en la forma. En realidad, estamos ante una figura que no es un arbitraje, porque se trata de un trámite previo al proceso, que es compatible con el artículo 24 de la CE<sup>429</sup>.

Se pueden establecer cuatro escenarios para el descuelgue de las condiciones del convenio colectivo. En primer lugar, el acuerdo entre empresario y trabajadores; la segunda es el acuerdo en la comisión del convenio colectivo; la tercera es el laudo mediante mediación o arbitraje y, por último, la resolución mediante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, que puede solucionarse mediante la comisión o mediante un árbitro independiente que establece la Comisión. Antes del árbitro último debemos tener en cuenta los acuerdos interprofesionales a los que se refieren los artículos 83.2 y 83.3 del ET y los acuerdos de empresa que provocan la finalización del período de consultas, así como los acuerdos que acaban con la huelga<sup>430</sup>.

Ante las impugnaciones que se formularon contra el artículo 82.3 ET por vulneración de los artículos 37.1 y 28.1 CE, el Tribunal Constitucional, mediante la STC 119/2014 de 16 de julio y la STC 8/2015, de 22 de enero consideró que la CCNCC tiene por finalidad garantizar el derecho al trabajo de las personas y la defensa de la productividad, lo cual es totalmente legítimo. El artículo 82.3 del ET tampoco lesiona el derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 CE, ya que es posible un control judicial pleno sobre la

---

<sup>427</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 236 a 238.

<sup>428</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 373 a 376.

<sup>429</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 43.

<sup>430</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL (2020) “Acuerdos colectivos, mediación y arbitraje en los descuelgues”, 154, Univ. de Granada, pág. 252 y 253.

decisión o el laudo del árbitro siendo compatible con la intervención previa al proceso de la CCNCC según se indica en la STC 8/2015<sup>431</sup>. Si el período de consultas acaba sin acuerdo y no son aplicables estos procedimientos o éstos no hubieran arreglado el conflicto, cualquiera de las partes podría someter la discrepancia a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos que correspondan en las CCAA, según si el conflicto afecta a un centro de trabajo que esté ubicado en una sola Comunidad Autónoma o más de una. La decisión la adoptará el propio órgano o un árbitro imparcial designado por él mismo, en el plazo de veinticinco días. Es un trámite obligatorio para una de las partes, no exigiéndose acuerdo para iniciarlo, ya que se considera incoado si lo solicita solamente una de las partes, implicando a la otra parte, aunque no quisiera su aplicación. Por otro lado, este último es un procedimiento arbitral que se encomienda a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las CCAA y los cuales, aunque tienen un carácter tripartito, son órganos de esencia administrativa, lo que contraviene la doctrina Constitucional a la que dio lugar la STC 11/1981. Es sorprendente que se de esta función a un órgano que no había tenido hasta el momento función alguna en esta materia; por lo que este arbitraje desnaturalizado, en vez de potenciar los medios extrajudiciales, lo que hace es debilitarlos, especialmente los que se establecen como estancias previas al mismo<sup>432</sup>.

En la fase inicial de la inaplicación, si existe acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores que tengan la legitimidad suficiente para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder en virtud del artículo 82.3 ET previo período de consultas, a inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. Dicho procedimiento comenzará con la comunicación de la dirección de la empresa del inicio del período de consultas de conformidad a lo establecido en los artículos 41.4 y 82.3 ET. La doctrina jurisprudencial considera que es imprescindible presentar los documentos que acrediten la concurrencia de causas justificativas de la mediada que se está adoptando y todos aquellos documentos que ayuden a cumplir con el período de consultas. Para que el procedimiento ante la situación de crisis sea conforme a ley, es necesario que exista buena fe. El período de consultas puede terminar con el acuerdo que acepte la inaplicación propuesta por la empresa. Dicho acuerdo deberá establecer con exactitud las condiciones nuevas que serán de aplicación y la duración de estas, ya que de esta forma se propiciará la posibilidad de impugnación si no se cumplen las mismas. Según establece el legislador en el artículo 82.3 ET, la duración no podrá ser superior al momento en que resulte aplicable un nuevo convenio, por lo que el acuerdo no podrá estar vigente durante la ultraactividad del convenio inaplicado o que se haya suspendido. Aunque el legislador en el artículo 82.3 ET “no le atribuya la misma eficacia del convenio colectivo que inaplica”, la doctrina mayoritaria considera que los acuerdos sí deben tener igual naturaleza, ya que van a formar parte de las condiciones de trabajo de la empresa. El acuerdo puede ser objeto de impugnación directa o indirecta, siendo de aplicación para la impugnación directa los artículos 163 y siguientes de la LRJS. La impugnación tiene

---

<sup>431</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2017) ob., cit., pág. 5 y 6.

<sup>432</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 8 y 9.

un plazo de prescripción de un año desde que los sujetos legitimados conocieron dicho acuerdo<sup>433</sup>.

El artículo 82.3 ET se refiere a la inaplicación de los convenios colectivos estatutarios vigentes en el momento en el que se toma el acuerdo<sup>434</sup>. Para las controversias que surjan en el caso de descuelgue de un convenio aplicable, el artículo 82.3 ET establece la intervención de la comisión del convenio y si no hay acuerdo, las partes pueden acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales Estatales o Autonómicos a los que se refiere el artículo 83 ET. Si no hay acuerdo cualquiera de las partes puede acudir a la Comisión Consultiva Nacional de los Convenios Colectivos o a los órganos correspondientes de las CCAA. Dicha Comisión Nacional u órgano equivalente podrá designar a un árbitro, y su laudo solo podrá ser recurrido conforme a lo establecido en el artículo 91<sup>435</sup>. Cuando una empresa está atravesando una situación de crisis y quiere evitar los despidos o por lo menos reducirlos, puede acudir a la vía establecida en el artículo 82.3 ET dejando sin aplicar algunas de las condiciones sustanciales de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario. Es una vía alternativa al artículo 41 ET o puede darse de forma sucesiva. Puede darse el caso de que una empresa pase en primer lugar por una inaplicación para modificar lo establecido en un convenio colectivo y posteriormente pasar por una modificación sustancial para modificar aquellas condiciones que superen lo establecido en una nueva regulación convencional<sup>436</sup>.

NAVARRO NIETO, considera que la reforma de 2012 trae como novedad en la negociación colectiva la inaplicación de los convenios colectivos por la vía de los acuerdos de empresas. Actualmente, el artículo 82.3 ET da lugar a la descentralización de la negociación y a la flexibilidad de las condiciones de trabajo<sup>437</sup>.

La inaplicación o descuelgue tiene un procedimiento mucho más complejo que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; ya que después de la reforma de 2012, la inaplicación podrá referirse a el salario, a la jornada de trabajo, al horario, a la distribución del tiempo de trabajo, al rendimiento, a las funciones cuando exceda de los límites de la movilidad funcional y las mejoras voluntarias en Seguridad Social. Esta lista es muy parecida a la que se establece en el artículo 41 ET, salvo el caso de las mejoras voluntarias, que no se establecen en el listado del artículo 41 y ya que el listado del artículo 82.3 ET a diferencia del artículo 41 es un listado cerrado, solamente los casos indicados pueden ser susceptibles de inaplicación; lo que constituye una excepción a la eficacia general que posee el convenio colectivo estatutario. Por otro lado, la inaplicación puede fundamentarse en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, las

---

<sup>433</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2017) ob., cit., pág. 21 a 31.

<sup>434</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 240.

<sup>435</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 25.

<sup>436</sup> Véase: GALA DURÁN, C (2013) ob., cit., pág. 59.

<sup>437</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) “El Régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos”, *Temas Laborales, Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, N.º 120, pág. 233.

cuales se definen de forma más concreta; a diferencia del listado abierto que se establece en el artículo 41 ET<sup>438</sup>.

El artículo 82.3 ET tiene su origen en la ley 11/1994, que trasladó las modificaciones sustanciales de trabajo establecidas en convenio, del artículo 41.2 ET al artículo 82.3, dando la potestad a las comisiones de trabajo de resolver las discrepancias que pudieran darse entre trabajadores y empresarios en la negociación. La ley 35/2010 de 17 de septiembre amplió el artículo 82.3 añadiendo el descuelgue o procedimiento de inaplicación de convenios, el cual al principio solamente se refería al salario. Actualmente, después de la reforma de 2012, y mantenida en la refundición de 2015, se acoge expresamente la posibilidad de que las partes cuando haya discrepancias planteen el problema ante la comisión consultiva del convenio. En la medida en que lo que resuelva la comisión sobre el descuelgue sea considerada una eliminación o modificación de la norma del convenio y si es sustituida por otra le da alcance normativo, podemos preguntarnos que potestad tienen las comisiones paritarias y que potestad normativa tienen respecto a los procedimientos de descuelgue. La jurisdicción social generalmente niega a las comisiones paritarias la competencia para dictar normas (STS de 3 de febrero de 2015), ya que el convenio colectivo no tiene la facultad de delegar funciones normativas a favor de las comisiones. Debido a esta argumentación, se niega a las comisiones el que puedan modificar lo previsto en el convenio, aunque la modificación sea solamente interpretativa. Pero esta doctrina acepta la excepción planteada por el TC en la STC 184/1991, que indica que la función de modificación del convenio no rige respecto a las comisiones que estén abiertas a un sindicato legitimado para negociar, aunque no se hayan adherido al convenio o lo haya suscrito. La ley 7/2011 apoyó este razonamiento. El artículo 86.1 ET redactado por la ley 3/2012 apoyó también este razonamiento y fue mantenido en la refundición de 2015. Fuera de esta excepción, la comisión paritaria no tiene competencias normativas<sup>439</sup>.

La Ley 3/2012 indica en su artículo 82.3 ET que concurren causas económicas cuando existe una disminución continua de los ingresos ordinarios en la empresa durante dos trimestres consecutivos o las ventas de cada trimestre son inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior; lo cual ha supuesto que la ley haya perfilado la definición que estableció el RDL 3/2012<sup>440</sup>. La Ley 3/2012 solamente exige que se acrediten las causas que se alegan para justificar la inaplicación y se refiere a las causas económicas negativas. La jurisprudencia indica que la causa económica debe afectar a la empresa en su conjunto y si es un grupo de empresas, debe afectar a todas las empresas del grupo. El II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se refiere a la situación económica negativa, lo que puede ayudar a las Comisiones Paritarias o a los procedimientos autónomos a resolver las controversias. El legislador pretende establecer una lista abierta en la que pueden incluirse causas no expresamente indicadas en la norma. Junto a las causas económicas, el legislador se refiere a causas técnicas, organizativa y de

---

<sup>438</sup> Véase: GALA DURÁN, C (2013) ob., cit., pág. 59 y 60.

<sup>439</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 103 y 104.

<sup>440</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME y RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012), ob., cit., pág. 20.

producción para justificar el descuelgue. Se consideran causas técnicas cuando se producen cambios en los medios de producción, en las causas organizativas, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal, en la producción y en la demanda de productos y servicios<sup>441</sup>. La definición de las causas justificativas es similar a la redacción del artículo 51 ET sobre el despido colectivo; lo cual se puede ver como una vía previa a la del despido colectivo y que pueda servir para mantener el empleo o retardar el despido<sup>442</sup>.

La Ley 3/2012 no obliga a notificar el acuerdo de inaplicación a la autoridad laboral como sí imponía el RDL 3/2012. Solamente es necesario que se notifique a la comisión paritaria del convenio colectivo inaplicado como se establece en el artículo 82.3. 6º ET. Y en caso de desacuerdo en el período de consultas, si ninguna de las partes requiere la intervención de la comisión (refiriéndose a la comisión paritaria), lo equipara a la situación de falta de acuerdo en esta instancia convencional (artículo 82.3. 7º ET). También la ley obliga al recurso por las partes a los procedimientos que se establecen en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos establecidos en el artículo 82.3 ET para resolver los conflictos surgidos en la negociación de los acuerdos de descuelgue, incluyendo “el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET”. Sin embargo, no se aborda este tema de forma clara, ya que la Ley 3/2012 indica que el período de consultas puede terminar sin acuerdo, ya sea porque no se aplicaron los procedimientos indicados o porque no se resuelva la discrepancia. En este caso, cualquiera de las partes puede someter la confrontación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si la discrepancia afecta a centros de trabajo de la empresa que estén situados en más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos de las Comunidades Autónomas. Si la decisión se adopta por un árbitro, debe hacerlo con las suficientes garantías para asegurar su imparcialidad (artículo 82.3. 8º ET). Aunque el acuerdo de inaplicación no tiene que ser comunicado a la autoridad laboral, sí debe comunicarse la inaplicación que se haga efectiva a través de los procedimientos antes comentados (artículo 82.3. 9º ET)<sup>443</sup>.

Este procedimiento de descuelgue ha sido modificado en lo relativo al laudo arbitral sustitutorio por el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de Marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo y se establece que el laudo debería ser dictado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o por un órgano equivalente de la Comunidad Autónoma constituido en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del real decreto<sup>444</sup>.

---

<sup>441</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 246 a 250.

<sup>442</sup> Véase: GALA DURÁN, C (2013), ob., cit., pág. 60.

<sup>443</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME y RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 21 y 22.

<sup>444</sup> Véase: MARTÍNEZ GIRÓN J, ARUFE VALERA, A (2003) ob., cit., pág. 93 y 94.

La ley 3/2012 mantiene vigente los procedimientos de mediación y arbitraje en períodos de consultas, en el marco de un procedimiento de aplicación de modificación sustancial de condiciones de trabajo colectivo; sin embargo, el procedimiento posterior que se debe llevar a cabo lo desincentiva y la redefinición del carácter colectivo hace que se use poco en la práctica. Es de extrañar, que el RDL 3/2012 no estableciera la posibilidad de que empresarios y trabajadores llegaran al acuerdo de sustituir el período de consultas previo a la aplicación de medidas, por los procedimientos de mediación y arbitraje de aplicación en el ámbito de empresa. Esta laguna fue enmendada por la Ley 3/2012, pero su uso ha sido muy marginal, ya que la decisión final va a depender de la voluntad del empresario<sup>445</sup>.

Con respecto a la duración de la inaplicación de las condiciones de trabajo, esta será la que las partes decidan, fijando como límite el momento en que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo de empresa. En el caso de que las partes del convenio colectivo de empresa inaplicado no se pongan de acuerdo en el plazo de un año para que se renueve, el convenio perderá su vigencia, a excepción de que haya pacto en contrario y será aplicable en su caso el convenio colectivo del sector (artículo 82.3 en relación con el artículo 86.3 ET). Antes de la reforma de 2012, el acuerdo de inaplicación tenía la vigencia del convenio colectivo, teniendo una duración máxima de tres años, pero ahora se establece hasta que resulte aplicable un nuevo convenio colectivo de empresa, lo cual puede dar lugar a una duración indefinida<sup>446</sup>.

El proceso de inaplicación necesita el acuerdo de los sujetos legitimados para negociar el convenio colectivo como establece el artículo 87.1 ET, es decir, la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar, una vez que se ha desarrollado el período de consultas, según establece el artículo 41.4 ET. La iniciativa para iniciar el proceso de inaplicación suele partir de la empresa, aunque el artículo 82.3 ET no impide que la iniciativa pueda surgir de los representantes de los trabajadores. El período de consultas, en el proceso de inaplicación no debe ser superior a quince días y debe haber buena fe en la negociación, debiendo indicarse en su contenido las causas que han motivado la decisión del empresario, así como las posibilidades de reducir o evitar las consecuencias de esa decisión y las medidas necesarias que deben llevarse a cabo para evitar los perjuicios en la medida de lo posible. Si la inaplicación recae sobre un convenio colectivo sectorial, los sujetos que negociaron ese convenio serán diferentes a los que negociarán la inaplicación muy probablemente. En el caso de que no haya representantes de los trabajadores en la empresa, se atribuirá la representación a una comisión específica designada en base al artículo 41.4 ET. Si se alcanza acuerdo, éste deberá ser claro y completo, indicando las condiciones de trabajo afectadas y el grado y forma de la inaplicación de lo expresado en el convenio colectivo. Según el artículo 82.3 ET, el acuerdo de inaplicación deberá indicar las nuevas condiciones de trabajo y su duración, que no podrá exceder del momento en el que se aplique un nuevo convenio colectivo en la empresa. Sólo podrá ser impugnado el acuerdo por dolo, fraude, coacción o abuso de

---

<sup>445</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, (2012) ob., cit., pág. 8, 9 y 10.

<sup>446</sup> Véase: GALA DURÁN, C (2013) ob., cit., pág. 62.

derecho. El acuerdo debe notificarse a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral. En la práctica será más frecuente la inaplicación de un convenio colectivo sectorial que el de empresa; ya que el procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 ET tiene un objetivo diferente al que se refiere el artículo 84.2 ET, que se refiere a la preferencia del convenio colectivo de empresa sobre el convenio colectivo estatal, autonómico o de ámbito inferior y relacionado con las materias tasadas<sup>447</sup>. A pesar de la redacción del artículo 82.3 ET que se refiere a siempre a la empresa, cuando se hace alusión a la inaplicación, se puede hacer referencia al conjunto de empresas o centros de trabajo. La legitimación para negociar la tendrá el comité de empresa o delegados de personal, los representantes sindicales o la comisión elegida por los trabajadores. Los instrumentos que se utilizan para la constitución de la comisión negociadora para adoptar los acuerdos fue modificada por el RDL 11/2013, de 2 de agosto, dándose una nueva redacción al artículo 83.2 párrafo 5º que se remitirá al artículo 41.4 ET al respecto, debiéndose “comunicar fehacientemente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo”, ante lo cual, si se pasa el plazo establecido ya se haya constituido o no la comisión, el empresario podrá anunciar a los trabajadores y a la autoridad laboral que empieza el período de consultas, resolviéndose de esta forma el problema que existía en la normativa anterior en la que no se distinguía entre el inicio del período de consulta y el del proceso de descuelgue<sup>448</sup>.

El artículo 82.3 ET indica que, en el caso de desacuerdo entre las partes, mientras dure el período de consultas, cualquiera de las partes puede someter el conflicto a la comisión, sin exigir una composición cualificada. Tampoco el artículo 10.2 del ASAC V exige esta composición cualificada que exige la jurisprudencia para que pueda ejercer funciones normativas. No obstante, algunos autores entienden que si se estudia detenidamente la doctrina del TC y el artículo 86.1 ET, se puede considerar que también en los procedimientos de descuelgue se le puede exigir a la comisión paritaria una composición cualificada, la misma que se le exige para realizar funciones normativas; por lo que si no la tiene puede negársele su participación en el descuelgue; aunque las partes sí podrán hacer uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>449</sup>.

En el ET se regula el acuerdo de las partes para sustituir los períodos de consultas que el empresario debe establecer con los representantes de los trabajadores, para que se cumplan los requisitos de validez y eficacia en la inaplicación de convenios colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas por los procedimientos de mediación o arbitraje<sup>450</sup>. Se están introduciendo cláusulas de modelización del período de consultas, dando lugar en algunos convenios sectoriales a situaciones incompatibles con las previsiones normativas en los procesos de inaplicación<sup>451</sup>.

---

<sup>447</sup> Véase de nuevo: GALA DURÁN, C (2013) ob., cit., pág. 60, 61 y 62.

<sup>448</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 251 y 252.

<sup>449</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 104 y 105

<sup>450</sup> Véase: CASA BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 1.

<sup>451</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 250.



Si no hay acuerdo, una vez que termina el período de consultas, cualquiera de las partes puede solicitar la intervención de la comisión paritaria, la cual tendrá un plazo de siete días desde que se solicite su intervención en la controversia. Si no se consigue acuerdo por medio de la comisión o no se pasa por este trámite, las partes podrán acudir a los procedimientos de los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos establecidos en el artículo 83 ET. También se puede acudir al arbitraje obligatorio y vinculante de la CCNCC o de órganos similares de las Comunidades Autónomas. Dicha intervención tiene un procedimiento complejo y público que debe ser subsidiario y de último grado. Ahora bien, es absolutamente necesario que exista una negociación previa de buena fe en el período de consultas para que la intervención de la CCNCC u órgano equivalente de la Comunidad Autónoma sea válida. La intervención de la CCNCC u órgano equivalente tiene una regulación propia en el RD 1362/2012 de 27 de septiembre junto al artículo 82.3 ET y las normas autonómicas respectivas. Desde 2013 nacerán distintas normas autonómicas sobre distintos aspectos relativos a la organización que se deberán tener en cuenta<sup>452</sup>.

La Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores estableció la creación de la Comisión Consultiva Nacional, la cual se constituyó mediante el Real Decreto 2976/1983 de 9 de noviembre de regulación de la CCNCC. El uso de la CCNCC no es muy relevante en comparación el total de descuelgues que se han ejecutado; pero hay que poner en valor la gran cantidad de trabajadores que han visto alteradas sus condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo, especialmente en discrepancias de gran volumen económico y empresas grandes, donde los trabajadores tienen un gran poder negociador<sup>453</sup>.

La Ley 3/2012 ha eliminado el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva y ha atribuido funciones a la Comisión Consultiva Nacional, así como ha mantenido las que antes realizaba. La Disposición Adicional 2ª.1 ET, modificada por la reforma, considera que la Comisión Consultiva Nacional es un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que tiene carácter tripartito y paritario, ya que está integrado por representantes de la Administración General del Estado y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Además, la Comisión Consultiva Nacional sigue llevando a cabo las funciones de asesoramiento, consulta, estudio, información, documentación y difusión sobre la negociación colectiva; así como también interviene en los procedimientos de solución de conflictos, cuando no se llega a acuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, conforme al artículo 82.3 ET<sup>454</sup>.

---

<sup>452</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2017) ob., cit., pág. 32 a 35.

<sup>453</sup> Véase: QUINTANILLA NAVARRO, RY (2016) “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 158.

<sup>454</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, M E (2012) ob., cit., pág. 23.

El acuerdo necesita la aprobación de los trabajadores legitimados según se indica en el artículo 87.1 LET. La inaplicación del convenio llevará aparejada una regulación novedosa que deberá aplicarse al convenio al ser decidido por las partes que negocian, sin que los convenios que se van a inaplicar puedan condicionar esa potestad. El artículo 82.3 a diferencia del 41 necesita la indicación de las condiciones del convenio que se va a inaplicar y se establecerán las nuevas condiciones que se van a aplicar. No podrá hacerse la inaplicación con efectos retroactivos. Las causas justificativas se presumen que concurren según se establece en el artículo 82.3 párrafo 6º y solamente se impugnará ante los juzgados de lo laboral si hay dolo, coacción o abuso de derecho <sup>455</sup>.

La CCNCC es un órgano colegiado de la autoridad laboral dependiente de la Dirección General de Empleo y por tanto del Ministerio de Empleo, el cual debe proporcionar los medios personales y materiales adecuados. La CCNCC no tiene personalidad jurídica propia, por lo que organizativa y funcionalmente dependerá del órgano al que está adscrita<sup>456</sup>.

El arbitraje de la CCNCC, ha sido considerado por gran parte de la doctrina como inconstitucional, ya que estamos ante un arbitraje obligatorio; porque se encomendó el arbitraje a un órgano administrativo como es la CCNCC u órgano equivalente de la CCAA y se otorga la competencia arbitral a un órgano que se entiende meramente consultivo y no decisorio; porque es un arbitraje obligatorio por imperativo legal, en detrimento de la autonomía colectiva y es de obligado cumplimiento si una sola de las partes lo solicita. La profesora QUINTANILLA, entiende que quizás el legislador ha desconfiado de los medios autónomos de resolución de conflictos y por ello ha establecido un arbitraje externo, dando preponderancia a los intereses del empresario, sacrificando los derechos reconocidos por convenio colectivo a los trabajadores, los cuales quedarían en suspenso. El artículo 18 RD 1362/2012 se refiere a las partes legitimadas para pedir la intervención de la CCNCC en los conflictos sobre inaplicación de las condiciones de trabajo y pueden ser la empresa o los representantes de los trabajadores; por lo que, en el caso de que la empresa no tenga representantes legales o sindicales, se puede constituir una comisión ad hoc según establece el artículo 41.4 del ET para solicitar a la CCNCC que emprenda la actuación arbitral. Como vemos, el legislador opta por facilitar que sea el empresario el que solicite la intervención de la CCNCC, ya que la documentación que hay que adjuntar a la solicitud, está en poder del empresario y no a disposición de los representantes de los trabajadores. La doctrina del Tribunal Constitucional ha indicado que este medio debe ser interpretado de forma restrictiva y ser utilizado exclusivamente de forma subsidiaria y en último grado y las partes deben actuar en el conflicto de forma ética y con buena fe <sup>457</sup>.

La decisión de la CCNCC actuará sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo que se establecen en el convenio colectivo, pronunciándose sobre la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La concurrencia dará lugar a que la

---

<sup>455</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2013) ob., cit., pág. 267 a 275.

<sup>456</sup> Véase: GARCÍA BLASCO, J (2013) ob., cit., pág. 6 a 8.

<sup>457</sup> Véase: QUINTANILLA NAVARRO, RY (2016), ob., cit., pág. 161 a 182.

CCNCC se pronuncie sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo y cuando concurran las causas justificativas, el descuelgue no será inmediato; ya que decidirá aceptar la inaplicación tal como se le plantea o proponer la inaplicación de las condiciones de trabajo con otra intensidad. La CCNCC también indicará la duración del período de inaplicación de las condiciones de trabajo aceptándose la duración del descuelgue o modificarse; lo cual se ha indicado en la SAN 28 de enero de 2013 y en la STS 21 de noviembre. La CCNCC informará de su decisión a las partes y la decisión será vinculante y ejecutiva<sup>458</sup>.

Desde que nació el descuelgue de convenios colectivos en nuestra normativa hace más de veinte años, las respuestas dadas no han llegado a consensuar las posturas; siendo una regulación discutida. Especial ha sido la regulación después de la reforma de 2012, ya que hubo mucha tensión y se presenta como normativa acorde al momento de su iniciativa. La voz cantante corresponde siempre a los órganos de los acuerdos interprofesionales. Estamos en un momento en el que desaparece la Comisión Consultiva y los organismos autonómicos que se asimilan podrán desarrollar una gran labor.<sup>459</sup>

Uno de los fines de la reforma de 2012 era conseguir más flexibilidad interna en las empresas; y podemos afirmar, que una de las consecuencias de esta reforma, ha sido el incremento de los descuelgues en los convenios colectivos. El RD Ley 3/2012 de 10 de febrero y la Ley 3/2012 de 6 de Julio realizaron una novedosa redacción del artículo 82.3 ET<sup>460</sup>.

En el párrafo 1º del artículo 91 se otorga a la Comisión Paritaria la competencia para el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos; aunque en el párrafo 2º, establece la posibilidad de establecer procedimientos de mediación y arbitraje para resolver conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos; y el acuerdo tendrá igual eficacia y tramitación que los convenios colectivos, si las partes que lo han adoptado, tuvieran la legitimación necesaria. En virtud del párrafo 3º se establece que la actuación de las comisiones paritarias sobre la interpretación o aplicación del convenio deberá ser previa al procedimiento judicial o extrajudicial. En el párrafo 4º se establece que la resolución de la Comisión Paritaria tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos. Y en el párrafo 5º se establece que los procedimientos de resolución de controversias podrán ser individuales si las partes se someten expresamente<sup>461</sup>.

Como conclusión diré que la reforma de 2010 y 2011 potenció mucho la negociación colectiva y los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. La reforma de 2012 no apoyó tanto la negociación y más a los acuerdos de empresa, introduciendo en las comisiones negociadoras a las secciones sindicales; pero para resolver los conflictos, potenció también los medios extrajudiciales. El legislador debería haber impulsado en el

---

<sup>458</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020) ob., cit., pág. 273 y 274.

<sup>459</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 38 y 39.

<sup>460</sup> Véase: QUINTANILLA NAVARRO, R Y (2016) ob., cit., pág. 157 y 158.

<sup>461</sup> Véase: Artículo 91 ET.

ASAC más los medios extrajudiciales, así como en el II Acuerdo de Negociación y no solamente las reformas.

## **12.- REFORMA LABORAL: RDL 32/2021, De 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO**

Durante la pandemia de coronavirus, a mitad de mayo de 2020, en pleno estado de alarma, el gobierno socialista en coalición con unidos podemos decidió anunciar la derogación de la reforma laboral de 2012. Al principio, indicó que la derogación sería íntegra, pero a las pocas horas modificó el acuerdo e indicó que no tendría dicha amplitud, así como no indicó fecha concreta para llevarla a cabo.

El Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, que es la norma que pone en marcha la reforma laboral 2021, se publicó en el BOE número 313, de 30 de diciembre de 2021. Se justifica la naturaleza de esta norma en los artículos 149.1. 7º, 13º y 17º de nuestra Constitución, ya que como indica la Disposición final cuarta, es de competencia exclusiva del Estado legislar en materia laboral. Al tratarse de una norma de emergencia, debe también justificarse su urgente y extraordinaria necesidad como establece nuestra carta magna. El apartado V de su Exposición de Motivos, indica que el Real Decreto justifica su extraordinaria y urgente necesidad en base a los compromisos que España asumió sobre las reformas estructurales de su ámbito laboral en plazo determinado. Además, se justifica en la necesidad de modificar aspectos de la Ley General de Seguridad Social para garantizar la aplicación urgente de determinadas medidas de carácter laboral. Y, por último, también era necesario prorrogar el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre para dar seguridad jurídica al mercado laboral y dar continuidad a la necesidad de que hubiera un salario mínimo interprofesional que fuera garante y sirviera de suelo para las personas trabajadoras españolas<sup>462</sup>.

Desgraciadamente, el Real Decreto Ley 32/2021 no ha conseguido la reforma integral del ámbito laboral español; tiene una redacción confusa y errores técnicos, así como remisiones continuas a otras normas que crean problemas de aplicación e interpretación. Esta norma se promulgó con la intención de ser consensuada antes del 31 de diciembre de 2021, ya que España recibiría muchos fondos de la Unión Europea si la reforma se ponía en marcha y, por otro lado, pretendía conseguir un equilibrio entre los intereses de

---

<sup>462</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2022) “Así es el Real Decreto Ley 32/2021 (1): Estructura y Encuadramiento de la norma”, Trabajo, persona, derecho y mercado, pág. 2 a 4.

los empresarios y de los sindicatos, basándose en la flexiguridad, aunque finalmente no tuvo un resultado tan ambicioso<sup>463</sup>.

El RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en su Exposición de Motivos indica que la reforma intenta corregir la temporalidad que provoca destrucción de empleo. Intenta revertir los instrumentos que dificultaron la negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo, con el objetivo de conseguir un marco laboral más justo y eficaz, impulsando la flexibilidad interna y teniendo el respaldo del diálogo social<sup>464</sup>.

La reforma de 2021 está muy en consonancia con los objetivos de la reforma de 2012. Algunos aspectos como los relativos al coste del despido o la posibilidad de poder desvincularse de los incrementos de salario no han sido modificados en la actual normativa. Como viene siendo habitual desde la primera edición del Estatuto de los Trabajadores, podemos observar en la reforma un incremento de la flexibilidad externa, interna y salarial<sup>465</sup>.

No podemos decir que la reforma de 2021 derogue todo lo aprobado por la reforma de 2012, alguna derogación existe en relación con la negociación colectiva; pero también podemos ver innovación en determinados preceptos que vuelven a poner en vigor aspectos que existían antes de la reforma de 2012 y ahora vuelven a existir, como es la ultraactividad sine die. También, algunos aspectos de la norma fueron diseñados en la pandemia como el Mecanismo Red<sup>466</sup>.

El debate del Parlamento para la aprobación de esta normativa envolvía dos posturas bien distintas, por un lado, los derechos de los trabajadores y los sindicatos y, por otro lado, la competitividad y la productividad. Por eso, el Real Decreto Ley buscó el diálogo y el consenso mediante el equilibrio, introduciendo modificaciones y también manteniendo inalterable muchos principios jurídicos de la reforma de 2012<sup>467</sup>.

El Preámbulo del RDL 32/2021 de más de 16 páginas, nos hace ver que mucho intenta justificar la reforma, usando vocablos como precariedad al referirse a la temporalidad en el empleo, relacionándolo mayormente con el sector de la juventud o de las mujeres y con el COVID 19. La nueva norma ha sido fruto del diálogo, consiguiendo el apoyo de los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO y de la patronal, CEOE y CEPYME, partiendo

---

<sup>463</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “La esperada Reforma Laboral, El inesperado Real Decreto Ley 32/2021 de Medidas Urgentes para la Reforma Laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo desde la perspectiva de la negociación colectiva”, Trabajo, mercado, persona, derecho y mercado, pág. 2 y 3.

<sup>464</sup> Véase: Exposición de Motivos I del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado del trabajo.

<sup>465</sup> Véase: SANTOS M. RUESGA y VIÑAS A. (2022) ob., cit., pág. 162 y 163.

<sup>466</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, MC (2022) ob., cit., pág. 4 Y 5.

<sup>467</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación colectiva, impase negocial y convenios colectivos”, Trabajo, persona, derecho, mercado, monográfico pág. 225.

del componente 23 del Plan de Recuperación y Resiliencia, que España aprobó en abril de 2021 buscando el bienestar económico y social de los ciudadanos<sup>468</sup>.

En el apartado III de la Exposición de Motivos de la Ley se alude en el párrafo b a la modernización de la negociación colectiva, configurándola de forma que respete el equilibrio necesario para que se articule de modo proporcionado. Dicha modernidad debe comprender aspectos tan importantes como la ultraactividad de convenios y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa. Además, debe reforzarse la representatividad de las partes negociadoras potenciando la seguridad jurídica en su aplicación y en sus efectos<sup>469</sup>.

Las modificaciones operadas en el RD Ley 32/2021 en lo referido a la negociación colectiva es escasa cuantitativamente, pero cualitativamente es profunda; ya que busca el equilibrio entre empresario y trabajadores que se perdió en la reforma de 2012<sup>470</sup>.

La nueva normativa que estamos estudiando, busca modernizar la negociación colectiva, dando visibilidad a las partes negociadoras y peso específico a los convenios del sector, usando el equilibrio justo para no perjudicar a la negociación de empresa, dándose preponderancia a la fijación de los salarios; ya que, de otra forma, no se hubiera obtenido el apoyo de empresarios y sindicatos<sup>471</sup>.

El RDL debería haber sido más innovador, haciendo obligatoria la negociación en determinados casos. La regulación de la negociación colectiva en la reforma es un acto de buena fe, dándose más fuerza a los convenios sectoriales para equilibrar las fuerzas entre empresarios y trabajadores. Verdaderamente el RDL ha hecho pocos avances en lo que a negociación colectiva se refiere, prácticamente se vuelve a la situación anterior al 2012; hasta que llegue una verdadera potenciación de la negociación colectiva, habrá que pensar en que los convenios sectoriales realicen una función acorde a las necesidades. No podemos hacer un balance positivo de la reforma en cuanto a la negociación colectiva<sup>472</sup>.

En el apartado IV de la Exposición de Motivos de la Ley, en su párrafo c) se indican las medidas que se adoptan en esta norma para alcanzar la modernización de las medidas de flexibilidad interna y para la modernización de la negociación colectiva; refiriéndose a la ultraactividad de los convenios y relación entre convenios sectoriales y de empresa<sup>473</sup>.

El artículo 47 ET que se refiere a la reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, aunque se modifica por la nueva norma, sigue manteniendo el período de consultas, así

---

<sup>468</sup> Véase: CASTELLANO BURGUILLO, E (2022) “Lo que deberíamos de esperar de la Reforma Laboral según su Preámbulo” Trabajo, persona, derecho y mercado, pág. 2.

<sup>469</sup> Véase: Exposición de Motivos III del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado del trabajo.

<sup>470</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...” ob., cit., pág. 223.

<sup>471</sup> Véase: CASTELLANO BURGUILLO, E (2022), ob., cit., pág. 3.

<sup>472</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (enero 2022) “La espera reforma...” ob., cit., pág. 8 y 9.

<sup>473</sup> Véase: Exposición de Motivos IV del RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado del trabajo.

como la posibilidad de que se sustituya por los procedimientos de mediación o arbitraje que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo establecido para dicho período <sup>474</sup>.

El Real Decreto Ley 32/2021 lleva a recuperar la ultraactividad indefinida; ya que aunque se hayan desarrollado los procesos de mediación y arbitraje si no se ha conseguido acuerdo en un plazo de un año y no hay pacto en contra de las partes, se mantendrá la vigencia del convenio <sup>475</sup>.

Desaparece, por tanto, la limitación de la ultraactividad (artículo 86.4 ET). En virtud de la Disposición Transitoria Séptima del RDL, la regla se aplicará a los convenios denunciados en el momento de la entrada en vigor de la nueva normativa; por lo que podrá utilizarse en el caso de bloqueos en la negociación. Es interesante distinguir los casos en los que no hay buena fe en la negociación; de los casos en los que hay un verdadero bloqueo, y por ello se mantiene el convenio. En este segundo caso, es necesario aplicar el procedimiento para acabar con dicho bloqueo, aunque la ultraactividad no podrá operar hasta que el convenio no haya finalizado su vigencia <sup>476</sup>.

El legislador intenta que las partes lleguen a conseguir el acuerdo lo antes posible, pero pueden hacer uso de la ultraactividad ilimitada una vez que se ha denunciado y ha finalizado la vigencia del convenio colectivo. Aunque podemos encontrarnos, que, en la práctica, las cláusulas que limitan la ultraactividad de los convenios pueden aumentar después de ponerse en marcha la reforma normativa de 2021, al igual que pasó con la reforma de 2012 en sentido contrario. El convenio deberá indicar la voluntad de las partes que será aplicable. LAHERA FORTEZA considera que la mejor opción que se debería llevar a cabo es seguir aplicando la ultraactividad anual dispositiva, estableciendo en la normativa la aplicación del convenio de superior categoría en el caso de discrepancia, y en su defecto, la contractualización de las condiciones del convenio, apoyándonos en la normativa de 2012 y siempre con el objetivo de incentivar el acuerdo entre las partes. Esta solución habría conseguido la limitación anual, evitando vacíos en la regulación, así como que los empresarios se aprovecharan de la situación; y, además, coincidiría con la posición de diferentes países europeos que remiten la ultraactividad a la decisión de las partes, sin regulación de la ley o con períodos de tiempo limitados <sup>477</sup>.

El legislador, en la reforma, ha potenciado nuevamente los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, especialmente al regular el posible bloqueo en la negociación de un convenio colectivo; por ello, se indica claramente, que el procedimiento a llevar a cabo debe empezar con una mediación obligatoria y continuar con el arbitraje <sup>478</sup>.

En el artículo 86.4 párrafo 1º del ET se indica que cuando pase un año desde que se ha denunciado un convenio si no se ha suscrito otro, las partes tendrán la obligación de

---

<sup>474</sup> Véase: Artículo 1º párrafo 6 modifica el artículo 47 ET.

<sup>475</sup> Véase: LAHERA FORTEZA, J (2022) ob., cit., pág. 67.

<sup>476</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...” ob., cit., pág. 234 a 237.

<sup>477</sup> Véase: LAHERA FORTEZA, J “La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021” ed. Tirant lo Blanch, 2022, pág. 65.

<sup>478</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...” ob., cit., pág. 237 y 238.

someterse a los procedimientos de mediación, que se establecen en los Acuerdos Interprofesionales estatales o autonómicos a los que alude el artículo 83, para resolver las controversias que existan<sup>479</sup>.

Debido a esta redacción, el legislador obliga a las partes a someterse a mediación con independencia de la voluntad de ellas mismas y de los agentes sociales y económicos que firmaron los acuerdos marco. Una parte de la doctrina entiende que, con esta apreciación, se pone en riesgo el principio de autonomía colectiva; aunque MORALES ORTEGA no está de acuerdo por diferentes motivos. En primer lugar, porque el procedimiento elegido no atenta contra la autonomía colectiva, ya que las partes voluntariamente aceptan el acuerdo al que llegan asistidas por un tercero, que es el mediador. La alusión al procedimiento de mediación y no de conciliación, es debido a que el conciliador no se implica en el resultado del proceso de la misma forma que el mediador; ya que no propone soluciones como el mediador. Otro motivo para no considerar el atentado a la autonomía colectiva es que en la reforma ha habido diálogo social, como también se indicaba en el artículo 6 de IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Un tercer motivo nos hace reflexionar sobre la coherencia entre el artículo 86.4 ET y el artículo 89.4 del mismo cuerpo legal potenciándose el uso de la mediación<sup>480</sup>. El artículo 89.4 ET establece que en cualquier momento de la negociación las partes en conflicto puede ponerse de acuerdo para que intervenga un mediador<sup>481</sup>. A primera vista, puede parecer que ambos artículos se contradicen, porque en el primero la mediación es obligatoria y en el segundo no; ya que para que sea obligatoria debe pasar un año desde que se denunció el convenio. en segundo lugar, las partes negociadoras pueden someterse voluntariamente a mediación antes de que pase ese año, ya sea mediación ad hoc o se sometan a los requisitos de los acuerdos marco, aunque en los dos casos se puede impedir el uso de la mediación si las partes no están de acuerdo; por ello, lo lógico es pensar que seguirá el *impass* negocial hasta que la mediación sea obligatoria por ley. Aunque esto no es garantía de que se adopte acuerdo si las partes no están de acuerdo en el mismo. Por ello, llegamos a la conclusión de que es muy importante divulgar los beneficios de la mediación y formar bien a los mediadores<sup>482</sup>.

Es importante ver si el plazo de un año se cuenta desde que se denuncia el convenio o desde que pierde vigencia el mismo. LAHERA considera que lo ideal es contabilizar ambos momentos, tanto la denuncia, como el fin de la duración pactada, para poder coordinarnos de forma adecuada con el artículo 86.3 del ET para evitar denuncias que lleven a mediaciones obligatorias antes de acabar la vigencia del convenio. Se intenta como dijimos en un primer momento, que se llegue a acuerdo lo antes posible, pero sin renunciar a la ultraactividad indefinida. Por otro lado, será necesario coordinar el plazo

---

<sup>479</sup> Artículo 86.4.1 ET.

<sup>480</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación ...” ob., cit., pág. 237 a 239.

<sup>481</sup> Véase: Artículo 89.4 ET.

<sup>482</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...”, *ibidem*, pág. 237 a 239.



de un año para someterse a mediación obligatoria con los pactos que se establecen en los acuerdos interprofesionales<sup>483</sup>.

La reforma establece en relación con el artículo 86.4 ET dos aspectos novedosos e importantes; ya que, al referirse a la vigencia del convenio, aunque haya terminado su duración, lo considera compatible con el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos para acabar con el impasse negocial. Es necesario indicar que la remisión a estos procedimientos no será de la totalidad del convenio, para que el tercero no suplante la negociación colectiva y solamente se refiere a cuestiones puntuales que impiden el acuerdo final. Por otro lado, la ampliación del tiempo de vigencia del convenio se utilizará cuando haya consenso entre las partes, porque, de lo contrario, decaerá su vigencia; aunque lo lógico es que hubiera una regla que impidiese que el empleador hiciera uso de este precepto de forma unilateral. Lo más coherente, sería que los convenios sectoriales cubrieran este aspecto<sup>484</sup>.

Es necesario indicar, que el procedimiento debe adecuarse a lo pactado por las partes que han firmado el convenio, aunque hay que indicar, que en el apartado 3 de este artículo, se concede a las partes firmantes la posibilidad de modificar el convenio. Esto da lugar a que en el acto de la negociación deben estar presentes todos los sujetos legitimados estatutariamente y no siempre las partes firmantes; y las legitimadas tienen que coincidir, siendo éste un defecto técnico que debería corregirse. Es destacable, no obstante, que se admita una intervención de los firmantes en el convenio colectivo, aunque no estén legitimados<sup>485</sup>.

El legislador ha potenciado los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos en los conflictos de intereses cuando haya bloqueo en la negociación; ya que el procedimiento que establece la norma comienza con una mediación de carácter obligatorio y sigue con un arbitraje<sup>486</sup>. La reforma de 2021 descarta la obligatoriedad del laudo y considera la voluntad de las partes como decisivas en la negociación; incentivándose la búsqueda de acuerdo una vez que pasa un año desde que se denuncia un convenio, pero sin ser excesivamente intervencionista y dándole máxima prioridad a la voluntad de las partes<sup>487</sup>.

El artículo 86.4 ET en su segundo párrafo indica, que, si existe pacto previo o coetáneo, las partes podrán someterse a arbitraje, regulado por los acuerdos interprofesionales y el laudo tendrá la misma eficacia que in convenio colectivo y solamente podrá recurrirse en virtud del artículo 91 ET<sup>488</sup>.

---

<sup>483</sup> Véase: LAHERA FORTEZA, J (2022) “La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021” ed. Tirant lo Blanch, pág. 66.

<sup>484</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “La esperada...” ob., cit., pág. 5 y 6.

<sup>485</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “La esperada...” ibidem, pág. 5 y 6.

<sup>486</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...” ob., cit., pág. 237 y 238.

<sup>487</sup> Véase: LAHERA FORTEZA, J (2022) ob., cit., pág. 67.

<sup>488</sup> Véase: artículo 86.4.2 ET.

Podemos extraer de este artículo la voluntariedad del arbitraje mediante pacto expreso previo o coetáneo; que pensamos se adoptará en el momento de la denuncia, ya que las partes aceptan y consideran la posibilidad de que haya bloqueo negocial y por ello entienden que el arbitraje resolverá el conflicto. También debemos considerar que el arbitraje debe adaptarse a lo establecido en los Acuerdos Marco. Es importante tener en cuenta, a pesar de que no es fruto de la reforma, que los laudos arbitrales tendrán la misma eficacia que tienen los convenios colectivos; así como que en virtud del artículo 91 ET se podrán recurrir los laudos por no adecuarse a las formalidades contenidas en los acuerdos marco y ser un laudo ultra vires<sup>489</sup>.

En 2011 las partes podían acudir a los acuerdos interprofesionales para resolver sus discrepancias mediante el arbitraje. En 2012 la norma establecía la posibilidad de imponer el arbitraje. Y, por último, la situación actual fruto de la reciente reforma de 2021 establece que se descarta la opción del arbitraje como forma obligatoria y se incluye su necesaria voluntariedad, recurriendo también a la mediación, como procedimiento prioritario en casos de bloqueo.

No obstante, todo lo anteriormente dicho debe completarse con lo establecido en los acuerdos interprofesionales. El ASAC VI estableció modificaciones en los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, concretamente en la mediación y la conciliación, para dotarlos de más protagonismo en los procedimientos y agilidad. En el artículo 4.3.k del ASAC, que se ha incorporado en la nueva edición, se incluyen todos los conflictos que puedan surgir en la negociación colectiva y que se podrán resolver mediante los procedimientos extrajudiciales establecidos en este acuerdo interprofesional<sup>490</sup>. Todo esto muestra el interés del legislador de establecer iniciativas que estimulen la negociación desde el respeto a la autonomía colectiva si lo solicitan las partes, porque la mediación a la que se refiere el ASAC VI no es obligatoria y será de aplicación si hay acuerdo de las partes, o lo solicita una de ellas si han transcurrido 5 meses desde que se constituyó la mesa negociadora y la parte que lo solicite tiene la mayoría de la representación. El ASAC VI deberá adaptarse al artículo 86.4 ET, siendo obligatoria la mediación si pasa un año sin acuerdo desde la denuncia del convenio colectivo. Esta obligatoriedad tiene como objetivo alcanzar más acuerdos mediante la mediación y acabar con la discrepancia; aunque el ASAC exige que se indiquen las discrepancias que han dado lugar al bloqueo negocial. Cuando no haya acuerdo en mediación, puede ocurrir dos cosas: o que se acuda al arbitraje mediante acuerdo o seguir con la negociación<sup>491</sup>.

La reforma 2021 pretendía cumplir con el apartado 8 del componente 21 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, modificando los apartados 84.2 y 86.4 del ET y otros aspectos relacionados con los convenios; siempre desde el prisma de la modernidad. La no modificación de los artículos 41 y 82.3 ET permite que el empresario

---

<sup>489</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...”, ob., cit., pág. 239 a 241.

<sup>490</sup> Véase: DE FUENTES G<sup>a</sup> ROMERO DE TEJADA, “Novedades del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos”, pág. 3 y 10.

<sup>491</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...”, ob., cit., pág. 241 a 245.

pueda seguir haciendo uso de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y de la inaplicación del convenio, como medidas de flexibilidad interna<sup>492</sup>.

El artículo 41 del ET que regula las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y el artículo 82.3 ET que regula “la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable” no han sido modificados por la reforma del 2021, quedando la regulación como se estableció en la reforma de 2012. En virtud del artículo 41, el empresario y los representantes de los trabajadores podrán sustituir el período de consultas por la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje que deberán realizarse dentro del tiempo establecido para el período de consultas. También en el caso de inaplicación se podrá acudir a los procedimientos que establezcan los Acuerdos Interprofesionales, es decir, mediación o arbitraje, pero la diferencia con el artículo anterior es que, en este caso, es obligatorio. Como vemos, en ambos casos, el legislador somete la discrepancia a los procedimientos de mediación y arbitraje, sin asegurar la resolución del conflicto, ya que el propio artículo 82 lo reconoce y remite a la Comisión Consultiva Nacional si no prosperan los procedimientos extrajudiciales de resolución. Debemos resaltar que es la primera vez que el legislador recurre a la obligatoriedad en el ámbito de la negociación colectiva<sup>493</sup>.

El ASAC y los diferentes acuerdos autonómicos como el SERCLA impiden que las partes se pongan en huelga o acudan a otras medidas de conflicto mientras estén inmersas en un proceso de mediación, ya que podría faltar la buena fe<sup>494</sup>

---

<sup>492</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “La esperada reforma...” ob., cit., pág. 3,4 y 5.

<sup>493</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...”, ob., cit., pág. 245 y 246.

<sup>494</sup> Véase de nuevo: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...”, ibidem, pág. 245 y 246.

## **CAPÍTULO II. CONCEPTO DE CONFLICTO LABORAL Y MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS**

SUMARIO: 1.- Concepto de conflicto laboral y tipos de conflictos laborales.1.1.- Concepto de Conflicto Laboral. 1.2.- Tipos de Conflictos Laborales. 1.2.1.- Los conflictos individuales en el SERCLA. 2.- Negociación Directa y Negociación asistida por terceros en la solución de conflictos laborales. 2.1.- Negociación colectiva. 2.1.1.- El conflicto colectivo. 2.2.- Comisión Paritaria. 2.3.- Procedimientos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. 2.3.1.- Cuestión terminológica. 2.3.2.- Tipología. 2.3.3.- La desjudicialización de las relaciones laborales como mecanismo de modernización y agilización del sistema judicial. 2.3.4.- Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos y la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva. 2.3.5.- Formas de solución extrajudicial. 2.3.6.- Eficacia jurídica de los Procedimientos Extrajudiciales. 2.3.7.- Financiación de los medios extrajudiciales. 3.- Marco Europeo; 3.1- La Europeización del Derecho del Trabajo; 3.2.- El derecho a la negociación colectiva en Europa; 3.3- Los Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos laborales en la Unión Europea.

### **1.- CONCEPTO DE CONFLICTO LABORAL Y TIPOS DE CONFLICTOS LABORALES**

#### **1.1.- Concepto de Conflicto Laboral**

El conflicto laboral es el conflicto más usual en la sociedad actual; por eso se suele confundir el conflicto de trabajo y el conflicto social<sup>495</sup>. Según HINOJOSA SEGOVIA, el conflicto de trabajo tiene su raíz en la oposición de intereses que produce la relación jurídico laboral; ya que trabajadores y empresarios tienen intereses jurídicos contrapuestos. El derecho laboral establece mecanismos tanto judiciales como extrajudiciales para resolver los conflictos laborales, pero éstos necesitan una rápida resolución, ya que de lo contrario se perjudicarán probablemente los intereses de ambas partes<sup>496</sup>.

El objeto de la discrepancia o conflicto puede variar de una relación de conflicto a otra y a su vez, la lucha que define a las relaciones de controversias puede aplicar diferentes medios; el denominador común es el desarrollo de acciones unilaterales, dirigidas a hacer valer la posición que cada parte defiende. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que el

---

<sup>495</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, ed., Universidad Ramón Areces, Madrid, pág. 163.

<sup>496</sup> Véase: Véase de nuevo: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *ibidem*, pág. 163.

objeto y los medios de lucha que se utilizan en las controversias, dependen de las relaciones sociales en las que se originan, pudiendo ser muy distintas<sup>497</sup>.

Para DEL REY GUANTER, el conflicto de trabajo es aquella situación exteriorizada de disparidad de opiniones entre un empleador o personal directivo y un trabajador, grupo de trabajadores o sus representantes legales, respecto a materias que pueden incluirse en sus relaciones de trabajo<sup>498</sup>.

Los conflictos son una constante en la sociedad en general, que aumentaron en el ámbito laboral a partir de la Revolución Industrial, debido a los cambios económicos y sociales que llevó aparejada. La contraposición de intereses entre patronos y obreros, que en muchas ocasiones, obligó a buscar soluciones para que no se perjudicara la producción. Debido a ello, desde la industrialización, para proteger el sistema capitalista, se han buscado medios de solución de las controversias, convirtiéndose en medios alternativos o complementarios a la vía administrativa o judicial<sup>499</sup>.

Tradicionalmente los trabajadores y los empresarios siempre han sido dos clases enfrentadas, ya que los primeros prestan los servicios y los segundos los dirigen y les pagan un salario; por lo que el conflicto constituye una realidad posible y usual en las relaciones laborales. De ahí que los procedimientos de solución de conflictos sean un instrumento que intenta conseguir la paz alterada por los conflictos que surgen a lo largo del transcurrir de las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores. Por lo tanto, no se puede pretender que no exista conflicto, sino que una adecuada conflictividad debe resolverse de forma eficaz por los propios sujetos implicados en la controversia<sup>500</sup>.

Por medio de los conflictos de trabajo nos referimos a las relaciones sociales de lucha que pueden originarse en los distintos tipos de relaciones laborales, individuales o colectivas. El conflicto es un elemento natural, pero no consustancial a las relaciones laborales. Existen diferentes medios de lucha en las controversias que pueden generar pérdidas a ambas partes, como pueden ser: la cesación colectiva de trabajo por parte de los trabajadores o los cierres patronales, etc. Por ello, es muy importante el uso y existencia de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos para resolver estas discrepancias<sup>501</sup>.

---

<sup>497</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) “Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: caracterización general”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 15.

<sup>498</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) *La Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales Consejería de Trabajo Junta de Andalucía, pág. 43.

<sup>499</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M, (2012) ob., cit., pág. 12.

<sup>500</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R, (2009) ob., cit., pág. 1.

<sup>501</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 17 a 19.

La posición del conflicto en el sistema de relaciones laborales determina las características y las modalidades de los procesos que desarrollan los agentes sociales para resolver sus discrepancias<sup>502</sup>.

La defensa de los intereses de trabajadores y empresarios son la esencia de la autonomía colectiva, porque defienden los intereses de su grupo profesional mediante acciones colectivas. De esta forma, se producen los conflictos colectivos, que luchan por conseguir las mejores condiciones acorde a sus intereses, mediante la negociación o en la gestión de la propia discrepancia mediante las medidas de conflicto colectivo<sup>503</sup>.

El ordenamiento jurídico de un país está llamado a resolver las situaciones de conflicto, teniendo concepciones ideológicas diferentes según el momento histórico; esa ideología ha dado lugar a principios y valores que han legitimado la ausencia o presencia del Estado y la actuación de los agentes sociales, estableciendo en cada momento su función en las relaciones laborales. El choque de intereses entre los trabajadores y empresarios es lógico, pero el Derecho es el instrumento de control social que intenta eliminar el conflicto<sup>504</sup>.

En el Derecho comparado contemporáneo existen dos vías para resolver el conflicto; ambas reconocen el conflicto colectivo y la legitimidad de las medidas de presión. Existe una posición intervencionista y una abstencionista. En el primer caso, el Estado intenta que se evite la prolongación o agudización del conflicto, porque perjudica al sistema y a las propias partes. Por lo que la Administración recurre a procedimientos de heterocomposición obligatorios, aunque se merme la capacidad de negociar de las partes en conflicto. Son procedimientos rígidos y formalistas, lo cual da lugar a que el conflicto se administrativice o judicialice. En el Estado Moderno, sin embargo, el conflicto colectivo tiene un papel funcional en el sistema de relaciones laborales, impulsándose la negociación colectiva, lo cual da lugar al progreso social y a la mejora de las condiciones de trabajo. Aunque en estos sistemas también hay normas limitativas de la exteriorización del conflicto, el ordenamiento jurídico es más flexible y los órganos administrativos y judiciales reducen su intervencionismo, gozando los agentes sociales de más autonomía en la gestión del conflicto. La paz social no debe enmarcarse en los poderes públicos en exclusiva, sino que debe instalarse en las partes en conflicto<sup>505</sup>.

La conflictividad laboral, en los últimos tiempos, ha sufrido subidas y bajadas importantes. Debemos pensar en las diferencias que existen entre trabajadores y empresarios, englobando los medios para resolver los conflictos, como son los medios extrajudiciales, los medios de presión laboral y los asuntos judiciales sociales. Las variaciones que sufre el sistema son poco ordenadas y fluctuantes, pero siempre acompañadas a las tendencias económicas. Es importante tener en cuenta que la negociación colectiva y por lo tanto el convenio colectivo, deben participar en la

---

<sup>502</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992), ob. cit., pág. 23 y 24.

<sup>503</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGO, F y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) “Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos”, Guion del tema 6 del programa de la asignatura del derecho colectivo del trabajo, 2019-2020, pág. 2.

<sup>504</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 35 a 39.

<sup>505</sup> Véase de nuevo: SANTOR SALCEDO, H (2006) ibidem, pág. 35 a 39.

normalización de la conflictividad laboral, mediante la prevención y resolución de conflictos, a través de la solución autónoma de conflictos. Por ello, mención especial deben ostentar las disposiciones convencionales que posean elementos que intenten evitar discrepancias laborales desde un punto de vista preventivo; las que intentan la reconciliación entre las partes y las que posibilitan acuerdos, siendo muy importante las cláusulas de adhesión a los acuerdos de resolución extrajudicial<sup>506</sup>.

El sistema de relaciones laborales de un país debe dar respuesta al conflicto laboral existente, que es el fundamento de las relaciones laborales. Desde el momento en que se excluye la forma violenta del conflicto social al estar en una sociedad civilizada, las relaciones laborales han de establecerse ante el binomio integración – conflicto; por lo que el sistema de relaciones laborales debe producir normas, instituciones, procesos y comportamientos que podrán negar, reconocer o institucionalizar el conflicto tanto en su origen como en su funcionamiento. El derecho del trabajo deberá equilibrar las fuerzas contrapuestas de trabajadores y empresarios<sup>507</sup>.

En una época como la que vivimos, en la que estamos inmersos en una crisis económica y de valores, en la que se cuestiona la eficiencia de la Administración Pública y muy especialmente la de Justicia, es importante que se contrarreste la falta de participación ciudadana en lo público. El Estado debe asumir una función de colaboración de garantía, más que de intervencionismo<sup>508</sup>.

Los conflictos colectivos son considerados como un producto lógico de las relaciones laborales, no se consideran un error del sistema, y es necesario llevar a cabo medidas de conflicto colectivo, lo cual se recoge en la Constitución en el artículo 37.2, ya que se pretenden controlar porque tienen un coste social y económico muy alto<sup>509</sup>.

## **1.2.- Tipos de conflictos laborales**

Los conflictos laborales pueden clasificarse de diferentes formas; tradicionalmente se diferencian según los sujetos implicados en el conflicto, la naturaleza de sus intereses y la pretensión del conflicto<sup>510</sup>.

Según los sujetos y la naturaleza de sus intereses, podemos distinguir entre conflictos individuales, plurales y colectivos. Los Acuerdos Interprofesionales suelen hacer esa triple distinción, aunque algunos acuerdos no incluyen los conflictos individuales y otros

---

<sup>506</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 65 y 66.

<sup>507</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 27 y 28.

<sup>508</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) “El principio de participación en la mediación”, Diario la Ley, N.º 8469, ed. La Ley, pág. 1 y 12.

<sup>509</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, F y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 2 y 3.

<sup>510</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, pág. 165.

solamente incluyen algunos conflictos plurales. Esta diferencia teórica no es tan clara en los juzgados, porque los conflictos individuales suelen llevar aparejada una solución que incluye una interpretación o aplicación de una norma de carácter colectivo a pesar de ser un conflicto individualizable. La STC 56/2000 indicó que un trabajador puede ejercitar acciones cuando las normas de un convenio contravengan sus derechos individuales; por eso, los convenios colectivos prevén la intervención de las Comisiones Paritarias cuando está afectado un derecho individual; lo que dará lugar a que cuando un Acuerdo Interprofesional no incluya controversias individuales, obligue a las partes a acudir a la vía judicial al no poder hacer uso de los procedimientos extrajudiciales. Se puede distinguir el conflicto plural del colectivo en teoría, pero en la práctica es más complicado, ya que habrá que ver si la discrepancia se refiere a intereses colectivos individualizables, lo que implicará precisar la determinación de la pretensión. Por ello, es bueno considerar como discrepancia colectiva las plurales que estén fuera de los procedimientos extrajudiciales, ya que la línea divisoria entre conflictos en los tribunales es muy fina.<sup>511</sup>.

El conflicto individual es el que surge cuando un trabajador se enfrenta a un empresario y existe contrato de trabajo o se ha extinguido el mismo, afectando al interés exclusivo del trabajador en algún aspecto de su relación laboral. La legislación laboral española se ha caracterizado por el intervencionismo público en las relaciones laborales, resolviendo las discrepancias a través de la ley y no de los pactos. Esta forma de actuar se empezó a cuestionar en la transición y muy especialmente en la Constitución, especialmente a partir de lo establecido en el artículo 37.2 CE. La resolución del conflicto laboral individual se ha realizado por dos canales: público extrajudicial, a través de instancias administrativas para los conflictos de intereses y público judicial, para los conflictos jurídicos<sup>512</sup>.

Si la controversia surge en una relación de trabajo en la que solamente están implicados el trabajador y el empresario, entonces, el conflicto es individual, que al formalizarse ante un juez dará lugar a un litigio de esta naturaleza. Un conflicto es plural cuando varios trabajadores están enfrentados al empresario y existe un interés común. Son varios conflictos individuales que surgen al mismo tiempo. En algunos casos, la actuación de un empresario puede afectar a intereses individuales y colectivos<sup>513</sup>. Se suelen denominar conflictos plurales aquellos que afectan a más de una persona trabajadora, pudiendo formar un grupo homogéneo. Aunque los trabajadores sean muchos, la solución jurídica es individual, no colectiva (artículo 51, 40,41 y 82.3 ET)<sup>514</sup>.

Un conflicto es colectivo cuando el interés tiene un carácter colectivo. Es el que surge entre un grupo de trabajadores y uno o varios empresarios y afecta al interés general del grupo de trabajadores de forma indiferenciada. Es necesario que confluyan distintos

---

<sup>511</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) “El tratamiento de los conflictos individuales en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos”, Temas laborales, N.º 154, ed. Universidad de Córdoba, pág. 232 a 235.

<sup>512</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R, (2015) “El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo, Diario la Ley, ed. La Ley, pág. 5, 6 y 7.

<sup>513</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 17.

<sup>514</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020) ob., cit., pág. 104 y 105.



requisitos<sup>515</sup> para que surja el conflicto colectivo según establece el Tribunal Constitucional: El conflicto debe afectar a la colectividad de trabajadores y a su interés general, sin poder fraccionarse en grupos; teniendo un elemento objetivo y otro subjetivo. El elemento objetivo es el interés colectivo y el elemento subjetivo lo conforma el colectivo de trabajadores. También la legislación diferencia los conflictos individuales de los colectivos en función del número de trabajadores implicados en el conflicto. Determinar si el conflicto es individual o colectivo es importante, ya que el conflicto individual suele resolverse en el juzgado y el colectivo suele someterse a órganos no jurisdiccionales<sup>516</sup>.

El conflicto se considerará colectivo cuando surja en una relación laboral colectiva en la que estén implicados el empresario o asociación empresarial y los representantes de un grupo de trabajadores. Estos elementos solamente se cumplen en la negociación colectiva laboral que se establece en el artículo 37.1 CE y en la relación de representación que se establece en el artículo 129 de la CE. Sin embargo, hay que tener en cuenta, que las fuentes de conflicto de la relación individual se transmiten a las relaciones colectivas; pero las fuentes de conflicto operan de modo diferente según la finalidad que tienen y la actividad que despliegan<sup>517</sup>.

La mayoría de los ordenamientos jurídicos europeos distinguen entre conflicto individual / colectivo y jurídico / intereses. La diferencia entre conflicto individual y colectivo no es unánime. Una parte minoritaria de los ordenamientos europeos entienden por conflicto colectivo, el que afecta a intereses de un grupo genérico de trabajadores o empresarios. Y una parte más mayoritaria de los ordenamientos europeos entiende que el conflicto es colectivo, cuando así lo consideran las partes en conflicto<sup>518</sup>.

Las reformas legislativas han provocado cambios en el sistema tradicional de división de conflictos. De hecho, puede resultar difícil diferenciar los conflictos individuales de los colectivos, ya que, en algunos casos, existe una tendencia a convertir determinados conflictos individuales en colectivos, lo que aumenta en los momentos de crisis económica, incrementándose la conflictividad en el trabajo y vinculándose más a los conflictos individuales. Esa confrontación se ha dirigido también al plano institucional, influyendo también en los sindicatos, que han visto reforzadas sus funciones. Muchos conflictos colectivos se han transformado en individuales y en ese tránsito precisamente se ve la flexibilidad y la reestructuración de las empresas, apareciendo un nuevo conflicto denominado “novatorio” individual o colectivo<sup>519</sup>. Debido a la flexibilidad del

---

<sup>515</sup> Véase: STC 92/ 88 DE 23 de mayo que establece dos requisitos para que surja el conflicto colectivo.

<sup>516</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) ob., cit., pág. 36.

<sup>517</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) “Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: caracterización general”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 18.

<sup>518</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) *Los Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: Situación Actual y Perspectiva de Futuro*, ed. Fundación Sima, Madrid, pág. 204.

<sup>519</sup> Véase: GÓMEZ MUÑOZ, JM (2013) “Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos en materia de negociación colectiva” Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N.º 120, pág. 364 a 370.

empresario, se utiliza una nueva dinámica relacionada con la modificación o novación de las condiciones de trabajo individuales o colectivas. Los conflictos novatorios, según GÓMEZ MUÑOZ, pueden ser conflictos económicos o de interés o jurídicos o de interpretación, ya que la modificación de las condiciones de trabajo implica normalmente disminución de costes para justificar el poder adoptar medidas de reestructuración por la parte empresarial. Los conflictos novatorios, también implican conflictos jurídicos o de aplicación de convenios, ya que los conflictos que afectan a la reestructuración tienen por objetivo modificar el convenio laboral. Podemos plantearnos si nuestro ordenamiento jurídico ofrece una solución adecuada a este nuevo tipo de conflictos para conseguir acuerdos equilibrados y justos para un contrato individual o colectivo, lo que nos indicará si nuestro procedimiento extrajudicial de las condiciones de trabajo es fuerte<sup>520</sup>. Las diferencias entre los tipos de conflictos son cada vez más difusas, porque lo que sucede es que cuando aparece un conflicto determinado, el ordenamiento jurídico elabora normas para pacificar las relaciones laborales, como bien indica GOMEZ MUÑOZ.

Aunque los conflictos individuales afecten a un solo trabajador y los conflictos colectivos afecten a un grupo de trabajadores, la diferencia no es tajante y a veces pueden confundirse, ya que el trabajador puede convertirse en la causa de una discrepancia que afecte a un colectivo de trabajadores si el sindicato o sus compañeros lo apoyan. Igual que hay conflictos plurales que, aunque afectan a varios compañeros, no llegan a ser relevantes para la colectividad<sup>521</sup>.

Según la pretensión del conflicto o la finalidad, se diferencian los conflictos en jurídicos y de intereses. Según DEL REY GUANTER, los conflictos jurídicos son aquellas discrepancias relacionadas con la aplicación o interpretación de una norma o regulación existente<sup>522</sup>. Y según HINOJOSA SEGOVIA, son aquellos que surgen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenio colectivo o práctica de empresa<sup>523</sup>.

El conflicto de trabajo jurídico tiene origen en una norma laboral, ya sea legal, reglamentaria, convencional o consuetudinaria que regula un aspecto de la relación laboral, ya sea individual o colectiva, sobre cuya interpretación o aplicación las partes tienen una discrepancia. El más característico de los conflictos laborales jurídicos es el que se sustancia ante los órganos de la jurisdicción social. Los medios de lucha en este tipo de controversias son los alegados por las partes en conflicto. Sin embargo, en el conflicto de intereses, el objeto es la determinación de la norma que va a regir el aspecto de la relación laboral cuestionado en un futuro. El conflicto laboral de intereses más característico es el que se da en la mesa de negociación colectiva. Los medios de lucha que se utilizan en este tipo de discrepancias son las medidas de conflicto colectivo

---

<sup>520</sup> De nuevo véase: GÓMEZ MUÑOZ, JM (2013) *ibidem*, pág. 364 a 370.

<sup>521</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, F y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) *ob.*, cit., pág. 3.

<sup>522</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) *ob.*, cit., pág. 36.

<sup>523</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *ob.*, cit., pág. 166, 167 y DEL REY GUANTER, S *ob.*, cit., pág. 43.

establecidas por trabajadores y empresarios (artículo 37.2 CE) y la huelga (artículo 28.2 CE)<sup>524</sup>.

Cuando nos referimos a los conflictos de intereses aludimos a los conflictos que surgen en la negociación de un convenio colectivo, durante su vigencia, o sobre materias que no se tratan en el mismo<sup>525</sup>. En los conflictos de intereses, la controversia tiene como objetivo que se regulen de forma adecuada las condiciones de trabajo; ya sea por medio de una nueva norma o se modifique la existente<sup>526</sup>.

El conflicto de intereses no siempre se transforma en medida de conflicto colectivo, ya que mediante la negociación se pueden encontrar vías para compatibilizar los diferentes intereses. La diferencia fundamental entre conflicto jurídico y de intereses es que el conflicto jurídico deriva de la interpretación o aplicación de una norma y, sin embargo, el conflicto de intereses se soluciona mediante acuerdo de las partes que se materializa en una norma convencional<sup>527</sup>.

La conciliación, la mediación y el arbitraje constituyen el sistema de resolución de conflictos laborales de intereses. En relación con los conflictos jurídicos, el Estado se ha reservado la heterotutela, debido al interés en la aplicación de las normas y en la interpretación. De este modo, la resolución de las discrepancias se llevará a cabo a través del ejercicio de la jurisdicción de los tribunales establecidos en las leyes en virtud del artículo 117 de la CE<sup>528</sup>.

Resulta interesante también, la distinción que ÁLVAREZ DEL CUBILLO realiza entre “conflictos de aplicación e interpretación del Derecho” y “conflictos de regulación de intereses,” lo que, le da la posibilidad de dividir los conflictos entre aquellos que se pueden solucionar mediante el uso del derecho y los que, para resolverlos, hay que modificar las normas vigentes<sup>529</sup>. Según ÁLVAREZ DEL CUBILLO todos los conflictos son de intereses, aunque en algunos casos, las partes utilicen el ordenamiento jurídico en su provecho. Por lo que la diferencia entre este tipo de discrepancias depende más que de la naturaleza, de la consideración de las partes al respecto. La mayoría de los conflictos individuales sometidos al SERCLA suelen ser de interpretación, ya que suelen utilizar la mediación de forma previa a los tribunales y comienzan el procedimiento con un escrito de iniciación; siendo el porcentaje de acuerdo superior en los conflictos de intereses que en los jurídicos. Aunque los conflictos individuales del SERCLA siempre tengan formalidades jurídicas, la negociación suele aflorar razonamientos extrajurídicos más que normas aplicables; produciéndose una metamorfosis de la naturaleza de la discrepancia, aunque sea solamente temporal, naciendo el conflicto como jurídico y convirtiéndose en

---

<sup>524</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 19.

<sup>525</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (2016) ob., cit., pág. 190, pág. 3 a 6.

<sup>526</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 43

<sup>527</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, F y RODRÍGUEZ PIÑERO RPYO, M (2019) ob., cit., pág. 3.

<sup>528</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) ob., cit., pág. 162 y 163.

<sup>529</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) ob., cit., pág. 24 a 32.

conflicto de intereses y luego, volviendo a ser jurídico; presentándose como un acuerdo vinculante y ejecutivo<sup>530</sup>.

La Audiencia Nacional <sup>531</sup>es explícita al afirmar que: “no se puede promover el conflicto colectivo para lograr, por medio de una sentencia, lo que no se ha conseguido en la mesa de negociaciones del convenio”.

En todo conflicto hay un componente de racionalidad y de emociones<sup>532</sup>. En cualquier conflicto jurídico hay un conflicto de intereses y en un conflicto de intereses puede haber un conflicto jurídico. En los conflictos de intereses, se persigue fundamentalmente encontrar acuerdos y que lo acepten las partes; sin embargo, en el conflicto jurídico, al tenerse que interpretar o aplicar una norma, se busca una solución correcta desde el punto de vista jurídico, por lo que debe ajustarse el procedimiento. La mediación que es muy importante en los conflictos de intereses va a dejar paso en su protagonismo, al arbitraje, más propio en los conflictos jurídicos<sup>533</sup>.

Los acuerdos interprofesionales contienen una lista de conflictos colectivos a los que dirigen sus procedimientos demasiado exhaustiva. Debido a ello, un determinado conflicto se puede situar en distintos apartados de la lista del acuerdo, lo que puede provocar inseguridad en su régimen de desarrollo. Debido a los nuevos ámbitos de negociación colectiva, como son los convenios colectivos de grupos de empresas, empresas en red y los convenios de franja, es importante que los acuerdos interprofesionales establezcan disposiciones normativas, refiriéndose especialmente a la legitimación negocial, o al menos, hagan una mención genérica para establecer que deben hacer las partes cuando haya un bloqueo en la negociación de un convenio. El ASAC lo ha hecho en su artículo 3.3 y así deben hacerlo los acuerdos interprofesionales de las distintas CCAA<sup>534</sup>.

La diferencia entre conflicto jurídico y de intereses es más aceptada por la doctrina. El conflicto es jurídico cuando se refiere a una cláusula de convenio colectivo, acuerdo de empresa o a cualquier norma preestablecida. El poder judicial se refiere especialmente a los conflictos jurídicos; sin embargo, los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos son idóneos para entender de cualquier tipo de conflicto. En España, la legislación tiene un proceso de conflictos colectivos que termina con una sentencia colectiva de efectos erga omnes para resolver conflictos colectivos de interpretación; sin embargo, también pueden resolverse por medio de los modos autónomos. En Francia, Portugal, Grecia, Dinamarca y Holanda los conflictos colectivos se resuelven por medios judiciales y en Italia los conflictos colectivos pueden resolverse por medios

---

<sup>530</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) “La influencia del Derecho Laboral en la mediación”, *Temas Laborales*, N.º 129, aplicada a conflictos individuales de trabajo: estudio cualitativo en el ámbito del SERCLA”, pág. 24 a 32.

<sup>531</sup> Véase: SAN de 9/2/00.

<sup>532</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 167.

<sup>533</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) ob., cit., pág. 26.

<sup>534</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, Madrid, ed. La Ley, pág. 13 y 15.

extrajudiciales, ya sean jurídicos o de intereses, a excepción de algunos conflictos jurídicos determinados. En Finlandia, existe un tribunal laboral especial que es competente para resolver conflictos jurídicos individuales o colectivos que se refieran a la interpretación de un convenio colectivo, o que se refieran al incumplimiento de lo contenido en un convenio colectivo<sup>535</sup>.

En virtud del artículo 4.3 del ASAC VI, podrán someterse a los procedimientos establecidos en el mismo, los conflictos colectivos de interpretación y aplicación establecidos en el artículo 153 de la Ley Reguladora de Jurisdicción Social; así como aquellos que resulten de la intervención de las comisión paritarias, según establece los artículos 85.3 e) y 91.3 de la LET; las discrepancias que estén bloqueadas y que resulten en las comisiones paritarias de conflictos colectivos; las discrepancias que resulten bloqueadas en la negociación de convenios colectivos; las discrepancias surgidas en la negociación de un acuerdo colectivo que esté bloqueado durante tres meses desde que se constituyó la mesa negociadora; discrepancias que surjan en el período de consulta sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas o técnicas derivadas de fuerza mayor, despidos colectivos e inaplicación de las condiciones de trabajo; conflictos derivados de períodos de consultas sobre sucesión de empresa si no se refieren a traslados colectivos o modificación sustancial de las condiciones de trabajo colectivas, controversias que provoquen impugnación de convenios colectivos previos a la vía judicial; sustitución del período de consultas por mediación en los supuestos establecidos en el artículo 176.2 de la Ley Concursal; las discrepancias surgidas de acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos; discrepancias que provoquen convocatorias de huelga o sobre los servicios de seguridad o mantenimiento; así como otros conflictos que surjan en la negociación colectiva<sup>536</sup>.

Se incluyen las discrepancias entre los empleadas o empleados públicos y la Administración General del Estado u organismos dependientes si se establece mediante acuerdo de adhesión. En este acuerdo no se incluyen los conflictos individuales, ni otros conflictos no establecidos en el presente artículo, que podrán someterse a procedimientos suscritos o que puedan suscribirse en los ámbitos autonómicos o que se establezcan en convenios colectivos de aplicación<sup>537</sup>.

El SERCLA es competente para resolver los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios o acuerdos de empresa; conflictos previos a la vía judicial; conflictos surgidos durante el período de consultas; conflictos surgidos en la negociación para inaplicar las condiciones de trabajo establecidas en convenio; conflictos surgidos en la negociación colectiva sin conseguirse acuerdo; conflictos sin acuerdo después de pasar por la comisión paritaria; conflictos que dan lugar a convocatorias de huelgas; conflictos de intereses y los conflictos que considere oportuno la comisión de

---

<sup>535</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) ob., cit., pág. 204.

<sup>536</sup> Véase: Artículo 4.3 ASAC VI.

<sup>537</sup> Véase: artículo 4 del ASAC VI.

seguimiento; todos ellos dentro del ámbito territorial del SERCLA. Siendo también competente para resolver conflictos individuales en materia de clasificación profesional, movilidad y trabajos de distinta categoría; en materia de permisos, vacaciones y reducción de jornada por conciliación de la vida familiar y laboral; reclamaciones económicas debidas a lo establecido en los anteriores casos y los que considere la comisión de seguimiento<sup>538</sup>.

GÓMEZ CABALLERO refiriéndose a los funcionarios públicos indica que los conflictos jurídicos se refieren a los acuerdos establecidos sobre los contenidos del artículo 37 de la CE, a los convenios regulados en el EBEP y a los Pactos y Acuerdos. Aunque podrán acudir a la jurisdicción contencioso administrativo para la interpretación de una norma las personas legitimadas sin necesidad de acudir antes a los medios extrajudiciales. Respecto a los conflictos de intereses, debemos acudir al artículo 38.7 EBEP, donde se indica la posibilidad de la Administración pública de establecer por sí mismas las condiciones de trabajo de los funcionarios si no hay acuerdo en la negociación, ni se consiguen después de acudir a los medios extrajudiciales<sup>539</sup>.

#### 1.2.1.- EL SERCLA y los conflictos individuales.

El Acuerdo de creación del SERCLA de 1996 ya hacía referencia a la posible inclusión de los conflictos individuales, aunque tardó más de lo que se pensaba<sup>540</sup>. Debido a la inclusión de los conflictos individuales pasó a denominarse “Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía”. El Acuerdo de la Comisión de seguimiento del SERCLA, de 20 de abril de 2005, permitía que se utilizara la conciliación/mediación ante el SERCLA, la cual podía sustituir a la conciliación prejudicial, a la que se refería el art. 63 LRJS, en los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, clasificación profesional, movilidad funcional traslados y desplazamientos, vacaciones, en las licencias, permisos y reducciones de jornada<sup>541</sup>.

En el apartado 3 del Acuerdo de Concertación Social de Andalucía se establecía que el SERCLA era una herramienta adecuada para resolver conflictos colectivos, buscando el diálogo para conseguir la paz en el ámbito laboral; en dicho acuerdo, también se trataba la posibilidad de ampliar su competencia a los conflictos individuales; por ello, en el nuevo Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 se amplió el ámbito competencial del SERCLA, pudiendo actuar en conflictos individuales sobre determinadas materias

---

<sup>538</sup> Artículo 4 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).

<sup>539</sup> Véase: GÓMEZ CABALLERO, P (2020) “Especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos en el ámbito de los funcionarios públicos”, ed. Temas Laborales, N.º 154, Universidad de Córdoba, pág. 202 a 204.

<sup>540</sup> DA 2ª.

<sup>541</sup> SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 131-132.

(movilidad funcional, clasificación profesional, modificaciones sustanciales, vacaciones, traslados, permisos). Para tramitar estos procedimientos solamente había que presentar la solicitud por una de las partes de la discrepancia. En virtud del acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 16 de marzo de 2007 la ampliación de los conflictos individuales se llevó a cabo en Almería y Huelva a partir del 1 de mayo de 2007, cuando en Sevilla ya estaba en vigor desde finales de octubre de 2005. En 2008 se registraron en el SERCLA 45 solicitudes de mediaciones en disputas individuales y el 48% de los casos finalizaron con acuerdo<sup>542</sup>.

Los conflictos individuales se incluyeron en el SERCLA en el Acuerdo Interprofesional publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía el 9 de febrero de 2015<sup>543</sup>. Incluye discrepancias individuales sobre los que la LRJS no exige conciliación administrativa previa, y también relativos al régimen disciplinario que no lleve aparejado despido. Está en proceso de ampliación paulatina su ámbito de aplicación<sup>544</sup>.

En 2009, el SERCLA se caracterizaba por la voluntariedad, por lo que para someter al procedimientos un conflicto individual, solamente tenía que presentar la solicitud una de las partes; pero eran preceptivos si en el convenio colectivo había compromiso mediante cláusula de sumisión al sistema; siendo una experiencia piloto en las provincias de Sevilla, Almería y Huelva, que posteriormente, en virtud del acuerdo de la Comisión de Seguimiento de 6 de febrero de 2009, se extendió a toda Andalucía, llevando aparejada una modificación reglamentaria que se publicó en el BOJA el 16 de marzo de 2009 y que entró en vigor el 16 de junio de ese mismo año. En este Acuerdo también se estableció que se sustituía el procedimiento del SERCLA por el del CMAC en lo relativo a los conflictos individuales cuyas materias asumiera el SERCLA. Debido a la entrada en vigor de la Ley 13/2009 publicada en BOE de 4 de noviembre y que entró en vigor en mayo, se modificó la LPL en los casos exceptuados de conciliación previa y las actuaciones del SERCLA previas a la vía judicial pasaban de ser preceptivas a ser facultativas en las discrepancias individuales que se referían a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica y conciliación. El SERCLA en 2010 registró 978 expedientes; siendo trámite obligatorio en el 33% y voluntario en el 67%; alcanzándose acuerdo en más de 1 de cada 3 conflictos individuales<sup>545</sup>.

Distintos Acuerdos Interprofesionales han incluido los conflictos individuales, otros ya lo incluían y otros excluyen este tipo de discrepancias<sup>546</sup>. El SERCLA incluye los conflictos individuales y plurales en los casos de clasificación profesional, movilidad y trabajos de superior e inferior categoría, licencias, permisos y reducciones de jornadas,

---

<sup>542</sup> Véase: Informe de actuaciones del SERCLA durante 2008, Temas Laborales, nº 102, 2009, pág. 234 a 236.

<sup>543</sup> BOE de fecha 9 de febrero de 2015.

<sup>544</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, Grupo de Investigación PAIDI SEJ103, ed. Universidad de Sevilla, pág. 150-151.

<sup>545</sup> Véase: MILLÁN DE CÓZAR, FJ (2011) “Memoria de actuaciones del SERCLA en 2010”, Temas Laborales, N.º 110, pág. 191 y 192.

<sup>546</sup> NAVARRO NIETO, F (2020), ob., cit., pág. 235-237.

movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, vacaciones y reclamaciones económicas resultantes de los conflictos anteriores<sup>547</sup>. Todos estos conflictos tienen carácter jurídico, por lo que podría acudirse a la vía judicial, e, incluso, en algunos casos podría acudirse a solucionar el problema a la equidad. Es común a todos los casos la necesidad de resolver los conflictos con celeridad, por lo que algunos de estos casos se pueden arreglar mediante modalidades procesales especiales, urgentes y preferentes<sup>548</sup>. También se incluye la conciliación y mediación obligatoria en las situaciones de clasificación profesional y licencias o permisos que no tengan vinculación con la conciliación<sup>549</sup>.

En el artículo 4.3 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015 se regulan los conflictos individuales que son competencia del SERCLA: los relativos a clasificación profesional, movilidad y trabajos de diferente categoría; los relativos a licencias, excedencias y permisos no relativos a la conciliación; vacaciones, permisos, reducciones de jornada y derechos de conciliación; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica; régimen disciplinario; lesiones de derechos fundamentales; reclamaciones económicas, y si hay acuerdo de las partes, sobre reclamaciones de cantidad, de ascenso o vacantes, de derecho preferente de ocupación de puesto de trabajo, de extinciones de contrato y por último aquellos conflictos que puedan decidirse tratar en la Comisión de Seguimiento<sup>550</sup>.

La ampliación de la competencia del SERCLA a los conflictos individuales adaptando el Reglamento es un recurso institucional idóneo que hace más dinámica las relaciones laborales, ya que genera confianza en el procedimiento para conseguir el acuerdo, así como para considerar la eficacia de este una vez logrado. Por otro lado, hay que especificar, que la posibilidad de acudir al SERCLA para resolver conflictos individuales en sustitución de la conciliación previa administrativa ha dado más voluntariedad al sistema, ya que las partes tendrán más confianza en el sistema si acuden a comparecencias y el mediador les puede dedicar el tiempo necesario y estudia el caso en profundidad<sup>551</sup>.

Como hemos visto, en 2021 se registraron en el SERCLA 240 conflictos individuales, el 25,30% de las discrepancias se resolvieron con avenencia.

---

<sup>547</sup> Estipulación 3ª, apartado 3.2.

<sup>548</sup> Arts. 126, 139.1.b), 138.5 LRJS, respectivamente.

<sup>549</sup> ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015), ob., cit., pág. 22-23.

<sup>550</sup> Véase: artículo 4.3: Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>551</sup> Véase: MÁRQUEZ PRIETO, A (2021) “Valoración de la Experiencia en Materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: Actuaciones ante el SERCLA sobre Conflictos Individuales”, *Temas Laborales*, N.º 160, pág. 217, 242 y 243.



## 2.- NEGOCIACIÓN DIRECTA Y NEGOCIACIÓN ASISTIDA POR TERCEROS EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Los medios de solución de conflictos pueden ser autocompositivos o heterocompositivos. Los primeros son aquellos que se utilizan cuando las partes mediante la negociación directa solucionan sus discrepancias. Y son heterocompositivos cuando interviene un tercero para ayudar o imponer una solución al conflicto. Aquí se enmarca la vía judicial, administrativa y extrajudicial. También en función de la fuente de ordenación, los procedimientos pueden ser autónomos, cuando tienen un origen convencional y heterónomos cuando están establecidos en una norma. Tradicionalmente se ha utilizado más la vía judicial, pero cada vez, poco a poco, se van desplazando responsabilidades hacia la esfera privada y aparecen los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, aunque el Estado no se retira totalmente de ellos; ya que debe garantizar la efectividad de estos procedimientos y los representantes de trabajadores y empresarios deben organizar de forma autónoma los procedimientos de solución de conflictos<sup>552</sup>.

La negociación colectiva y la jurisdicción social han sido tradicionalmente las herramientas más utilizadas para resolver los conflictos, pero junto a ellas, en los últimos años, se han desarrollado en el ordenamiento laboral los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; es decir, la conciliación, la mediación y el arbitraje<sup>553</sup>.

La negociación debe ser libre, directa y sólo participará el tercero para ayudar a las partes a que utilicen las reglas adecuadas de negociación para resolver su conflicto. Agotada la negociación directa, se podrá acudir a reclamaciones internas, comisiones paritarias y medios voluntarios de composición, los cuales son dirigidos por uno o varios terceros imparciales y, si tampoco tiene éxito esta actuación, se da por terminada la actuación autónoma y hay que pasar a la heterocomposición administrativa o judicial. La negociación entre las partes, ya sea directamente por ellas o a través de un representante, es la forma más acorde, saludable y eficaz de resolver los conflictos; ya que ellas son las que saben cómo se pueden solucionar sus problemas para que la relación perdure en el tiempo. Bajo estos aspectos se utiliza la negociación colectiva, la mediación, los procedimientos de quejas, las reclamaciones laborales, las intervenciones de las comisiones paritarias y por supuesto la negociación directa<sup>554</sup>.

El derecho se puede apreciar en la práctica jurídica, no solamente aplicado por las administraciones, sino también en la negociación de las discrepancias. El derecho del Trabajo puede dar o no equilibrio a las partes en conflicto, creando el marco adecuado o no para la negociación<sup>555</sup> y ayudando, así, a prevenir el conflicto.

---

<sup>552</sup> Véase: CASAS BAAMONDE, M E, (1999) *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, ed. Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Madrid, pág. 13.

<sup>553</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 20.

<sup>554</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 101 y 102.

<sup>555</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) ob., cit., pág. 13 y 14.

## 2.1.- La negociación colectiva

Esta función de la negociación colectiva, al regular SEC es la amparada por la OIT. El Convenio 154 de la OIT de 19 de junio de 1981, sobre fomento de la negociación colectiva, ratificado por España el 26 de julio de 1985, en su artículo 2 establece que el objeto de la negociación a través de un convenio colectivo serán las condiciones de trabajo y las relaciones entre empresarios y trabajadores. Por lo tanto, a través del convenio colectivo se podrán establecer procedimientos de resolución de conflictos laborales, que serán de gran ayuda cuando a través del convenio colectivo no se pueda resolver un determinado asunto; por lo que podemos considerar que la creación de procedimientos de resolución de conflictos a través del convenio colectivo y la resolución a través de la autonomía colectiva es manifestación del derecho a la negociación colectiva; considerando como parte del derecho a la negociación colectiva el ejercicio del derecho de huelga o el planteamiento de conflictos colectivos y estableciendo conexión entre los artículos 7, 28.2 y 37 de la Constitución<sup>556</sup>.

El Tribunal Constitucional regula la negociación colectiva en el artículo 37.1 CE e indica que tiene como una de sus funciones establecer los medios autónomos de solución de conflictos de trabajo, especialmente los que tengan relación con la interpretación y aplicación del convenio. En el apartado 2º del artículo 37 CE se establece la posibilidad de adoptar medidas de conflicto colectivo, lo que implica tener que crear medios propios y autónomos para resolverlos<sup>557</sup>.

La negociación colectiva es un medio importante para conseguir la paz social y a la vez es una vía adecuada para establecer procedimientos privados de solución de conflictos, que sean complementarios a la negociación ordinaria y a la administración de un convenio, dándole la posibilidad a las partes de alcanzar acuerdos a través del diálogo con la ayuda de terceros. Según el Tribunal Constitucional, la negociación colectiva tiene como función establecer medios autónomos de solución de conflictos de trabajo, especialmente los que tengan relación con la interpretación y aplicación de un convenio<sup>558</sup>; lo cual implica crear medios propios y autónomos para resolverlos. Los representantes de trabajadores y empresarios pueden establecer los procedimientos de mediación o arbitraje a través de cualquiera de los instrumentos de negociación que la autonomía colectiva puede utilizar según establece el ET <sup>559</sup>. Esta es la labor preventiva tan importante que se puede realizar.

---

<sup>556</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) ob., cit., pág. 9

<sup>557</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2007) “Negociación colectiva en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos: problemas de representatividad”, Relaciones Laborales, N.º 7, ed. la Ley, pág. 1.

<sup>558</sup> Véase: artículo 37 CE.

<sup>559</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, ed. Junta de Castilla y León, Consejería de Industria Comercio y Turismo, Valladolid, pág. 154.

El artículo 91 del ET, establece la posibilidad de acudir a los medios de solución autónoma de conflictos, y deriva a la negociación colectiva el establecimiento de los procedimientos de mediación o arbitraje para resolver conflictos que procedan de la aplicación o interpretación de los convenios colectivos. Lo establecido en este artículo hay que interpretarlo conforme al artículo 83.2 y 3 y 85.3 del ET<sup>560</sup>.

Los medios extrajudiciales de solución de conflictos, y concretamente los de carácter autónomo, se están consolidando en España y se aplican en conflictos jurídicos y de intereses, refiriéndose muchos de ellos no solamente a los conflictos colectivos, sino también a los conflictos individuales. El uso de estos medios es una muestra del derecho a la negociación colectiva, lo cual se ve claro cuando nos referimos a los conflictos de intereses, ya que el artículo 37.1 de la CE reconoce a los representantes de los trabajadores y empresarios capacidad normativa creadora en referencia a las relaciones de trabajo, utilizándose el convenio colectivo para resolver las discrepancias entre las partes; por lo que se puede afirmar que el convenio colectivo y por tanto la autonomía colectiva, son el fundamental sistema de solución de conflictos de intereses. La CE no establece límites en cuanto al contenido de los convenios colectivos<sup>561</sup>.

Según se estableció en la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, de 19 de mayo el “proceso de cesión de la norma estatal en favor de la convencional responde plenamente al contenido constitucional del derecho a la negociación colectiva”; por ello, se ha otorgado mayor disponibilidad a la autonomía colectiva, lo que también ha afectado a la disponibilidad de los derechos individuales. Poco a poco, la autonomía colectiva se ha ido volcando en los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, de forma pareja, ha relacionado los dos apartados del artículo 37 del ET, considerando los procedimientos autónomos como complemento de la regulación de la negociación colectiva. La autonomía colectiva, de esta forma, se ha centrado más en los mecanismos de resolución de conflictos que en los conflictos mismos<sup>562</sup>.

Se pueden someter a mediación las discrepancias que den lugar a la convocatoria de huelga o las iniciativas que den lugar a su desconvocatoria. Se incluyen las que se produzcan sobre los servicios de seguridad y mantenimiento. La legitimación la tiene la parte contratante o la parte empresarial, pero en el supuesto de que la discrepancia recaiga sobre los servicios de seguridad y mantenimiento, la legitimación recaerá en el comité de huelga o en la representación empresarial. La negociación colectiva es la mejor forma de solucionar los conflictos, ya que restablece la paz social. La validez de este recurso es muy grande en los conflictos de reglamentación y también puede ser utilizado eficazmente en conflictos jurídicos, porque o bien no hay convenio, o éste ha terminado su vigencia y surgen discrepancias por la interpretación o aplicación de estos<sup>563</sup>.

---

<sup>560</sup> Véase: DÍAZ ANARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 372.

<sup>561</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) ob., cit., pág. 9

<sup>562</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003), ob., cit., pág. 34 y 38.

<sup>563</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., 2006, pág. 102.

La jurisprudencia ha relacionado siempre la negociación colectiva con los medios extrajudiciales, ya que mediante los mismos se pretende resolver un conflicto que se da en un proceso negocial. Si se garantiza la negociación colectiva, se debe promover el proceso negocial eficaz para conseguir los acuerdos. Debido a lo anteriormente dicho, el legislador debe impulsar y promocionar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, respetando siempre la negociación colectiva<sup>564</sup>.

Los representantes de trabajadores y empresarios pueden establecer los procedimientos de mediación o arbitraje a través de cualquiera de los instrumentos negociales que la autonomía colectiva puede utilizar según establece el ET; pudiéndose ejercitar en cualquier ámbito negocial y materializarse a través de acuerdos interconfederales, convenios colectivos ordinarios y extraestatutarios. Sin embargo, el legislador ha optado por la negociación colectiva Interconfederal como vía preferente de institucionalización del derecho a establecer medios de solución de conflictos laborales que surjan en el ámbito del convenio colectivo. A pesar de que es necesario implementar un sistema de autocomposición verdaderamente alternativo al proceso judicial y a la huelga, el legislador solamente ha reconocido eficacia público procesal a los medios de solución pactados al más alto nivel. Las Administraciones Públicas solamente han asumido compromiso de financiar los servicios creados por el Estado o por las Comunidades Autónomas. Debido a ello, la institucionalización de los sistemas de solución de conflictos surgidos en el marco convencional colectivo ha discurrido desde el punto de vista de la centralidad, por lo que la negociación colectiva interconfederal se ha convertido en el cauce casi exclusivo para la creación y potenciación de estos sistemas<sup>565</sup>.

El recurso a la solución autónoma de conflictos podemos encontrarla en la remisión en bloque a esta vía de solución de conflictos en los convenios colectivos y no es usual que haya disposiciones que, de forma directa y sin pasar por las comisiones paritarias recurran a la solución administrativa o judicial. Aunque cuando ésta no haya logrado acuerdo en determinados aspectos de las condiciones de trabajo, o no se hubiera pedido su participación, que debería ser obligatoria, existe la posibilidad de recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos. En supuestos más difíciles de encontrar, podemos ver cláusulas en los convenios colectivos, en los que se remite a la autoridad laboral o jurisdicción competente omitiendo la vía a la solución autónoma de conflictos<sup>566</sup>.

Con la Ley 3/2012 parece que se produjo una desestructuración del modelo de negociación colectiva español, ya que se le otorgó una prioridad aplicativa absoluta a los convenios de empresa en el caso de que hubiera concurrencia con otros de ámbito superior, llegándose incluso a prohibir que pudieran tener pactos en contrario acuerdos interprofesionales o convenios sectoriales<sup>567</sup>. “E suma, de lo que antecede se concluye ahora que ninguno de los argumentos esgrimidos por la parte recurrente en el presente

---

<sup>564</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 3.

<sup>565</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2007) ob., cit., pág. 8 a 13

<sup>566</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016), ob., cit., pág. 89 a 92.

<sup>567</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 375.

proceso constitucional tiene fuerza para desvirtuar la conclusión alcanzada en la STC 119/2014, de 16 de julio, en la que entonces concluimos, y ahora debemos insistir, que el artículo 14.3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, no vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE), ni tampoco la libertad sindical (art. 28.1 CE), teniendo en cuenta que no existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva; que respecto de esta última el legislador tiene libertad de configuración para fijar su estructura y ordenación, y que el Texto Fundamental no se deduce tampoco que la negociación colectiva sindical haya de tener prioridad absoluta sobre la negociación colectiva realizada por otros representantes de los trabajadores (FJ 6) <sup>568</sup>.

En los últimos años, hemos visto una progresiva remisión de competencias resolutorias desde la ley hacia los organismos de solución autónoma de conflictos, tanto como órganos conciliadores, asumiendo la conciliación previa anterior a la demanda judicial, como la intervención en los conflictos que surjan en la negociación de los períodos de consultas en procesos de reestructuración de empresas. En cuanto a la obligatoriedad de acudir a conciliación preprocesal prevista en la Ley de Jurisdicción como trámite previo para interponer un procedimiento laboral en un conflicto colectivo, hay que destacar que el ASAC V tenía eficacia general, por lo tanto, se aplicaba a todos los empresarios y trabajadores incluidos en el ámbito del acuerdo; sin embargo, los ASEC, establecían la necesidad de adhesión al acuerdo. El panorama cambió, ya que con anterioridad al ASAC, la empresa o sector tenía que acudir a la conciliación previa y después del ASAC se reduce la intervención de la Dirección General de Empleo a la intervención en empresas o sectores excluidos del ámbito de aplicación del ASAC, es decir, discrepancias de entidades públicas empresariales y de derecho público. Es también digno de destacar la remisión de la ley a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos como son la mediación y el arbitraje, previstos en los acuerdos sobre solución extrajudicial en los conflictos en período de consultas, modificación de las condiciones de trabajo o traslados colectivos (artículos 40, 41, 47 y 51 del ET). También se incluye la obligatoriedad de acudir a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos para las discrepancias del artículo 82.3 ET. Salvo en el caso del descuelgue, en el resto es voluntario para las partes acudir a los medios extrajudiciales, lo cual deja entrever la apuesta por las fórmulas consensuadas para resolver los conflictos <sup>569</sup>.

En los distintos convenios colectivos podemos advertir cláusulas convencionales que tratan de modo directo o indirecto de solucionar discrepancias que puedan surgir entre empresario y trabajadores; de esta manera, en los convenios se han plasmado todos los aspectos que la negociación colectiva ha podido establecer para favorecer la solución autónoma de los conflictos de trabajo, pudiéndose acudir a todos los instrumentos posibles para evitar que las partes tengan que acudir a la vía judicial para resolver su controversia. Aunque también en estas cláusulas, en ocasiones, se puede hacer alguna referencia a la vía judicial para resolver controversias. Podemos establecer bloques

---

<sup>568</sup> Véase: STC 8/2015 de 22 de enero (BOE de 24 de febrero)

<sup>569</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016), ob., cit., pág. 60 y 61.

diferentes en las disposiciones convencionales: Por un lado, están las reglas que hacen alusión a la función de la comisión mixta o paritaria de los convenios para resolver conflictos; por otro lado, están las cláusulas que remiten expresamente a los medios de solución, siguiendo las recomendaciones establecidas en los acuerdos para la negociación colectiva. También existen disposiciones en los convenios colectivos, en las que es el propio convenio el que es encargado de establecer la solución a la discrepancia, despojando de atribuciones a la comisión paritaria. Establecen también los textos de los convenios colectivos los aspectos necesarios para la regulación del procedimiento que ha de seguirse si existen discrepancias<sup>570</sup>.

El artículo 4 del ASAC VI establece que los conflictos surgidos en la tramitación de los convenios colectivos o en la interpretación o aplicación en la negociación de pactos o acuerdos pueden ser sometidos a los procedimientos del SIMA; estando legitimados para iniciar la mediación todos los sujetos capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo establecidos en el artículo 154 LRJS que deberá tener efecto general. También podrá conocer de las discrepancias en las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos cuando haya bloqueo en la adopción de acuerdos al solucionar los conflictos en los que son competentes. Si las partes están de acuerdo, podrán iniciar la mediación en cualquier momento. Si pasan cinco meses desde que se constituye la mesa de negociación del convenio colectivo, una de las partes puede solicitar la mediación, aunque la otra parte no lo pida si hay acuerdo de la mayoría de la representación, aunque esta condición deja de existir cuando se superen los plazos máximos de negociación establecidos en el convenio y así se establezca. También en el caso de bloqueo de la negociación de un convenio colectivo, las partes podrán solicitar de mutuo acuerdo la resolución del conflicto mediante los procedimientos del ASAC VI. Podrán además someterse a los procedimientos del ASAC VI las discrepancias que den lugar a la impugnación de los convenios colectivos antes de acudir a la vía judicial y las controversias surgidas durante la negociación sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos sectoriales, sin que sea necesario que en esos convenios se establezca su inaplicación negociada. Y además en el artículo 4 del ASAC VI también se indica la inclusión de cualquier conflicto que nazca durante la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los planes de igualdad. Su desarrollo será acorde a lo establecido en el ET<sup>571</sup>.

Gran parte de la negociación colectiva tuvo lugar a nivel nacional por medio de convenios sectoriales o de empresa, ya que se distribuían los centros de trabajo por diferentes Comunidades Autónomas. Debido a esto, era necesario conseguir acuerdos nacionales que instrumentalizaran procedimientos autónomos en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva. En algunos sectores productivos, se intentó desde el punto de vista sectorial la solución autónoma de resolución de conflictos, tal fue el caso del VII Convenio General de la Industria Química y de la Industria de la Perfumería y afines, ambos estatales suscritos en 1990; el Acuerdo Colectivo para las empresas del Sector del

---

<sup>570</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 68, 83 y 85.

<sup>571</sup> Véase: BLÁZQUE AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 5 a 8.

Metal, del grupo INI–TENEO, suscrito en 1993, en el que los negociadores establecieron procedimientos de mediación y arbitraje para conflictos colectivos e individuales<sup>572</sup>.

El conflicto colectivo y los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos son el ámbito de eficacia por antonomasia del SERCLA, el cual ha demostrado una gran capacidad de adaptación a los tiempos a lo largo de los años en los que está desarrollando sus funciones<sup>573</sup>.

En el artículo 16 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía se indica que, si se detectara insuficiencia en la representación u otro aspecto necesario de acreditar en el procedimiento, habrá que subsanarse antes de que pasen los cinco días hábiles desde su recepción. También en cinco días se indicará la inadmisión de aquellos casos que no sean competencia del SERCLA<sup>574</sup>.

### 2.1.1.- Medidas de conflicto colectivo

Se consideran medidas de conflicto colectivo el conjunto de formas de exteriorización que utilizan los trabajadores o empresarios para presionar a la otra parte con el fin de conseguir sus objetivos. Los medios de conflicto colectivo utilizados en España son la huelga y el cierre patronal y están establecidos en el ordenamiento jurídico para conseguir que las partes en conflicto resuelvan sus problemas. Su fundamento está establecido en el artículo 37 párrafo 2 CE<sup>575</sup>.

A diferencia del conflicto colectivo, las medidas de conflicto colectivo son aquellas herramientas mediante las que las partes implicadas presionan a la otra parte o a terceros para que la solución al problema les beneficie. La huelga es una medida de conflicto colectivo que nace posteriormente al conflicto<sup>576</sup>. Es el medio de presión laboral que más se utiliza en el marco de la exteriorización de los conflictos, y la ponen en marcha los trabajadores, para conseguir del empresario un comportamiento que satisfaga sus intereses colectivos. Dicho medio indirecto de solución de controversias intenta conseguir la neutralización del enfrentamiento, ejerciendo presión sobre el empresario; y ese es precisamente el aspecto que más lo diferencia de la conciliación, mediación y arbitraje, que son medios extrajudiciales de resolución de conflictos pacíficos. La huelga más que un medio de solución de conflictos es un instrumento<sup>577</sup>.

---

<sup>572</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2006) ob., cit., pág. 88°

<sup>573</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 158.

<sup>574</sup> Véase: Artículo 16 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

<sup>575</sup> Véase: STC 74/83, de 30 de junio.

<sup>576</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, F y RODRÍGUEZ PIÑERO RPYO, M (2019) ob., cit., pág. 2.

<sup>577</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 188.

Los tribunales han sido los encargados de establecer la mayoría del régimen jurídico de la huelga, ya que no haya un marco legal adecuado y faltan los mecanismos autorreguladores. Se han creado mecanismos para resolver las discrepancias a nivel estatal y autonómico, reduciendo el exceso de apoyo legal a la vía judicial, lo cual también ha afectado a la huelga; ya que también los medios extrajudiciales de solución de conflictos pueden evitar las medidas de conflictos<sup>578</sup>.

Los acuerdos de finalización de huelga tienen la misma eficacia que un convenio colectivo, siendo el comité de huelga el que está facultado para conseguir el acuerdo según indica el artículo 8 del RDLRT. El comité de huelga, en virtud del artículo 8.2 RDLRT se justifica, porque es bueno que exista un órgano que tenga por finalidad alcanzar un acuerdo para acabar con la discrepancia, reservando los derechos de las personas que vayan a la huelga. La huelga puede acabar porque haya transcurrido el tiempo, cuando exista una duración determinada, por desistimiento, por decisión de los trabajadores o por decisión gubernamental mediante arbitraje obligatorio<sup>579</sup>.

El artículo 10 del RDLRT regula el arbitraje obligatorio para las huelgas que afecten a servicios esenciales de la comunidad, debiéndose poner en marcha el procedimiento a instancias del Gobierno a propuesta del Ministerio de Trabajo<sup>580</sup>.

El Tribunal Constitucional consideró inconstitucional el párrafo 1º del artículo 10 cuando indicó que el Gobierno podría imponer la vuelta al trabajo, pero no el arbitraje obligatorio. La continuación de la huelga tras el laudo arbitral es ilegal<sup>581</sup>.

El ASASC VI regula el procedimiento a llevar a cabo en el supuesto de huelga en el artículo 19. En el párrafo 1º indica que antes de que se comunique formalmente la huelga, deberá haberse realizado la solicitud de mediación donde se indicarán los objetivos que tiene. El SIMA deberá en 24 horas dar traslado a la parte afectada para que se designe al mediador. Las partes también podrán voluntariamente acudir a un arbitraje. En el párrafo 4º se indica que cuando se realice el procedimiento de mediación sobre los servicios de seguridad y mantenimiento se le dará inicio si la solicitud se realizó en las 24 horas siguientes a que se realizara la comunicación de la huelga<sup>582</sup>.

En el artículo 19 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, en su párrafo 1º se indica que los sujetos que tienen la legitimidad suficiente para convocar una huelga podrán instar como mínimo tres días hábiles antes de la presentación del preaviso, la intervención de la Comisión de Conciliación- Mediación (CCM). Si no se subsana el problema, o no comparece una parte o no se llega a acuerdo, la CCM considerará que ha terminado el procedimiento. Las partes podrán acudir al arbitraje de forma voluntaria. En

---

<sup>578</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003) ob., cit., pág. 26 y 37.

<sup>579</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020), ob., cit., pág. 265 a 267.

<sup>580</sup> Véase: Artículo 10 RDLRT.

<sup>581</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 9.

<sup>582</sup> Véase: artículo 19 ASAC VI.



virtud del párrafo 2º se indica que una vez que se convoca la huelga, o una vez iniciado, pueden ponerse en marcha el resto de los procedimientos establecidos en el SERCLA. Cuando las partes aceptan la intervención de la CCM, se debe suspender mientras dure la tramitación del procedimiento el ejercicio del derecho a la huelga<sup>583</sup>.

En virtud del artículo 20 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, la solución de las discrepancias que surjan cuando se determinan los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga es competencia del SERCLA. El proceso deberá iniciarse por escrito y los convocantes pedirán la intervención de la CCM<sup>584</sup>.

La consejera de Empleo ROCÍO BLANCO indicó que, en el año 2021, gracias a la mediación del SERCLA, se evitó que se perdieran más de un millón de horas laborales<sup>585</sup>.

La reforma laboral 2021(RDL 32/2021) ha realizado importantes cambios en las bases de la negociación colectiva, especialmente en la ultraactividad de los convenios, donde se mantiene la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos cuando acabe su vigencia; y en la relación entre los convenios sectoriales y los de empresa, eliminándose la prioridad antes existente del convenio de empresa en referencia al salario<sup>586</sup>. En el resto de los aspectos que afecta a la negociación colectiva no hay modificaciones en la nueva normativa respecto a la situación anterior.

## **2.2.- Comisiones Paritarias: La mediación preventiva**

Las comisiones paritarias tienen como objetivo fundamental la interpretación y aplicación de los convenios colectivos; lo cual está directamente relacionado con la voluntad de armonizar los intereses de empresarios y trabajadores; de forma similar a los antiguos jurados mixtos y comités paritarios; aunque las comisiones son órganos privados a diferencia de los anteriores, que eran organismos públicos. Las comisiones paritarias o mixtas se integran por representantes de empresarios y de trabajadores, y fundamentalmente gestionan la administración del convenio para garantizar su viabilidad. La comisión está íntimamente relacionada con el convenio colectivo desde sus orígenes, de hecho, aparece en los Pactos de lana de Sabadell y Tarrasa de 21 de abril de 1855,

---

<sup>583</sup> Véase: artículo 19 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

<sup>584</sup> Véase: artículo 20 del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

<sup>585</sup> Véase: [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)

<sup>586</sup> Véase: [www.jda.es](http://www.jda.es)

aunque un antecedente normativo lo podemos encontrar en la Ley de Convenios Colectivos de 1973<sup>587</sup>.

En la versión originaria del texto de 1980, en su artículo 85 ET párrafo 2º se encomendaba a las comisiones paritarias “cuantas funciones les fueran atribuidas”<sup>588</sup>. Cuando entró en vigor la ley 11/1994, de 19 de mayo en su apartado 3º añadió una competencia específica: “determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de la Comisión”.

Las comisiones paritarias tenían una función componedora, que se utilizaba mucho en la práctica para solucionar conflictos surgidos por el convenio colectivo. Antes de la reforma de 2011 se podía utilizar de formas diferentes según estableciera el convenio colectivo; para resolver el conflicto suscitado durante la aplicación del acuerdo, sin distinguir entre mediación, arbitraje o conciliación; cuando las partes facultaban y en los casos en los que se establecía un régimen complejo y específico sobre las comisiones paritarias, diferenciando la mediación, de la conciliación y arbitraje<sup>589</sup>.

El RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva les dio más transcendencia a las Comisiones Paritarias, dando más flexibilidad a la negociación colectiva. Aunque estas funciones las estaban ya desarrollando las Comisiones Paritarias antes de la reforma, la realidad es que no siempre se llevaban a cabo, se preveía en los convenios de grandes empresas, menos en las pequeñas empresas y nada prácticamente en los convenios sectoriales, especialmente los de ámbito provincial. Con la reforma de 2011 se establecen dos tipos de competencias a las Comisiones Paritarias: competencias ex legem, las cuales eran obligatorias con independencia de lo que indicaran los convenios colectivos y las competencias adicionales, que estaban condicionadas a lo que las partes acordaran<sup>590</sup>. Las competencias ex legem podían establecerse en tres supuestos: la interpretación y aplicación de lo pactado en los convenios colectivos (artículo 91.1 ET); conflictos que surgieran en los períodos de consulta sobre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, que supusieran alteración de lo pactado en convenio colectivo (artículo 41.6 ET) y discrepancias relacionadas con los descuelgues salariales, que surgieran en los períodos de consulta (artículo 82. 3 ET)<sup>591</sup>.

En la reforma de 2011 cuando se redactó nuevamente el párrafo 3.h) del artículo 85, se concretaron las funciones de las comisiones paritarias y se indicó que el contenido mínimo del convenio colectivo tenía que incluir la designación de la comisión paritaria, la representación de las partes en la misma y también se indicó que la comisión paritaria entendería de las cuestiones que estableciera la ley y de otras que se le atribuyeran. En el

---

<sup>587</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) “Las Comisiones Paritarias”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid, 97.

<sup>588</sup> Véase: artículo 85.2 ET (1980)

<sup>589</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob. cit., pág. 151.

<sup>590</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob. cit., ed. La Ley, pág. 15 y 18

<sup>591</sup> Véase de nuevo: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ibidem., pág. 15 y 18

artículo 85.3.e) ET, que fue redactado por la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y mantenido en el texto refundido 2/2015 de 23 de octubre, se dejó de pormenorizar las funciones de las comisiones, aunque esa actitud no resultó dar lugar a una reducción efectiva de competencias<sup>592</sup>.

Las funciones de las Comisiones Paritarias se establecen en el párrafo 3 del artículo 85 del ET, indicándose como contenido mínimo a implantar en los convenios colectivos; así como se fija el sometimiento de los conflictos a los sistemas no judiciales de resolución de conflictos mediante los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos dispuestos en el artículo 83. El artículo 11 del ASAC VI hace alusión a la intervención de la Comisión Paritaria en los casos de interpretación y aplicación del convenio colectivo. En el caso de que falte este trámite, no habrá opción a la mediación o arbitraje. Se establece la intervención de la Comisión Paritaria en caso de conflictos surgidos en los períodos de consultas. En el ASAC VI se instaura como anexo único Recomendaciones sobre funcionamiento de las Comisiones paritarias<sup>593</sup>.

Según indica el ASAC VI en su artículo 11 “En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo, sin la cual no podrá darle trámite”. Dándose por terminado dicho trámite cuando transcurra el plazo que establezca el convenio colectivo o diez días hábiles después de la presentación de la solicitud. En las discrepancias surgidas en el período de consultas de los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET será necesaria la participación de la comisión paritaria si se ha establecido en convenio o alguna de las partes pide la intervención de ésta. Se considera que se ha terminado el trámite de intervención de la comisión paritaria cuando ha pasado el plazo de siete días hábiles desde que se planteó la controversia. En virtud del artículo 85.3 e de la LET, los convenios colectivos deben garantizar el funcionamiento de la comisión paritaria con rapidez y efectividad para salvaguardar los derechos de los trabajadores<sup>594</sup>.

En relación con otras competencias que no se incluyen de forma expresa en el ET en su regulación actual, no hay motivo para impedir que los convenios colectivos puedan reconocer a las comisiones otras funciones en virtud de la amplia redacción del artículo 85.3.e ET. Dichas funciones no estarán solamente orientadas para complementar y desarrollar las competencias que recoge la ley, sino para aceptar otras no expresamente incluidas<sup>595</sup>.

En los casos de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo, si hay desacuerdo durante el período de consultas entre los representantes de los trabajadores y el empresario, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio y dicha comisión tendrá un plazo de

---

<sup>592</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 100 y 101.

<sup>593</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 10, 11 y 12.

<sup>594</sup> Véase: Artículo 11 del ASAC VI (BOE -a-2020-16068 Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales).

<sup>595</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 105 y 106.

siete días para que se pronuncie desde que se planteó la falta de acuerdo (art. 82.3 del ET)<sup>596</sup>.

Hay un amplio catálogo de funciones que se atribuyen en los convenios colectivos a las comisiones paritarias; lo cual nos deja averiguar la voluntad que tienen las partes de dar a las comisiones amplias facultades en la función de conciliación, así como de servir de órgano que resuelva extrajudicialmente cualquier controversia que surja sin tener que acudir a la vía judicial. Estas actuaciones podrían considerarse de carácter interno, porque buscan evitar que distintas posiciones puedan salir del ámbito de la empresa y se intenta que sean las partes firmantes del convenio, las que encuentren una solución a su discrepancia. Esta función de conciliación, mediación o arbitraje que lleva a cabo la comisión, pone de manifiesto la voluntad de las partes de llegar a la solución de consenso, basándose en la razón de ser y fundamento de la negociación colectiva y del convenio. Se le da por lo tanto a la comisión, una posición prioritaria respecto a cualquier otro medio, a la hora de que las partes acudan a ella para la interpretación o aplicación de los convenios. Se imprime en las cláusulas, la necesidad de acudir primero a la solución de conflictos que surjan del seno de la empresa, como requisito previo a la interposición de cualquier acción judicial o administrativa; buscándose que el conflicto se resuelva en el seno de la empresa por las partes legitimadas en el convenio (esa es la importante función preventiva)<sup>597</sup>.

En la actualidad, las comisiones paritarias de los convenios colectivos desempeñan un papel estelar. La legislación reguladora de las comisiones paritarias y la jurisprudencia se han abierto, dándoles funciones distintas de la interpretativa del convenio colectivo, otorgándole funciones cuasiarbitrales y otras de concreción de lo establecido en el convenio, de preparación de futuras negociaciones o de elaboración de estudios e informes sobre distintas cuestiones que plantea el convenio, acercándose más a lo que sería propiamente negociación. Las comisiones paritarias están reguladas en los artículos 82.3, 85.3e y 91.1, 3 y 4 del ET, según la redacción de la Ley 3/2012, de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>598</sup>; aunque las funciones de las comisiones paritarias están reconocidas en la ley y en la negociación colectiva. El ET en su artículo 85.3.e, 91 y 82.3 se refiere a este aspecto; pero a lo largo del tiempo de vigencia de esta importante normativa laboral, no han estado estos artículos exentos de modificaciones; aunque siempre ha habido intención de establecer una solución armonizadora destinada a conseguir una aplicación pacífica del convenio e intentar resolver las discrepancias que aparezcan durante su vigencia<sup>599</sup>. La reforma laboral del 2021 (RDL 32/2021) no ha modificado los preceptos relativos a las Comisiones Paritarias.

---

<sup>596</sup> Véase SALAS FRANCO, T (2015) ob., cit., pág. 3 y 4.

<sup>597</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 72 a 83.

<sup>598</sup> Véase SALAS FRANCO, T (2015) “El marco normativo legal de las comisiones paritarias”, Trabajo y Derecho nº6, ed. Wolters Kluwer, pág. 1 y 2.

<sup>599</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 99 y 100.

Mucha importancia había alcanzado en nuestro sistema de relaciones laborales las comisiones paritarias de los convenios colectivos<sup>600</sup>. En ocasiones, en los convenios colectivos se habla de comisiones mixtas y en otros casos, de comisiones paritarias y en alguna que otra ocasión, comisiones mixtas paritarias.

Al ser paritaria la comisión, su composición debe ser mixta, e integrarse por el mismo número de vocales y suplentes de la parte empresarial y social, teniendo como base el principio de proporcionalidad. Algunos convenios, solamente aluden a un número igual de representantes, y otros establecen hasta el número a elegir. Dichos representantes serán elegidos por la comisión negociadora o por el comité intercentros y todos los sindicatos presentes en el comité de empresa tienen derecho a participar a través de sus representantes en la comisión paritaria, conforme al principio de proporcionalidad establecido en las STS de 14 de noviembre de 2006 (rud. 347/2005). Los convenios colectivos establecerán el estatuto jurídico de los miembros de la comisión paritaria y podrán precisar que tenga presidente y secretario; y subcomisiones o ponencias especializadas<sup>601</sup>.

Hay una gran disparidad en los convenios colectivos en cuanto al número de integrantes de estas comisiones. Las comisiones normalmente son paritarias en número; aunque algunas no lo son, y en ellas, la representación de los trabajadores es superior en número normalmente a la de los empresarios; pero las fuerzas en las tomas de decisiones se igualan, ya que lo importante es la capacidad en la toma de decisiones. También es importante pararse en el quorum necesario para la válida celebración de las reuniones de dichas comisiones. Y también hay que fijarse en la posible participación en las comisiones de asesores externos, ya que su participación puede ayudar a la hora de conseguir acuerdos, debido a su formación, al tener voz, pero no voto. Los tres aspectos: la composición de la comisión, el quorum y la implicación de asesores externos, pueden favorecer la consecución de acuerdos para resolver los conflictos; lo cual, además, les da más legitimación a dichos acuerdos<sup>602</sup>. Pero como indica SALA FRANCO, la ley no concreta, y da libertad en este aspecto a las partes negociadoras; pero la jurisprudencia constitucional, en SSTC de 31 de Octubre de 2005 o de 8 de Marzo de 2006, establece como única limitación a la libertad de las partes de determinar la composición de la comisión paritaria, no atentar contra la libertad sindical, que aunque no hayan negociado y firmado el convenio colectivo quieran formar parte de dicha comisión, ya que la misma no solamente tendrá funciones administradoras, sino también negociadoras. Junto a los vocales, también la formarán el presidente, secretario y asesores de las partes<sup>603</sup>.

El ASAC VI establece un anexo de recomendaciones sobre las Comisiones Paritarias para lograr que funcionen de forma rápida y efectiva: composición de la comisión lo más reducida posible; programar reuniones periódicas frecuentes; facilitar el uso de medios telemáticos y audiovisuales; tener suplentes; acordar que se adopten decisiones en plazos

---

<sup>600</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 40.

<sup>601</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 98 y 99.

<sup>602</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 69 a 72.

<sup>603</sup> Véase SALAS FRANCO, T, (2015) ob., cit., pág. 2.

breves de tiempo; simplificar los trámites; solicitar la notificación de los trámites si tienen interés general; adopción de acuerdos por mayoría simple y solamente cualificada en situaciones excepcionales; establecer comisiones paritarias descentralizadas para convenios sectoriales, así como especializadas por materias<sup>604</sup>. Su competencia principal es ser el máximo órgano de interpretación del contenido del convenio colectivo y, como establecen sus recomendaciones, deben tener el menor número posible de miembros, respetarse en todo momento los niveles de legitimación, así como contener en sus actuaciones el menor número posible de trámites para ser más ágiles; debiéndose reunir de forma frecuente y periódica si hay asuntos que evaluar, y teniendo que adoptar los acuerdos en un plazo máximo de diez días hábiles o, en caso de urgencia, de dos o tres días. Si en el plazo establecido no se resuelve la controversia por consenso, deberá acudir a otro procedimiento para resolver la discrepancia, a no ser que sea un caso especial. Se tomarán los acuerdos por mayoría simple de las representaciones e incluso mayoría simple de los votantes. En los casos de interpretación y aplicación del convenio colectivo se debe informar sobre la aplicación o interpretación que se ha decidido<sup>605</sup>.

Las comisiones paritarias se han revalorizado como instrumento de resolución de conflictos laborales colectivos en las reformas 2010-2014. La tendencia en los Acuerdos Interprofesionales es prever su obligatoriedad, como por ejemplo en el ASAC; sin embargo, otros acuerdos la condicionan al convenio colectivo y en otros acuerdos es opcional<sup>606</sup>.

La comisión paritaria en sí demuestra el apoyo a la autonomía colectiva por parte del legislador. Aquí se muestra nuestro juego combinado entre autonomía y heteronomía (artículos 85, 91 y 82.3 ET, artículo 63 y 156 LRJS). Esto nos aclara la gran cantidad de fórmulas que existen en la práctica de la negociación colectiva en relación con las comisiones paritarias. De hecho, esta combinación entre autonomía y heteronomía se amplía con la incidencia que los acuerdos interprofesionales tienen sobre las mismas; ya que los acuerdos contribuyen a la ordenación de las comisiones y además las comisiones, según se indique en los convenios colectivos, pueden acudir a los procedimientos extrajudiciales regulados en el artículo 85.3.e ET. La comisión paritaria está formada por una representación de las partes negociadoras<sup>607</sup>.

En un primer momento, el artículo 91 indicaba que era la jurisdicción competente, sin especificar a la social, la que tenía el encargo de resolver las discrepancias sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, independientemente de las atribuciones establecidas por las partes a las comisiones paritarias; lo cual era una gran indefinición. Rápidamente hubo problemas entre las comisiones paritarias y los órganos judiciales dada esa gran coexistencia y fue el Tribunal Constitucional, en la STC 217/1991, el que estableció que la atribución de competencias a las comisiones era

---

<sup>604</sup> Véase: Anexo de Recomendaciones sobre las Comisiones Paritarias en ASAC VI, Temas Laborales, 154/2020, pág. 426 y 427.

<sup>605</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 161 a 165.

<sup>606</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020) ob., cit., pág. 111 a 113.

<sup>607</sup> Véase: MONTROYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 97 y 98.

compatible con el derecho a tutela judicial efectiva; ya que las comisiones realizan una actuación preprocesal derivada de la autonomía colectiva, que solamente aplazará la intervención de los órganos judiciales, sin excluir su intervención. El artículo 91 en su párrafo 1 les atribuye a las comisiones paritarias el conocimiento y resolución de las discrepancias que resulten de la interpretación y aplicación de un convenio y en el párrafo 3 establece la intervención preceptiva de las mismas de forma previa al tratamiento de los conflictos por los medios extrajudiciales y en el párrafo 4 indica que las resoluciones de las comisiones paritarias interpretando o aplicando el convenio tendrá igual eficacia y tramitación que los convenios colectivos<sup>608</sup>.

El artículo 91 ET es fundamental para la regulación de las comisiones paritarias, ya que establece sus competencias fundamentales. Las comisiones paritarias se han utilizado poco, debido a nuestra tradición, en la que la Administración Laboral y la jurisdicción tienen más fuerza que la capacidad negociadora; a la vía judicial se ha acudido más que a las comisiones paritarias para resolver conflictos surgidos durante la aplicación de un convenio<sup>609</sup>.

El artículo 91.4 ET indica que “las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la presente ley”. Pero si aplicamos en analogía el artículo 92.2 ET y 156 LRJS; esa eficacia jurídica será efectiva si se cumplen dos requisitos: que, en las resoluciones adoptadas por las comisiones paritarias, las partes estén legitimadas para negociar los convenios colectivos, como indica el ASAC y, en segundo lugar, que dichas resoluciones hayan recaído en un conflicto colectivo en el que se haya realizado una labor de interpretación o aplicación general. Si se cumplen estos dos requisitos, la decisión de la comisión debe atenerse a la misma tramitación de los convenios. En el artículo 91.3 ET, se establece una regla de derecho necesario, en la que se indica la obligatoriedad de hacer uso de una conciliación o mediación previas, a cargo de la comisión paritaria, en los procesos judiciales, así como en los procedimientos extrajudiciales relacionados con los conflictos colectivos jurídicos. Este artículo establece la obligatoriedad del cumplimiento de este trámite previo sin necesidad de acudir al convenio<sup>610</sup>.

Muy orientativo para averiguar la importancia que ha desempeñado el convenio colectivo en la resolución de conflictos, es analizar la importancia que se atribuye a los acuerdos que se alcancen por su comisión paritaria. Según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, son mayoritarias las cláusulas convencionales que dan a los acuerdos alcanzados por la comisión el mismo valor que el texto del convenio colectivo. Pero existen otras muchas posibilidades; ya que algunas cláusulas se consideran que son vinculantes para las partes y otras se les otorga la misma eficacia que los acuerdos que se alcanzan en el período de consulta. También pueden calificarse como obligatoria con carácter previo a la vía contenciosa, o se le dota de eficacia general. Y existe la posibilidad

---

<sup>608</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 40.

<sup>609</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 104 y 105.

<sup>610</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 102 y 103.

de que la parte social se reserve la posibilidad de pasar los acuerdos por asamblea de los trabajadores o también existen cláusulas que pueden indicar que la actuación de la comisión deberá ser previa a la vía jurisdiccional; aunque lógicamente esta posibilidad no impide el libre ejercicio por las partes de ejercer las acciones previstas en nuestra legislación laboral<sup>611</sup>.

En cuanto a la eficacia jurídica de las actuaciones, podemos decir que las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán una eficacia jurídica normativa, que vinculará a los tribunales igual que el convenio colectivo estatutario que se interpreta. En segundo lugar, es necesario indicar que las resoluciones de la comisión paritaria en los casos de inaplicación de condiciones convencionales del art. 82.3 del ET, tendrán el valor de convenio colectivo estatutario, y, por tanto, la misma eficacia jurídica normativa y general que el convenio que inaplican, con las mismas posibilidades de impugnación judicial que en el caso anterior. En tercer lugar, hay que señalar que, en los supuestos de preparación de futuras negociaciones, las propuestas de las comisiones paritarias no poseerán eficacia jurídica alguna, hasta que no sean incorporadas al articulado del futuro convenio colectivo por parte de la comisión paritaria del convenio. En cuarto lugar, hay que señalar que los estudios e informes que pudiera realizar la comisión paritaria tampoco gozarán de eficacia jurídica alguna, no siendo vinculantes ni para las partes negociadoras ni para los tribunales como se establece en la SAN de 4 de mayo de 2004 (JUR 2004/210165) . Y, por último, especificar, que, en los casos de atribución a la comisión paritaria de funciones de negociación de la concreción de materias acordadas en el convenio, las resoluciones de las comisiones paritarias se equiparán al convenio colectivo al que se incorporan, pudiendo ser impugnadas judicialmente igual que el convenio y por las mismas causas de ilegalidad y lesividad<sup>612</sup>.

Las resoluciones de las Comisiones Paritarias no tienen ni la eficacia ni el mismo procedimiento de trámite de un convenio colectivo, ya que además de que no se le aplican las normas que para la negociación colectiva estatutaria prevé el ET, está claro que un acto de interpretación o aplicación no es una norma. La interpretación o aplicación de la comisión es un trámite previo que no evita el proceso; para resolver la discrepancia, puede ser impugnado y no vincula al órgano judicial, ya que no se considera cosa juzgada, no hay previsión de la aplicación de la suspensión o interrupción de plazos de caducidad o prescripción, no tiene estabilidad y no lleva aparejada ejecución. Solamente es considerada como vía previa obligatoria y, por tanto, solamente es un trámite más que se añade a los indicados en el artículo 156 LRJS y, además; tiene una eficacia muy cuestionable, ya que no vincula a los tribunales, aunque si pueden tenerla en cuenta y, además, no puede vincularse a la casación, por carecer de motivos para el recurso<sup>613</sup>.

La funcionalidad más importante de las comisiones paritarias es la administración del convenio colectivo mientras dura su vigencia y la interpretación y aplicación del contenido normativo del mismo. El período de vigencia comprende además de la duración

---

<sup>611</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 83 a 85.

<sup>612</sup> Véase SALAS FRANCO, T (2015) ob., cit., ed. Wolters Kluwer, ob., cit., pág. 4 y 5.

<sup>613</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 41.



pactada, la prórroga forzosa si no existe denuncia y la prórroga de vigencia por ultraactividad<sup>614</sup>.

También se otorga a las comisiones la posibilidad de participar en controversias futuras, dándole un claro carácter preventivo. Si se analiza la mayoría de los textos de los convenios colectivos, podemos observar la voluntad de las partes intervinientes en la negociación colectiva, de investir a las comisiones paritarias de grandes facultades para conciliar, para que actúen de forma autónoma, para resolver conflictos internos o de forma preventiva; y de esta forma evitar la vía administrativa o judicial para solucionar discrepancias actuales o futuras; para lo que se puede unir la referencia en las cláusulas convencionales de remisión o adhesión a los medios de solución autónoma de conflictos externos<sup>615</sup>.

El artículo 82.3 ET indica que en el caso de desacuerdo entre las partes mientras dura el período de consultas, cualquiera de ellas puede someter el conflicto a la comisión, sin exigir una composición cualificada. No obstante, algunos autores entienden que si se estudia detenidamente la doctrina del TC y el artículo 86.1 ET, se puede considerar que también en los procedimientos de descuelgue se le puede exigir a la comisión paritaria una composición cualificada, la misma que se le exige para realizar funciones normativas; por lo que si no la tiene puede negársele su participación en el descuelgue; aunque las partes sí podrán hacer uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>616</sup>.

Las decisiones de las comisiones paritarias según las STC 11 de noviembre de 1982 y 28 de marzo de 1985, así como la STS de 30 de mayo de 2007, deben ser impugnadas por los órganos de la jurisdicción social para velar por el derecho a la tutela judicial efectiva<sup>617</sup>.

Con la finalidad de elaborar una herramienta útil para las partes que negocian, se proponen modelos de cláusulas que deben introducirse en los convenios colectivos sectoriales nacionales con los ajustes necesarios que pueden tener utilidad en ámbitos de carácter inferior<sup>618</sup>.

Depende de la autonomía colectiva el que la comisión paritaria fomente el diálogo y la solución de conflictos; y aunque el marco natural es el convenio colectivo, se puede potenciar la participación de la comisión paritaria desde los acuerdos autonómicos. La espera de los treinta días de trámite posibilita el inicio de la conciliación, mediación o arbitraje. La profesora Granados propone cambios como son la ausencia de regulación en el convenio colectivo, para lo que la comisión podrá actuar de forma supletoria en el Acuerdo o Reglamento. Por otro lado, sería conveniente que los órganos de nuestra Comunidad Autónoma tuvieran una función de apoyo en la negociación. Se intenta potenciar a la comisión paritaria, aunque en algunos casos el esfuerzo no resulta

---

<sup>614</sup> Véase: SALAS FRANCO, T (2015) ob., cit., ed Wolters Kluwer, pág. 5.

<sup>615</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ (2016) ob., cit., pág. 93.

<sup>616</sup> Véase: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 104 y 105

<sup>617</sup> Véase de nuevo: MONTOYA MELGAR, A (2016) ob., cit., pág. 106

<sup>618</sup> Véase: <https://servicioestudiosugt.com/estudio-practico-sobre-las-comisiones-paritarias/>

satisfactorio. Para la consolidación en España del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos sería importante llevar a cabo modificaciones al sistema, como sería el nacimiento de una normativa de carácter general y que los agentes sociales apuesten por el diálogo. Los cambios pueden hacer que las comisiones paritarias gocen de mayor celeridad, eficacia y menos formalismos<sup>619</sup>.

El artículo 91.5 ET se refiere a la voluntariedad de someter las discrepancias individuales a las Comisiones Paritarias y a los procedimientos extrajudiciales. El legislador regula los medios extrajudiciales, así como lo hacen los convenios colectivos. Los medios extrajudiciales autonómicos necesitan la intervención de la Comisión Paritaria cuando la discrepancia es de interpretación y aplicación del convenio colectivo y el convenio lo considera obligatorio. Los convenios normalmente establecen el carácter preceptivo de la intervención de la CP en los conflictos individuales cuando existe voluntad en las partes. La Comisión Paritaria puede ser considerada como requisito preprocesal bajo los efectos del artículo 63 y siguientes de la LRJS, aunque no es normal que los convenios colectivos consideren este tipo de mediación<sup>620</sup>.

Las Comisiones Paritarias ostentan funciones de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, debiendo establecer su composición en concordancia con el contenido mínimo establecido en el ET; por lo que la administración del convenio colectivo es su objetivo fundamental, pero también tendrá otras funciones que establece el convenio colectivo; entre las que establece la mediación, funcionando como tercero imparcial con el cometido de resolver la discrepancia<sup>621</sup>.

El ASAC VI en su artículo 11 se refiere a la intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo. En su párrafo 1 indica que “En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite”. Agotándose el trámite cuando transcurra el plazo establecido en el convenio o en 10 días hábiles desde la presentación de la solicitud. También se refiere el párrafo 3 a la intervención de la comisión paritaria en el período de consulta<sup>622</sup>.

La intervención previa de la comisión no es para nada criticable, lo que es compatible con el poder de autonomía colectiva establecido en el artículo 37 de la CE y con la eficiencia de la solución a la disputa. La comisión paritaria tiene una posición preponderante en el conocimiento del problema, porque los componentes de la comisión deben representar a las partes negociadoras según se establece en el artículo 85.3.e ET; ya que son los más preparados para conocer cuáles son los aspectos ambiguos o incompletos y como resolver las discrepancias. El artículo 14 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) se refiere a los términos de actuación de la comisión paritaria, ya que se regulará en el

---

<sup>619</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2001), ob., cit., pág. 116 a 123.

<sup>620</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 230 y 237.

<sup>621</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 161.

<sup>622</sup> Véase: artículo 11 del ASAC VI.

convenio colectivo, lo cual es compatible con el principio de prohibición de concurrencia estipulado en el artículo 84 del ET. De la regulación del SERCLA no se puede esperar más eficacia, ya que solamente se le otorga a la comisión paritaria competencia para interpretar y aplicar el convenio, no indicando ningún aspecto más <sup>623</sup>.

## **2.3.- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales**

### 2.3.1.- Cuestión terminológica

La forma más común de denominar a estos medios de solución de conflictos es “extrajudiciales”, pero tiene la peculiaridad de considerar como factor definitorio una circunstancia negativa, ya que se basa en lo que no son, estableciendo la preponderancia en los medios judiciales. No obstante, esta denominación es parcial, ya que los conflictos jurídicos son los únicos que se pueden solucionar por estos procedimientos y por vía judicial. También se ha utilizado la denominación de medios “autónomos” de solución de conflictos, que se basa principalmente en la autonomía de la voluntad de las partes. Pero también es una denominación que tiene aristas, ya que un medio autónomo técnicamente, es aquel en el que las partes del conflicto resuelven por sus propios medios; siendo un medio heterónomo, aquel en el que un tercero dicta la resolución; por lo que se puede considerar medio autónomo a la conciliación y a la mediación y sin embargo, el arbitraje es un medio heterónomo, ya que aunque las partes suelen prestar su consentimiento para someterse a arbitraje, también existe el arbitraje obligatorio. También se considera la expresión “medios privados” de solución de conflictos; pero tampoco es la más adecuada, ya que existen procedimientos donde interviene la Administración Pública. Como ninguna de las tres expresiones es satisfactoria en su totalidad, se opta por utilizar la denominación de medios extrajudiciales de solución de conflictos, por ser la más utilizada tradicionalmente, aunque se acepta que eclipsa la esencia de estos medios y es parcial en cuanto a su objetivo<sup>624</sup>.

En el momento actual también se les denomina Medios Alternativos de Resolución de Conflictos, ADR como se denominan en inglés o MASC como se nombran en el ámbito de la lengua hispana. Es un término que sirve para nombrar a aquellos medios que no usando la vía judicial pueden resolver las discrepancias, evitando coste económico y emocional innecesarios<sup>625</sup>. Pero a pesar de sus beneficios pudiendo utilizarse de forma alternativa a la vía judicial, todavía no han llegado a implantarse de forma adecuada.

---

<sup>623</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2002) “Balance y perspectivas del SERCLA: Las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema”, *Temas Laborales*, N.º 65, pág. 116 a 123.

<sup>624</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) *ob., cit.*, pág. 1 a 2.

<sup>625</sup> Véase: <https://lopez-iborabogados.com>

### 2.3.2.- Tipología

Por su naturaleza, se distinguen los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de los medios judiciales. Podemos considerar como medios extrajudiciales de solución de conflictos, aquellos que se desarrollan fuera de la vía judicial, tanto a los que se realizan en sede administrativa, como a los procedimientos autónomos<sup>626</sup>.

Entre los procedimientos jurídicos, el más utilizado es el judicial; pero no se excluyen otras vías denominadas extrajudiciales, autónomas o privadas; las cuales, además de contener las fórmulas de la negociación colectiva como son la mediación, conciliación y arbitraje, tienen un formalismo menor que la vía judicial, y, por tanto, tienen más flexibilidad y se adaptan mejor a la búsqueda de la paz social<sup>627</sup>.

Por su fuente de constitución, los procedimientos extrajudiciales que desarrolla la Administración Pública tienen origen legal y los procedimientos autónomos o aquellos que desarrollan los agentes sociales tienen origen convencional<sup>628</sup>.

Existen dos tipos de regulaciones de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; la regulación legal y la convencional. La regulación legal de los medios extrajudiciales está formada por el régimen preprocesal de la conciliación, que también afecta a la mediación y por las normas sobre el arbitraje establecido en el artículo 85 y 91 de la LRJS y por la Disposición Adicional 13ª del ET y normas residuales del RDL 17/1977; así como por regulaciones específicas como el arbitraje electoral, las Comisiones Paritarias o la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el caso de descuelgue regulado en el artículo 82.3 ET. Por otro lado, la regulación normativa está muy fragmentada, y fundamentalmente, se refiere a la mediación y al arbitraje en conflictos colectivos, referentes a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos y de los conflictos producidos en períodos de consultas<sup>629</sup>.

Por la utilización, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos pueden ser voluntarios u obligatorios. La voluntariedad es la regla general en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en nuestro ordenamiento jurídico; pero hay que señalar que, en el caso de la mediación, por ejemplo, aunque es voluntaria, si una de las partes solicita la iniciación del procedimiento, la otra queda obligada a someterse al

---

<sup>626</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2003) “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales”, que forma parte del “Informe sobre los medios de solución extrajudicial de conflictos en el sistema español de relaciones laborales”, pág. 184 a 188.

<sup>627</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) “Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales en caso de huelga”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, pág. 187.

<sup>628</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2002) ob., cit., pág. 184 a 188.

<sup>629</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) “Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica”, Revista Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 39 y 40.

mismo, pero este es un tema más teórico que práctico, ya que, si la otra parte no acude al procedimiento, no podrá desarrollarse dicha mediación<sup>630</sup>.

Y según la dirección o intervención en el procedimiento, los medios extrajudiciales pueden ser heterónomos, si los dirige un tercero ajeno a las partes de la controversia o autónomos, si son creados por los agentes sociales para resolver las discrepancias con técnicas de negociación asistida como son la mediación o la conciliación o de adjudicación por tercero como es el arbitraje<sup>631</sup>. La conciliación, la mediación y el arbitraje son medios extrajudiciales de resolución de conflictos heterónomos en los que participa un tercero y pueden desarrollarse mediante entidades públicas o privadas<sup>632</sup>.

### 2.3.3.- La desjudicialización de las relaciones laborales como mecanismo de modernización y agilización del sistema judicial

Aunque el acceso a la justicia se ha relacionado tradicionalmente con el correcto funcionamiento del sistema judicial; debe representar cualquier medio, mecanismo o sistema por el que las personas reclamen justicia, jurídica o socialmente entendido. La Administración de Justicia en los últimos quince años ha estado sometida a importantes reformas de tipo procesal, especialmente destinadas en su gran mayoría a modernizar y agilizar la justicia, ya que parece imposibilitada de cumplir su misión. La justicia en nuestro país no es ágil, ni moderna y no satisface todas las necesidades de las personas. El concepto de acceso a la justicia, si lo entendemos como la posibilidad de resolver las disputas de manera eficaz, eficiente y justa, se ha ido ampliando de manera progresiva. No solamente se considera como apropiado el acceso a los tribunales, sino que se puede lograr resolver la disputa a través de otros medios cuasi formales como el arbitraje e informales como la mediación; todos ellos capaces de dar satisfacción a las partes conforme a derecho. Desde el punto de vista de los derechos humanos, el acceso a la justicia es algo más que poder acceder a los órganos judiciales, la finalidad principal es que haya leyes justas y que se puedan resolver las discrepancias a través de procedimientos eficaces, pudiéndose coordinar sistemas de justicia formales e informales<sup>633</sup>.

Desde 2011 los dirigentes políticos españoles han mostrado su intención de reformar el sistema judicial para que mejore y se modernice con el objetivo de prestar un mejor servicio a los ciudadanos. En mayo de 2011 el Gobierno de España, junto al partido popular y socialista firmó el Pacto de Estado para la reforma de la Justicia, ya que según afirmaban los firmantes, el aumento de la litigiosidad fruto de una sociedad más compleja,

---

<sup>630</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2003) ob., cit., pág. 184 a 188.

<sup>631</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 5.

<sup>632</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) *La resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos*, Ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, pág. 21.

<sup>633</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R (2015) ob., cit., pág. 1 y 2.

producía lentitud en la justicia y por tanto la hacía menos eficaz, lo cual dificultaba el derecho a la tutela judicial efectiva que tienen todos los ciudadanos<sup>634</sup>.

El sistema de control judicial del despido colectivo introducido por la Ley 3/2012 en la LRJS es opuesto a la finalidad de desjudicializar las relaciones laborales, que ha sido el principal objeto potenciador de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. La desaparición de la fiscalización previa a la adopción de medidas, instalándose exclusivamente el control judicial posterior a través de la modalidad de despido colectivo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o derivadas de fuerza mayor, dio lugar a un incremento de la actividad judicial que desembocó en una saturación de los juzgados que se pretendía combatir. En los últimos tiempos, el legislador ha optado por potenciar los medios extrajudiciales de solución de conflictos, a diferencia del desinterés mostrado históricamente por los mismos. La tendencia a la potenciación de dichos medios para fomentar su uso se observa en la Ley 35/2010, RDL 7/2011 y la LRJS. El impulso a los medios de solución extrajudicial de conflictos responde principalmente a la búsqueda de soluciones fuera de las vías utilizadas tradicionalmente. La potenciación de dichos medios se establece dentro del proceso de flexibilización de las relaciones laborales, que necesita una ágil y rápida solución a las controversias<sup>635</sup>.

#### 2.3.4.- Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos y la indemnidad del derecho a la tutela judicial efectiva

La resolución extrajudicial de conflictos está en el corazón del derecho del trabajo. Las sociedades, además de contar con los tribunales, cuentan con los medios extrajudiciales, los cuales han cogido fuerza, teniendo su propio espacio en el sistema laboral español<sup>636</sup>.

El derecho a la tutela judicial efectiva no impide que los sujetos afectados por el conflicto ya sean individuales o colectivos, puedan optar de forma voluntaria por un procedimiento de solución de conflictos diferente al judicial. No se lesionará este derecho si el procedimiento extrajudicial cuenta con la voluntariedad de las partes en discordia. Los procedimientos extrajudiciales vigentes a nivel estatal o autonómico son la conciliación, la mediación y el arbitraje. Aunque la conciliación y la mediación sean obligatorias en determinados supuestos, no se produce una lesión del derecho a la tutela judicial efectiva, ya que la controversia se resuelve con la voluntariedad de las partes, pudiendo acceder las mismas a la vía judicial si no hay acuerdo. Sin embargo, el caso del arbitraje es más complicado, ya que el laudo es vinculante para las partes; por lo que es obligatorio que las partes realicen el compromiso arbitral, ya sea antes o después de que se exteriorice o se origine el conflicto. En el propio compromiso arbitral se indicarán las cuestiones que se someten a arbitraje. En el caso de los conflictos individuales, el sujeto puede decidir

---

<sup>634</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2012) ob., cit., pág. 1.

<sup>635</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 9, 10 y 11.

<sup>636</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER (2003) ob., cit., pág. 24.

no ejercer el derecho a la tutela judicial efectiva y optar por un procedimiento extrajudicial, sin que por eso se lesione el derecho a la tutela judicial efectivo. Pero cuando el conflicto es colectivo, puede dudarse que se haya garantizado el derecho a la tutela judicial efectiva a la persona trabajadora si sus representantes han optado por un procedimiento extrajudicial. Además, al tratarse de un derecho fundamental es necesario analizarlo de manera más exhaustiva<sup>637</sup>.

La Constitución, en su artículo 24, indica que todas las personas tienen derecho a la tutela de los tribunales de justicia para proteger sus derechos y evitar caer en la indefensión<sup>638</sup>. La Ley Orgánica del Poder Judicial, en su artículo 7.3 indica que los juzgados protegerán los derechos colectivos e individuales evitando la indefensión<sup>639</sup>.

En virtud del artículo 24 de la CE y del artículo 7.3 de la LOPJ los sujetos colectivos son titulares del derecho a la tutela judicial efectiva; pero se considera jurídicamente viable que los sujetos desistan de acudir a vía judicial y opten por un procedimiento extrajudicial de conflictos. En el derecho laboral existe la peculiaridad de que sobre un mismo asunto puedan iniciarse acciones judiciales individuales y colectivas. Los trabajadores a nivel individual son titulares del derecho a la tutela judicial efectiva y los sujetos colectivos pueden optar por un procedimiento extrajudicial sin que se impida acudir a la vía judicial a los sujetos individuales, ya que el derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho subjetivo de carácter personal, intransmisible e indisponible y su ejercicio corresponde a cada titular<sup>640</sup>.

La compatibilidad entre los medios extrajudiciales de solución de conflictos y el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible cuando las partes deciden voluntariamente acogerse a dichos procedimientos. El Tribunal Constitucional, en Sentencia 19/1981, ha establecido que el derecho a la tutela judicial efectiva recogido en el artículo 24 de la CE comprende el derecho de acceso a la jurisdicción. El derecho a la tutela judicial efectiva no es un derecho absoluto e ilimitado, sino que es un derecho de prestación que solamente puede ejercerse por los cauces que el legislador establece; por lo que el derecho a la tutela judicial efectiva es perfectamente compatible con los procedimientos extrajudiciales, e incluso es muy posible acudir a los procedimientos extrajudiciales como trámite previo a la vía judicial, siempre que no se trate de derechos indisponibles<sup>641</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflicto pueden surgir de la propia ley o de la negociación colectiva. Cuando el medio extrajudicial de conflicto es creado y regulado en la ley, el legislador establece la coordinación con el sistema judicial; pero cuando el medio extrajudicial de conflicto es creado por un convenio colectivo, pueden aparecer problemas con el sistema judicial, porque la ley tiene supremacía sobre el convenio

---

<sup>637</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI, (2012) ob., cit., pág. 11.

<sup>638</sup> Véase: artículo 24 de la CE.

<sup>639</sup> Véase: artículo 7.3 LOPJ.

<sup>640</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) ob., cit., pág. 13 a 14.

<sup>641</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 189 a 193.

colectivo y, por tanto, este último tiene que ser respetuoso con la misma y no colisionar con ella. El ordenamiento jurídico español tiene dos normas que tienen como objetivo el reconocimiento de los medios extrajudiciales de carácter convencional. Una de estas normas es el artículo 85.3.e) ET, que permite a las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, conocer de todas las cuestiones que le sean atribuidas y además les permite determinar los procedimientos que puedan resolver los conflictos en el seno de dicha comisión. El órgano encargado de resolver el conflicto será la propia comisión del convenio o un tercero: conciliador, mediador o árbitro designado para resolver la controversia sobre interpretación y aplicación del propio convenio. La intervención de la comisión se conecta con la vía judicial mediante el artículo 91 del ET, que permite a los tribunales revisar la interpretación que directamente haga la comisión paritaria por parte de los tribunales. El artículo 91 ET tiene un ámbito más general, ya que permite instaurar por medio de acuerdos interprofesionales, medios extrajudiciales de resolución de conflictos que pueden participar en una gran parte del sistema productivo, tanto a nivel nacional, como en las distintas CCAA<sup>642</sup>.

El artículo 91 del ET, el artículo 156 de la LRJS y el artículo 24 del RDLRT 17/1977 relativo al procedimiento administrativo de conflicto colectivo se refieren a la posibilidad de resolver las discrepancias colectivas a través de los procedimientos autónomos. El Estatuto de los Trabajadores establece que, si los sujetos pactan el acuerdo de conciliación/mediación o el compromiso arbitral y tienen los requisitos de legitimidad necesarios para firmar un convenio colectivo estatutario, el acuerdo de mediación / conciliación o el laudo tendrán eficacia general o erga omnes y estarán vinculados por el mismo los trabajadores y empresarios que pertenezcan al ámbito geográfico, funcional y personal. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que la interpretación y/o aplicación normativa con carácter vinculante está reservada por la Constitución exclusivamente a los órganos judiciales en virtud del artículo 117.3 CE. Los sujetos colectivos tienen reconocida capacidad para darse normas que regulen sus relaciones en virtud del derecho a la negociación colectiva, pero no pueden interpretar las normas con carácter vinculante. Los sujetos negociadores de un convenio pueden tener la facultad de interpretarlo, siempre que no se le reconozca eficacia general y carácter vinculante, ya que se entraría en los límites del derecho a la tutela judicial efectiva<sup>643</sup>.

En nuestro sistema de relaciones laborales existe una gran judicialización de los conflictos jurídicos. Tanto la regulación convencional como la jurisprudencia otorgan un papel excesivamente amplio a la tutela judicial, lo cual provoca una inactividad reguladora en los medios extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>644</sup>.

Nuestra sociedad, acostumbrada a judicializar las controversias, necesita medios alternativos de resolución de conflictos. Los jueces, muchas veces son concededores de que la solución que dan en el fallo de una sentencia no resuelve el problema de manera duradera, por eso, el legislador ha querido conectar los medios extrajudiciales de solución

---

<sup>642</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 28 a 30.

<sup>643</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, M (2012) ob., cit., pág. 12.

<sup>644</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 27.



de conflictos con los tribunales, haciendo posible la tutela judicial efectiva de los derechos de los ciudadanos de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución Española<sup>645</sup>.

La coexistencia de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos con la tutela judicial suele aparecer de dos formas diferenciales; hay un primer modelo en el que las soluciones no jurisdiccionales tienen con respecto al sistema judicial una dependencia funcional. En esta fórmula no aparecen de manera intercambiable, sino que son medios auxiliares que están destinados a aligerar la sobrecarga de los tribunales. Y, en segundo lugar, la relación entre los medios no jurisdiccionales y judiciales tienen una autonomía funcional, no de dependencia. Los medios judiciales y no judiciales conviven, teniendo las partes la posibilidad de utilizar una u otra vía y en ningún caso la conciliación y la mediación son paso obligado para acudir a la vía judicial. En el primer modelo de dependencia, los medios extrajudiciales tienen con respecto al sistema judicial una posición de rivalidad o alternancia y políticamente el Estado puede o no favorecer su uso. En el modelo de autonomía funcional, los medios extrajudiciales no rivalizan, sino que se busca la cooperación y la complementación entre los medios judiciales y los no jurisdiccionales<sup>646</sup>.

### 2.3.5.- Formas de solución extrajudicial

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos no se abordaban en el sistema laboral preconstitucional; lo que ha dado como resultado una falta de confianza hacia el tercero, una inarticulación del proceso negociado, y una concepción inadecuada de la conexión de los medios de resolución de conflictos con otros derechos colectivos, así como una gran incapacidad por parte del legislador para crear instituciones que hagan posible la aplicación y desarrollo en la práctica de estos medios. Sin embargo, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, si fueran adecuadamente regulados y desarrollados, podrían ser un elemento eficaz en un sistema moderno de relaciones laborales, ya que pueden promocionar la negociación colectiva y reducir el índice de conflictividad. En relación con los conflictos jurídicos, el mayor problema de nuestro ordenamiento es el déficit de medidas alternativas a la vía jurisdiccional. La Constitución tiene mucho que ver con la situación actual de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; ya que la misma, más que ordenar que se regulen los medios extrajudiciales, estableció en el artículo 37.2 las consecuencias de la adopción de medidas de presión al referirse a los servicios esenciales. Pero la omisión de los medios extrajudiciales no debe tomarse como una contradicción con el derecho de huelga, de negociación colectiva o tutela efectiva<sup>647</sup>.

---

<sup>645</sup> Véase: ALASTRUEY GRACIA, R, MUÑOZ SABATÉ, I y CARRETERO, J (2012) ob., cit., pág. 2 y 4.

<sup>646</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F (2006) ob., cit., pág. 191, 192 y 193.

<sup>647</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) ob., cit., pág. 3.

Nuestro sistema de solución de conflictos laborales ha ido evolucionando paulatinamente, especialmente en función de los acontecimientos políticos. Desde los años noventa se ha desarrollado bastante el sistema extrajudicial en función de los acuerdos interprofesionales e interconfederales, incrementándose su uso ya que, aunque no es obligatorio establecer cláusulas de este tipo en los acuerdos colectivos, si se opta por establecerlas, es de obligado cumplimiento acudir a los procedimientos extrajudiciales incluso para los que no han firmado los acuerdo.

El ordenamiento laboral siempre ha intentado conseguir que los conflictos laborales sean resueltos por procedimientos que eviten lo más posible el acceso último a la vía judicial. Especialmente desde el año 1994, se han impulsado los medios extrajudiciales de solución de conflictos como alternativa a los tribunales de lo social. El Alto Tribunal ha indicado, que los medios autónomos de solución de conflictos son beneficiosos para las partes, por resolverse de esta forma más rápida y adecuada a sus intereses las controversias; así como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que va a ayudar a despejar un poco de trabajo a los juzgados<sup>648</sup>.

Los medios extrajudiciales se utilizan con la intención de solucionar los conflictos. La intervención se realiza a través de un tercero, que, aunque no tiene autoridad ni poder político, trata el conflicto a través de la autonomía, respondiendo de esta forma a la crisis de los modelos clásicos de regulación. Se trata de dar una solución satisfactoria para las partes, no solamente desde el punto de vista jurídico, sino también personal, especialmente adecuada cuando tienen una relación permanente. La utilización de estos medios no implica la desaparición de la vía judicial, siendo una alternativa a la misma<sup>649</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos tienen en común principalmente, que un tercero, que no es un juez, interviene con la intención de que se resuelva el conflicto. Ese tercero puede ser un conciliador, un mediador o un árbitro. Estos medios se mueven en un campo normativo muy problemático; ya que, por un lado, existe el derecho a la negociación colectiva, recogido en el artículo 37.1 CE; y por otro, el derecho a la tutela judicial efectiva, recogida en el artículo 24 CE; también el derecho a la huelga, recogido en el artículo 28.2 CE; y por último el derecho de los trabajadores y empresarios a utilizar medidas de conflicto colectivo, reguladas en el artículo 37.2 CE<sup>650</sup>.

Debido a los problemas que surgen y lo difícil que es arreglar los conflictos directamente, ya que los humanos a veces tenemos reticencias para transmitir nuestras posturas para arreglar un problema o incluso manifestamos dificultades para reunirnos; hay que poner en valor un grupo de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos mediante los cuales, las partes voluntariamente aceptan que participen terceros en el proceso para activar el diálogo. Dependiendo de la modalidad de procedimiento, el tercero puede hacer

---

<sup>648</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español a medio camino entre el desiderátum y el ostracismo social”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, N.º. 10, pág. 110 y 111 y FERNÁNDEZ COSTALES MUÑOZ, J (2015) ob., cit., pág. 8.

<sup>649</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M, (1994) *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, ed. Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, Madrid, pág. 11 a 13.

<sup>650</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 20 y 21.

propuestas para resolver conflictos entre las partes o puede tener una intervención dirimente o no dirimente<sup>651</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos han evolucionado, ya que en un primer momento nacen para evitar las huelgas, posteriormente empezaron a utilizar para evitar tener que acudir a los juzgados laborales; para evitar el colapso de los juzgados y para conseguir una respuesta autónoma de las partes<sup>652</sup>.

La entrada en vigor del RDL 7/2011 de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, supuso un importante avance en el desarrollo y aplicación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. El RDL impulsaba y fomentaba claramente estos medios extrajudiciales, pero solamente los refería a la negociación colectiva; concretamente se le daba un papel más importante a la comisión paritaria en la resolución de discrepancias resultantes de los convenios colectivo. La reforma de 2012 mantuvo lo establecido por el RDL 7/2011 en relación con la inclusión de las controversias que perduran pasado el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio sin que se llegue a acuerdo; estableciendo la norma que los acuerdos interprofesionales autonómicos o estatales habrían de establecer procedimientos de solución de conflictos de aplicación general. Por otro lado, la LRJS también supuso un gran impulso a los medios extrajudiciales de solución de conflictos; ya que potenciaban la conciliación extrajudicial, la mediación y el arbitraje con el fin de agilizar el procedimiento. El legislador manifiesta su intención de promocionar los medios extrajudiciales de solución de conflictos con el fin de agilizar la aplicación de las medidas colectivas en la empresa, resolver las controversias resultantes de los convenios o del procedimiento negociador y de desjudicializar los conflictos. Esta variación normativa tiene una razón funcional, ya que estos medios son una vía rápida y económica de resolver conflictos, más que hacerse por suplir una carencia tradicional en nuestro ordenamiento jurídico. Lo resultante de la acción normativa fue la potenciación cuantitativa y cualitativamente de los medios extrajudiciales de conflictos laborales, dando lugar a un gran reforzamiento sin precedentes<sup>653</sup>. En este aspecto, la reforma de 2021 también es continuista de la reforma de 2012, aunque quizás hemos perdido la oportunidad de haber potenciado más a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos.

Los medios extrajudiciales y los conflictos laborales están abundantemente regulados en nuestro ordenamiento en muchísimas cláusulas, pero no existe un régimen que tenga un carácter general, ni un régimen legal completo. Especialmente podemos mencionar el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, aunque de forma supletoria y asistemática<sup>654</sup>.

---

<sup>651</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 107 y108.

<sup>652</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 5.

<sup>653</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 6 a 8.

<sup>654</sup> Véase: PÉREZ CAMPOPS, AI (2016) ob., cit., pág. 137.

Está claro que es muy conveniente integrar los procedimientos autónomos de solución de conflictos en el ordenamiento jurídico español. El artículo 37.2 de la Constitución se refiere a la adopción de medidas de conflicto colectivo por empresarios y trabajadores. Y los artículos 6.3.d y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical se refiere a la posibilidad de participación de los sindicatos más representativos en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Por su parte, el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores establece las condiciones que permiten a las organizaciones sindicales y empresariales la utilización de los medios extrajudiciales mediante los diferentes acuerdos<sup>655</sup>.

Uno de los objetivos de la reforma de 2012 fue el reforzamiento de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, dándoles mayor protagonismo al arbitraje y la mediación en relación con los bloqueos en la negociación. Pero para conseguir un verdadero reforzamiento de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, es necesario no solamente una regulación legal adecuada, sino que es también muy importante que haya un cambio en las prácticas negociales y que se instaure un cambio de cultura en relación con el uso de estos procedimientos<sup>656</sup>.

La potenciación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos responde a un intento de flexibilizar las relaciones laborales, que reclaman una rápida resolución de los conflictos que se originen en la aplicación de las medidas legales y en la negociación colectiva. La finalidad es desarrollar y hacer más fuerte con su uso la vía extrajudicial, en detrimento de la vía judicial. Las últimas reformas legales, intentan promocionar los medios extrajudiciales en base a su rapidez y no en la convicción real de su importancia y valor, lo cual ha fomentado su uso; aunque el arbitraje obligatorio, no ha sido el caso, quizás porque la reforma de 2012 ha priorizado la resolución de conflictos en detrimento de la autonomía colectiva y por ello, no habrá dado el resultado esperado<sup>657</sup>.

Sin embargo, MIÑARRO YANINI, considera que la reforma introducida por el RDL 3/2012 de 10 de febrero y la Ley 3/2012 de 6 de Julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, han roto la tendencia del período 2010 – 2011; ya que se observa con esta reforma un acortamiento en los plazos de los procedimientos, así como un desorbitado poder de decisión en los empresarios; lo cual ha influido negativamente en dichos medios extrajudiciales. Esto da lugar a que, aunque no se observen cambios formales, dichos medios se devalúen en la práctica. Para buscar solución a los conflictos, se siguen usando estos medios extrajudiciales, pero se les extrae su carácter voluntario, anulando la acción de la autonomía de la voluntad de las partes a pesar de su importancia<sup>658</sup>. En el plano individual se ha dado mucha importancia al contrato de trabajo, así como a la libertad contractual, por lo que se le ha dado más poder de disposición a las partes, lo que ha desembocado en una mayor cantidad de soluciones autocompositivas de las controversias; y, además, se ha impulsado los medios privados de solución de conflictos, debido a una nueva consideración de la autonomía privada,

---

<sup>655</sup> Véase: FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, J (2015) ob., cit., pág. 7 y 8.

<sup>656</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J, (2012) ob., cit., pág. 4, 5 y 6

<sup>657</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 135.

<sup>658</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 8.

tanto a nivel individual como colectivo. Se han flexibilizado las relaciones de trabajo y se reclama una rápida solución de los conflictos que sucedan en la aplicación de las medidas legales o de la negociación colectiva<sup>659</sup>.

#### 2.3.6.- Eficacia Jurídica de los Procedimientos Extrajudiciales

Los diferentes Acuerdos Interprofesionales se remiten en ocasiones a los artículos 63 y siguientes de la LRJS cuando se refieren a la impugnación, eficacia y ejecutividad de laudos y acuerdos; aunque hay que reconocer que estas normas se adaptan mejor a los conflictos de carácter individual. Respecto a la eficacia de los acuerdos y los laudos, el artículo 91.2.1 del ET indica que el acuerdo al que se llega mediante mediación o laudo tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos si las partes tuviesen legitimación para acordar un convenio colectivo conforme a los artículos 87, 88 y 89 del ET. Esta disposición se refiere a los conflictos colectivos, siendo susceptible de aplicación a los acuerdos y laudos individuales, siendo equiparables a los acuerdos contractuales y a una conciliación prejudicial. La efectividad de los laudos y acuerdos de naturaleza individual se equiparán a la sentencia en vía judicial. Los AI se remiten a la LRJS (artículo 67 LRJS) en lo referente a la impugnación de acuerdos y laudos<sup>660</sup>.

En virtud del artículo 91.2.2 ET, los acuerdos y laudos serán susceptible de impugnación por los motivos y procedimientos previstos para los convenios.

#### 2.3.7.- Financiación de los medios extrajudiciales

En nuestro país, la financiación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos es competencia de la Administración; la cual subvenciona los órganos encargados de la tramitación de dichos procedimientos. Los procedimientos autónomos de solución de conflictos coexisten con los procedimientos de solución de conflictos realizados en sede administrativa y judicial; por lo que las partes podrán acceder gratuitamente a los procedimientos autónomos, al igual que se hace con los procedimientos en sede administrativa y por lo general, al procedimiento en vía judicial<sup>661</sup>.

### 3.- MARCO EUROPEO

---

<sup>659</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 115.

<sup>660</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 244 a 248.

<sup>661</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2002) ob., cit., pág. 188 a 190.

### 3.1.- La Europeización del Derecho del Trabajo

El ordenamiento jurídico comunitario, también en los aspectos laborales, se ha incorporado a nuestra legislación debido a nuestra incorporación a la Unión Europea. Los valores del Derecho comunitario han influido por lo tanto en nuestro derecho nacional<sup>662</sup>.

Partiendo de la consideración del ordenamiento jurídico comunitario como un derecho autónomo, de aplicabilidad directa y con primacía sobre el derecho nacional de sus Estados Miembros; la Comunidad Europea se fijó como finalidad mantener y desarrollar un espacio de libertad, seguridad y justicia, donde se garantizará la libre circulación de personas, mercancías y capitales; y para ello se estableció una necesaria cooperación judicial<sup>663</sup>.

En la mayoría de los países de Europa, los Estados incluyen dentro de su ordenamiento jurídico los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. Se diferencian dos modelos según la vinculación de estos medios respecto del sistema judicial; uno es el modelo de dependencia y el otro es el de autonomía funcional<sup>664</sup>. EL modelo de dependencia establece una subordinación al sistema judicial para aligerar los tribunales, estableciéndose la conciliación como método exclusivo o por lo menos preferente. En el modelo de autonomía, las partes pueden elegir entre la vía judicial y la extrajudicial<sup>665</sup>.

En el Tratado de Maastricht de 1992, la Unión Europea asumió como objetivo la protección del empleo, las mejoras de las condiciones de trabajo, el fomento del diálogo social, así como la protección de la igualdad entre hombres y mujeres. El Protocolo Social anexo al Tratado, tuvo un contenido que fue asumido por el Tratado de Ámsterdam de 1997, el cual amplió el ámbito de competencias comunitarias en el orden y protección sociales. El Tratado de Lisboa tenía como objetivo dotar a la Unión Europea de valores democráticos, derechos fundamentales y de mayores espacios de libertad y solidaridad, garantizando las libertades civiles, políticas, económicas, sociales y los principios propugnados en la Constitución<sup>666</sup>. En el artículo 81 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea se estableció que la UE desarrollaría la cooperación judicial en los asuntos civiles que repercutieran en aspectos transfronterizos. El Parlamento Europeo y el Consejo adoptarían, de acuerdo con el procedimiento legislativo ordinario, medidas que garantizaran el desarrollo de medios alternativos de resolución de conflictos cuando lo considerara necesario<sup>667</sup>.

---

<sup>662</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2010) “Veinticinco años de derecho del trabajo”, Relaciones Laborales, N.º 23/24, secciones monográficas, pág. 343, tomo 2, ed. La Ley, pág. 2.

<sup>663</sup> Véase: PINTOS SANTIAGO, J (2014) “El proceso de formación normativa del actual sistema de mediación”, Diario la Ley, N.º 8322, Sección Doctrina, La Ley, pág. 2.

<sup>664</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2014) “Administración públicas y procedimientos de solución de conflictos laborales”, Temas Laborales 125, pág. 381 a 383.

<sup>665</sup> Véase de nuevo: SÁEZ LARA, C (2014) *ibidem*, pág. 381 a 383.

<sup>666</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2010) *ob.*, *cit.*, pág. 4 y 5.

<sup>667</sup> Véase: PINTOS SANTIAGO, J (2014) *ob.*, *cit.*, pág. 2.

A nivel internacional o supranacional se ha impulsado el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflicto, especialmente los que emanan de la negociación colectiva. Podemos apreciar la Recomendación de la OIT de 1951 sobre conciliación y arbitraje voluntario. También podemos destacar la Carta Comunitaria de derechos sociales fundamentales de 1989, la cual indica lo importante que resulta favorecer la creación y uso de la conciliación, mediación y arbitraje siempre que se realicen de conformidad con las prácticas nacionales<sup>668</sup>. La Recomendación número 92 de la OIT sobre Conciliación y Arbitraje de 1951 establece las bases de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos indicando los objetivos, características del procedimiento y formalización como eficacia de los acuerdos o laudos arbitrales<sup>669</sup>.

### **3.2.- Negociación colectiva en Europa**

Desde los inicios de la negociación colectiva en Europa, con el objetivo de fijar las condiciones de trabajo, se firmaban acuerdos a niveles superiores a las empresas, especialmente acuerdos locales y luego se fueron ampliando hasta niveles más altos. Durante los años ochenta ha cambiado el modelo de negociación colectiva en Europa, fortaleciéndose la negociación de empresa y produciéndose una descentralización en las relaciones industriales. Podemos afirmar que los convenios colectivos de empresa tienen desventajas si los comparamos con los de niveles superiores en relación con los sindicatos, ya que puede reducir su poder de negociación por mantener equilibrio entre el interés general y los intereses particulares. En relación con los empresarios, tienen que afrontar si se trata de empresas pequeñas importantes costes en medios y tiempo al desarrollar la negociación por ellas mismas. El Gobierno encuentra dificultades en la negociación de empresa para poner en práctica una política de concertación, que se llevará a cabo mediante la firma de acuerdos a niveles superiores. Pero también suponen ventajas, ya que pueden permitir una mejor adaptación a las necesidades de cada empresa; permite que los empresarios pongan en marcha nuevas técnicas de dirección de personal; son un medio eficaz de mejorar la comunidad de intereses de los trabajadores, lo que da lugar a que haya menos conflictos cuando se deciden los temas sobre los que se va a negociar y se da a los empleados un control más satisfactorio sobre sus representantes en la negociación<sup>670</sup>.

La Carta Social Europea estableció que para hacer uso de la negociación colectiva los Estados potenciarían el uso de los procedimientos extrajudiciales. La Recomendación N.º 92 de 1951 indicó algunos principios generales dejando a las partes que eligieran los procedimientos que deseaban seguir, siendo la organización la que las asesoraría para encontrar la mejor forma de actuar. El Comité de Libertad Sindical ha establecido que las

---

<sup>668</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 135.

<sup>669</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017), ob., cit., pág. 370 y 371.

<sup>670</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2001) “El nuevo papel de la negociación colectiva de empresas en Europa”, Relaciones Laborales, pág. 1137, tomo 2, ed. La Ley, 2001, pág. 1 a 24.

partes deben participar en las diferentes etapas del procedimiento. Los órganos de control de la OIT no se han inclinado por un procedimiento en detrimento de otro, solamente las animan a conseguir un acuerdo voluntario para resolver la discrepancia. Las federaciones sindicales internacionales favorecerán siempre a las partes que firmen los acuerdos<sup>671</sup>.

La Carta Social Europea aprobada por el Consejo de Europa en 1961 que ratificó España, recogió el derecho a la negociación colectiva, indicando el compromiso de los estados de potenciar la utilización de la conciliación y arbitraje voluntario, para resolver las discrepancias de carácter laboral<sup>672</sup>.

A partir de 1986 se configuró una nueva concertación social y se modificaron las bases de la negociación colectiva. Toda Europa sucumbió ante la falta de empleo, llevándose a cabo reformas, limitándose los derechos sociales para reducir el gasto público. Se estableció un corporativismo competitivo con pactos que abordaban medidas flexibilizadoras y liberalizadoras que potenciaban el tejido productivo, tanto nacional como regional. Se buscaba el equilibrio entre las partes, dándole especial relevancia al diálogo y a los acuerdos sociales<sup>673</sup>. En 2003, la mayoría de los países de Europa Occidental, a excepción de Italia, Dinamarca, Francia y Reino Unido adoptaron acuerdos sociales en los que los estados perdían a veces las competencias en favor de instancias supranacionales. Con la intención de establecer una estrategia global europea para frenar el desempleo, los pactos supusieron una importante vía para conseguir “la descentralización organizada”. La cohesión económica y social dio lugar a pactos regionales, intentando que siempre hubiese consenso con los agentes sociales. A partir del Acta Única Europea de 1986, que entró en vigor el 1 de julio de 1987 la comunidad económica europea buscó alcanzar un mercado único que culminó en 1990 en la Unión Europea y Monetaria; de esta forma se buscó la integración y se intentó disminuir las diferencias regionales<sup>674</sup>. En 2002 y 2005 la UE estableció abiertamente que el diálogo social debería impulsar las reformas sociales y económicas; llegando en 2007 el Parlamento Europeo y el Comité Económico y Social Europeo a potenciar el diálogo social para modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI<sup>675</sup>.

En Europa, el derecho laboral, a partir de la Primera Guerra Mundial, se centró en la protección del derecho a la sindicación, la potenciación de la negociación colectiva y la colaboración entre los agentes sociales. Los ordenamientos europeos no excluyeron el derecho a la huelga ni la negociación colectiva y tienen un gran respeto a la libertad sindical y dada la gran cantidad de conflictos existentes apoyan el consenso entre los agentes sociales<sup>676</sup>.

---

<sup>671</sup> Véase: SERVAIS, JM (2018), ob., cit., pág. 24 y 25.

<sup>672</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 189.

<sup>673</sup> Véase: SÁNCHEZ MOSQUEDA, M (2012) “La concertación social en Andalucía, 1983 a 2008”, tesis doctoral, Universidad de Sevilla, pág. 162 a 170.

<sup>674</sup> Véase de nuevo: SÁNCHEZ MOSQUEDA, M (2012) *ibidem.*, pág. 162 a 170.

<sup>675</sup> Véase de nuevo: SÁNCHEZ MOSQUEDA, M (2012) *ibidem.*, pág. 162 a 170.

<sup>676</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 282 y 284.



La regulación de la negociación colectiva en Europa es muy dispar; la heterogeneidad proviene de las circunstancias históricas, económicas, políticas y sociales que se ha vivido en cada país. La ratificación de los convenios de la OIT y las Directivas europeas han dado lugar a una obligada convergencia de los modelos, aunque sea parcial. En la Carta de Derechos Fundamentales de Europa se recoge el derecho a la negociación colectiva en su artículo 28. Expresamente se consagra en la Constitución de los países del mediterráneo como Italia, Grecia, Portugal y España; también en países de Europa Central como Bélgica y del Este como Rumanía, Letonia y Polonia; aunque hay países de la UE en los que la Constitución no se pronuncia. En los países del sur, la constatación del derecho a la negociación colectiva en la Constitución suele ir acompañada de otras indicaciones sobre la eficacia jurídica del convenio colectivo. Solamente en España, Rumanía e Italia se expresa en nuestra carta magna el carácter vinculante de los convenios colectivos; en los demás se realiza una consideración general del derecho a la negociación colectiva o se complementa como jurídicamente consideren oportuno<sup>677</sup>.

Entre los Convenios de la OIT que España ratificó, el número 15 (1978) se refirió a la preferencia de resolver los conflictos relacionados con el empleo a través de la negociación colectiva o mediante la conciliación, mediación y arbitraje para otorgar confianza a los interesados. También el número 154 (1981) indicaba que la resolución de conflictos laborales debía concebirse de forma que contribuyera a fomentar la negociación colectiva. Además de los Convenios, la OIT ha emitido diferentes Recomendaciones sobre los procedimientos extrajudiciales de Resolución de Conflictos<sup>678</sup>.

Hay muchas diferencias en la regulación de la negociación colectiva entre los diferentes Estados Miembros, lo que se puede observar incluso en los requisitos aplicables. Uno de los requisitos más necesarios en la negociación colectiva es la obligación de las partes de negociar con la buena fe. También suele exigirse la obligación de guardar secreto sobre la información que se conozca durante el desarrollo del procedimiento de negociación. La elaboración de los convenios colectivos y el derecho a la huelga también se asientan sobre el deber de paz; de hecho, en algunos casos, antes de acudir a la huelga se debe acudir a la mediación o conciliación. Hay países en los que no se reconoce el deber de paz respecto de los convenios colectivos o acuerdos como es el caso de Francia; donde se articula ni el derecho a la negociación colectiva ni a la huelga<sup>679</sup>.

Diferentes Estados han mantenido pautas que no establecen las normas internacionales. Existe igualdad entre los diferentes países en el interés por otorgar importancia a los medios de solución de conflictos. Pero se establecen dos modelos genéricos: uno conocido como Common Law, y otro como Continental. El primero es propio de los países anglosajones, donde se establecen mínimos legales para la negociación colectiva; siendo el modelo adoptado por países como Canadá, Reino Unido, Estados Unidos o

---

<sup>677</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) “Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa”, Revista de Derecho & Sociedad, N.º 53, pág. 139 a 142.

<sup>678</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 189.

<sup>679</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 274 a 276, 395 y 396.

Australia. Y, por otro lado, nos encontramos con el modelo continental, donde se confía en la prevención y la negociación; y es acogido por la mayoría de los países del continente europeo. En el modelo británico, el ámbito de los medios de solución de discrepancias hay que buscarlas en los convenios colectivos, ya que en el exterior, empresarios y trabajadores tienen dificultades para resolver sus diferencias. Las huelgas y las medidas de conflicto son prohibidas durante la vigencia de los convenios en virtud de las figuras conocidas como cláusulas de paz laboral. En el sistema británico, desde los años sesenta, se reforzaron los comités de empresa y los medios de solución de conflictos estableciendo un organismo independiente para la solución de las discrepancias denominado Advisory Conciliation and Arbitrations Service (ACAS), que aglutina la actividad de los tribunales laborales y del comité Central de Arbitraje (CAC); y, por lo tanto, tiene una función central en la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos. El ACAS es un órgano independiente respecto del gobierno y tiene una gran importancia, gozando de mucha actividad<sup>680</sup>.

La última jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la libertad sindical, al interpretar el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, ha podido establecer un nuevo planteamiento constitucional sobre el alcance de los derechos derivados de la libertad sindical y de su aplicación en Europa. El artículo 11 CEDH no exige la obligación de negociar, pero sí impone el respeto de la libertad de negociación colectiva, impidiendo represalias empresariales por ejercer el derecho. El Convenio debe considerarse como un instrumento vivo, lo que afectará a la protección de los derechos humanos propios de una sociedad democrática. Los sindicatos respetan el derecho la negociación colectiva y derecho a huelga, no pudiendo ser limitados si no se hace en base a la ley, siendo una medida proporcional y necesaria en la sociedad democrática<sup>681</sup>.

En los últimos años, problemas para conciliar el derecho a la negociación colectiva y la libre prestación de servicios en el territorio de Europa, que han requerido la intervención del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; aunque, debe afirmarse, que las normas de la negociación colectiva deben someterse a lo establecido sobre los convenios colectivos en la Ley y en los Tratados Internacionales; incluso si no se han regulado en los ordenamientos jurídicos de los diferentes países. De forma excepcional, Portugal excluye la materia económica del ámbito de los convenios y acuerdos de carácter colectivo<sup>682</sup>.

En casi todos los países hay intervención legal en el campo de la negociación colectiva. En los que no se hace el reconocimiento constitucional a la negociación colectiva o al derecho a la sindicación, la ratificación de los Convenios de la OIT y las Directivas Europeas han dado lugar a la entrada de la norma en su ordenamiento, como es en el caso de Irlanda o Reino Unido. En los países en los que se reconoce el derecho en la

---

<sup>680</sup> Véase: OJEDA AVILÉS, A (2021) “Los paradigmas”, *Mediación y arbitraje en conflictos laborales: Una perspectiva internacional*, Colección panoramas de Derecho N.º. 18, ed. Aranzadi, Pamplona, pág. (capítulo 2º completo).

<sup>681</sup> Véase: RODRÍGUEZ- PIÑERO BRAVO FERRER, M y RODRÍGUEZ- PIÑERO ROYO, M, (2009) “Libertad sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho de huelga en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, ed. La Ley, pág. 1 a 10.

<sup>682</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 435.

Constitución la intervención suele ser más potente, como es el caso de España y Grecia. En otros casos, la propia constitución exige la intermediación legal, como es el caso de Italia, Portugal, Rumanía, Letonia, Bélgica y Polonia. En los países del norte, anglosajones o los del mediterráneo, la intervención legal es muy débil o no existe; por lo que la negociación colectiva se llevará a cabo por los agentes sociales como es en el caso de Dinamarca, Suecia, Finlandia, Reino Unido e Italia. En algunos países como España, Malta y Polonia, se establece la eficacia general de los convenios colectivos y por lo tanto se aplica a las personas trabajadoras del ámbito del convenio. Más amplia es la eficacia limitada que solamente afecta a las personas afiliadas a los sindicatos y a las asociaciones firmantes, siendo muy común el principio de la doble afiliación. Aunque la eficacia del convenio sea limitada, a veces se amplía mediante diferentes instrumentos<sup>683</sup>.

En nuestro ordenamiento, los medios autónomos de solución de conflictos en virtud del artículo 37.2 CE, de las Recomendaciones Internacionales de la OIT, de los Convenios y de la Carta Comunitaria de derechos de los trabajadores, se ha materializado en los Acuerdos Interprofesionales Estatales y Autonómicos según se establece en el artículo 3.3 ET<sup>684</sup>.

La Ley establece la obligatoriedad de acudir a la Comisión Paritaria, como es el caso de Francia, Polonia, España o Letonia o establece el carácter facultativo de la misma en otros países como Bélgica o Portugal. También puede ocurrir que la ley otorgue a los firmantes el poder para establecer medios que dejen administrar el convenio, o, en otros casos, la ley puede no regular nada al respecto. En algunos países prevalece en la resolución de los conflictos de interpretación o aplicación los procedimientos extrajudiciales y la vía judicial y en otros países los medios extrajudiciales son irrelevantes o no existen debido a los desincentivos legales como es el caso de Portugal, por la debilidad de la negociación colectiva como es el caso de Eslovenia, Polonia, Hungría o Letonia o porque no buscan la pacificación de las relaciones laborales como es el caso de Italia o Francia<sup>685</sup>.

En los países en los que hay una cultura favorable a la negociación colectiva; los medios extrajudiciales de resolución de conflictos tienen mayor uso y fuerza resolutoria. Sin embargo, en aquellos países en los que hay menos tradición negociadora, los ordenamientos jurídicos han, tenido que regular mayormente los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. En Inglaterra se utilizan mucho; en Austria, Francia y Portugal, sin embargo, la negociación colectiva ha sido débil por tradición<sup>686</sup>.

En los Estados Miembros, el control judicial garantizará que lo acordado en los convenios no vaya contra los principios establecidos en la Constitución ni en la Ley. Cuando la Ley no regula la negociación y son los agentes sociales los que están pendientes de los procedimientos, el control de legalidad es menos potente y la estructura de la negociación colectiva la establecerán los agentes sociales y en los Acuerdos Interconfederales se

---

<sup>683</sup> Véase de nuevo: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 142 y 154.

<sup>684</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) ob., cit., pág. 164.

<sup>685</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 159.

<sup>686</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) ob. cit., pág. 188, 189 y 190.

establecerá el contenido de los convenios colectivos. Los ordenamientos jurídicos nacionales indicarán las materias que deben regularse en cada convenio colectivo. La doctrina en algunos Estados miembros distingue entre la parte obligacional y la normativa<sup>687</sup>.

La Recomendación número 91 de la OIT de 1951 al referirse a los contratos colectivos establecía que el contrato colectivo comprendía todo acuerdo que se plasmaba por escrito que se refería a las condiciones de trabajo que se celebraba entre un empleador y una o varias organizaciones representativas de trabajadores<sup>688</sup>. El Convenio 151 de la OIT establecía en su Parte V que “la solución de los conflictos ... se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados<sup>689</sup>”.

La OIT ha pedido a las Administraciones que promuevan los procedimientos de negociación voluntaria y que se favorezcan los acuerdos entre sindicatos y empresarios por medio de la conciliación y la mediación, conforme al derecho nacional cuando hay conflictos colectivos laborales. En Alemania occidental los agentes sociales asumieron su implantación y en Inglaterra el ACAS ha tenido bastante implantación. Es necesario que los Estados asuman y ejecuten la idea de potenciar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>690</sup>.

Del análisis de la negociación colectiva en Europa podemos sacar en conclusión que hay muchas variantes entre los distintos modelos establecidos en los diferentes Estados miembros. Por otro lado, es importante indicar que las reformas relacionadas con la negociación colectiva han venido marcadas en muchos casos por la crisis económica, pero al considerarse cambios estructurales pensamos que no van a pararse, por lo que se considera que son reformas en construcción<sup>691</sup>.

La OIT y los Estados Miembros de la Unión Europea tienen nuevos retos ante las nuevas formas de trabajar y la aparición de nuevas actividades que surgen y pueden afectar a la negociación colectiva. Verdaderamente, la existencia de nuevas normas fruto de la autonomía colectiva se suceden de forma difusa y continuada en el tiempo. Como indica RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, la OIT tiene muchas posibilidades de adaptación a los cambios que se generan en estos tiempos, la incógnita es si esa capacidad de reacción es la adecuada<sup>692</sup>.

---

<sup>687</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 161 a 166.

<sup>688</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, P (2020) ob., cit., pág. 256.

<sup>689</sup> Véase: GÓMEZ CABALLERO, P (2020) “Especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos en el ámbito de los funcionarios públicos”, *Temas Laborales*, N.º 154, pág. 195.

<sup>690</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 285, 286 y 287.

<sup>691</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 166 a 168.

<sup>692</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2017) “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y formas de trabajo”, intervención del autor en el XXX Jornadas

La cantidad de acuerdos transnacionales, tanto europeos como internacionales es grande, por lo que es muy difícil destacar un solo modelo, respondiendo cada país a unas peculiaridades determinadas y no encontrándose reglas comunes de carácter transnacional. Es importante que nos preguntemos sobre la conveniencia de un Marco Legal Europeo Opcional que estableciera un marco para regular la negociación de los acuerdos de empresa en Europa. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) la ve con buenos ojos para conseguir apoyo a los acuerdos de empresa mediante el diálogo y evitar los bajos salarios. Los efectos de la crisis y las medidas impuestas en nuestro continente han ampliado las diferencias entre unos países y otros. Verdaderamente, los acuerdos que no sean respaldados por la sociedad quedarán en pura simbología; sería necesario que fueran acompañados de un paquete de instrumentos que adaptaran su uso a las circunstancias del momento<sup>693</sup>.

Como indica RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, en el ámbito laboral y en la economía del Siglo XXI se está percibiendo cambios que no están regulados, lo que da lugar a que consideremos la posibilidad de que la negociación colectiva resuelva estas necesidades<sup>694</sup>. El problema es como volcar en los convenios las necesidades a las que creemos que debe dar respuesta la negociación colectiva; ya que la estructura de esta tiene unas características que dificultan esa necesidad. Se trata de un sistema autónomo en el que las decisiones las toman las partes; no consta de normas jerárquicas pactadas; convive sobre ella una normativa difusa y dispersa; las prioridades son las de las partes y, además, la negociación colectiva actúa en un contexto complicado debido a la crisis económica que tenemos en la actualidad. En estos momentos estamos valorando el que la negociación colectiva tenga una función prelegislativa con el objetivo de que se equilibre el desfase que tiene en la actualidad el derecho laboral<sup>695</sup>. Pero hay que preguntarse si de esta forma estamos forzando en exceso a la negociación colectiva obligándola a que se extralimite de sus márgenes funcionales. Además, el momento no es el mejor, ya que como ha expresado el Parlamento Europeo, estamos ante un debilitamiento de la negociación colectiva y de los convenios colectivos en Europa; por lo que debemos plantearnos si le pidiéramos demasiado a la negociación colectiva. Lo más conveniente quizás fuera que la negociación colectiva tenga una posición de protagonismo encabezando la transformación del Derecho del Trabajo. No sabemos si será capaz de alcanzar este importante objetivo, lo que sí está claro es que habrá que orientarla hacia ese nuevo cometido con las herramientas necesarias y respetando la autonomía colectiva de las partes. También se podría esperar un cambio de estructura en la negociación colectiva y en los convenios por la necesidad de adaptarse a los cambios que vive la sociedad<sup>696</sup>.

---

de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017, pág. 1, 2 y 4.

<sup>693</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 464 a 482.

<sup>694</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2017) ob., cit., pág. 40 a 42.

<sup>695</sup> Véase de nuevo: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2017) ibidem., pág. 40 a 42.

<sup>696</sup> Véase de nuevo: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2017) ibidem, pág. 40 a 42.

### 3.3.- Los Procedimientos Extrajudiciales de Solución de conflictos laborales en la Unión Europea

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos están en el espíritu del derecho laboral; de hecho, la Recomendación número 92 de la OIT de 1951 se refirió a los organismos de conciliación voluntaria y solución de conflictos laborales entre los agentes sociales y recomendó su uso<sup>697</sup>. Al ratificar el Convenio 151 de la OIT se impulsaron los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos para resolver conflictos colectivos, incluidos los que afectaban a los funcionarios públicos. Esta ratificación consiguió potenciar el derecho a la libertad sindical de los funcionarios establecido en el artículo 28.1 y 10.3 de la CE y también recogido en la Ley 11/1985 de 2 de agosto de Libertad sindical<sup>698</sup>.

El Consejo de Europa, en la reunión de Tampere en octubre de 1999, pidió a los Estados Miembros que pusieran en marcha medios extrajudiciales de resolución de conflictos alternativos a la vía judicial. La Unión Europea, desde esta reunión, potenció estos medios alternativos, porque considera que son un método rápido, económico y sencillo para resolver discrepancias; ya que la voluntariedad y la potenciación del diálogo y del consenso, facilitan el acuerdo y su cumplimiento debido a la implicación directa de las partes en la solución al conflicto<sup>699</sup>.

En la Comunicación de la Comisión de 28 de junio de 2000 se anuncia que el derecho social europeo ha de modernizarse mediante el uso de instrumentos que prevengan o arbitren las controversias, e introduce la idea de consultar a los agentes sociales sobre la necesidad de instaurar en nuestro continente medios voluntarios de conciliación, mediación o arbitraje para resolver los conflictos. En las conclusiones de Presidencia del Consejo Europeo de Laeken de 14 y 15 de diciembre de 2002 se establece la necesidad de prevenir y resolver controversias laborales y especialmente las controversias sociales transnacionales, mediante procedimientos voluntarios de mediación<sup>700</sup>.

La Unión Europea trata de potenciar el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos como procedimientos alternativos a la justicia; lo cual se constata en la Directiva 2008/52 CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008. A pesar de que la Directiva se relaciona por su denominación con la mediación civil y mercantil, en un principio se pensaba que también extendía su regulación al ámbito laboral, pero se excluyen los conflictos que afecten a los derechos y obligaciones sobre los que las partes no sean libres para decidir por ellas mismas. El Libro Verde sobre procedimientos alternativos de solución de conflictos en el ámbito civil y mercantil parece que se decanta porque la Directiva afecte a todo el ámbito del derecho Privado, al cual

---

<sup>697</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 109.

<sup>698</sup> Véase: GÓMEZ CABALLERO, P (2020) “ob., cit., 195.

<sup>699</sup> Véase: DORADO PICÓN, A (2013) “*La mediación y el arbitraje*”, Revista de Castilla y León, N.º 29, ISSN:2254-3805, pág. 4.

<sup>700</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 109 y 110.

también pertenece el derecho laboral. Sin embargo, la transposición de la directiva al derecho español por medio del Real Decreto Ley 5/2012 de 5 de marzo de mediación en asuntos civiles y mercantiles excluye de su ámbito de aplicación la mediación laboral, lo que también mantiene la Ley 5/2012 de 6 de Julio de mediación en asuntos civiles y mercantiles. La Directiva exige su ámbito de aplicación exclusivamente a los asuntos transfronterizos (artículo 2)<sup>701</sup>.

La Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos civiles y mercantiles indica que el derecho a la justicia es fundamental, por lo que el Consejo Europeo, en Tampere en octubre de 1999 instó a los estados miembros a que hicieran uso de los procedimientos extrajudiciales de forma alternativa (Considerando 2º). En abril de 2002 la Comisión Europea presentó el Libro Verde sobre modalidades de solución de discrepancias alternativas en derecho civil y mercantil, iniciando consultas a los estados miembros con el objetivo de potenciar el uso de la mediación (Considerando 4º). Se promueve el acceso tanto a medios judiciales como extrajudiciales para conseguir un espacio de libertad, justicia y seguridad (Considerando 5ª). Las disposiciones que establece la Directiva solamente se referían a mediación en discrepancias transfronterizas, pero los estados miembros pueden hacer uso de estas disposiciones en sus estados con carácter nacional (Considerando 8ª). Esta Directiva no se podrá utilizar en discrepancias que afecten a derechos y obligaciones en las que las partes no sean libres para decidir, lo que es muy común en el derecho de familia y laboral (Considerando 10º).

En el artículo 1.1 de la Directiva se indica que su objetivo fundamental es facilitar el acceso a los medios alternativos de resolución de discrepancias y potenciar el consenso haciendo uso de la mediación equilibrando la vía judicial y la extrajudicial. En el párrafo 2 se indica que el ámbito de aplicación de esta Directiva serán las discrepancias transfronterizas en el ámbito civil y mercantil, a excepción de derechos en los que no puedan disponer las partes en conflicto. En el párrafo 3 se indica que la norma será dispositiva en todos los Estados miembros salvo Dinamarca<sup>702</sup>.

En el artículo 12 de la Directiva se indica que los Estados miembros deberán adaptar su ordenamiento jurídico a la Directiva antes del 21 de mayo de 2011, siendo el artículo 10 (Información sobre órganos jurisdiccionales y autoridades competentes) objeto de incorporación antes del 21 de noviembre de 2010<sup>703</sup>.

Cuando se emitió la Directiva 2008/52/CE, ésta tenía como objetivo fundamental potenciar el uso de la mediación, pero era consciente de que, aunque dicha directiva debe cumplirse e incorporarse en la legislación de los Estados, cada uno de ellos tenía libertad para desarrollar su normativa como creyera conveniente en busca de conseguir el objetivo

---

<sup>701</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, MI (2012) ob., cit., pág. 3.

<sup>702</sup> Véase: Artículo 1 de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos civiles y mercantiles.

<sup>703</sup> Artículo 12 de la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos civiles y mercantiles.

común; por ello, se planteó en ese momento la posibilidad de arbitrar alguna medida que obligase a todos los Estados a fomentar el uso de la mediación<sup>704</sup>.

JEAN MICHEL SERVAIS considera que la Directiva 2008/52/CE de 21 de mayo sobre mediación en asuntos civiles y mercantiles se refiere específicamente a conflictos de derechos; por lo que se considera que no es aplicable en derecho laboral, ya que la norma excluye en su décimo considerando a los derechos y obligaciones en las que las partes no puedan decidir libremente y el derecho laboral frecuentemente se refiere a los mismos<sup>705</sup>.

A raíz de dicha Directiva y su aplicación en la ley 5/2012 de 6 de julio se ha dado un empuje a estos medios extrajudiciales y especialmente a la mediación. El artículo 2.2 de esta ley excluye la mediación laboral de su ámbito de aplicación, pero claramente se indica en la Exposición de Motivos de la Ley que es debido a que se reserva su regulación a las normas sectoriales. La Directiva no hace una exclusión explícita del ámbito laboral, e indica que no deberá aplicarse la mediación a derechos de las partes que no sean de libre disposición, lo cual está muy relacionado con el ámbito laboral<sup>706</sup>.

Al excluir la Ley española de mediación al derecho laboral ha dado lugar a problemas de interpretación, ya que en la legislación europea se considera que el derecho civil comprende también la disciplina laboral. En virtud del artículo 10 de la Directiva, los asuntos laborales que no contengan derechos u obligaciones indisponibles por las partes se considerarán comprendidos en esta normativa. Por lo tanto, la exclusión del derecho laboral de la Directiva 2008/52/CE no es total. Estas normas laborales sobre las que se puede negociar sí son objeto de mediación, y, por lo tanto, la mediación laboral se incluiría al respecto en la Directiva Europea. En base a lo anteriormente dicho, puede considerarse que la Ley de Mediación no ha transpuesto de forma adecuada la Directiva 2008/52/CE, ya que no es correcto excluir de su ámbito de aplicación de forma genérica la mediación, solamente siendo adecuado hacerlo respecto a derechos y obligaciones no disponibles<sup>707</sup>.

En el artículo 13 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de 1989 se especifica que, para favorecer la resolución de conflictos laborales, es satisfactorio la utilización de la conciliación, mediación y arbitraje<sup>708</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos están en los últimos años siendo más utilizados, tanto en el ámbito laboral como en otros ámbitos del derecho. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos son una vía más compatible con la vía judicial, para resolver las controversias, facilitando a los representantes de trabajadores y

---

<sup>704</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) “Una aproximación al mapa de la mediación en la Unión Europea”, Revista de Mediación, vol. 8, N.º 1, pág. 72.

<sup>705</sup> Véase: SERVAIS, JM (2018) “Derecho Internacional del Trabajo y Resolución de Conflictos Laborales Transaccionales”, Temas Laborales, N.º 144, pág.15.

<sup>706</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 23.

<sup>707</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) “La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso”, I Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales, pág. 16 y 17.

<sup>708</sup> Véase: DÍAZ ANART, MT (2017) “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, ed. universidad de Granada, temas laborales, número 140, pág. 371.



empresarios que por medio del diálogo y la autonomía de la voluntad resuelvan sus discrepancias<sup>709</sup>.

La UE ha intentado recientemente que las legislaciones de los Estados Miembros establezcan un equilibrio entre la vía judicial y la mediación como alternativa para resolver los conflictos laborales. La Directiva 2008/52 CE en su considerando quinto se refiere a los medios judiciales y extrajudiciales para acceder mejor a la justicia. La UE, al igual que el Preámbulo de la Ley 5/2012 establecen la potenciación de los medios extrajudiciales debido a la necesidad de mejorar el funcionamiento del sistema, ya que es necesario disminuir el crecimiento de las expectativas en los tribunales y el atasco de estos, producido por la excesiva carga de trabajo. Nuestra Ley 5/2012 al igual que la Directiva 2008/52/CE de Comunidad Europea, considera la voluntariedad de la mediación y considera la posibilidad de establecer pactos que atiendan a su obligatoriedad<sup>710</sup>.

La conflictividad laboral transnacional hace que tengamos que buscar procedimientos de resolución de discrepancias; pero aparece el problema de elegir la ley que debe aplicarse para conseguir la solución al problema. Nos encontramos con ordenamientos jurídicos internacionales, europeos y nacionales que a veces incluso se contraponen en sus planteamientos. En este ámbito, tendrán importancia los acuerdos marco, los convenios colectivos y los códigos de buenas prácticas que darán lugar a procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos como son la mediación, la conciliación y el arbitraje<sup>711</sup>.

PIERA LOI se planteó la posibilidad de que se pusieran en vigor reglas específicas para llevar a cabo los procesos de ADR (Alternative Dispute Resolution) sobre discrepancias laborales transnacionales; ya que son un elemento muy determinante en los ordenamientos nacionales y por la especificidad del derecho del trabajo, debida a las fuentes que lo inspiran y al carácter que se le asigna a la negociación colectiva<sup>712</sup>. La disciplina que se llevara a cabo según este autor debería tener en cuenta las diferencias de cada ordenamiento nacional y la negociación colectiva. Sería importante considerar en el caso de los ADR referentes a discrepancias laborales, si fuera más adecuada una regulación propia respecto de otros ámbitos como el civil o mercantil, considerando que solamente se dirigiría a la solución de discrepancias transfronterizas. No se trataría de una actuación homogénea de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos en los diferentes Estados Miembros<sup>713</sup>.

El Parlamento de Europa, debido al índice tan pequeño de uso de los medios extrajudiciales, después de la puesta en vigor de la Directiva, realizó un estudio en el que consultó a 816 expertos europeos y proponía una “mediación obligatoria mitigada”, ya

---

<sup>709</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F (2006) ob., cit., pág. 186.

<sup>710</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 220, 225, 228 y 242.

<sup>711</sup> Véase: SERVAIS, JM (2018), ob., cit., pág. 13.

<sup>712</sup> Véase: PIERA LOI (2003) “La perspectiva comunitaria sobre los métodos alternativos de solución de conflictos laborales”, *Temas Laborales*, N.º 70, pág. 43 a 47.

<sup>713</sup> Véase de nuevo: PIERA LOI (2003) *ibidem*, pág. 43 a 47.

que la mediación tenía en la Unión Europea un uso inferior al 1%. El estudio indicaba dos formas de poner en marcha lo indicado en la Directiva: enmendándola o equilibrando el procedimiento entre mediación y litigio; ya que parece que solamente en la mediación obligada los resultados eran positivos. Italia en 2014 ha tenido resultados positivos con 200.000 mediaciones por año y le siguió Alemania, Holanda y Reino Unido con más de 10.000<sup>714</sup>.

Desde 1985 existe la tendencia de judicializar el Derecho del Trabajo, ya que los medios extrajudiciales no se solían utilizar; por lo que no había otra posibilidad de hacer valer los derechos de los trabajadores. Ahora la situación es distinta, ya que la laguna que antes existía ha dejado de existir, y aunque la vía judicial sigue teniendo su importancia, ya no es el único modo de hacer valer los derechos de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo<sup>715</sup>.

Desde hace años, los distintos países de Europa conocen los medios de solución extrajudicial de conflictos de trabajo, tanto la conciliación, como la mediación y el arbitraje; los cuales pueden mejorar la autonomía colectiva, así como poner fin a la huelga. Según los distintos países se les da más o menos uso e importancia a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Son similares la experiencia anglosajona y norteamericana y difiere de la experiencia continental europea<sup>716</sup>.

Dependiendo de cada nación, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos tendrán mayor o menor fuerza y uso. En algunos países, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos se regulan a través de acuerdos interprofesionales y convenios colectivos mayormente. En este caso se les da mucha fuerza a la negociación colectiva, como forma de gestionar las relaciones laborales. En otros países, sin embargo, su organización es un acto de soberanía política, como es el caso de Inglaterra o Grecia. La conciliación, mediación y arbitraje han sido especialmente potenciados en aquellos países en los que no se le han dado especiales beneficios al derecho laboral y, sin embargo, en los países en los que el derecho laboral ha tenido un carácter especializado se ha restringido la potenciación de los medios no jurisdiccionales. En España, Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca o Finlandia, la jurisdicción laboral está configurada como una jurisdicción especializada. En el campo laboral, esta potenciación va vinculada a la transformación de los diferentes sistemas laborales. La mediación y conciliación van a generar acuerdos y van a favorecer la negociación continua. Se pretende que las partes puedan elegir, cuando están en conflicto el acudir a los medios extrajudiciales y el apoyo es fruto de la apuesta de los agentes sociales y de los poderes públicos porque coexistan ambos sistemas, dando mucha importancia a la negociación colectiva<sup>717</sup>.

Normalmente, los Estados, cuando lo recogen de forma expresa, suelen promover los procedimientos extrajudiciales, como es el caso de Portugal, Italia, Irlanda y Reino

---

<sup>714</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) ob., cit., pág. 73 y 74.

<sup>715</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003) ob., cit., pág. 27.

<sup>716</sup> Véase RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (1995) ob., cit., pág. 14.

<sup>717</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) ob., cit., pág. 199.

Unido<sup>718</sup>. Hay diferencias respecto a Alemania, ya que la participación del Estado y los procedimientos de resolución de conflictos tienen un carácter residual respecto a la negociación pura<sup>719</sup>. En otros países nórdicos como Noruega, Finlandia, Dinamarca e Islandia son organismos creados por el Estado y a veces llevadas a cabo por agencias especiales que pertenecen al gobierno del país<sup>720</sup>.

En el ámbito laboral, las Instituciones Europeas han seguido trabajando en los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, muestra de ello son las conclusiones que el Consejo de la Unión Europea publicó en 2001 (C 354/ 01) para resolver los conflictos entre empresarios y trabajadores cuando se trasciende la esfera nacional. En estas conclusiones se estableció la importancia de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y se aludía a la necesidad de que se investigara la conveniencia de crear una vía extrajudicial de solución de conflicto de ámbito europeo, que sería muy adecuada para resolver conflictos que afectaran a diferentes Estados. Son muchos los países europeos en los que hay servicios de mediación, conciliación y arbitraje de origen legal con un carácter independiente, además de que pueden existir instituciones de conciliación establecidas en convenios o acuerdos colectivos de carácter paritario. Es el caso de Inglaterra (ACAS), Irlanda, Grecia, Austria, Suecia, Portugal, Holanda y Bélgica poseen un sistema de órganos paritarios nacionales e interprofesionales con un carácter jerarquizado. Tampoco es homogéneo para todos los países europeos la forma de organización. Los servicios públicos suelen alternar con los privados; ese es el caso del OMED de Grecia, financiado por trabajadores y empresarios o el SIMA de España, financiado por subvenciones públicas<sup>721</sup>.

La mediación se usa de manera desigual por los países europeos y ningún país a excepción de Italia, cuando tenía el proceso obligatorio, lo ha hecho bien del todo. Hay incentivos muy débiles. De los países que formamos parte de la Comunidad Económica Europea, solamente ocho tienen algún tipo de incentivo económico, concretamente Chequia, Eslovenia, Francia, Italia, Hungría, Portugal, Polonia y Malta. Solamente el 30% de los países de la CEE han dado un incentivo por recurrir a la mediación y algunos de ellos son muy pequeños. En relación con los incentivos procesales, solamente seis países los tienen, concretamente Alemania, España, Eslovenia, Italia, Malta y Francia. Solamente el 23% de los países de la Unión Europea tienen alguna medida que favorezca el uso de la mediación algo más fuerte que la mera recomendación de su uso<sup>722</sup>.

Según VALDÉS DAL RE, los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos suelen dirigirse por una persona física o por un órgano colegiado, normalmente paritario. El tercero puede ser un funcionario (caso de Inglaterra, Finlandia o Portugal), una persona elegida por las partes entre la lista de profesionales, (como es el caso del SIMA español o el OMED griego) o el propio órgano colegiado, ya sea su presidente o parte de este. En

---

<sup>718</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 276 a 280.

<sup>719</sup> Véase nuevamente: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ibidem., pág. 276 a 280.

<sup>720</sup> Véase nuevamente: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ibidem., pág. 276 a 280.

<sup>721</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) ob., cit., pág. 202 a 206.

<sup>722</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015), ob., cit., pág. 78 y 79.

Francia el juez puede nombrar al conciliador y si las partes lo aceptan el juez le reconoce fuerza ejecutoria<sup>723</sup>. Las recomendaciones de los mediadores no suelen tener fuerza vinculante en los ordenamientos jurídicos europeos; las partes aceptan las igualdades o no en función de su voluntad; aunque suelen ser personas con influencia y prestigio profesional por lo que las partes suelen aceptar sus propuestas como es en el caso de Irlanda y Bélgica y en Dinamarca tienen que ser aceptadas por la Asamblea de trabajo en conflicto. Los acuerdos a que se llega en la conciliación o la mediación tienen la fuerza de convenios o acuerdos colectivos, con los efectos que en cada ordenamiento alcancen. Hay algunos casos especiales como el de Austria, que las partes reconocen el acuerdo o Portugal, en el que el acuerdo de conciliación es un medio de integración del propio convenio colectivo. El laudo arbitral, en la mayoría de los países europeos también tiene los efectos propios de un convenio colectivo y su impugnación ante la jurisdicción es por exceso de poder o por ir contra la ley. Los países europeos, en su ordenamiento, no suelen diferenciar la conciliación y la mediación como procedimientos en función de la materia sobre la que trata el conflicto. En España, sin embargo, los procedimientos del SIMA se gestionan según la materia y en Austria, también depende el órgano de la naturaleza del conflicto<sup>724</sup>.

Los procedimientos extrajudiciales autónomos al remitir a procesos creados por los agentes sociales y económicos no plantean dificultades en su determinación. En los procedimientos extrajudiciales mixtos hay procedimientos que el Estado potencia de diferentes formas. Existe un grupo de Estados en los que no hay mecanismos autónomos o mixtos como son Letonia, Lituania, Portugal, Eslovenia, Hungría y Polonia. Esto es debido a que su sistema legal no apoya suficientemente a los agentes sociales y los excluye de los procedimientos. Y, además, el modelo de negociación colectiva que tienen es muy débil. Otro grupo de Estados como Italia y Francia tienen también debilidad en los procedimientos de resolución autónomos o mixtos, especialmente por tener unas relaciones laborales que se caracterizan por la alta conflictividad. Y hay un tercer grupo de Estados que tienen muy desarrollados los procedimientos autónomos de resolución de conflictos. Entre ellos se encuentran los países escandinavos, Holanda y Alemania. Se caracterizan por tener muy integrado el diálogo social, los agentes sociales funcionan de forma autónoma y eficiente y las controversias se resuelven entre las organizaciones profesionales mediante su autonomía<sup>725</sup>.

El Portal Europeo de la Justicia se ha estudiado la situación de la mediación en los países de la Unión Europea<sup>726</sup>. En Bélgica la Comisión Federal de Mediación establece los requisitos que debe tener el mediador y mantiene la lista de mediadores. Es voluntaria y hay que pagar por ella. Se realiza en el ámbito civil, mercantil, penal y laboral. En Chequia tiene un Servicio de Presentación de Pruebas y de Mediación que depende del Ministerio de Justicia y es responsable de la mediación y hay ONG que prestan el servicio.

---

<sup>723</sup> Véase: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) ob., cit., pág. 208.

<sup>724</sup> Véase nuevamente: VALDÉS DAL- RÉ, F, (2006) ibidem., pág. 208.

<sup>725</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 375 a 378.

<sup>726</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) ob., cit., pág. 74 a 77.

Es gratuita si se realiza a través del servicio de mediación. En Eslovenia los Tribunales realizan un programa de resoluciones alternativas y ofrecen a las partes en litigio las ADR. Es voluntaria y gratuita. Se realiza en civil, mercantil y familia. En Francia no se regula la profesión y hay ONG que realizan el servicio. Existe en todos los ámbitos, es voluntaria y de pago. En Grecia hay un servicio centralizado de mediación, se realiza en el ámbito civil, mercantil, violencia doméstica y laboral. El coste de la mediación es establecido por el Ministerio de Justicia. En Hungría la mediación se regula por el Ministerio de Justicia y Fuerzas de Seguridad y también prestan el servicio ONG. Es voluntaria y se realiza en el ámbito civil y se bonifica los honorarios de los mediadores. En Malta se cuenta con el Malta Mediation Centre que tiene su lista de mediadores, se realiza la mediación en el ámbito civil, de familia, social, mercantil y laboral. La mediación es voluntaria y solamente obligatoria para los casos de familia en relación con los divorcios. Será gratuita la sujeta a reglas públicas y de pago en los casos privados. En Polonia El Ministerio de Justicia presta atención a los procedimientos; se realiza en el ámbito civil, penal, mercantil, familia, administrativo y laboral. Es voluntaria y tendrá coste o no dependiendo de los ámbitos en los que se actúe. En Portugal la Dirección General en Política de Justicia lleva la mediación. Se actúa en prácticamente todos los ámbitos, es un procedimiento voluntario y hay incentivos para el pago de los costes. En España, como sabemos, buscamos en la mediación una alternativa a la vía judicial. Se realiza en el ámbito laboral, aunque la mediación familiar es la más utilizada. En nuestro país tiene mucha fuerza las Comunidades Autónomas, teniendo unas el sistema más desarrollado que otras<sup>727</sup>.

En la mayoría de los países europeos, la utilización de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos ha tenido un carácter residual, ya que hay una excesiva confianza en la justicia y además hay una gran protección hacia la huelga. Por otro lado, cada vez se considera en Europa más necesarios los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, ya que cada vez es más necesaria la negociación rápida y eficaz, que atiende a la organización productiva actual y cada vez se hace más necesario el que exista una alternativa a los tribunales que no dan abasto. Para terminar esta reflexión, debo indicar que los medios extrajudiciales deben ser considerados con el máximo respeto en relación con la autonomía colectiva y por eso los gobiernos deben apoyar a estos medios de resolución de conflictos. En España, en algunas CCAA hay una gran apuesta por los medios extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>728</sup>

En Europa ha habido un menor apoyo por parte de los entes sociales, por lo que se ha implantado menos que en los sistemas anglosajones. Debido fundamentalmente a la costumbre de utilizar la vía judicial y por la alta protección que siempre se ha tenido al derecho a la huelga. En la actualidad, en Europa, se está intentando fomentar el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Este cambio de actitud es propio solamente del derecho laboral, pero se debe a un impulso general sobre estos medios extrajudiciales de resolución de conflictos basados en la voluntad y también, debido a

---

<sup>727</sup> Véase nuevamente: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) *ibidem.*, pág. 74 a 77.

<sup>728</sup> Véase: Del REY GUANTER, S (1995) *ob.*, *cit.*, pág. 29, 30 y 31.

aspectos esenciales del derecho laboral, como son un cambio del modelo sindical tradicional absolutamente reivindicativo para favorecer por el contrario en la actualidad el diálogo entre las partes. Por otro lado, también es propio de las relaciones laborales actuales la competitividad creciente de nuestro sistema económico que evita la conflictividad y las disputas laborales, favoreciendo el diálogo y la negociación entre las partes de una relación laboral<sup>729</sup>.

Los países de la Unión Europea que han puesto en marcha los procedimientos mixtos de resolución de conflictos tienen como característica común el apoyo que el Estado da a los agentes sociales y económicos. En el Reino Unido, los agentes sociales y económicos pueden hacer uso de la Comisión de Interpretación y Administración; pero lo normal es que acudan voluntariamente a los procedimientos de mediación y arbitraje del ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service) que es una agencia del Estado que la impulsa la ley, pero tiene independencia económica que garantiza su autonomía, pero, aunque legalmente no es vinculante, es muy efectivo para resolver las discrepancias. En Irlanda la interpretación de los convenios colectivos es función de las partes y en caso de discrepancias en la interpretación podrán acudir a la Comisión de Relaciones Laborales, que es una agencia del Estado independiente y creado por la ley, que podrá poner en marcha procedimientos de conciliación y mediación. No tiene un resultado legalmente vinculante por ley, pero es eficaz para resolver discrepancias; siendo aplicable el proceso tanto a conflictos colectivos como individuales al igual que ocurre en Reino Unido. En España los agentes sociales también pueden intervenir en las controversias colectivas jurídicas, pero tiene su origen en los Acuerdos Interprofesionales estatales o autonómicos. En Estonia si las partes no adoptan un acuerdo pueden acudir a la federación de empleados, constituyéndose una comisión paritaria, designado el Estado un Conciliador Público. Lituania tienen un procedimiento autónomo de resolución en el que intervienen solamente los agentes sociales y financia el gobierno<sup>730</sup>.

Austria, Estonia, Eslovaquia, Irlanda, Finlandia, Bulgaria, Dinamarca, Chipre, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, Rumanía y Suecia tienen unas características muy parecidas en los procedimientos de mediación. Es un procedimiento voluntario que no tiene incentivos y el coste se pactará entre las partes en conflicto. Luego hay pequeñas diferencias entre ellas dependiendo del país y de las características del proceso de mediación<sup>731</sup>.

En Italia la regulación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales está caracterizados por su debilidad, que perdura a pesar de los intentos legislativos de revitalizarlos y a pesar de que la doctrina pide constantemente que se potencien los instrumentos y medios extrajudiciales de resolución de conflictos. La valoración en el ordenamiento italiano de la regulación de los medios extrajudiciales no es positiva y aunque en los últimos años se han sucedido avances, no se ha llegado al nivel esperado. Debemos aceptar el papel marginal que ocupan los medios extrajudiciales de resolución

---

<sup>729</sup> Véase RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M, (1995) ob., cit., pág. 15.

<sup>730</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 380 a 382.

<sup>731</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) ob., cit., pág. 78.

de conflictos y los resultados modestos frente a la intención del legislador de reducir y agilizar los conflictos laborales, fruto todo ello de la desconfianza de las partes hacia la mediación y conciliación como medios extrajudiciales. El Texto único sobre Representación del 10 de enero de 2014 manifestó la intención de los agentes sociales de desarrollar un sistema de reglas para el sector privado, específicamente industrial<sup>732</sup>.

Según el estudio realizado por el Portal Europeo de la Justicia y publicado en 2015, en Italia la mediación dejó de ser obligatoria y es destacable que cuando era obligatoria se usaba mucho más que en el resto de los países con la amenaza de que la demanda fuera inadmisibile si no pasaba por mediación. Se realizaba el procedimiento en muchos ámbitos del derecho, aunque no en el ámbito laboral. Iba más allá del proceso que se realiza en España, ya que el mediador podía realizar propuestas propias. El procedimiento debía realizarse en un organismo dependiente del Ministerio de Justicia y un mediador con una formación cualificada. También la mediación voluntaria se utilizó en mayor medida. La mediación fue obligatoria desde marzo de 2011 hasta el 24 de octubre de 2012 en la que La Corte Costituzionale declaró que la obligatoriedad iba contra la Constitución. No obstante, debido al uso tan grande del procedimiento, Italia se está volviendo a plantear la obligatoriedad de la mediación por los menos en algunos ámbitos del derecho<sup>733</sup>.

Para el Derecho del Trabajo alemán, el consenso es fundamental; de hecho, tiene como fundamento que, en caso de discrepancia, sea necesario alcanzar consenso<sup>734</sup>. Cuando los conflictos se atienen a la Ley de Participación en los centros de trabajo, los empresarios y el comité de empresa tienen que negociar teniendo en cuenta los principios de confidencialidad y proporcionalidad. Si no se llega a acuerdo entre ellos, se debe someter a la decisión del Comité de Conciliación. Después de aprobación de la Ley de Mediación de 2012, la mediación extrajudicial se instaura como un procedimiento para resolver discrepancias, basado en la aplicación e interpretación de las normas, y la mediación judicial interna se aplica a través de la Ley de Tribunales de Trabajo. La mediación extrajudicial privada se utiliza habitualmente para resolver discrepancias laborales; sin necesidad de que las partes acudan a la vía judicial. Y dentro de los medios extrajudiciales, la mediación es un mecanismo típico y habitual para resolver los conflictos. Las estadísticas nos dicen que este medio alternativo es muy escaso y únicamente se relaciona con la mediación judicial interna; lo que es preocupante<sup>735</sup>.

En Alemania hay un gran protagonismo de los agentes sociales en la resolución de discrepancias. En las discrepancias jurídicas no hay una regulación de la ley; ya que el Estado no interviene en la aplicación de los convenios y no existen servicios de

---

<sup>732</sup> Véase: DOMENICO PACE, SB, SC (2016) “Los instrumentos de resolución extrajudicial de controversias laborales en Italia”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, pág. 217 a 243.

<sup>733</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) ob., cit., pág. 76 y 77.

<sup>734</sup> Véase: WENDERLING SCHODER, U (2016) “Medios de solución extrajudicial de conflictos en el Derecho del Trabajo alemán: tradiciones y nuevas posibilidades”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

<sup>735</sup> Véase nuevamente: WENDERLING SCHODER, U (2016) *ibidem.*, pág. 245 a 252.

mediación, mediación y arbitraje. Se prevé la posibilidad de someter las discrepancias jurídicas a los procedimientos extrajudiciales y autónomos voluntarios. En el caso de los convenios colectivos deberá intervenir las Comisiones Paritarias<sup>736</sup>.

Según el estudio realizado por el Portal Europeo de la Justicia y publicado en 2015, en Alemania diferentes asociaciones realizan mediaciones e informan sobre el proceso. El mediador tendrá la responsabilidad de acreditar la formación y experiencia necesaria sin necesitar requisitos excepcionales. La mediación se puede realizar siempre a excepción de que la legislación considere que es necesario acudir a la vía judicial. Se prevén incentivos para potenciar la mediación y el coste se realiza mediante acuerdo entre las partes<sup>737</sup>.

La Comisión, el Libro Verde y distintas instituciones comunitarias estudiaron la posibilidad de poner en marcha un procedimiento de ADR en el territorio europeo para las discrepancias laborales transfronterizas. En la Comunicación de la Comisión de 28 de junio de 2000 sobre la Agenda para la política social, se anunció la intención del organismo europeo de consultar sobre la posibilidad de establecer en Europa procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario para prevenir y evitar las discrepancias; dándoles a los procedimientos ADR una gran importancia para establecer el ámbito europeo de las relaciones laborales. El Consejo Europeo de 3 de diciembre de 2001 sobre ocupación y política social también abundó en la posibilidad de buscar un procedimiento de resolución de conflictos de carácter europeo. En las conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Laeken de 14 y 15 de diciembre de 2002 también se indicó la importancia de solucionar y prevenir las discrepancias sociales y en especial las de carácter transnacional mediante procedimiento de mediación voluntaria. Como podemos observar, las instituciones europeas están de acuerdo en lo beneficioso que sería regular procedimientos de ADR en materia laboral para el ámbito de la Unión Europea; aunque no encontramos prueba documental de una posible normativa reglamentaria sobre los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos europeos. Por lo que deberemos seguir pensando en poner en marcha un modelo común sobre las ADR europeas de carácter laboral, ya que respondería a la devolución del poder normativo a los agentes sociales como aluden los artículos 138 y 139 de TCE. En definitiva, podemos indicar, que la regulación específica del procedimiento de ADR laborales debe encomendarse a los agentes sociales que decidirán de forma autónoma a si escogen la vía convencional. La Directiva marco establecerá los principios generales que se puedan aplicar a los distintos ámbitos, entre los que se incluyen las relaciones laborales, con procedimientos que se podrán utilizar si no se obtiene consenso mediante un acuerdo de carácter colectivo<sup>738</sup>.

El Libro Verde estableció que los medios alternativos de resolución de controversias eran prioritarios para Europa. El Informe sobre Relaciones Industriales y el Cambio en la Unión Europea indicó que la mejora de los medios extrajudiciales de prevención y

---

<sup>736</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2019) ob., cit., pág. 379 y 380.

<sup>737</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015), ob., cit., pág. 74 y 75.

<sup>738</sup> Véase: PIERA LOI (2003) ob., cit., pág. 47 a 51.



resolución de discrepancias era un importante criterio para saber el grado de calidad del ámbito laboral. El Consejo de Europa consideró que la mediación era un instrumento para resolver discrepancias que se caracterizaban por ser rápido, eficiente y costar pocos recursos. También establecía que la mediación tenía mucho potencial como medio de solución de controversias y que todavía no se ha mostrado suficientemente. Rodríguez Piñero (2005) indicó que los procedimientos de resolución de conflictos tenían muchos beneficios para mantener las relaciones personales y buscar acuerdos consensuados adecuados para cada situación. En la Reunión del Consejo Europeo sobre Empleo y Política Social en Bruselas en 2001 se indicó que en la mayoría de los Estados Miembros los medios extrajudiciales de resolución de conflictos tenían un papel preponderante en las relaciones laborales<sup>739</sup>.

CARRASCOSA (miembro del Consejo General del Poder Judicial de España) considera que hay que educar la paz. El Consejo está realizando convenios de colaboración con las CCAA para comprometerse en formar a mediadores y dotar de los recursos necesarios para potenciar verdaderamente la mediación. JAVIER GARBAYO (director general de la Fundación Notarial Signum para la Resolución Alternativa de Conflictos) indicó que no se conoce suficientemente por la población las ventajas de la mediación y es necesario recurrir a la administración para que se realice un rápido y amplio proceso de expansión de la mediación, acompañado de incentivos para potenciarla y hacer campañas de difusión. Y GONZÁLEZ (Magistrado del Juzgado N.º 73 de Primera Instancia de Madrid) indica que se debería potenciar la mediación previa para evitar el conflicto y además hay que convencer a la clase política de que difundan las ventajas de la mediación. La obligatoriedad y la voluntariedad de la mediación son compatibles ya que lo importante es que haya un conocimiento real de la mediación y de sus ventajas. Es muy importante como indica el Consejo Europeo que se difunda la mediación, tanto por sus beneficios económicos al Estado al aligerar la carga de los juzgados, como los beneficios a la población que los utiliza<sup>740</sup>.

La Comisión del Libro Verde estableció que los procedimientos de ADR incluyen la mediación y la conciliación, ya sean tramitadas en procesos judiciales o en procesos voluntarios u obligatorios, o en procesos extrajudiciales; presentando ambos procesos de forma alternativa y excluyendo el arbitraje. La Comisión del Libro Verde estableció requisitos mínimos para conseguir que los ADR respeten la imparcialidad, la transparencia, la equidad y la eficacia. Sobre la inclusión o no del arbitraje hay distintas consideraciones, ya que se incluye en la Recomendación de 1998 y en la Comunicación de la Comisión de 28 de junio de 2000, y, sin embargo, en el Libro Verde, como dije anteriormente, se excluye. Los principios indicados como mínimos para tener en cuenta respecto de los ADR pueden contravenir algunas normas nacionales de distintos Estados miembros, por lo que hay que estudiar en profundidad, si los principios establecidos en la Recomendaciones se deben exigir en las discrepancias de carácter laboral<sup>741</sup>.

---

<sup>739</sup> Véase: MARÍNEZ- PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (2008), ob., cit., pág. 41 y 42.

<sup>740</sup> Véase: ZATO ETCHEVERRIA, M (2015), ob., cit., pág. 78 y 79.

<sup>741</sup> Véase: PIERA LOI (2003) ob., cit., pág. 51 a 56.

La Autoridad Laboral Europea, que está formada por los representantes de los Estados miembros, de la Comisión, de agentes sociales, del Parlamento de Europa y observadores de distintos países, empezó su actividad el 17 de octubre de 2019 con la Primera reunión de su Consejo de Administración. Como indicó su presidente, JUNKER, “La Autoridad Laboral Europea es la piedra angular de nuestra actividad para conseguir una normativa laboral de la UE que sea justa, efectiva y aplicable”. Este importante órgano se constituyó rápidamente con la intención de apoyar a las autoridades laborales en las acciones transfronterizas y proporcionar información sobre sus derechos a las personas trabajadoras y empleadoras. Supone un peldaño más para conseguir un mercado de trabajo en la Unión Europea en el que haya cooperación eficaz y un marco de confianza que lo avalen normas fiables. Uno de los principales objetivos de este organismo es mediar para conseguir la resolución de conflictos laborales de carácter fronterizo. La Autoridad Laboral Europea, según indicó su vicepresidente DOMBROVSKIS, debe conseguir la coordinación entre los agentes sociales y los representantes de los Estados miembros que la forman. En marzo de 2018 la Comisión presentó la propuesta de Reglamento que crearía la Autoridad Laboral y el 13 de junio se acordó que su sede estaría en Bratislava<sup>742</sup>.

La OIT realiza convenios internacionales en el ámbito laboral y consigue su ratificación. La compatibilidad entre los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales se debe realizar entre las diferentes administraciones. Los Tribunales de los estados Miembros podrán elevar la cuestión prejudicial al TJUE si no están seguros de la norma del derecho europeo que deben utilizar y sus sentencias tendrán fuerza vinculante. Las normas de aplicación que surgen de la supervisión de la OIT se pueden reproducir a nivel de Europa o a nivel transnacional en un documento que tenga ámbito superior al propio Estado. Es importante inspirarse en la Recomendaciones N.º 130 de 1967, sobre el examen de las reclamaciones y N.º 92 de 1951 sobre los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos: mediación, conciliación y arbitraje<sup>743</sup>.

En las discrepancias de derecho como de intereses, se puede aplicar la conciliación, mediación y arbitraje. En la Recomendación n.º 130 se especifica que cuando hay un convenio en vigor, en el mismo, las partes deben comprometerse a renunciar a la acción directa en beneficio del uso de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. Están incluso las huelgas prohibidas mientras el convenio colectivo está en vigor. También en los reglamentos de empresa o códigos de conducta existe la remisión a los medios extrajudiciales para resolver las discrepancias; por ello las directrices de la OCDE para las multinacionales recomiendan los medios extrajudiciales de carácter voluntario. En virtud de la Recomendación 130, un trabajador puede acudir a la vía judicial para resolver la discrepancia o a otra autoridad laboral; de hecho, en la discrepancia fruto interpretación de un texto legal, debería dejarse en manos de los tribunales en primer lugar, pasando a usar los otros recursos si se hace necesario<sup>744</sup>.

---

<sup>742</sup> Véase: Web de la Autoridad Laboral Europea (Comisión Europea).

<sup>743</sup> Véase: SERVAIS, JM (2018), ob., cit., pág. 20, 21 y 22.

<sup>744</sup> Véase de nuevo: SERVAIS, JM (2018), ob., cit., pág. 22 y 23.

## CAPÍTULO III.- LA MEDIACIÓN LABORAL

Sumario: 1.- Concepto de mediación y origen; 2.- Caracteres de la mediación; 3.- Principios vinculados al procedimiento de mediación; 4.- Metodología de la Mediación; 5.- La Mediación como fórmula de autocomposición asistida; 6.- Labor del Mediador; 7.- Procedimiento y Etapas de la Mediación; 7.1.- Límites materiales de la mediación; 8.- Fórmulas actuales de mediación; 8.1.- Fórmulas de Mediación Públicas; 8.2.- Fórmulas de Mediación Privadas; 8.2.1.- La mediación de las Comisiones Paritarias; 8.2.2.- La mediación en los acuerdos autonómicos para la solución de conflictos colectivos. 8.2.3.- El tratamiento de la mediación en el ASAC; 9.- El SIMA; 10.- La mediación y el conflicto individual de trabajo; 11.- El período de consultas; 12.- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

### 1.- CONCEPTO DE MEDIACIÓN Y ORIGEN

En la Ley 5/2012 se define la mediación en el artículo 1, indicando que es un medio de solución de las controversias en el que las partes voluntariamente llegan a un acuerdo interviniendo en el proceso un mediador<sup>745</sup>.

El concepto de mediación del que hace uso ÁLVAREZ CUESTA, como “foro justo, neutral y pacífico para llevar a cabo una solución consensuada que se traduzca en un acuerdo satisfactorio y mutuamente aceptado por las partes”, hace referencia a un proceso en el que interviene un tercero neutral, que intenta resolver la discrepancia mediante el acercamiento de las partes, realizando propuestas concretas que no hacen ninguna imposición para resolver la discrepancia<sup>746</sup>.

La mediación es una de las profesiones más antiguas del mundo, ya que siempre que ha existido una discrepancia y un tercero que intente resolver el conflicto con la razón en vez de con la fuerza<sup>747</sup>.

La mediación constituye un proceso en el que tiene un papel fundamental el diálogo, dirigido por un tercero con el objetivo de que las partes puedan aflorar sus intereses y ponerse de acuerdo para encontrar la solución a su conflicto. La mediación se fundamenta en el principio de libertad personal y en la capacidad que tienen las partes de solucionar la situación conflictiva en la que se encuentran, una vez que han identificado su interés ante el problema en el que están sumergidos. La mediación es un procedimiento que

---

<sup>745</sup> Véase: Artículo 1 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

<sup>746</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 110.

<sup>747</sup> Véase: KOLB, D M (1989) *Los mediadores*, ed. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pág. 13.

persigue realizar el valor de lo justo en cada circunstancia, desde la voluntariedad y la buena fe, usando como método el diálogo y dejando a un lado la regla del enfrentamiento (ganar perder;). Se intentan conseguir zonas comunes sobre las que construir la solución al conflicto, a través de la información que emiten las partes y para ello es imprescindible la profesionalidad del mediador que dirige el procedimiento. La mediación es un método adecuado de resolución de conflictos que no sustituye a Jueces y Tribunales, sino que, al contrario, les reconoce su función de ser la última ratio o medio para resolver el conflicto. Las partes pueden ponerse de acuerdo para acudir a la mediación, aunque haya comenzado la vía judicial<sup>748</sup>.

En la mediación, el tercero hace una propuesta para resolver la controversia que es sometida a la consideración de las partes en conflicto. El rasgo más característico de la mediación es el hecho de que exista una propuesta concreta para la resolución de una controversia existente. La propuesta mediadora puede estar dirigida solamente a las partes o puede ser pública. En los dos casos, los destinatarios pueden o no aceptar la propuesta que hizo el mediador. Si la propuesta mediadora se ha formalizado como una recomendación pública, normalmente estimula la aceptación, porque el rechazo puede llevar aparejada la censura de la opinión pública<sup>749</sup>.

La conciliación y la mediación son procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos que en la práctica suelen confundirse, aunque de forma teórica presentan diferencias. Ambas se fundamentan en la autonomía de la voluntad. El conciliador aproxima a las partes para conseguir el acuerdo; sin embargo, el mediador además formula propuestas de acuerdo, por lo que tiene una intervención más activa. Pero en la práctica, se diluyen normalmente las diferencias<sup>750</sup>.

La mediación y la conciliación son procesos sociales que se utilizan para resolver discrepancias y han tenido mucha importancia en las relaciones internacionales contribuyendo al mantenimiento de la paz. El profesor HERNÁNDEZ VIGUERAS, considera que “la mediación y la conciliación son procesos sociales de discusión racional y sistemática de la controversia planteada, con la cooperación del conciliador o mediador, analizando todos los puntos de desacuerdo que enfrenta a las partes en litigio”<sup>751</sup>.

GALEOTE MUÑOZ pone en valor la definición de mediación de MOORE, la cual establece que “es la intervención en una disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral que carece de un poder autorizado de decisión para ayudar a las partes en disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable”. También establece que para que haya mediación, las partes deben comenzar a negociar. Para la profesora GALEOTE MUÑOZ, la mediación es: “el mecanismo que permite a las partes llegar a un acuerdo que satisfaga al máximo sus intereses con ayuda de un tercero, que es el mediador”. En la mediación, el acuerdo siempre va a depender de la voluntad de las

---

<sup>748</sup> Véase: ALASTRUEY GRACIA, R y MUÑOZ SABATÉ I CARRETERO, J, (2012) ob., cit., pág. 1 a 3

<sup>749</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 20.

<sup>750</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 2.

<sup>751</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 259.

partes, ya que el mediador solamente sugiere propuestas de acuerdos y las partes deciden si las aceptan o no. Por ello, la mediación es un proceso de negociación asistido<sup>752</sup>.

SANTOR SALCEDO considera que la conciliación y la mediación, son procesos que proporcionan un espacio para desarrollar el diálogo y poder encontrar puntos de encuentro entre las partes. El conflicto puede seguir existiendo después de realizar una mediación, ya que la solución depende de la voluntad de las partes<sup>753</sup>.

Según CANDAU CAMACHO, La mediación procede de la tradición anglosajona. En la 2ª Guerra Mundial, EE. UU. se convirtió en una gran potencia y daba provisiones a toda Europa. EE. UU. entendía que cuando surgía una discrepancia, había que solventarla lo más rápidamente posible, y en los años 40, surgió la mediación laboral como procedimiento rápido para resolver las discrepancias en las fábricas, con el objetivo de poder así seguir produciendo. Surgió también la mediación civil, especialmente debido a la necesidad de resolver los conflictos con las personas de color; como también surgió la mediación familiar, con la 1ª Ley de Divorcio en California. Una vez completa la experiencia en civil, laboral y en el ámbito familiar, surgió la mediación mercantil. Con esa cultura surgió la mediación en Europa. La mediación laboral a España llegó en 1984, y se utilizó en el País Vasco, por primera vez, creándose el PRECO, y posteriormente se empezó a utilizar en todas las CCAA y en el ámbito Estatal<sup>754</sup>.

Hay quien opina que la mediación fue utilizada por primera vez por los indios navajos, que de forma privada resolvían sus discrepancias.

## **2.- CARACTERES DE LA MEDIACIÓN**

La mediación es una vía alternativa a la judicial y se basa en principios como la voluntariedad, flexibilidad y confidencialidad. Es un procedimiento en el que es primordial el diálogo, la colaboración y el entendimiento; a diferencia de la vía jurisdiccional, que opta por la imposición, rigidez y publicidad. Voces autorizadas indican que el espacio más fructífero de la mediación está fuera de la vía judicial, lo que no significa que ésta tenga que hacerse al margen. Las partes pueden acudir a la mediación en muchos casos antes de acudir a la vía judicial, dejando esta opción como última posibilidad y también puede hacerse uso de la vía judicial cuando en la mediación se adopten solamente acuerdos parciales. El juez puede aconsejar a las partes en cualquier momento que acudan a mediación; demostrándose así que la mediación es una vía alternativa a la judicial, pudiendo ser la mediación intrajudicial o extrajudicial<sup>755</sup>.

---

<sup>752</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 64.

<sup>753</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 108

<sup>754</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E, secretario general del CARL (Pregunta 8).

<sup>755</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 24, 25 y 26.

La imparcialidad y neutralidad del mediador son importantes características, porque el mediador es un tercero imparcial y neutral ajeno al conflicto, que como indica la Ley 5/2012 en su artículo 13, fomenta el diálogo entre las partes e intenta acercar a las mismas<sup>756</sup>. El mediador ayuda a las partes a resolver su controversia, pero no tiene capacidad decisoria, lo que lo diferencia del juez o árbitro. El mediador, sin embargo, dirigirá el proceso, hará sugerencias y actuará en el posible bloqueo. Esta mayor implicación lo diferencia de figuras como la conciliación, en la que el tercero solamente fomenta el diálogo, sin tomar el protagonismo propio de la mediación. En la práctica no es tan fácil establecer las diferencias, al ser un procedimiento muy flexible. La mediación directa o evaluativa, como denominan autores como LÓPEZ ÁLVAREZ, permite al mediador realizar una investigación previa a los hechos y hacer una propuesta final; lo cual lo asemeja al árbitro. Por su parte, la mediación integrativa o colaborativa solamente favorece el diálogo entre las partes; lo cual lo asemeja al conciliador. Esta dificultad de distinguir en la práctica ha sido puesta de manifiesto por la doctrina y en ocasiones se habla indistintamente de conciliación y mediación; lo cual también se ve plasmado en muchos Acuerdos Interprofesionales. Sin embargo, lo más razonable, es pensar que la mediación va más allá que la conciliación, ya que no solamente fomenta el diálogo, sino que acompaña a las partes en el proceso para conseguir el acuerdo entre ellas<sup>757</sup>.

Según establece la Directiva 2008/52/CE, el tercero que interviene como mediador en un procedimiento debe resolver de forma eficaz siendo imparcial y competente. Debe tener también habilidades y formación necesarios para ser útil. El mediador imparcial no puede tener interés personal alguno en el procedimiento. También el ASAC VI se refiere a la imparcialidad del mediador en el conflicto colectivo. Si el mediador tiene algún interés personal, debe evitar llevar a cabo la mediación o abandonarla si la ha iniciado<sup>758</sup>. En el artículo 10 del ASAC VI, al referirse a los principios rectores de los procedimientos, se refiere a la imparcialidad<sup>759</sup>.

Los mediadores conducen el procedimiento, para ayudar a las partes, para que mediante el diálogo descubran sus verdaderos intereses<sup>760</sup>. El mediador no defiende los intereses de ninguna de las partes, ni impone acuerdos ni da soluciones al conflicto<sup>761</sup>.

Centrándonos en la imparcialidad que debe tener el mediador, antes de iniciar o continuar con el proceso, deberá expresar cualquier circunstancia que afecte a su neutralidad, como pudiera ser cualquier relación personal o laboral con alguna de las partes en conflicto o cualquier interés en la mediación. Estas circunstancias no suponen la abstención, sino que

---

<sup>756</sup> Véase: artículo 13 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

<sup>757</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 35 y 36.

<sup>758</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 49.

<sup>759</sup> Véase: Artículo 10 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

<sup>760</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 65.

<sup>761</sup> Véase: VALERO, M A, (2014) “Reducir los costes de un litigio a través de la mediación”, ed, Wolters kluwer España, pág. 6

implican que para que pueda continuar el proceso, deberá haber consentimiento expreso de ambas partes<sup>762</sup>.

El artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, indica que los mediadores que son miembros de la Comisión de Conciliación-Mediación, deben actuar bajo el principio de imparcialidad y confidencialidad en su relación con las partes en conflicto<sup>763</sup>.

En segundo lugar, la voluntariedad e igualdad de las partes son dos características fundamentales, ya que las partes por sí mismas buscan la solución a su discrepancia, son las protagonistas del proceso y son las que consiguen el acuerdo<sup>764</sup>. Pueden o no llegar a acuerdo, e incluso desistir en cualquier momento de la mediación<sup>765</sup>. Se someten a la mediación porque así lo desean y en el momento en que crean oportuno pueden desistir de la misma<sup>766</sup>. Es fundamental garantizar que las partes acudan libremente y que entre ambas exista un equilibrio de fuerzas para que puedan defender sus posiciones y pactar con total y absoluta libertad. Si falla uno de estos dos principios, no debe haber mediación<sup>767</sup>.

La voluntariedad es una de las características más importantes que está presente en todo el procedimiento y diferencia a la mediación de otros procedimientos extrajudiciales como el arbitraje. Nuestra legislación le da mucha importancia a la voluntariedad, a pesar de que la Directiva 2008/52/CE establece la posibilidad de que pueda darse la mediación obligatoria. Algunos autores, han indicado, que, en algunos sistemas de otros países, donde al igual que en España la mediación no tiene el arraigo necesario, existe el peligro de que se pervirtiera uno de los principios básicos de la institución y convertirla en una mera antesala formal de la vía judicial, lo cual no es lo deseable<sup>768</sup>.

En España, como indica PERALES, faltan medios para poder tener una justicia real y efectiva, ya que la tramitación de los procesos se alarga demasiado en el tiempo, lo que produce en los ciudadanos insatisfacción. Aunque se va dotando de nuevas infraestructuras judiciales a los territorios, con el tiempo vuelven a bloquearse los tribunales ante la gran cantidad de expedientes en tramitación. Quizás la respuesta a esta situación pueda encontrarse en la mediación, como derecho fundamental que protegen los Convenios Internacionales y podemos deducir que está implícito en el contenido de nuestra propia Constitución. Es necesario según este autor poner en marcha los mecanismos necesarios para que “como centro potencial del ejercicio de los derechos, el

---

<sup>762</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág.118.

<sup>763</sup> Véase: artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

<sup>764</sup> Véase: BORREGO GUTIERREZ, M, (2015) “Solución autónoma del conflicto laboral. Papel del SIMA”, ed., Wolters kluwer España, pág. 3

<sup>765</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 6.

<sup>766</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 65.

<sup>767</sup> Véase: PELAYO LAVÍN, M (2011) “Tesis Doctoral: La mediación como vía complementaria de resolución de conflictos”, Salamanca, pág. 384.

<sup>768</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 27

ciudadano pueda considerar la mediación como un servicio público del sistema”. Debe por lo tanto ponerse en marcha una norma legal que regule la mediación obligatoria previa a la vía judicial para conseguir una respuesta eficaz de la administración de justicia<sup>769</sup>.

En nuestra legislación también se aprecia cierta voluntariedad en la mediación y la conciliación. El artículo 63 de la LRJS regula la conciliación o mediación previas, pero parece referirse a la posibilidad que tienen las partes para hacer uso del medio extrajudicial que consideren más oportuno. Sin embargo, esa capacidad de elección no es tan amplia, ya que los convenios colectivos en la regulación de las Comisiones Paritarias, y los artículos 85.2 y 91.1 ET, se refieren a la solicitud de mediación como requisito previo a la vía judicial. Generalmente, para las discrepancias individuales, los convenios reservan la intervención de las Comisiones Paritarias solamente si lo solicitan las partes, aunque existe alguna excepción referida a controversias surgidas de la intervención y aplicación de las normas del convenio. Además, los Acuerdos Interprofesionales del artículo 83 del ET también se refieren a la mediación, especialmente para conflictos colectivos, aunque admiten también controversias privadas, si las partes se suman a ello expresamente. El artículo 91.5 del ET contempla la extensión a la mediación de los conflictos privados en el ámbito de la autonomía colectiva, cuando las partes expresamente lo indiquen. Parte de la doctrina entiende que la necesidad de aceptación de las partes se refiere solamente al arbitraje, ya que las partes cuando se someten a mediación lo hacen voluntariamente<sup>770</sup>.

El ASAC VI en su artículo 4, al referirse al ámbito funcional, hace alusión a la voluntariedad de las partes para impulsar la negociación colectiva; así como se refiere a que el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, promoverá sus actuaciones respetando la autonomía colectiva y desde de la voluntariedad<sup>771</sup>.

En la mediación del SERCLA, las partes deciden voluntariamente, el mediador solamente es un tercero que las ayuda a resolver su discrepancia. Si las partes no quieren llegar a acuerdo, el conflicto no se resolverá. En los conflictos individuales del SERCLA, como indica MARQUEZ PRIETO, hay mayor grado de voluntariedad si lo comparamos con la conciliación administrativa<sup>772</sup>.

El 15 de diciembre de 2020 el Gobierno aprobó el Anteproyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia, que intenta potenciar la resolución de conflictos, al considerarlo procedimiento obligatorio antes de acudir a la vía judicial. De esta forma, el Gobierno intenta controlar el aumento de litigiosidad provocada por la situación de crisis sanitaria y económica producida por la pandemia. Se intenta de esta

---

<sup>769</sup> Véase: <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/mediacion-obligatoria-y-servicio-publico-el-ciudadano-en-el-centro-del-sistema/>

<sup>770</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 27 a 34

<sup>771</sup> Véase: Artículo 4 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

<sup>772</sup> Véase: MARQUEZ PRIETO, A (2021), “Valoración de la experiencia en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales: actuaciones ante el SERCLA sobre conflictos individuales”, *Temas Laborales*, N.º 160, pág. 217.



forma recuperar la capacidad de negociación. Sólo es aplicable a asuntos civiles y mercantiles, y tendrá la misma validez que una sentencia, al considerarse cosa juzgada<sup>773</sup>. En estos momentos ya es el Proyecto de ley de medidas de eficiencia procesal del servicio público de justicia de 16 de junio de 2022<sup>774</sup>. El Proyecto de Ley de Eficiencia Procesal mediante la reforma de las leyes procesales pretende aumentar la celeridad en los trámites judiciales, además de intentar conseguir la cohesión social al introducir los medios adecuados de solución de controversias (MASC) para reducir los conflictos y reducir la sobrecarga de los juzgados con la intención de conseguir una justicia más sostenible. La nueva norma exige haber intentado conseguir acuerdo de forma previa a la interposición de la demanda civil o mercantil. Se podrá conseguir el acuerdo mediante negociación directa de las partes, o los procedimientos de mediación o conciliación. Los MASC garantizarán los derechos ciudadanos con vías menos costosas en dinero y tiempo; intentando potenciar la cultura del acuerdo para reducir la litigiosidad al ámbito laboral. La normativa reformará la Ley de Enjuiciamiento Criminal, la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley Reguladora de Jurisdicción Contencioso Administrativa con la apuesta firme por conseguir más agilidad en la tramitación de la justicia en los tribunales. Se intenta conseguir que la justicia se convierta en un motor de cohesión social buscando soluciones más ajustadas y flexibles<sup>775</sup>.

Otra característica de la mediación es la confidencialidad. Este principio o característica se refiere tanto al procedimiento como a la documentación que se utiliza, y recae en el mediador y en las partes que intervienen en el proceso, que no podrán revelar la información a la que hayan tenido acceso mediante el proceso<sup>776</sup>.

La mediación es un proceso que se desarrolla en un ámbito privado y por tanto es muy importante en ella la confidencialidad; ya que es fundamental que las partes se sientan seguras y les da confianza el hecho de que la información que allí se maneja o lo acontecido en el proceso no sea divulgado o publicado por nadie<sup>777</sup>. El artículo 9 de la Ley 5/2012 se refiere a este principio que vincula a mediadores, a las partes, así como a los asesores.

Ni las partes ni el mediador pueden ser obligados a testificar en un proceso judicial o arbitraje sobre el proceso de mediación o su contenido<sup>778</sup>. Al inicio de la mediación, las partes firman el Acuerdo de Confidencialidad, por el que asume el compromiso de no revelar la información que se haya conseguido en el proceso de mediación; incluso si posteriormente hay un proceso judicial por el mismo conflicto, el mediador no puede

---

<sup>773</sup> Véase: <https://www.elperiodico.com/es/politica/20201215/justicia-eficacia-mediacion-pleitos-11395771>

<sup>774</sup> Véase: BOE 16 de junio de 2022 (nº97-2).

<sup>775</sup> Véase: <https://www.mjusticia.gob.es/es/ministerio/gabinete-comunicacion/noticias-ministerio/Aprobados-los-proyectos-de-ley-de-Eficiencia-Organizativa-y-Eficiencia-Procesal> BOCG (Boletín Oficial de las Cortes) [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-97-2PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-97-2PDF)

<sup>776</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 119

<sup>777</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 48 y 49 y 50.

<sup>778</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 6

intervenir como testigo, ni utilizar documentos conseguidos durante la mediación, a excepción de que sea necesario revelar la información por motivos de orden público o porque las partes lo hayan decidido de común acuerdo<sup>779</sup>.

El deber de confidencialidad impide la difusión del resultado de la mediación, especialmente para evitar que otros trabajadores que aspiren al mismo acuerdo, puedan también entrar en conflicto. Solamente se podrá dispensar de esta obligación, si el empresario entiende que ésta es la mejor vía para evitar un conflicto colectivo o plural<sup>780</sup>.

En el artículo 13 del ASAC VI se indica que la información a la que se tenga acceso en el procedimiento de mediación debe ser tratada con absoluta confidencialidad<sup>781</sup>. El artículo 12 del Reglamento del SERCLA también se refiere a la obligación de mantener la confidencialidad al referirse a cómo debe ser la actuación de los miembros de la Comisión de Conciliación - Mediación<sup>782</sup>.

Otra característica de la mediación es la personalidad; ya que las partes deben asistir al proceso de mediación<sup>783</sup>. El principio de inmediación no se cita expresamente en la Ley 5/2012, pero realmente existe en la mediación, ya que las partes siguen directamente el proceso, sin que puedan delegar en otra persona para que vaya al proceso por ellas; si no fuera así, no habría comunicación y diálogo y difícilmente se llegaría a adoptar un acuerdo para resolver el conflicto. Las partes pueden ser acompañadas en el proceso por asesores. Sin embargo, en algunos Acuerdos Interprofesionales en el ámbito colectivo, se admite que las partes acudan al proceso o que acudan sus representantes. En la mediación individual, el trabajador debe acudir por sí mismo al procedimiento, ya que es el interesado y tiene información que va a ayudar a la resolución del proceso<sup>784</sup>.

En el artículo 16 del Reglamento del SERCLA alude a esta característica de la mediación al indicar que las partes deben comparecer<sup>785</sup>.

Otra característica de la mediación es la flexibilidad; aunque al no estar tasado, las partes pueden extenderse en las sesiones en sus explicaciones para que se comprenda mejor su problema y eso supone una mejora de las relaciones presentes y futuras, aunque no se consiga el acuerdo. Además, se pueden abordar todas las cuestiones que se crean oportunas, ya que se puede actuar en el conflicto desde cualquier perspectiva que contribuya a resolver la discrepancia<sup>786</sup>. El artículo 10 de la Ley 5/2012 da mucha flexibilidad a las partes sobre la duración de la mediación, el modo de realizar las

---

<sup>779</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 65 y 66

<sup>780</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 119

<sup>781</sup> Véase: Artículo 13 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

<sup>782</sup> Véase: Artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

<sup>783</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 6.

<sup>784</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 47.

<sup>785</sup> Véase: Artículo 16 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

<sup>786</sup> Véase: BORREGO GUTIERREA, M (2015) ob., cit., pág. 4

sesiones, facultades del mediador, etc. El procedimiento se adapta a la voluntad de las partes, pero siempre se tiene que respetar unas reglas básicas acordes a los principios de lealtad, buena fe y respeto mutuo. En el derecho laboral, a pesar de que la mediación puede ser preceptiva, como trámite previo a la vía judicial, la decisión de mantenerse en el procedimiento de mediación es siempre voluntaria, por lo que se presupone que las partes acuden con la intención de colaborar para resolver la controversia y llegar a un acuerdo, siempre desde la honestidad.

La buena fe, la lealtad y el respeto mutuo son también características de la mediación. En el proceso de mediación debe siempre primar la buena fe, por lo que no se permite ninguna actitud que perjudique al proceso ni a la otra parte, no se toleran los insultos ni las prácticas obstruccionistas. En este campo, tiene mucha importancia la habilidad del mediador para guiar a las partes, ya que, además, según recoge el artículo 22 de la Ley 5/2012, el mediador puede dar por terminado el proceso si una de las partes actúa con mala fe <sup>787</sup>. Este principio de buena fe lo encontramos presente en todos los procesos negociadores que regula el Estatuto de los Trabajadores. Existe una línea jurisprudencial muy interesante de nuestros tribunales acerca del cumplimiento del principio de buena fe en estos procedimientos, sobre todo en los de MSCT y ERES. Podemos destacar la Sentencia de la Audiencia Nacional N.º 81 de 7 de junio 2017 (rec. 119/2017), en la que la Audiencia Nacional estima parcialmente la demanda de los sindicatos y declara producida una vulneración del derecho de libertad sindical por parte de la empresa, y, por consiguiente, declara nulo el plan de igualdad. En los hechos probados se alude la buena fe y en los fundamentos de derecho también; concretamente en el segundo, la parte demandante indica que el primer plan de igualdad se había aprobado unilateralmente por parte de la empresa, incumpléndose por lo tanto el deber de negociar de buena fe. La parte demandada se opone a la demanda y considera que la empresa ha cumplido las exigencias de buena fe en la negociación del plan de igualdad. Como vemos, todo el argumento gira en torno a la buena fe imprescindible para la correcta marcha del proceso. Por otro lado, en la Sentencia de la Audiencia Nacional N.º 112, de 15 de octubre 2012, (réc. 162/2012) se declara nulo el despido colectivo, ya que no se había concluido el período de consultas. Ya en los antecedentes de hecho, se hace alusión a la falta de negociación de buena fe, y en los hechos probados, la parte social expresó que no firmaría el acuerdo, porque a su entender, no se había cumplido el deber de negociar con buena fe por parte de la empresa. También en el 10º fundamento de derecho, podemos leer que “no creemos que fuera en modo alguno suficiente para entender cumplida la exigencia de buena fe y la voluntad de llegar a un acuerdo”. Al igual que en la anterior sentencia, todo gira entorno al deber de negociar con buena fe. Al igual que estas dos sentencias, existen muchas más, que aluden a la necesidad de las partes de cumplir con este deber en la negociación.

La igualdad es otra importante característica de la mediación, porque en la mediación se garantiza que las partes gocen de igualdad de oportunidades, proporcionando un equilibrio entre sus posiciones. Pero tenemos que ser conscientes de que al ser las partes

---

<sup>787</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 47 y 48.

empresario y trabajador, hay una clara desigualdad, por lo que debe intentar compensarse a la parte más débil, para evitar presión y conseguir el acuerdo.

El principio de igualdad se recoge en el artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía<sup>788</sup>. Las características descritas no son muy diferentes a las previstas en los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos estatales o autonómicos, a los que me referiré en el próximo apartado<sup>789</sup>.

### **3.- PRINCIPIOS VINCULADOS AL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN LABORAL**

La mediación laboral se regula en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de Jurisdicción Social, así como en normas convencionales del ordenamiento laboral como los ASAC y los convenios autonómicos. En la mediación concurre la instauración y regulación de la negociación colectiva (artículo 37.1 y 2 de la CE) y el derecho de libertad sindical (artículo 28.1 CE). La mediación cuenta con la regulación establecida en la LRJS para referirse a la eficacia y ejecutividad de los acuerdos mediados. Nuestra regulación de la mediación en el ordenamiento laboral cumple los objetivos establecidos en la Directiva 2008/52/ CE<sup>790</sup>.

Los principios vinculados al procedimiento de mediación que los Acuerdos Interprofesionales recogen son los de oralidad, celeridad, concentración, contradicción, gratuidad y audiencia. Los Acuerdos Interprofesionales ofrecen los procedimientos de mediación de forma gratuita, potenciando de esta manera el proceso que, en algunos casos, es un trámite preprocesal preceptivo<sup>791</sup>.

El artículo 10 la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por a que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC VI) se refiere a los principios rectores de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos previstos en dicho acuerdo, indicando que son la gratuidad, audiencia de las partes, celeridad, imparcialidad, contradicción, igualdad, respeto al código ético del SIMA, a la legislación y a la Constitución<sup>792</sup>.

Frente a una vía gratuita con solución impuesta como es la vía judicial, los trabajadores no tendrían ningún motivo poderoso que los moviera a usar los procedimientos

---

<sup>788</sup> Véase: Artículo 12 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

<sup>789</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 118 y 120

<sup>790</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) ob., cit., pág. 17, 18 y 19.

<sup>791</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) “Solución de conflictos laborales individuales en clave de mediación”, N.º. 377- 378, ob., cit., pág. 50.

<sup>792</sup> Véase: El artículo 10 la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por a que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.

extrajudiciales de resolución de conflictos, al ser un procedimiento oneroso y con resultado incierto. Por ello, la Recomendación número 92 de la OIT de 1951 indica que el procedimiento debe ser gratuito y expeditivo y se considera que el coste del proceso debe ser asumido íntegramente por la Administración. Este hecho puede ser peligroso de cara a la imparcialidad y neutralidad, pero el artículo 100 de la LRJS establece que el empresario estará obligado a pagar el importe de los salarios correspondientes al tiempo necesario para la asistencia a los actos de conciliación, mediación previa o comparecencia judicial<sup>793</sup>.

Los principios informadores que potencian la mediación son los de justicia satisfactiva, autonomía de la voluntad, economía de procedimiento y costes, inmediación, democracia participativa y diálogo social. De esta manera se da la posibilidad a los particulares de negociar entre sí de forma más efectiva que a través de los tribunales, otorgándole fuerza a la autonomía privada y a la autotutela. En la mediación confluyen distintos principios constitucionales como son la libertad, la participación, cooperación e igualdad; sin que se olvide el derecho a la tutela judicial efectiva a la que tiene derecho toda persona. La Administración Pública debe también garantizar la participación ciudadana<sup>794</sup>.

#### **4.- METODOLOGÍA DE LA MEDIACIÓN**

Existen tres metodologías que se usan en el proceso de mediación:

- Metodología lineal: Hay que identificar y profundizar las causas que han llevado a las partes al conflicto, para que las mismas lleguen a adoptar un acuerdo. El mediador intentará que fluya el diálogo y una vez que escuche a las partes redactará un borrador de propuesta de acuerdo y se lo presentará a cada parte. Ellas darán su opinión y el mediador volverá a redactar su propuesta, así sucesivamente hasta que las partes estén de acuerdo o que el mediador considere que no se puede llegar a acuerdo por este procedimiento<sup>795</sup>. También llamado modelo Hardward tiene como objetivo fundamental alcanzar el acuerdo que más satisfaga a las partes en conflicto. El Batna, tan utilizado en el modelo Hardward, resulta muy adecuado para buscar alternativas para conseguir el acuerdo. En la mayoría de los conflictos jurídicos individuales previos a la vía judicial es muy probable que la discrepancia termine en el juzgado. En el SERCLA se utiliza mayormente el modelo Hardward, ya que se intenta llegar a resolver el conflicto de forma que las partes estén satisfechas mediante las formas clásicas de negociación<sup>796</sup>. Es un método colaborativo, la mediación es compartida; en esta técnica existen cuatro elementos fundamentales: las personas, los intereses, las opciones y los criterios. El método da más importancia a las partes que al mediador; que tiene que ser neutral y conocer a la perfección la metodología

---

<sup>793</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 120.

<sup>794</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) “El principio de participación en la mediación”, Diario la Ley, N.º 8469, Sección Doctrina, ed. la Ley, ob., cit., pág. 4, 5 y 6.

<sup>795</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 70.

<sup>796</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) ob., cit., pág. 31, 32 y 36.

de la negociación e informar a las partes en todo momento. Se persigue analizar los intereses de las partes. La fase más importante es la preparación, donde se identifican los elementos de la discrepancia y los intereses de las partes, terminando con las alternativas de resolución. Deben separarse las personas de los problemas y centrarse en los intereses y no en las posiciones. La comunicación tiene mucho valor y por lo tanto la escucha activa<sup>797</sup>.

-Metodología circular-narrativa: La utilización de este modelo puede ocasionar que los mediadores estén preparados para crear nuevas narrativas que favorezcan el empoderamiento de las partes y den lugar a la resolución de la discrepancia. Las partes se centran en sus propias responsabilidades, dando lugar a una mejor comunicación entre las mismas<sup>798</sup>. El mediador intentará mediante el diálogo que las partes realicen una narrativa alternativa que cambie su forma de pensar respecto al conflicto<sup>799</sup> intentando conseguir un espacio de diálogo para que se comuniquen y lleguen a acuerdo<sup>800</sup>. En el método circular narrativo se intenta conseguir que cada parte vea un nuevo enfoque de la discrepancia<sup>801</sup>.

-Metodología transformativa: El mediador va a intentar transformar la situación de conflicto para que las partes lleguen a acuerdo mejorando sus relaciones futuras. Considera que la buena relación entre las partes es más importante que el acuerdo en sí; ya que considera el acuerdo una mera oportunidad de mejorar las relaciones<sup>802</sup>. En el modelo transformativo los elementos más importantes son el empoderamiento de las partes y el mutuo reconocimiento. Se intenta conseguir un acuerdo para conseguir una oportunidad de cambiar a una forma más positiva<sup>803</sup>.

Los métodos son compatibles entre sí y el mediador los utilizará según las circunstancias del conflicto. Lo que diferencia a los diferentes modelos de mediación son las técnicas utilizadas por el equipo mediador.

## **5.- LA MEDIACIÓN COMO FÓRMULA DE AUTOCOMPOSICIÓN ASISTIDA**

Una mayor implicación del mediador en la resolución del conflicto convierte a la mediación en el procedimiento autocompositivo más aceptable para resolver conflictos laborales. En los conflictos novatorios y de interpretación o aplicación de normas, la mediación es muy importante para que la negociación siga adelante, para que no se rompa

---

<sup>797</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 57 a 59.

<sup>798</sup> Véase: MUNUERA GÓMEZ, P, “Modelo circular narrativo de Sara Cobb y sus técnicas “, Portularia Vol. VII, N.º 1-2, ed. Universidad de Huelva, pág. 86 a 89.

<sup>799</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) ob., cit., pág. 31 y 32.

<sup>800</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 71.

<sup>801</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 57.

<sup>802</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) ob., cit., pág. 31

<sup>803</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 57.

el diálogo; porque si ha habido estancamiento, el mediador puede hacer que se potencie el diálogo y que surja el encuentro, para llegar a acuerdos que resuelvan el conflicto<sup>804</sup>.

El protagonismo que tienen las partes en la resolución de la controversia es uno de los principales beneficios y, a la vez, es una de las características que diferencia a la mediación de otros medios de resolución de conflictos. El mediador actúa inter-partes, no supra partes; por lo que no tiene una posición de control, ya que la solución depende de las partes en conflicto, las cuales tienen implicación directa en la negociación y por ello, pueden modificar sus términos, lo que no se puede hacer en la vía judicial. En los conflictos laborales, en los que las relaciones tienden a seguir existiendo y tener continuidad, es muy importante que se lleve a efecto la mediación; ya que se da la posibilidad a las partes, de que saneen el conflicto hasta la raíz, fortaleciendo el vínculo que les une. Además, ese efecto podrá servir para resolver otras controversias futuras; y además supondrá una mayor eficacia en los procesos, ya que disminuye el riesgo de incumplimiento, porque las partes han aceptado mediante acuerdo la solución<sup>805</sup>.

El mediador tendrá que dirigir el proceso aplicando técnicas de negociación para que las partes lleguen al acuerdo y resuelvan la discrepancia. La Ley 5/2012 de Mediación se ha desarrollado por el Real Decreto 980/2013 de 13 de diciembre que regula el Registro de Mediadores y los requisitos que debe tener un mediador. En esta normativa está excluida la mediación laboral, siendo solo aplicable a la mediación civil y mercantil; aunque la mediación está llamada a prosperar en aquellos ámbitos en los que las relaciones deben perdurar en el futuro como son las relaciones de carácter empresarial. Para potenciar este medio de resolución extrajudicial de conflictos es necesario darle difusión a su uso por los profesionales y formar concienzudamente a los mediadores<sup>806</sup>.

No podrá utilizarse la mediación en los conflictos derivados de la comisión de un delito; en los conflictos en los que subyacen problemas psicológicos de las partes; ni en los conflictos derivados de la mala aplicación de una norma. Será aplicable la mediación cuando las partes estén instaladas en sus posiciones y no en sus verdaderos intereses y cuando las partes decidan someterse al proceso, lo que hará que el compromiso contraído por las mismas sea muy alto<sup>807</sup>.

Debido a la flexibilización de las relaciones de trabajo, la mediación no solamente se utiliza en el plano colectivo, sino también en el individual, si existen derechos que pueden reivindicarse de forma jurídica. De hecho, en algunos conflictos individuales, es más enriquecedor utilizar medios alternativos de resolución de conflictos como es la mediación; ya que permiten que las partes sean las protagonistas a la hora de resolver su discrepancia, porque nadie mejor que ellas conoce el conflicto, así como su solución.

---

<sup>804</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 109.

<sup>805</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 34 y 35.

<sup>806</sup> Véase: <https://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-61/4086-la-mediacion-una-negociacion-asistida-alternativa-a-la-jurisdiccio#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20es%20una%20forma,arte%20de%20conseguir%20que%20dos>

<sup>807</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 69 y 70.

Resulta una buena forma de resolver conflictos de intereses o incluso jurídicos, al tener más flexibilidad y tener carácter preventivo. Dentro de las materias objeto de mediación destacan las vacaciones; el permiso de lactancia; la aplicación de los derechos atribuidos a las víctimas de violencia de género según se establezca en los convenios colectivos o en los acuerdos entre empresa y trabajadores; la mediación que pueda solicitar el juez del concurso sobre las medidas laborales de carácter colectivo que se pueden llevar a cabo en las empresas en concurso; mediación en conflictos laborales transnacionales; derechos fundamentales; conflictos derivados de la prestación de servicios del trabajador autónomo económicamente dependiente. No obstante, los acuerdos interprofesionales han agregado otras materias a la lista de materias objeto de mediación <sup>808</sup>.

El ASAC VI ha ampliado el ámbito material del SIMA, siendo competente ante los conflictos colectivos y extendiendo sus competencias a la prevención. En el ASAC VI se incluyen los conflictos colectivos, nunca los individuales y también se incluyen como novedad los conflictos en los que una de las partes es una administración pública de ámbito estatal. En el artículo 4 del ASAC VI se indican los procedimientos que se cobijan en esta normativa, incluyéndose los conflictos que resulten de la tramitación de los convenios colectivos o de su interpretación o aplicación; los conflictos surgidos en el ámbito de un período de consultas; los conflictos relacionados con la convocatoria de huelga; los procedimientos que se extiendan del sector privado al público y los conflictos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes<sup>809</sup>.

Según el artículo 4.4 del Reglamento del SERCLA, quedan expresamente excluidos del ámbito del SERCLA los conflictos que versen sobre seguridad social, salvo mejoras acordadas en negociación colectiva; los que versen sobre materia electoral, a excepción de que la empresa sea parte de la controversia y los conflictos sobre impugnación o modificación de estatutos sindicales o empresariales; así como los conflictos que versen sobre personal de las Administraciones Públicas<sup>810</sup>. En Andalucía, el SERCLA, en un primer momento, solamente se refería a los conflictos colectivos, pero se amplió este sistema extrajudicial a la resolución de determinados conflictos de carácter individual.

## **6.- LABOR DEL MEDIADOR**

El mediador tiene una de las profesiones más antiguas del mundo, ya que el conflicto existe desde los inicios del mundo. La mediación se utiliza en las organizaciones sociales y forma parte del marco institucional de las relaciones laborales desde que los sindicatos adquieren importancia a finales del siglo XIX.

El mediador es un tercero imparcial y neutral que ayuda a las partes a resolver el conflicto. Esa neutralidad e imparcialidad debe ser atribuida a los órganos, instituciones o personas

---

<sup>808</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 115 a 117.

<sup>809</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 2 a 10.

<sup>810</sup> Véase: Artículo 4.4 El artículo 10 la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por a que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales.



que desarrollen el papel de mediador en el conflicto laboral <sup>811</sup>. El mediador no tiene capacidad decisoria, lo que lo diferencia del juez o árbitro; dirigirá el proceso, hará sugerencias y actuará en el posible bloqueo. Esta mayor implicación lo diferencia de figuras como la conciliación, en la que el tercero solamente fomenta el diálogo sin tomar el protagonismo propio de la mediación <sup>812</sup>.

El mediador debe utilizar sus conocimientos y experiencias para fomentar el diálogo, quitando la crispación que puedan tener las diferentes personas que están en conflicto. El mediador debe facilitar que las partes se escuchen entre sí y que expresen sus puntos de vista; ayudar a las partes a buscar soluciones para identificar sus intereses reales; mejorar la relación entre las mismas y favorecer la comprensión mutua; favorecer la empatía y la escucha activa, haciendo preguntas y reformulando para favorecer la comunicación; el mediador también debe utilizar la lluvia de ideas para ayudar a las partes a encontrar opciones para la solución de su conflicto, sin imponer nunca ninguna idea; mostrarse asertivo, favoreciendo la comunicación y asegurándose de que cada parte conoce el interés de la otra sin permitir ofensas, asegurando que todas las partes tienen las mismas oportunidades de expresarse, manejando adecuadamente las emociones; es necesario recoger los intereses y objetivos de las distintas partes en conflicto, así como los acuerdos que se adopten. El éxito de la mediación va a depender en gran parte del mediador y concretamente del grado de confianza, imparcialidad y honestidad que las partes vean en él; así como del grado de conocimiento y formación en técnicas y estrategias de negociación que tenga el mediador. El mediador es una persona con título universitario oficial o de formación profesional superior, que es especialista y acredita que tiene cursos específicos de la materia <sup>813</sup>.

La figura del mediador es fundamental para que el proceso se desarrolle satisfactoriamente. Es un tercero, ajeno a la discrepancia, imparcial y neutral, que facilita la comunicación entre las partes, posicionándose frente al conflicto desde fuera; ayudando a las partes a que negocien y busquen soluciones, pero nunca adoptando una posición de fuerza. No tiene capacidad para decidir, lo que lo diferencia del árbitro o del juez. No obstante, el mediador, controla y gestiona la mediación, ofreciendo alternativas e interviniendo en las situaciones de bloqueo <sup>814</sup>.

Para que se garantice el éxito de la mediación es fundamental que el mediador realice una buena labor, la cual dependerá mucho de la personalidad del tercero; aunque lo lógico es que también influya el tipo de conflictos, o la situación de deterioro que tenga la relación de las partes, etc. RODRÍGUEZ PIÑERO, MUNDUATE y DEL REY consideran que las estrategias que utiliza el mediador son muy importantes para el buen desenlace de la discrepancia. Según estos tres autores, hay tres estrategias diferentes que se suelen utilizar

---

<sup>811</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R, (2001ob., cit., pág. 141.

<sup>812</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) “Solución de Conflictos Laborales individuales en clave de mediación”, Revista de Trabajo y Seguridad Social, 2014, número 377- 378, ed. Centro de Estudios Financieros SL, Madrid, 2014, pág. 35 y 36.

<sup>813</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 7.

<sup>814</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 35 y 36.

en los procesos de mediación: las estrategias reflexivas, por medio de las cuales el mediador intenta conseguir la confianza de las partes para seguir con el desarrollo del proceso; las estrategias substantivas, que tratan los temas en conflicto para conseguir el acuerdo de las partes; y las estrategias contextuales, en las que el mediador facilita el procedimiento para que las partes consigan llegar al acuerdo. Dependiendo del conflicto y de diferentes circunstancias será más adecuado utilizar una u otra estrategias<sup>815</sup>.

La Ley 5/2012 establece los requisitos que debe tener el mediador en la mediación civil y mercantil. En el ámbito laboral se repiten los mismos, aunque solamente se puede añadir que la persona tenga la formación necesaria en el ámbito laboral<sup>816</sup>.

El mediador no necesita tener poder, solo necesita que se le reconozca autoridad y que las partes confíen en él para que dirija el procedimiento. Él debe ayudar a las partes a comprender las posiciones e intereses respectivos. El mediador debe tener una amplia información del caso y ser activo y dinámico a la hora de hacer propuestas<sup>817</sup>.

El papel del mediador será conducir a las partes para que lleguen a un acuerdo; debe buscar que las partes se reconcilien y deberá realizar propuestas razonables y prudentes a ambas partes para que las acepten y se termine el conflicto. Las partes tienen la última decisión para aceptar o no las propuestas del mediador; por eso la mediación es el procedimiento autónomo por excelencia<sup>818</sup>.

El mediador debe informarse de las causas del conflicto, conocer los problemas de comunicación que hay entre las mismas y detectar los errores, ya sea en el lenguaje o en el control de las emociones. El mediador realizará el parafraseo después de la intervención inicial de las partes o cuando crea que algún aspecto puede dar lugar a confusión, siempre pensando en favorecer la comunicación. Otro recurso que utilizará el mediador es fomentar la escucha activa, para que entre las partes se escuchen haciéndose preguntas para destapar los intereses; utilizando preguntas abiertas, para conseguir información y conocer la forma de actuar de las partes y utilizará las preguntas cerradas, cuando piense que se puede llegar a un acuerdo entre las mismas, pidiendo confirmación de una situación determinada. Por otro lado, el mediador debe también velar por el equilibrio entre autoafirmación y empatía de las partes; para que cada una llegue a satisfacer sus intereses a través de fomentar la empatía entre ellas<sup>819</sup>.

## **7.- PROCEDIMIENTO Y ETAPAS DE LA MEDIACIÓN**

La mediación podrá iniciarse a solicitud de una de las partes o de común acuerdo, y en la solicitud debe incluirse la designación del mediador, el espacio donde se desarrollarán las

---

<sup>815</sup> Véase: MARTÍNEZ-PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (2008) ob., cit., pág.46.

<sup>816</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 124

<sup>817</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 116

<sup>818</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R, (2001) ob., cit., pág. 140.

<sup>819</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 73 a 77.

sesiones y la lengua que se utilizará. El inicio de la mediación y el compromiso de sometimiento impedirá que los juzgados conozcan del conflicto. Las partes solamente podrán pedir medidas cautelares u otras medidas urgentes para evitar la pérdida irreversible de derechos y bienes. La cláusula de mediación voluntaria tiene vigencia temporal y puede dar lugar a maniobras dilatorias. Por ello, dada la necesidad de celeridad de la justicia social, se hace necesaria la previsión expresa de la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción, como se indica en la Directiva 2008/52/CE<sup>820</sup>.

A propuesta de las partes firmantes del ASAC VI, se elaborará una lista de mediadores que el SIMA facilitará a las personas que quieran someterse a una mediación, la cual será actualizada cuando se estime oportuno. La lista se compondrá por nombres propuestos por las partes firmantes del ASAC VI y deberán actuar de forma imparcial y tener una formación idónea y continuada<sup>821</sup>.

En virtud del artículo 10 del Reglamento del SERCLA la composición de la comisión de conciliación – mediación está constituida por ocho miembros, cuatro representando a las organizaciones empresariales y cuatro a los sindicatos. Para elegir a los representantes de dichas organizaciones que compondrán la comisión se depositará en la secretaría del SERCLA por parte de las organizaciones una lista de no menos de veinte personas, pudiendo ser dicha lista objeto de remociones o sustituciones<sup>822</sup>.

Para que exista mediación es necesaria la voluntad de las partes de someterse al procedimiento. El principio de autonomía de la voluntad de las partes está recogido en el artículo 1255 del CC. Pueden darse dos circunstancias<sup>823</sup>: Que las partes acuerden someterse a la mediación pactándose entre ellas a priori antes de que surja el conflicto. O puede que en el acuerdo no se haya pactado nada sobre el compromiso de mediación y cuando surge el conflicto las partes deciden someterse a dicho procedimiento. En los dos casos, las partes y el mediador firmarán un contrato privado de mediación y se empezará el procedimiento. En la mediación, las partes tienen la responsabilidad y el control del conflicto y no les dan el poder en la toma de decisiones al mediador. La solicitud de mediación se hace por una de las partes con el acuerdo de la otra o por ambas partes a la vez y se formula al mediador o a una institución de mediación. También en algunos casos, el juez invita a las partes a acudir a la mediación<sup>824</sup>. En el ámbito laboral hemos visto que la negociación colectiva también puede acordar la mediación.

Según se refleja en el artículo 2 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos (SERCLA), “la tramitación y resolución de los procedimientos previstos en el presente Reglamento, se llevarán a cabo a través de las Comisiones de Conciliación - Mediación y del Colegio de Árbitros...

---

820 Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 120 y 121.

821 Véase: Artículo 6 del ASAC VI.

822 Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág.72.

823 Véase de nuevo: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ibidem, pág. 72.

824 Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 8.

conforme a lo establecido en la Estipulación Cuarta del Acuerdo Interprofesional SERCLA”. Según se establece en el artículo 5.1 del Reglamento del SERCLA, de conformidad con el artículo anterior y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, la mediación tendrá carácter preceptivo, como paso previo a la vía judicial <sup>825</sup>.

Según HINOJOSA, hay tres etapas bien diferenciadas; preparación, debate y cierre. En la fase de Preparación, el mediador debe conseguir de las partes información sobre el caso mediante entrevistas privadas o reuniones; debe conseguir que fluya el diálogo y la comunicación, además de equilibrar a las partes actuando de forma imparcial y neutral, con la misión de llegar a conseguir el mejor acuerdo que ellas mismas puedan aceptar.<sup>826</sup> Es necesario buscar un lugar adecuado donde realizar la mediación, donde las partes se sientan cómodas y estén situadas de forma equilibrada<sup>827</sup>. En la fase de debate podemos distinguir diferentes momentos; en primer lugar, una vez que el mediador ha decidido llevar el caso, convocará una reunión en la que habrá una presentación para explicar los objetivos de esta, se indicarán las reglas que regirán el proceso y se intentará que fluya el diálogo, dejando claro en todo momento su neutralidad e imparcialidad. Posteriormente, el mediador entregará a las partes el Acuerdo de Confidencialidad, el cual firmarán. También se aprovechará el momento para destacar los beneficios de la mediación. En segundo lugar, el mediador invitará a las partes a que expongan los hechos según su perspectiva y utilizará el parafraseo. El mediador debe conseguir quitar la ira entre las partes y dirigir el proceso de manera que dejen sus posiciones y se centren en sus intereses. Y, por último, la etapa de generación de acuerdos es la más satisfactoria y productiva. En esta fase hay lluvia de ideas y las partes conocen sus intereses e intentan buscar soluciones, todo ello guiado por el mediador. Las partes conocen su batna<sup>828</sup> y, por tanto, hasta donde pueden llegar y cuál es su límite. Una parte no debe revelar a la otra su batna hasta el final del proceso. También en esta fase las partes pueden indicar que la solución a su problema no se puede alcanzar a través de la mediación<sup>829</sup>. Las partes acuden de forma voluntaria a la mediación, pudiendo abandonarla cuando crean oportuno. Para que funcione esta fase es necesaria tener confianza plena en el mediador, el cual debe tener una amplia formación para dirigir el proceso<sup>830</sup>. En la fase de cierre, las partes llegan a un acuerdo o abandonan la mediación. Si las partes aceptan el acuerdo porque satisface sus intereses, el mediador les ayudará a construir y formalizar dicho acuerdo

---

<sup>825</sup> Véase: Artículos 2 y 5.1 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos (SERCLA)

<sup>826</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 78 y 79

<sup>827</sup> Véase: <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/fases-proceso-mediacion-conflicto/#:~:text=Las%20fases%20que%20de%20forma,soluciones%20y%20finalmente%20el%20acuerdo.>

<sup>828</sup> El Batna es la mejor alternativa a un acuerdo negociado.

<sup>829</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 80 a 84.

<sup>830</sup> Véase:

[https://www.icacor.es/fileadmin/user\\_upload/archivos/contenidos/LA\\_INTERVENCION\\_EN\\_EL\\_PROCESO\\_DE\\_MEDIACION\\_2.pdf](https://www.icacor.es/fileadmin/user_upload/archivos/contenidos/LA_INTERVENCION_EN_EL_PROCESO_DE_MEDIACION_2.pdf)

conforme a ley. El acuerdo debe de ser concreto, ya que debe cumplirse y favorecer las mejores relaciones entre las partes de forma presente y futura<sup>831</sup>.

En cuanto a los procesos negociadores y las estrategias de negociación, se pueden diferenciar dos situaciones diferentes: una en la que se utilizan técnicas de información y persuasión; y una segunda, en la que se favorece la cooperación para conseguir un acuerdo entre las partes con el menor coste posible <sup>832</sup>. El acta final que incluye la conclusión del procedimiento de mediación debe establecer los acuerdos alcanzados de forma clara en su redacción, debiendo estar firmado por las partes y por el mediador<sup>833</sup>

La mediación incluye normalmente cuatro pasos según otros autores como VALERO <sup>834</sup>: En primer lugar, la sesión informativa, en la que el mediador explica el proceso y su coste, indicando el lugar de las sesiones. Si alguna parte no asiste, se considera que desiste de la mediación. En segundo lugar, la sesión constitutiva, en la que en un documento se indican las partes en conflicto, el mediador, el objeto del conflicto, la duración y el coste. La mediación no tiene una duración fija, aunque suele oscilar entre tres y cuatro meses. Su coste depende de la entidad mediadora, pero siempre es inferior a los tribunales. En un tercer momento, el mediador convocará a las partes a las sesiones, las dirigirá y facilitará el diálogo escuchando a las mismas. Durante el procedimiento de mediación, ninguna de las partes podrá interponer reclamación extrajudicial o judicial. En el acta final, firmarán las partes y el mediador, e incluirá el acuerdo mediado alcanzado por las partes o los acuerdos parciales. La mediación también puede acabar sin acuerdo.

En el ámbito laboral, según nuestra regulación, las partes pueden acudir a la mediación en cualquier momento, incluso a la vez de la tramitación del proceso judicial. En el artículo 82.3 de la LRJS se indica que en las células de citación se podrá indicar que las partes podrán acudir a la mediación a través del servicio administrativo que les corresponda o los Acuerdos Interprofesionales y podrán pedir de mutuo acuerdo al juez la suspensión del juicio por un plazo de 15 días. El juez puede aconsejar a las partes en cualquier momento que acudan a mediación; demostrándose así que es una vía alternativa a la judicial, intrajudicial o extrajudicial<sup>835</sup>.

El ASAC VI establece como novedad, que ya no solamente resuelve la mediación conflictos que existen, sino que también se refiere a la prevención del conflicto, lo cual es importante, porque se ocupa del conflicto antes de que surja, evitándolo. Esto contribuye a bajar el nivel de conflictividad laboral en la sociedad, apareciendo la mediación como una alternativa real a la vía judicial<sup>836</sup>. Como indicaba CANDAU CAMACHO en su entrevista, el SERCLA se nutre de la prevención del conflicto mediante el Consejo de Relaciones Laborales. Trabajar para prevenir conflictos significa

---

<sup>831</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 123

<sup>832</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 85.

<sup>833</sup> Véase nuevamente: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 80 a 84.

<sup>834</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 8

<sup>835</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 25 y 26.

<sup>836</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 12 a 15.

reconstruir relaciones tras los conflictos.; esta apreciación es la más novedosa y en la que se está trabajando en la actualidad el SIMA<sup>837</sup>.

En el ASAC VI se introducen novedades importantes como son la ampliación de sus competencias al incluir las controversias de la Administración General del Estado y de los TRADE; se profesionalizan las actuaciones de los mediadores y árbitros exigiéndose formación y requisitos de acceso; y, precisamente se dota de una función preventiva muy importante al exigirse la mediación en huelgas, no solamente en su convocatoria, sino también durante la misma. Estas novedades abren el cauce a la mediación preventiva contribuyendo a que la mediación sea una verdadera alternativa a la vía judicial<sup>838</sup>. Los sistemas extrajudiciales deben buscar la cooperación con la vía judicial para complementarla y convertirse en una alternativa real para los ciudadanos y de esa forma, con la posible utilización de ambas vías, resolver los conflictos y pacificar las relaciones laborales.

El artículo 13 del ASAC VI indica que, en la convocatoria de huelga, antes de su comunicación formal, necesitará haber solicitado la mediación; porque la iniciación de la mediación impedirá la convocatoria de huelga y el cierre patronal<sup>839</sup>. Con el ASAC VI, además de resolver mediante mediación las discrepancias que desemboquen en convocatoria de huelga, se añaden los aspectos que den lugar a su desconvocatoria y las discrepancias relativas a los servicios de seguridad y mantenimiento. La legitimidad la tienen la parte que convoca la huelga o la representación empresarial<sup>840</sup>.

El ASAC VI propone la mediación unipersonal, apostando por la indicación de las partes en el escrito inicial, y si no lo hacen en tres días después de solicitárselo el SIMA, se considera que le dejan la posibilidad de decidir entre los mediadores del listado. La duración máxima de la mediación es de doce días hábiles desde la solicitud. Como novedad, el ASAC VI indica que cuando se cierra el procedimiento si existe común acuerdo, se podrá volver a abrir para formalizar o ratificar el acuerdo alcanzado; a excepción de los acuerdos surgidos en períodos de consulta o que sustituyan a estos por la aprobación de juez concursal, debiéndose depositar, registrar y publicar como si fuera un convenio colectivo<sup>841</sup>. Como indica CANDAU CAMACHO en su entrevista, la mediación del SERCLA es colegiada, y, sin embargo, la del SIMA es unipersonal.<sup>842</sup>

---

<sup>837837</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 20 y 22).

<sup>838</sup> Véase: DE FUENTES G<sup>a</sup>- ROMERO DE TEJADA, C “Novedades del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos”, Fundación SIMA-FSP, pág.1.

<sup>839</sup> Véase: artículo 13 ASAC VI.

<sup>840</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 8.

<sup>841</sup> Véase de nuevo: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 12 a 15.

<sup>842</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 20).

## **7.1.- Límites materiales de la mediación**

La Directiva 2008/52/CE estableció que, si no prosperaba la mediación, la prescripción y caducidad no podían impedir que las partes acudieran a la justicia. Concretamente el artículo 64.3 de la LRJS establece la suspensión de la caducidad y la interrupción de la prescripción en todos los procedimientos en los que no sea obligatorio acudir a la jurisdicción, siempre que sean iniciados por las partes de manera voluntaria y en el plazo adecuado; quedando excluidas las mediaciones en el interior de una empresa o ante comisiones paritarias de convenios colectivos. Según el artículo 65.1 de la Ley de Jurisdicción Social, el cómputo de la caducidad se seguirá contando al día siguiente de que la conciliación o mediación se haya desistido o a los 15 días hábiles (excepto sábados) desde su presentación sin que se haya celebrado.<sup>843</sup>

Una limitación muy acentuada es la indisponibilidad de los derechos, porque el trabajador tiene garantizada la adquisición de los derechos establecidos en las normas y no puede renunciar a los mismos. El artículo 3.5 del ET indica la imposibilidad del trabajador de disponer válidamente de sus derechos, a pesar de que últimamente existe más flexibilidad en las relaciones laborales. La jurisprudencia es mucho más exigente con los actos de renuncia, que siempre serán prohibidos. Sin embargo, los de transacción los viene admitiendo si la materia sobre la que se negocia es discutible y si las concesiones están equilibradas y compensadas.

Se establecen una serie de materias en las que es posible actuar mediante la mediación y en otras no. El artículo 64 de la LRJS establece un listado, sin embargo, no siempre la exclusión es fruto de la indisponibilidad de las partes sobre sus propios derechos. Se consideran materias especialmente idóneas para la mediación aquellas que se refieren a conflictos de intereses, o aquellas sobre las que el trabajador tiene total o muy amplia disponibilidad. Los Acuerdos Interprofesionales suelen excluir las materias relacionadas con la Seguridad Social y las que se sometan a la reclamación previa en vía administrativa. También tienen reservas los derechos fundamentales y la libertad sindical. Hay materias que están entre medio de los dos bloques antes indicados, serían tales como el ejercicio del poder disciplinario o las reclamaciones pecuniarias. Al haber posibles restricciones legales o convencionales en estas materias, sería bueno que el proceso de mediación o su resultado fueran objeto de supervisión y que tuvieran requisitos mínimos para cumplir la vía previa a la interposición de la demanda judicial que se establece en el artículo 63 LRJS<sup>844</sup>.

## **7.2.- Efectos jurídicos de la mediación**

---

<sup>843</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 37, 38 y 39.

<sup>844</sup> Véase de nuevo: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 39, 40, 41 y 42.

La LRJS establece que la presentación de la solicitud de mediación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de caducidad se reanudará al día siguiente de que se intente la mediación o pasados los quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado la misma <sup>845</sup>.

En virtud del artículo 67.1 LRJS la mediación puede ser impugnada por las propias partes y por la persona perjudicada ante los tribunales con la acción de nulidad, según las causas que invalidan los contratos o en virtud de su lesividad o ilegalidad por la persona perjudicada. El legislador no indica el modo procesal de actuar para tramitar la nulidad, pero la opinión dominante establece como idóneo el proceso ordinario <sup>846</sup>.

Los efectos de la mediación son diferentes en función de que la mediación concluya con acuerdo o no, así como otra serie de circunstancias. En primer lugar, si hay un intento de mediación que concluye sin acuerdo, se pueden dar distintas circunstancias; que el procedimiento se lleve a cabo en sede administrativa, ante el órgano establecido en los Acuerdos Interprofesionales, o en los convenios colectivos a los que alude el artículo 83 del ET. Se considera válido para cumplir con el trámite previo al proceso laboral que se establece en la LRJS y la presentación de la solicitud de mediación suspende los plazos de caducidad e interrumpe los plazos de prescripción. Una vez que se finaliza el proceso se reanudan los plazos de prescripción y caducidad y las partes pueden acudir a los juzgados. Si la mediación se ha intentado ante la comisión paritaria del convenio colectivo, en el seno de la empresa o ante cualquier otra mediación privada, no se cumple lo establecido como obligatorio en la LRJS y no se interrumpen los plazos de caducidad y prescripción, quedando las partes obligadas a un nuevo proceso de mediación antes de acudir a los juzgados <sup>847</sup>.

El proceso judicial, en líneas generales, no puede controlar los vicios o irregularidades que aparezcan en una actuación preprocesal, a excepción de que esta circunstancia cree indefensión entre las partes y vulnere el derecho a la tutela judicial efectiva; ya que en ese caso el trámite sería nulo y habría que repetirlo. Si se realiza un intento de mediación previo a la vía judicial, según indican algunos Acuerdos Interprofesionales, no debería tenerse en cuenta la información obtenida en la misma, a no ser que las partes lo aceptasen; pero parte de la jurisprudencia entiende, que sí debería tenerse en cuenta la intención obstruccionista que puede tener una parte si injustificadamente no acepta el acuerdo de mediación. Por interpretación extensiva con el artículo 66.3 de la LRJS, en este caso, se plantea la posibilidad de imponer costas por un máximo de 600 euros a la parte discordante <sup>848</sup>.

En segundo lugar, si la mediación termina con acuerdo, éste puede ser total o parcial y es importante que se transcriban con claridad las cuestiones acordadas, así como las obligaciones de las partes. El artículo 91 ET otorga eficacia jurídica de los convenios

---

<sup>845</sup> Véase: artículo 65LRJS.

<sup>846</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) ob., cit., pág. 22 y 23.

<sup>847</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob. cit., pág. 51.

<sup>848</sup> Véase de nuevo: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 52.



colectivos estatutarios a lo acordado por mediación llevada a cabo en convenios colectivos o acuerdos interprofesionales, si los que han adoptado el acuerdo tienen la legitimidad necesaria y serán susceptibles de impugnación por los procedimientos propios de los convenios colectivos<sup>849</sup>.

La LRJS establece que el acuerdo que resulte de mediación administrativa o convencional tiene el valor de título ejecutivo y no tiene que ser ratificado judicialmente y el artículo 67 de la LRJS regula la acción de nulidad por las causas que anulan los contratos; pudiéndose se impugnado dicho acuerdo de mediación por las propias partes o por quienes pudieran resultar perjudicados; caducando la acción a los 30 días hábiles<sup>850</sup>.

El artículo 68.1 LRJS establece que lo acordado en conciliación o mediación dará lugar a que se pueda iniciar las acciones ejecutivas sin tener que ser ratificado ante los juzgados<sup>851</sup>.

La ejecutividad de los acuerdos de mediación que exige su cumplimiento en virtud de los artículos 237 y siguientes de la LRJS, se limita a las mediaciones realizadas en sede administrativa o ante los órganos establecidos por los Acuerdos Interprofesionales o convenios colectivos establecidos en el artículo 83 del ET. Los acuerdos que surgen de mediaciones privadas y los que se alcanzan en sedes empresariales no tiene ejecutividad, ni es posible que sean ratificados para llegar a tenerla, lo cual puede generar incertidumbre<sup>852</sup>.

El acuerdo mediado tiene carácter vinculante para las partes, es ejecutivo, tiene el carácter de un contrato y se impide a las partes acudir por el mismo motivo al juzgado, a no ser que se impugne el acuerdo en virtud del artículo 67 de la LRJS. Según el artículo 33 del ET, el FOGASA abonará los salarios reconocidos en conciliación, lo cual es extensivo a mediación, pero solamente en los casos a los que se refiere el artículo 63 de la LRJS.

Sin embargo, en las indemnizaciones por extinción o despido, el estatuto solamente considera válido el abono de las indemnizaciones reconocidas en conciliación judicial, lo cual es perjudicial para la mediación, ya que no la fortalece<sup>853</sup>.

En virtud del artículo 12 del ASAC VI, será necesaria la concurrencia de los requisitos de legitimación establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Reguladora de Jurisdicción Social para que los acuerdos establecidos en mediación tengan eficacia general o frente a terceros. Si no se dan esas circunstancias, solamente tendrán eficacia entre los trabajadores o empresas representados por sindicatos u organizaciones empresariales que hayan suscrito acuerdos que terminan en mediación<sup>854</sup>.

---

<sup>849</sup> Véase. ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 123.

<sup>851</sup> Véase: artículo 68.1 LRJS.

<sup>852</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 52, 53, 54 y55.

<sup>853</sup> Véase de nuevo: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 52, 53, 54 y55.

<sup>854</sup> Ver: artículo 12 ASAC VI.

Por tanto, como hemos dicho, el acuerdo mediado tendrá para las partes eficacia, pero también tendrá eficacia general o frente a terceros si se cumplen los requisitos de legitimación establecidos en los artículos 87, 88 y 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 91 recoge la conclusión anteriormente establecida. El ASAC VI también hace referencia a los artículos 154 y 156 de la LRJS respecto de la legitimación en los conflictos colectivos y su efecto general. La impugnación de los acuerdos mediados podrá ser realizada por las partes o por los perjudicados ante el tribunal competente, siendo la nulidad el procedimiento que se puede utilizar por causa de invalidez de contrato o por los perjudicados por ilegalidad o lesividad. La acción de nulidad caducará a los treinta días hábiles excepto sábado desde el día siguiente a la toma del acuerdo<sup>855</sup>.

## **8.- FÓRMULAS ACTUALES DE MEDIACIÓN**

Nuestro ordenamiento tiene una gran variedad de tipos de mediación, que se caracterizan unas por la informalidad en el procedimiento y otras por ser mucho más formalizadas; lo que nos lleva a un elenco de procedimientos muy variados., aunque se aprecia muy poca implantación en el sistema de negociación colectiva. Podemos distinguir entre mediación voluntaria y obligatoria <sup>856</sup>.

### **8.1.- Fórmulas de Mediación Públicas**

En primer lugar, nos vamos a referir a las fórmulas de mediación públicas; ya que la Administración está siempre interesada en que las controversias se resuelvan para que haya paz social y un equilibrio entre las fuerzas del sistema laboral. Existen diferentes fórmulas de mediación pública: Mediación de la Inspección de Trabajo, Mediación política (Título II del RDLRT de 1977), Mediación administrativa (LRJS) y Mediación intrajudicial.

La mediación ante la Inspección de Trabajo previa petición de las partes en conflicto se regula en el artículo 12.3 de la Ley 23/15 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (LIT). Estos procedimientos no suelen plantear problemas de coordinación con el sistema judicial, porque suelen ser utilizados en conflictos de intereses o de regulación <sup>857</sup>.

En los sistemas comparados de resolución extrajudicial, la mediación y conciliación se han confiado a las autoridades laborales ubicadas en la organización administrativa, a funcionarios altamente cualificados como los inspectores de trabajo y a organismos

---

<sup>855</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 15, 16 y 17.

<sup>856</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 15

<sup>857</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 22 y 23.

autónomos. El artículo 1.2 de la LIT atribuye a la Inspección funciones de mediador, conciliador y árbitro en todas las discrepancias, sin restringir su actuación en ninguna etapa. El legislador no le otorga un procedimiento de actuación específico, por lo que hay flexibilidad, sin interrumpir el modelo clásico que incluye las etapas de preparación, formalización, investigación, solicitud de intervención probatoria de las partes y la propuesta de resolución. La intervención del Inspector da una gran facilidad para que el proceso acabe de forma satisfactoria, ya que tiene una amplia experiencia. Algunas enmiendas realizadas a la Reforma Laboral de 2010 se referían a la mediación voluntaria de la Inspección en los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo<sup>858</sup>.

Los inspectores de Trabajo y Seguridad Social guardarán secreto sobre la información que obtengan en su función como mediadores o árbitros y no la filtrarán en los servicios de inspección en su función de vigilancia y control. El legislador también indica que las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de los inspectores se llevarán a cabo sin perjuicio de las facultades que se encomiendan a otras administraciones públicas y a los órganos competentes en virtud de los sistemas de resolución de conflictos gestionados por la autonomía privada<sup>859</sup>.

La mediación de la Inspección de Trabajo, al funcionar a iniciativa del cuerpo, es considerada como una mediación potencialmente activa, especializada pero no profesional y técnica. Puede ser considerada como una mediación informal y puntual y aunque necesaria, no es la única que debe existir en un sistema moderno de relaciones laborales<sup>860</sup>. Parte de la doctrina entiende que la Inspección puede no ser imparcial; ya que este organismo tiene como función principal proteger a los trabajadores; y, además, los empresarios no lo ven con buenos ojos, ya que el funcionario puede actuar en el futuro en su faceta de órgano de control y por ello tener carácter coactivo en sus propuestas. Por ello, estos autores entienden, que esta función mediadora no es la adecuada, ya que puede haber confusión entre la función mediadora y la de garante de la aplicación de la legislación que tiene los inspectores. Otra parte de la doctrina entiende que el atribuir la posibilidad de mediar a los inspectores de Trabajo es altamente ventajoso, ya que están muy formados y conocen bien la situación, pudiendo ayudar a resolver los conflictos con equidad<sup>861</sup>. El artículo 12.3 b) párrafo 2º de la LIT establece que la función de arbitraje por parte de la Inspección será incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona.

Es necesario destacar las atribuciones de la conciliación, mediación y arbitraje en huelgas y conflictos laborales. La ley 23/2015 le da a este organismo la facultad de ejercer la mediación en cualquier conflicto laboral y especialmente cuando haya convocatoria de huelga. Esta actividad de la Inspección puede ser utilizada en cualquier momento del

---

<sup>858</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág. 124, 125 y 126.

<sup>859</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCOONI, C (2016), ob., cit., pág. 191 y 192.

<sup>860</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 19 y 20.

<sup>861</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob., cit., pág. 143 y 144.

conflicto y no tendrá carácter obligatorio, ya que las partes voluntariamente deben aceptarla<sup>862</sup>. El artículo 9 del RDLRT regula también la mediación de la Inspección de Trabajo en huelga, pudiendo realizar su labor mediadora desde que se comuniquen la huelga hasta que se solucione la controversia; siendo un proceso voluntario<sup>863</sup>.

En segundo lugar, nos vamos a detener en la mediación ante la Autoridad Laboral, o como también se denomina mediación política. Se puede considerar como un procedimiento necesario para solucionar conflictos que tienen cierta notoriedad, ya sea por el ámbito geográfico, la cantidad de trabajadores afectados, o porque el conflicto haya deteriorado en demasía las relaciones. Es una forma de mediación imprescindible para las partes y para la comunidad en general. El rasgo fundamental del mediador es su autoridad ante las partes, que puede ocasionarles presión, lo cual hace que sea un procedimiento necesario ante determinados conflictos colectivos de intereses; pero es negativo que se generalice esta forma de mediación y se considere un recurso normal, ya que es una mediación necesaria ante situaciones excepcionales, dada su propia naturaleza y características; de hecho, en la práctica así se ha venido utilizando. En este tipo de mediación podemos considerar algunos aspectos negativos, ya que es una mediación pasiva que las partes la solicitan de común acuerdo o de forma individual cuando las relaciones están muy deterioradas. Es una mediación no profesionalizada y tiene un carácter político, lo cual puede dar lugar a que el mediador incluso se deje guiar por el gobierno en sus decisiones y se puede poner en duda su neutralidad. Es una mediación que se utiliza especialmente en momentos de crisis, cuando los conflictos afectan al interés general y están en un impasse final, por lo que puede ser considerado como una mediación reductora de la conflictividad laboral<sup>864</sup>.

Los artículos 17 y siguientes del RDL de relaciones de trabajo 17/1977 de 4 de marzo regularon este procedimiento administrativo para resolver controversias que afectaran a los intereses generales de los trabajadores, siendo incompatible con la huelga y no pudiendo modificar lo establecido en convenio colectivo o laudo arbitral. Se inicia ante la autoridad laboral mediante demanda. En 24 horas se remitirá copia a la otra parte, instando a comparecencia a ambas partes en un plazo máximo de tres días, intentando conseguir la avenencia de ambas partes o poner en marcha un arbitraje. En el caso de que no se consiga el acuerdo, si es un conflicto jurídico, se remitirá un informe de la autoridad laboral sobre las actuaciones llevadas a cabo al órgano judicial, para que se ponga en marcha el proceso de conflictos colectivos. Y si se trata de un conflicto de intereses solamente cabrá la vía de la negociación, la mediación o arbitraje voluntario; ya que no podrá utilizarse el laudo de obligado cumplimiento<sup>865</sup>.

---

<sup>862</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob., cit., pág. 142.

<sup>863</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 8.

<sup>864</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1992) “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, Relaciones laborales, Sección doctrina, ed. la Ley, pág. 15, 16 y 17

<sup>865</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M., CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 8.

El RDLRT, cuando regula la tramitación de los conflictos colectivos, obliga a la autoridad laboral, a que intente que las partes resuelvan su conflicto por medio de la facultad mediadora. Por ello, las partes a instancia propia o por sus propios representantes, pueden solicitar a la autoridad laboral que inicie el procedimiento de mediación, del cual conocerá el director de Trabajo de la Provincia donde se ha planteado el conflicto o la Dirección General de Trabajo, cuando estén implicados trabajadores de distintas provincias y se supere el ámbito de la Comunidad Autónoma o el organismo competente cuando las CCAA hayan asumido la competencia en la materia. La autoridad tendrá libertad de forma en su actuación.<sup>866</sup>

Tienen utilidad práctica los servicios de mediación, así como los de conciliación y arbitraje constituidos en virtud del DRL 5/1979 en el seno de la Administración laboral autonómica (CEMAC, SEMAC, UMAC). Estos procedimientos en principio no presentan problemas de coordinación con el sistema judicial, porque no interfieren en las acciones jurisdiccionales.<sup>867</sup>

La autoridad laboral, además de intentar que las partes lleguen a un acuerdo en el conflicto colectivo, también podrá intervenir en el período de consultas, en los casos de despidos colectivos. En este caso, tendrán la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta función también se regula en la Directiva 98/59/CE. La labor de mediación de la autoridad laboral es residual, debido a sus características, naturaleza y objetivos, por lo que se utiliza solamente en caso de crisis<sup>868</sup>.

En la mediación ante la administración laboral, según la LRJS se da la posibilidad de sustituir la conciliación previa por la mediación. Pero nada garantizará el éxito de la operación. Es una práctica poco utilizada<sup>869</sup>.

En tercer lugar, podemos referirnos a la mediación administrativa, que se contemplaba en el RDL 5/1979 y en su normativa de desarrollo; la cual ha tenido un uso reducido en la práctica. Este tipo de mediación fue configurada para aplicarse por el IMAC, sin embargo, cuando desapareció, se desarrolló por los servicios administrativos; lo que hizo que la independencia de la que gozaba el IMAC desapareciera, otorgándosele un matiz más político. Esta mediación se caracteriza por su burocratización, la cual se ha incrementado desde que es competencia de los servicios administrativos. Su utilización puede darse en conflictos no muy enraizados, por lo que la excesiva formalidad es contraproducente, ya que una mediación normal debe gozar de flexibilidad, dejando al mediador libertad para actuar y dirigir el proceso aprovechando su experiencia<sup>870</sup>.

El procedimiento puede ser iniciado a instancia de parte o de oficio, pero tiene que existir la voluntariedad y aceptación de las partes en conflicto. Una vez que las partes acepten o soliciten la mediación, el órgano administrativo las convocará y una vez oídas y sopesadas

---

<sup>866</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R (2001) ob. cit., pág. 146.

<sup>867</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 22 y 23.

<sup>868</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit, pág. 124

<sup>869</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit, pág. 126

<sup>870</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., ed. la Ley, pág. 18 y 19

las necesidades, propondrá nombre de mediadores para que elijan uno de común acuerdo y éste convocará a las partes, que tendrán obligación de asistir y proporcionar la información y documentación que el mediador considere necesarios. El mediador propondrá lo que crea más aceptable y si las partes aceptan, tendrá la decisión efecto de convenio colectivo y será estatutario si cumple los requisitos de los artículos 87, 88 y 91 del ET <sup>871</sup>.

En cuarto lugar, nos vamos a referir a la mediación intrajudicial, que contribuye a que los tribunales de justicia den la posibilidad a las partes de que lleguen a un acuerdo dentro de juicio, acudiendo a una mediación para que se acabe el conflicto o que se reduzca <sup>872</sup>.

## **8.2.- Fórmulas de Mediación Privadas**

Una vez que hemos analizado las formas de mediación públicas, nos vamos a detener en los Sistemas de mediación privados. Cuando el mediador no tiene una autoridad especial y goza de independencia y profesionalidad, estamos en una mediación de carácter privado<sup>873</sup>. En los años ochenta empezó un cierto impulso de la resolución privada en las relaciones colectivas de trabajo a través de diferentes Acuerdos Interconfederales e Interprofesionales (ABI, AMI, AI, AES), así como en diferentes experiencias sectoriales nacionales y autonómicas. Además, la jurisprudencia constitucional, apoyó la compatibilidad de la tutela judicial efectiva con la solución extrajudicial de resolución de conflictos<sup>874</sup>.

### **8.2.1.- La mediación de las Comisiones Paritarias**

Aunque ya hemos analizado las Comisiones Paritarias, no podemos dejar de referirnos a ellas como parte del sistema de mediación privados.

El artículo 85 del ET indica las materias que regulan los convenios colectivos. En su apartado 3.6 la comisión paritaria asume las funciones de la mediación<sup>875</sup>.

---

<sup>871</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob., cit., pág. 147 y 148.

<sup>872</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 126.

<sup>873</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S, (1995) *La solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, ob., cit., pág. 58

<sup>874</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R, (2015) “El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo”, ed. La Ley, pág. 7.

<sup>875</sup> Véase: Artículo 85.3.e ET.

En el artículo 37 de la Constitución se puede considerar incluido este tipo de mediación, que se utiliza en los convenios colectivos cuando surgen conflictos tanto de intereses como jurídicos <sup>876</sup>.

El ASAC establece una serie de aspectos que recomienda que sean adoptados por los convenios colectivos sobre las Comisiones Paritarias para dar flexibilidad, funcionalidad y eficacia<sup>877</sup>.

Debido a las ventajas que presenta, aunque algunos autores no estén de acuerdo, parece más oportuno su uso en los conflictos de intereses y conflictos colectivos; porque el conocimiento de las partes es positivo, y porque la comisión tiene competencias mediadoras para intervenir en conflictos procedentes de la negociación colectiva, lo que la convertirá en más dinámica, abierta y susceptible de los cambios propios del proceso productivo<sup>878</sup>. Y el artículo 6 párrafo 5 del ASAC VI establece que los convenios colectivos podrán establecer órganos de mediación y arbitraje<sup>879</sup>.

El párrafo 4 del artículo 11 del ASAC VI indica que “los convenios colectivos deberán garantizar la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguardia de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez”<sup>880</sup>. En el Anexo de Recomendaciones del ASAC VI se intenta conseguir el funcionamiento ágil y efectivo de las Comisiones Paritarias, siendo una asignatura pendiente en los medios autónomos de prevención y resolución de conflictos, tanto en el acuerdo estatal como en los autonómicos; y especialmente en los bloqueos existentes en los conflictos de interpretación y aplicación en los convenios colectivos<sup>881</sup>.

Aunque la función más importante de las Comisiones Paritarias es resolver las discrepancias en la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, ya que sin este trámite previo no se podrá acudir ni a mediación ni a arbitraje, podrá también resolver controversias individuales; aunque debe esclarecerse que, en su caso, debería tomarse como una solución colaborativa, nunca como un trámite obligatorio anterior a la vía judicial<sup>882</sup>.

El SERCLA, en su Estipulación 4ª indica que “La intervención de la Comisión Paritaria del convenio se ha de instar con carácter previo en los conflictos colectivos derivados de

---

<sup>876</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob., cit., pág. 150.

<sup>877</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., ed. La Ley, pág. 15 y 18.

<sup>878</sup> Véase: ÁLVAREZ CJUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 124 y 125

<sup>879</sup> Véase: Artículo 6.5 del ASAC VI (BOE-2020-16068 Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales).

<sup>881</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020) “Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, Temas laborales, N.º. 154, pág. 77.

<sup>882</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 169.

la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, práctica o acuerdo de empresa<sup>883</sup>”.

#### 8.2.2.- La mediación en los acuerdos autonómicos para la solución de conflictos colectivos

Como ya hemos visto en el Capítulo I, a mediados de los años ochenta y noventa, en España empezaron a ver la luz distintos Acuerdos Interprofesionales, llegando en la actualidad a haber un sistema estatal de solución autónoma de conflictos y diecisiete sistemas autonómicos. En un principio, dichos sistemas nacieron para resolver conflictos colectivos, pero con el tiempo, también se han utilizado algunos de ellos para resolver discrepancias individuales o plurales<sup>884</sup>. Los Acuerdos Interprofesionales transmiten la intención de los agentes sociales de tener un sistema democrático, flexible y autónomo de resolución extrajudicial de conflictos laborales<sup>885</sup>.

En España se tiende a poner en marcha mecanismos autónomos de solución de conflictos dirigidos por los agentes sociales dejando al margen al Estado, a pesar de que pueden ser apoyados por él. Actualmente, en España, los Sistemas Extrajudiciales de conflicto (SEC) se han desarrollado mucho y existe uno a nivel nacional, el ASAC VI y otros autonómicos. El ASAC se refiere a conflictos que excedan del ámbito de la Comunidad Autónoma y para el ámbito de la Comunidad Autónoma están los SEC autonómicos<sup>886</sup>.

En el sistema de relaciones laborales español existen procedimientos de solución extrajudicial de conflictos en todas las Comunidades Autónomas, fruto del diálogo social y del apoyo de las administraciones públicas, lo que demuestra la afinidad de sindicatos, patronal y Estado; lo cual sigue en vigor a lo largo de los tiempos, a pesar de los cambios políticos y económicos. Sin embargo, no es explicable que haya una gran falta de protagonismo de los medios extrajudiciales en nuestro sistema laboral. Debemos considerar, que en nuestro país se ha dado más importancia a los sistemas autonómicos que al nacional, ya que este último tiene un papel bastante más residual. Se ha optado por el establecimiento de sistemas autónomos gestionados por los agentes sociales al margen del Estado. Se han firmado acuerdos interprofesionales en todas las Comunidades Autónomas para poner en marcha los medios extrajudiciales. Los SEC fueron decisivos

---

<sup>883</sup> Véase: Estipulación 4ª.2 del SERCLA.

<sup>884</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015), ob., cit., pág. 21.

<sup>885</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) ob., cit., pág. 213.

<sup>886</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGOS, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Guion sobre el Derecho Colectivo de Trabajo”, Facultad Ciencias del Trabajo, Universidad de Sevilla, curso 2019- 2020, pág. 15 y 16.



a la hora de que las Comunidades Autónomas establecieran su ámbito laboral al principio de su existencia; ya que en esos momentos no había homólogos a nivel estatal<sup>887</sup>.

Los poderes públicos de las diferentes Comunidades Autónomas son grandes impulsores de los medios autónomos de solución de conflictos; ya que la proximidad de las Comunidades Autónomas a los problemas laborales y a los interlocutores sociales de su territorio son una ventaja para hacer acuerdos interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos regulados en el artículo 83.3 ET. Hay diferencias entre los distintos acuerdos interprofesionales de las diferentes Comunidades Autónomas, ya que, aunque todos incluyen la conciliación, mediación y arbitraje, la composición, gestión y funcionamiento de los distintos órganos puede diferir, especialmente en relación con los conflictos individuales<sup>888</sup>.

En virtud del artículo 83.3 ET se firmaron los acuerdos interprofesionales en todas las Comunidades Autónomas para recoger los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; dentro de los cuales existen algunos acuerdos que tienen eficacia general y directa, como es el caso de Andalucía, Baleares, País Vasco o Navarra; y otros acuerdos establecen mecanismos de ratificación o adhesión como es el caso de Castilla la Mancha, Cataluña, Aragón o Murcia. En algunos casos, los acuerdos se han renovado para ampliar su ámbito de acción o para poder aplicarse a conflictos que antes estaban excluidos<sup>889</sup>.

En algunos servicios extrajudiciales de conciliación/mediación, como en Aragón o Baleares, hay que resaltar el volumen de conflictos individuales que se abordan, lo que nos hace pensar que está habiendo un trasvase de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de los servicios extrajudiciales de la Administración Pública a los privados interprofesionales. Sin embargo, hay servicios de resolución de conflictos de algunas Comunidades Autónomas, como el SERCLA en Andalucía, que concentra su actividad especialmente en los conflictos colectivos. El SERCLA, además, se caracteriza por la cantidad de expedientes tramitados<sup>890</sup>.

El legislador ha optado por la negociación colectiva interconfederal como vía preferente de institucionalización del derecho, al establecer medios de solución de conflictos laborales que surjan en el ámbito del convenio colectivo. El artículo 91 ET estableció como hemos visto ya, la posibilidad de que en los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales a los que se refiere el artículo 83.2 ET y 3 del ET se regularan procedimientos de mediación y arbitraje para solucionar conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios; como ya se establecía en el territorio de algunas CCAA. Dichos procedimientos también se podrían utilizar en los conflictos

---

<sup>887</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M, (2020) “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, Grupo de Investigación PAIDI SEJ103, Ministerio de Economía y Hacienda, ed. Universidad de Sevilla, pág. 3 y 4.

<sup>888</sup> Véase: Fernández – Costales Muñiz, J (2015) ob., cit., pág. 16, 17 y 18.

<sup>889</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M, (2020), ob., cit, pág. 20.

<sup>890</sup>Véase: PORRET GELABERT, M (2017) ob. cit., pág. 4 a 6.

individuales, cuando las partes expresamente se sometieran a los mismos. En virtud del artículo 83 ET, unas CCAA más que otras utilizan este recurso <sup>891</sup>.

El reconocimiento de esta opción ha dado como fruto que la negociación interconfederal sea prácticamente la única forma de realizar sistemas privados de solución extrajudicial de conflictos, dejando en esta materia a la negociación colectiva ordinaria en una posición muy residual; aunque el artículo 85.3 ET indica el contenido mínimo que deben tener los convenios colectivos, aunque los convenios puedan según el artículo 85.1 ET, regular instrumentos voluntarios de solución de conflictos para superar las discrepancias que surjan en los períodos de consulta que se regulan en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET <sup>892</sup>.

La mediación laboral está consolidada en las relaciones laborales colectivas en nuestro país mediante los Acuerdos sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y los acuerdos autonómicos derivados de lo establecido en el artículo 82.3 y 91 del ET. Según la Ley 35/2010, estos medios tienen valor y eficacia porque evitan la judicialización de los conflictos laborales<sup>893</sup>.

El Tribunal Supremo, ha indicado que los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos tienen la naturaleza jurídica de los acuerdos sobre materias concretas del artículo 83.3 ET, teniendo por destinatarios a todos los trabajadores y empresarios de su ámbito de aplicación, ya sean sujetos individuales o colectivos. Estos acuerdos que establecen procedimientos privados de solución de conflictos, no pueden considerarse acuerdos marco o acuerdos mixtos que necesiten la adhesión o ratificación posterior en unidades inferiores o la coordinación con otros pactos colectivos que dan prioridad a la intervención de las comisiones paritarias; ya que no establecen la estructura de la negociación colectiva, la concurrencia de convenios o la complementariedad de unidades de gestión y no tienen reglas establecidas para el futuro en el caso de negociaciones de ámbito inferior. Los agentes sociales han respetado la libertad de las partes que negocian cada convenio colectivo para decidir sobre la obligatoriedad de establecer en su ámbito de aplicación los procedimientos extrajudiciales establecidos en la cumbre, condicionando su aplicación a la posterior ratificación o adhesión<sup>894</sup>.

Casi todos los sistemas autonómicos que nacieron antes de 1996 se denominaron extrajudiciales y posteriormente en la mayoría se cambió la denominación a sistemas autónomos, salvo en excepciones. Cada sistema autonómico tiene singularidades sin que abunden las diferencias sustanciales entre ellos; aunque hay que reconocer capacidad innovadora al acuerdo Estatal. Algunos sistemas tienen un modelo público-administrativo como el IMAC que pasó a ser SMAC, como es el caso del SERCLA. Y otros acuerdos intentan dejar la excesiva burocracia como servicio alternativo a la vía judicial, como es el caso de Cataluña, Valencia o Baleares. El modelo jurídico elegido

---

<sup>891</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob. cit., pág. 154.

<sup>892</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H, (2007) ob. cit., pág. 1 y 2.

<sup>893</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág. 126.

<sup>894</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2007) ob. cit. Pág. 6 y 7

también es de vital importancia, normalmente suelen crear fundaciones de gestión bipartita, como el acuerdo gallego o tripartita, como el SERCLA<sup>895</sup>.

Todos los acuerdos autonómicos tienen como finalidad potenciar la autonomía colectiva; haciendo necesaria la participación de los agentes sociales no solamente cuando el conflicto sea de intereses sino también cuando sea jurídico. Van a ser muy diferentes los procesos dependiendo de la Comunidad Autónoma. Normalmente esta vía se utiliza en conflictos colectivos referidos a los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga o en discrepancias producidas en el período de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET; en algunos casos se hace uso en la extinción del contrato por causas objetivas establecidas en el artículo 52 párrafo c del ET o cuando surgen los conflictos en la convocatoria de huelga. En todos los convenios colectivos se suele incluir que los conflictos que surjan por la interpretación o aplicación de la norma dan lugar a que se acuda a la comisión paritaria de forma preceptiva si así se ha pactado previamente. Y también se suele incluir que los acuerdos adoptados tendrán la eficacia de un convenio colectivo estatutario, cuando se cumplan los requisitos de representatividad y legitimación del ET; y, si no se cumplen, sólo tendrán efectos para las partes que hayan firmado<sup>896</sup>. Los acuerdos se refieren a la resolución de conflictos de intereses y jurídicos y muchos también se refieren a los que surgen en el período de consultas, en caso de huelga e incluso a conflictos individuales<sup>897</sup>.

Aunque son muchos y hay diferencias entre ellos, existen unas líneas básicas comunes a todos ellos, como son el que para dotar de eficacia al Acuerdo es necesario un Convenio Colectivo que lo acepte e incorpore para un sector o empresa concreta; el ámbito material de los medios extrajudiciales son por regla general los conflictos colectivos de la Comunidad Autónoma. En relación a los conflictos individuales, algunos Acuerdos Autonómicos los incluyen pero otros no, y los que lo incluyen lo hacen con recelo, ya que suelen aplicar los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos a materias concretas. La mayoría de los acuerdos regulan la conciliación – mediación y el arbitraje, los cuales se utilizan de forma alternativa a elección de las partes; solamente algunos acuerdos regulan un sistema más racional escalonado. Los mediadores y árbitros aparecen en una lista oficial propuestos por los sindicatos o por las organizaciones empresariales, pudiendo las partes elegirlos de común acuerdo. Suele ser un procedimiento flexible y antiformalista, aunque existen unos trámites mínimos<sup>898</sup>.

Aunque hay que valorar positivamente la potenciación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y especialmente del arbitraje en las reformas legislativas, es un grave error establecer mecanismos impositivos, aunque tengan un carácter temporal y se puedan modificar por medio de los acuerdos interprofesionales; ya que pueden contravenir la libre negociación colectiva de los representantes sindicales y empresariales

---

<sup>895</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020) ob., cit., pág. 85 a 89.

<sup>896</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNANDEZ R (2001) ob., cit., pág. 154

<sup>897</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M, (2019- 2020), ob., cit., pág. 20.

<sup>898</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) ob., cit., pág. 214 y 215.

y por tanto, el principio de autonomía colectiva instaurado constitucionalmente <sup>899</sup>. Los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos a los que se refieren los acuerdos son la intervención de la comisión paritaria del convenio, la mediación y el arbitraje; dotándoseles de carácter voluntario salvo excepciones; requiriendo la renuncia temporal a otras medidas de presión o conflicto durante su uso, así como a acudir a la vía judicial o administrativa. Los acuerdos estarán dotados de la eficacia propia de convenio colectivo si se cumplen las reglas de representatividad <sup>900</sup>.

Existen diferentes ventajas en los medios autocompositivos de resolución de conflictos sobre la jurisdicción ordinaria o constitucional, tanto en los conflictos individuales como colectivos; ya que se pueden resolver los conflictos de forma más rápida y adecuada a sus intereses, por lo que en situaciones como la pandemia debería haberse configurado un marco legislativo renovado para potenciar dichos medios extrajudiciales. Dicha situación evitara el colapso de la vía judicial <sup>901</sup>.

### 8.2.3.- El tratamiento de la mediación en el ASAC

Han pasado veinticinco años desde que se firmó el primer ASEC el 25 de enero de 1996 y su Reglamento (RASEC). Los sucesivos acuerdos han mejorado poco a poco sus técnicas y procedimientos, así como han ampliado su ámbito de actuación, llegando a tener un adecuado sistema de solución de conflictos, donde alcanza gran importancia la autonomía colectiva de los agentes sociales<sup>902</sup>. Dicha normativa potencia la autonomía colectiva y regula la tramitación y la solución de los conflictos laborales, favoreciendo la concertación social a través de las organizaciones sindicales y empresariales, expresando las mismas su deseo de dirigirse al Gobierno para adoptar un acuerdo tripartito con las medidas necesarias en cuanto a su financiación y ejecución <sup>903</sup>.

El ASEC I extendió su vigencia hasta 31 de diciembre de 2000, estableciéndose prórrogas por períodos de cinco años sucesivos si no había denuncia expresa y por escrito de alguna de las partes firmantes y comunicada al resto con antelación mínima de 6 meses antes de la terminación de cada período (artículo 2 del ASEC y del RASEC). El ámbito de aplicación del ASEC era muy amplio, a excepción de las materias establecidas en el artículo 4 párrafo 1 del ASEC y artículo 5 párrafo 1 del RASEC. Su ámbito de aplicación estaba referido a todo el territorio nacional y debía exceder el ámbito de la CA <sup>904</sup>.

---

<sup>899</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., ed. La Ley, pág. 22

<sup>900</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M, (2019- 2020) ob., cit., pág. 20.

<sup>901</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020) ob., cit., pág. 80 a 83.

<sup>902</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) “El ASAC VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales: consolidación y avances”, Temas Laborales, N.º 154, ed. Universidad de Granada, pág. 55.

<sup>903</sup> Véase: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001) ob., cit., pág. 157.

<sup>904</sup> Véase de nuevo: FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ R (2001), ob., cit., pág. 159 y 160.

El reforzamiento de los procedimientos privados de resolución de conflictos, que han introducido las reformas de 2011 y 2012, ha contado con el consenso de los agentes sociales. El impulso de la ley debía agilizar los cambios necesarios y prueba de ello fue el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) que firmaron las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal y que se adaptó a la reforma legal de 2011, pero faltaba adaptarlo a la reforma de 2012 <sup>905</sup>.

El ASAC como novedad cambió su título, apareciendo el término autónoma, para fortalecer el uso de estos medios de solución de conflictos, lo que mejoró la participación de trabajadores y empresarios en la resolución de sus discrepancias para conseguir acuerdos en un mundo cambiante que necesitaba agilidad. Las distintas renovaciones del acuerdo han dado lugar a modificaciones y mejoras que repercutieron en los derechos de los trabajadores y en la competitividad y productividad de las empresas <sup>906</sup>.

Como muestra del reforzamiento de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, las reformas legales pretendieron hacer plenamente efectivo el principio de universalidad objetiva y que los procedimientos de mediación y arbitraje se extendieran a la totalidad de empresas y trabajadores de todos los sectores y territorios de España y por tanto, de aplicación a todos los convenios colectivos. Debido a la existencia de los distintos acuerdos interprofesionales en todas las Comunidades Autónomas, y que están perfectamente coordinados con el ASAC Estatal, el ámbito territorial está cubierto suficientemente, garantizándose plenamente el principio de universalidad subjetiva. El principal problema al respecto es el hecho de que en algunos acuerdos interprofesionales no establecían la aplicación directa de los procedimientos de mediación y arbitraje a todas las empresas y sectores, exigiendo un procedimiento previo de adhesión o ratificación (artículo 3 del ASEC). Aquellos acuerdos interprofesionales de las distintas Comunidades Autónomas que no han incorporado este precepto legal y todavía prevén el sistema de ratificación o adhesión, son contrarios a la ley y deben ser actualizados, ya que los procedimientos de mediación y arbitraje deben ser de aplicación general y directa. La reforma de 2011 establecía una regla alternativa, para los casos en los que los acuerdos interprofesionales no establecieran el mecanismo de aplicación directa en los casos en los que se daba el bloqueo negocial, pero con la reforma de 2012 se establece imperativamente la regla de aplicación general y directa sin margen de escape <sup>907</sup>.

No se regulan aspectos determinados sobre el contenido del acuerdo que se consiga alcanzar, salvo los generales propios de todo negocio jurídico, teniendo en cuenta los límites sobre los derechos indisponibles e irrenunciables. El acuerdo tendrá eficacia general y será oponible a terceros si las partes tienen la legitimación establecida en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 TRET y 154 y 156 LRJS. De lo contrario, los compromisos a los que se llegue solo tendrán efecto entre los trabajadores representados directamente por los sindicatos y empresas promotoras de la discrepancia que suscribieran los acuerdos en los que se establece el proceso de mediación (artículo 11). Por otro lado, el acuerdo

---

<sup>905</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob. cit., pág. 6 y 7.

<sup>906</sup> Véase: FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ J (2015) ob., cit., pág. 14 y 15.

<sup>907</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., ed. La Ley, pág. 7 y 8.

mediado se podrá impugnar judicialmente según el artículo 67 LRJS por las partes y por aquellas personas perjudicadas, teniendo las partes el poder de pedir la nulidad si concurren las causas tasadas para invalidar los contratos, así como los posibles perjudicados podrán también recurrir fundamentando su ilegalidad o lesividad. La acción caduca en el plazo de treinta días hábiles siguientes al acuerdo, pero para los posibles perjudicados, el plazo contará desde que hayan tenido conocimiento del perjuicio <sup>908</sup>.

En noviembre de 2020 vio la luz el ASAC VI a propuesta de las partes firmantes y con la nueva normativa, se elaborará una lista de mediadores que el SIMA facilitará a las personas que quieran someterse a una mediación, la cual será actualizada cuando se estime oportuno. La lista se compondrá por nombres propuestos por las partes firmantes del ASAC VI y deberán actuar de forma imparcial y deberá, tener una formación idónea y continuada <sup>909</sup>.

El ASAC VI entró en vigor el día siguiente a la fecha en que fue publicado y estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024 y podrá ser prorrogado por cuatro años de forma sucesiva. Se podrá denunciar, al igual que el ASAC V por escrito con seis meses de adelanto respecto a la fecha en que pierda la vigencia y su prórroga. En cuanto al ámbito territorial es el español. Se ha ampliado el ámbito de aplicación del SIMA, pudiendo tener competencias en la resolución de conflictos colectivos, así como en la prevención. En el artículo 4 del ASAC VI se indica que conflictos se pueden someter a estos procedimientos: conflictos en la negociación colectiva, conflictos surgidos en el ámbito de un período de consulta, conflictos relacionados con la convocatoria de huelga, conflictos de empleados públicos y conflictos de trabajadores económicamente dependientes<sup>910</sup>.

Lo previsible era que el ASAC VI se firmara el día 16 de marzo, sin embargo, como ese fin de semana el Gobierno decretó el estado de alarma, se retrasó su firma, ya que se limitó por el Real Decreto 463/2020 la libre circulación y no se exceptuaba la concertación social (artículo 7). En estos primeros meses de pandemia, los agentes sociales orientaron sus prioridades a otros ámbitos, por lo que el ASAC VI no se firmó hasta el 26 de noviembre 2020. En estos momentos, las partes firmantes han detectado acumulación de procesos judiciales en que la jurisdicción social, una vez pasados los tres meses en los que los tribunales han estado paralizados. La acumulación de los tribunales dio lugar a que el Consejo General del Poder Judicial aprobara en abril un Plan de Choque de la Administración de Justicia, que pedía de forma indirecta ayuda a los agentes sociales, ya que gran parte de la mediación y de la conciliación extraprocésal está canalizada mediante la autonomía colectiva. El plan fue parcialmente abordado por el RDL 16/2020 de 28 de abril de medidas procesales y organizativas en la Administración de Justicia, con la finalidad de agilizar la justicia para evitar el colapso de los tribunales, así como preparar el sistema para la avalancha previsible debida a la crisis económica y sanitaria de la pandemia. El gobierno mantuvo el respeto hacia los interlocutores sociales,

---

<sup>908</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCI, C (2016) ob., cit., pág. 200.

<sup>909</sup> Véase: artículo 6 del ASACVI.

<sup>910</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 3 a 10.

ya que la autonomía colectiva era la encargada de decidir una implicación más grande de los sistemas de solución autónomos, tanto del SIMA como de los sistemas autonómicos<sup>911</sup>.

El ASAC VI es un acuerdo importante, que intenta conseguir la desjudicialización de los conflictos colectivos<sup>912</sup>. Los medios autónomos han establecido la autocomposición, lo cual produce una rebaja a la judicialización de los conflictos colectivos pacificando las relaciones laborales<sup>913</sup>.

En el capítulo primero del ASAC VI se observa una ampliación del ámbito funcional del Acuerdo; ya que se impulsa la autonomía colectiva y se establece la mediación preventiva (aquellas acciones que se realizan con el objetivo de establecer espacios para tratar las discrepancias<sup>914</sup>); se amplía el ámbito de aplicación a los empleados públicos de la Administración General del Estado y empresas dependientes; así como a los conflictos que surjan en los acuerdos de interés profesional para autónomos económicamente dependientes. De esta forma, los firmantes expresan el interés en superar la mediación como trámite previo a la vía procesal; considerando a estos medios extrajudiciales en el centro de nuestras relaciones laborales, dando un gran valor a la negociación colectiva<sup>915</sup>.

El ASAC VI junto a los acuerdos autonómicos han dado lugar a un sistema de autocomposición maduro, considerando la mediación como un medio alternativo a la vía judicial. En el ASAC VI se realizan modificaciones de contenido y mejoras formales que le otorgan mayor calidad técnica. Las partes firmantes en su Preámbulo indican su voluntad de superar la imagen de la mediación como trámite previo a la vía procesal; se añade como objetivo primordial impulsar la negociación colectiva con pleno respeto a la autonomía de las partes; se incluyen los conflictos entre empleados, empleadas públicas y la Administración General del Estado o entidades dependientes del Estado, siempre que se establezca mediante adhesión según se indica en el artículo 45 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público; se incluyen los conflictos relativos al trabajo autónomo económicamente dependientes y los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, así como los conflictos en la negociación colectiva resultantes de los diagnósticos y planes de igualdad, favoreciendo los acuerdos totales o parciales<sup>916</sup>. El ASAC VI se aplica en todo el territorio de nuestro país para conflictos que excedan de una sola Comunidad Autónoma y como novedad incluye la mediación preventiva; ya que como indica CANDAU CAMACHO en su entrevista, debemos, no solamente aprender a gestionar el conflicto buscando el acuerdo; sino que debemos hacer todo lo posible para prevenir los conflictos con la intención de reconstruir las relaciones después de pasar por la discrepancia. Ese pre y post conflicto lo trabaja muy bien el sistema británico de mediación. El SERCLA se nutre de la prevención del conflicto; y, sin embargo, el SIMA

---

<sup>911</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 56 a 58.

<sup>912</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 55.

<sup>913</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE (2020) ob., cit., pág. 119

<sup>914</sup> Véase: <https://cmmediate.es/mediacion-preventiva/>

<sup>915</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, Preámbulo pág. 3.

<sup>916</sup> Véase: Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 60 a 78.

está en estos momentos estudiando e investigando cómo hacer prevención<sup>917</sup>. Se establece la vigencia del ASAC VI hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose si no hay denuncia expresa por cuatro años. El ASAC VI apuesta por la ultraactividad indefinida, a diferencia del ASAC V que la contemplaba de doce meses. En el ASAC nuevo se observa un reforzamiento de la Comisión de Seguimiento. En la Disposición Adicional Segunda se indica el compromiso de las partes de impulsar un modelo formativo de mínimos común, con requisitos homogéneos para acceder a la función mediadora<sup>918</sup>.

## 9.- El SIMA:

El ASEC potenció los procedimientos de mediación y arbitraje, no solamente considerándolos como una alternativa eficaz a la solución administrativa y jurisdiccional, sino considerándolo como un elemento más del sistema de relaciones laborales, como una prolongación de la negociación colectiva. En 1998 se creó la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) que perdura hasta la actualidad. Es una fundación bipartita, que está formada por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de España (UGT, CCOO, CEOE Y CEPYME) y es el órgano de gestión del ASEC. Es un observatorio de la transformación de las relaciones laborales, producida por el cambio de mentalidad respecto a las formas de resolver el conflicto a lo largo de todos estos años<sup>919</sup>.

Pasados ya muchos años desde el nacimiento del SIMA, los agentes sociales han ido perfeccionando los sistemas autónomos de resolución de conflictos. El SIMA, creado como órgano de soporte de gestión de los procedimientos de resolución de conflictos, es un órgano de negociación permanente, introduciéndose mejoras sucesivas, lo cual ha provocado un menor nivel de conflictividad en nuestro sistema laboral, estableciéndose una vía alternativa a la judicial propiciada por la negociación colectiva<sup>920</sup>.

El SIMA sigue siendo el soporte institucional del ASAC, ha sido considerada durante mucho tiempo como una Fundación Pública Estatal, constituida como entidad paritaria, formada a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales; con personalidad jurídica propia y como capacidad de obrar; prestando sus servicios a trabajadores y empresarios de forma gratuita; procediendo sus ingresos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. La dotación del SIMA se acordó en función de lo establecido en el Acuerdo Tripartito sobre Solución Extrajudicial de conflictos laborales, que nació el 9 de febrero de 1996, con la promulgación del ASEC I<sup>921</sup>. A partir del nacimiento del ASAC VI, se ha convertido en una entidad tripartita, formada por las partes firmantes y

---

<sup>917</sup> Véase: CANDAU CAMACHO, E entrevista (Preguntas 20 y 22).

<sup>918</sup> Véase de nuevo: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 60 a 78.

<sup>919</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2015) ob., cit., pág. 2 y 3.

<sup>920</sup> Véase de nuevo: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 60 a 78.

<sup>921</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 56 y 57 y GARCÍA MURCIA, J (2012) ob., cit., pág. 6.



por la Administración General del Estado y, por lo tanto, pasa de ser una fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a ser una fundación del Sector Público Estatal, por lo que además de sus siglas, SIMA, se añade PSP y se someterá al Ministerio de Trabajo y Economía Social. El SIMA está regido por un patronato compuesto por 17 miembros <sup>922</sup>.

El SIMA tiene como objetivo solucionar las discrepancias existentes entre empresarios y trabajadores mediante los procedimientos de mediación o arbitraje, potenciando el desarrollo y eficacia de los procedimientos de solución negociada de conflictos. Se excluye del ámbito de competencia del SIMA los conflictos colectivos relacionados con la Seguridad Social, a excepción de los relacionados con la Seguridad Social complementaria, incluidos planes de pensiones. También se excluyen aquellos conflictos en los que sea parte el Estado, las CCAA, entidades locales o los organismos autónomos dependientes de las mismas. No aborda los conflictos individuales, ya que su reglamento los excluye. Son competencia del SIMA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación; los conflictos que surjan durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo si surge bloqueo en la negociación; los conflictos que produzcan convocatoria de huelga o los relacionados con los servicios de seguridad y mantenimiento en el supuesto de huelga; las discrepancias en período de consulta y los conflictos colectivos relacionados con la aplicación o interpretación de un convenio colectivo por diferencias sustanciales que den lugar a bloqueo en la adopción de acuerdo en la Comisión Paritaria <sup>923</sup>.

Ahora, con la puesta en marcha del ASAC VI se ha ampliado el objeto del SIMA, ya que como novedad se añade el desarrollo de un sistema autónomo de prevención y resolución de conflictos colectivos, impulsando la negociación colectiva con iniciativas adoptadas por dicho órgano para estimularla, siendo esta una nueva función que asume el SIMA. Esta nueva función se regula en el artículo 4, con una ubicación técnicamente discutible, ya que debería haberse regulado en un precepto relacionado con el ámbito funcional y concretamente en el Título II referido a los procedimientos de prevención y solución de conflictos. En el capítulo II del ASAC VI, donde se regula el SIMA, se indica la nueva función promotora, indicando las actuaciones proactivas que deberá desarrollar para favorecer la negociación colectiva <sup>924</sup>.

El SIMA tiene en estos momentos dos funciones claras, una relativa a la solución de conflictos colectivos y una segunda función de evitar los conflictos mediante la negociación colectiva; pero se incluye además como objetivo desarrollar acciones para mejorar los sistemas de solución autónoma de conflictos <sup>925</sup>.

---

<sup>922</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 73.

Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 61, 63.

<sup>923</sup> Véase: PORRET GELABERT, M (2007) ob., cit., pág. 2 y 3.

<sup>924</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 61, 62, 66 y 67.

<sup>925</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021), ob., cit., pág. 4.

El procedimiento de mediación empieza con la presentación de un escrito dirigido al SIMA, en el que se justifica la legitimación de los promotores. Deben también ser identificados los trabajadores afectados por la controversia y su ámbito territorial. Debe también acreditarse la intervención de la Comisión Paritaria y su dictamen o la petición sin resultado de acceder a su intervención. Y debe hacerse constar el órgano mediador designado. Mientras dure la mediación no se puede hacer la convocatoria de huelga, ni cierre patronal o cualquier otro medio para resolver la discrepancia, salvo que las partes lleguen al acuerdo de que el mediador se convierta en árbitro respecto a todas o a algunos de los aspectos en los que existe discrepancia <sup>926</sup>.

El SIMA actúa en conflictos colectivos laborales de ámbito superior a una Comunidad Autónoma; aunque en cada comunidad también hay acuerdos sobre solución de conflictos, cuya gestión, también corresponde a agentes sociales de dicho ámbito. En algunas Comunidades Autónomas, como es el caso de Andalucía, la gestión del conflicto también abarca el conflicto individual, y por tanto sustituye la actividad administrativa de conciliación previa a la interposición de una demanda ante la vía judicial. El desarrollo de los sistemas autónomos de solución de conflictos no solamente se mide por los procedimientos tramitados, sino que también se tiene en cuenta el número de convenios colectivos que lo han asumido como propios. Para la fundación SIMA es muy importante saber el impacto económico y social de su actividad y establecer indicadores que midan los beneficios de la solución autónoma de conflictos <sup>927</sup>.

El ASAC, que excluía los conflictos relativos al personal laboral de la Administración Pública de su ámbito de actuación, sin embargo, establecía la posibilidad de que estos conflictos se incorporasen al SIMA por la vía posterior del acuerdo ampliatorio, si existía concierto previo con la Administración Pública. Lo establecía con la idea de dejar libertad a la Administración Pública, la cual podría optar por crear su propio sistema de resolución de conflictos o canalizarlos mediante el SIMA, a través de la celebración de un concierto con la Comisión de Seguimiento del ASAC. Aunque existía la posibilidad de que la Comisión de Seguimiento rechazara la propuesta, lo cual sería un aspecto negativo para considerar <sup>928</sup>. El ASAC VI incluye al personal de la Administración Pública, y ya no es necesario adherirse al acuerdo a excepción de los conflictos que versan sobre funcionarios públicos <sup>929</sup>.

Si se llega a un acuerdo que resuelva la discrepancia o en el caso de dictarse un laudo arbitral, su valor se equiparará a un convenio colectivo estatutario si se cumplen los requisitos de legitimidad que se requieren. El documento que contiene el laudo o avenencia tendrá la misma fuerza de una sentencia, pudiendo ir a arbitraje o plantear la discrepancia por la vía judicial si no se ha llegado a acuerdo <sup>930</sup>.

---

<sup>926</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCI, C (2016) ob., cit., pág. 200.

<sup>927</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 57 y 58

<sup>928</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob. cit., ed. La Ley, pág. 11.

<sup>929</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 61, 63.

<sup>930</sup> Véase: FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J (2015) ob. cit., pág. 16

El ASAC VI otorga al SIMA en el artículo 7 el poder de regular “la lista de personas que ejercen labores de mediación”, teniendo estas personas que acreditar formación y reciclaje continuos; lo que nos deja ver que los agentes sociales y económicos tienen en mente un modelo formativo común con los acuerdos autonómicos, considerando la formación un elemento fundamental para ejercer la mediación, encomendando a la Comisión de Seguimiento desarrollar el contenido de dicho plan de formación <sup>931</sup>.

Es importante pararse a analizar los informes de seguimiento de la Fundación SIMA, los cuales son publicados anualmente y constituyen una herramienta muy válida para ver la efectividad de los acuerdos del ASAC. En relación con el procedimiento de mediación, en el año 2013, finalizaron con acuerdo el 24% de los procedimientos; en el año 2014, finalizaron con acuerdo el 27% de los procedimientos; en 2015 el 38,3% y en el 2016 el 26%. Con estos datos podemos sacar como conclusión los siguientes aspectos: Se observa una infrutilización de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos de trabajo. El número de procedimientos tramitados en el SIMA no asciende al paso de los años, a pesar del tiempo transcurrido desde el primer acuerdo estatal de resolución extrajudicial de conflictos colectivos. Y Los datos relativos acuerdos alcanzados tampoco son buenos, solamente en el año 2015 hubo un 38,3 % y en los demás años no se llegó ni al 30%. De los informes de seguimiento del SIMA de los años 2013 a 2016, como conclusión se puede extraer que se infrutilizan los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos, de las once previstas solamente se usan siete. Por otro lado, se ve que los procedimientos sometidos al SIMA no tienen una proyección al alza; del 2013 al 2016 oscila, pero de 2013 a 2016 hay un descenso acusado. Por otro lado, se ve que se usa en demasía los procedimientos sobre aplicación e interpretación de convenios colectivos y en segundo lugar los relativos a huelga. Y, por último, hay que indicar que no hay un excesivo porcentaje de acuerdos, siendo del 40% o 30% según los años<sup>932</sup>.

Las normas procedimentales del SIMA que se aprobaron en su Comisión de Seguimiento del ASAC el 10 de septiembre de 2015 impulsaron el uso de las conocidas como nuevas tecnologías para dar celeridad al sistema; aunque hay que reconocer que es una práctica usual en la actualidad también en la vía judicial<sup>933</sup>.

## **10.- LA MEDIACIÓN EN EL CONFLICTO INDIVIDUAL DE TRABAJO**

Históricamente los medios extrajudiciales de resolución de conflictos han estado vinculados a los conflictos colectivos. Pero la autonomía colectiva no debe ignorar los conflictos individuales, ya que muchos de ellos llevan intrínsecos un conflicto de interpretación o de aplicación de normas colectivas y la decisión que adopte el juez en la

---

<sup>931</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020<sup>o</sup>) ob., cit., pág. 73 a 75.

<sup>932</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 13 y 390 a 393.

<sup>933</sup> BALLESTER CASANELLA, B (2017) “Las TIC como instrumento aplicado a la conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral”, Revista DInternet (IDP), N.º. 25, pág. 18 y 21.

sentencia afectará a otros conflictos colectivos. Muchos conflictos individuales se refieren a conflictos de intereses y dichas discrepancias son más acordes con los medios extrajudiciales; por lo que puede ser una vía adecuada, ya que es más ágil y económica que los tribunales, además de la importante labor que tiene de descongestionar la vía judicial que está tan saturada. En nuestro país, en los años noventa, se ha intentado impulsar a los procedimientos autónomos de solución de conflictos, pero se ha excluido por lo general el tratamiento de los conflictos individuales<sup>934</sup>.

Se ha legislado poco hasta la fecha sobre los conflictos individuales y lo poco que se ha legislado se refiere especialmente a los procedimientos administrativos de conciliación y mediación como forma preprocesal, centrándose solamente en los conflictos jurídicos (artículos 63 y siguientes de la LRJS). Hay casos que se excluyen de la conciliación y mediación como trámite preprocesal, ya que no es posible la transacción entre las partes. De forma complementaria a la vía preprocesal, el Estatuto de los Trabajadores establece que los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos prevean procedimientos para resolver discrepancias individuales derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos (artículo 91.4 ET). Las partes deberán someterse a estos procedimientos de forma voluntaria<sup>935</sup>.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO indicó que los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos empezaron a utilizarse en España por las Comunidades Autónomas, a pesar de no tener atribuidas esas competencias en los primeros momentos, creando las consejerías de empleo y las políticas activas de empleo. Los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales nacieron en España para resolver huelgas, más que para evitar conflictos. Sin embargo, con el tiempo, se está abordando también la segunda vertiente y se utilizan los medios extrajudiciales para resolver conflictos y evitar juicios. Pero la vertiente laboral de los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos tiene una lógica colectiva, no están pensados para resolver conflictos individuales. Sin embargo, el SERCLA, ha resuelto algunos conflictos individuales, aunque lo ha hecho muy deficientemente, sustituyendo el SERCLA por el CEMAC, lo que no soluciona las deficiencias existentes. Nunca ha funcionado por motivos históricos, ya que antes, esos trámites se hacían en el sindicato franquista y los trabajadores inspirados por los sindicatos libres, decidieron ir a magistratura, ya que así conseguían más éxitos y esto llevó a cabo una deslegitimación de la mediación individual; pero la paradoja es que sigue existiendo en la actualidad. En el CEMAC, la papeleta es absurda y solamente hay que firmarla, y la conciliación ante el juez paradójicamente, sí se ha convertido en un mecanismo para no llegar a juicio, porque los jueces presionan a los abogados para que lleguen a acuerdo y así se descargan de trabajo<sup>936</sup>.

En las relaciones individuales de trabajo existe asimetría entre trabajador y empresario y además los trabajadores gozan de derechos indisponibles, lo cual justifica que, aunque el legislador haya intentado potenciar la mediación y la conciliación en todas las fases del

---

<sup>934</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 219.

<sup>935</sup> Véase: CURZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 45 y 46.

<sup>936</sup> Véase: Entrevista a RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M en octubre de 2020 en la UNIA.

proceso judicial, no haya habido igual interés por acudir a los medios extrajudiciales, lo que demuestra desconfianza hacia los mismos cuando no estén vinculados a la vía judicial. Determinados derechos que se trabajan en los conflictos individuales necesitan una solución de equidad que puede lograrse a través de la mediación y así desarrollar todo el potencial que necesita la empresa de sus trabajadores. Una de las vías que podrían desarrollarse con éxito podría ser la mediación de la Inspección de Trabajo, a la que se le atribuye por ley, como hemos visto, funciones en mediación, conciliación o arbitraje <sup>937</sup>.

El impulso a los medios extrajudiciales debe dirigirse también a la resolución de conflictos individuales, ya que en este sector la mediación puede ser muy adecuada para resolver discrepancias complejas y aportar soluciones duraderas y compactas. En el entorno del “garantismo individual”, nuestro ordenamiento jurídico se centra en la indisponibilidad de derechos que se regulan en el artículo 3.5 ET y en la garantía judicial de los derechos recogida en el artículo 4.2 g del ET. Se aborda el posible desequilibrio de poder que se puede producir cuando una parte en conflicto puede estar condicionada a la hora de decidir; por lo que se puede establecer la relación sobre unos derechos cuya regulación impide que sean objeto de negociación; por lo que es difícil, según indica el Informe CES 1994, que se acojan a la vía extrajudicial discrepancias que versen sobre derechos básicos de las personas que son difíciles de someter a negociación. Los procedimientos extrajudiciales se fijarán más en la resolución de conflictos que en la tutela de los derechos, por lo que se pueden resolver los conflictos individuales desde la autonomía colectiva para equilibrar los poderes y resguardar la posición del trabajador en el conflicto de trabajo <sup>938</sup>.

La Ley 11/1994 de 19 de mayo se apoyó en el artículo 91 del ET, indicando la posibilidad de hacer uso de medios como la mediación y el arbitraje, para resolver conflictos colectivos, alcanzando los acuerdos la eficacia de los convenios colectivos si las partes estaban legitimadas convenientemente. Pero se ha incorporado como novedad la extensión a los conflictos privados de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, cuando las partes se sometan a dichos procedimientos <sup>939</sup>.

En la negociación colectiva, la doctrina apoya los medios extrajudiciales, pero respecto a los conflictos individuales hay cierta incertidumbre. Los diferentes ASEC, el ASAC y los diferentes acuerdos autonómicos convierten a la negociación colectiva en la fuente fundamental de establecimiento de los sistemas privados de resolución de conflictos, tanto colectivos como individuales, presentándose como una alternativa a la resolución pública administrativa o judicial. Existe en España un mapa desigual sobre los medios extrajudiciales de resolución de conflictos con relación a los conflictos individuales de trabajo. En la práctica, el procedimiento de mediación en el conflicto individual de trabajo es insignificante, ya que tiene limitado el derecho de acceso real. La Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social considera a la mediación como sistema de resolución de conflictos individuales de trabajo, situándola en un plano de igualdad a la conciliación.

---

<sup>937</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 26.

<sup>938</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 222 a 225.

<sup>939</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014), ob., cit., pág. 19.

El panorama en España es muy diferente, ya que existen territorios en los que los órganos privados no ofrecen mediación; otros territorios en los que está previsto pero suspendido; otros territorios, como Andalucía, en los que se ofrece la mediación solamente para algunos conflictos individuales; y otros territorios en los que se ofrece la mediación para todos los conflictos individuales <sup>940</sup>.

La proyección de estos procedimientos extrajudiciales ha sido desigual en el plano individual más que en el colectivo. La madurez de los sindicatos y la intención de los agentes sociales de implicarse en la resolución de los conflictos, así como la gran incidencia de los conflictos de intereses en el ámbito colectivo nos puede hacer pensar que estos medios extrajudiciales se hayan desarrollado más en el ámbito colectivo que en el individual. Las reformas recientes indican el protagonismo de estos procedimientos como medios alternativos para solucionar conflictos. Es muy diferente la realidad de los conflictos individuales de los colectivos; ya que en las relaciones individuales no hay muchos incentivos para potenciar su uso y sigue la inercia de la vía judicial. Las partes, suelen confiar en la justicia para solucionar las discrepancias y las alternativas negociadas debido a las peculiaridades del derecho laboral, pueden tropezar con dificultades en el procedimiento, como por ejemplo la indisponibilidad individual de los derechos que tiene el trabajador de forma inherente. Debido a estas circunstancias, los procedimientos extrajudiciales son poco conocidos y tienen poca proyección para resolver conflictos individuales; pero esperamos que pronto esto varíe, porque parece que van iniciándose poco a poco algunos cambios <sup>941</sup>.

Diferentes circunstancias explican que la autonomía colectiva no haya dado respuesta a los conflictos individuales. Una de estas circunstancias es el impulso en un primer momento de los conflictos colectivos a través de los medios extrajudiciales debido a su disponibilidad de recursos, lo cual estaba reforzado por la especialización y bajo coste de la vía judicial a la hora de resolver conflictos individuales. Una segunda circunstancia es la voluntariedad de los medios extrajudiciales en la resolución de conflictos individuales, así como los problemas de coordinación con los tribunales, así como de seguridad jurídica y de eficiencia. La tercera circunstancia es la exclusión de los conflictos individuales en los procedimientos autónomos hasta hace poco tiempo. La forma natural de resolver los conflictos individuales ha sido la vía administrativa preprocesal y la vía judicial. Pero esta circunstancia no justifica la marginalidad con la que se ha tratado a los conflictos individuales dentro de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos <sup>942</sup>.

El arbitraje laboral individual tiene escasa tradición en nuestro país y no tiene una regulación específica que resuelva eficazmente sus problemas. La mediación parece tener mejor predisposición, ya que está más cercana al modelo de negociación. Concretamente la Ley 5/2012 da la oportunidad de reflexionar sobre las opciones que tiene este procedimiento para gestionar controversias individuales y los problemas que puede tener

---

<sup>940</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R (2015) ob., cit., pág. 7 a 11.

<sup>941</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014), ob., cit., pág. 20 y 21.

<sup>942</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., , pág. 225 a 228.

implantar su uso. Parece que es cuestión de tiempo, el que estos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos se apliquen en el ámbito laboral <sup>943</sup>.

Se puede acudir a estos procesos mediante los Acuerdos Interprofesionales si no es obligatoria la vía preprocesal. La avenencia es posible si se accede de forma voluntaria, suspendiéndose los plazos de caducidad, así como se interrumpirá la prescripción (artículo 64. 3 LRJS). Los agentes sociales querían integrar y coordinar los sistemas autónomos de solución de conflictos, al poder elegir las partes los acuerdos a los que quieren someterse, ya sea el estatal o los autonómicos. En los pactos adoptados por los representantes de los sindicatos y de los empresarios en los Acuerdos Interprofesional, es cuando introducen los procedimientos extrajudiciales para discrepancias individuales<sup>944</sup>. Poco a poco, conforme se han ido modificando los Acuerdos Interprofesionales, se ha incorporado de forma notable el tratamiento de los conflictos individuales. En un primer momento, los conflictos individuales han contado con el impulso legislativo para convertirse en alternativa a los procedimientos administrativos de conciliación como requisito preprocesal obligatorio, aunque se limita a ser una alternativa en vez de una sustitución. Desde la reforma de 1994, el artículo 91 ET y las normas procesales establecieron la posibilidad de someter los conflictos individuales a conciliación, mediación o arbitraje. La LRJS ha dado más solidez a los procedimientos autónomos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales<sup>945</sup>.

En virtud del artículo 4.3 del ASAC VI no entran dentro del ámbito de aplicación del acuerdo los conflictos individuales, ni otros conflictos no establecidos en el presente artículo, que podrán someterse a procedimientos suscritos o que puedan suscribirse en los ámbitos autonómicos o que se establezcan en convenios colectivos de aplicación<sup>946</sup>. Los interlocutores sociales podrán plantearse la necesidad de modificar el texto del ASAC VI y dar más impulso a los medios autónomos de resolución de conflictos, incluyendo en su ámbito de aplicación a los conflictos individuales<sup>947</sup>.

Los Acuerdos Autónomos son prudentes en la utilización de los medios extrajudiciales para resolver conflictos individuales. La incorporación de las controversias individuales se ha producido posteriormente, y de forma muy limitada, respecto a materias muy concretas, y su uso es menor, como pasa en Andalucía<sup>948</sup>.

Distintos Acuerdos Interprofesionales han incluido los conflictos individuales como ha hecho el SERCLA, y otros ya lo incluían; pero todavía hay Acuerdos Interprofesionales que excluyen a este tipo de conflictos. Es importante recordar que, como regla general, los procedimientos extrajudiciales establecidos en los acuerdos autonómicos son aplicables si se produce adhesión, que puede ser obligatoria. Los conflictos que suelen abordarse son los referidos a la clasificación profesional, movilidad funcional y

---

<sup>943</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014), ob., cit., pág. 23.

<sup>944</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 47.

<sup>945</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F “(2020) ob., cit., pág. 229 y 230.

<sup>946</sup> Véase: Artículo 4 del ASAC VI

<sup>947</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 58.

<sup>948</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014), ob., cit., pág. 21

geográfica, reducciones de jornadas, vacaciones, permisos excedencias, régimen disciplinario y modificación sustancial. No hay una postura igualitaria en despidos, extinción de contratos, reclamaciones de cantidad. Se excluyen conflictos relacionados con la Seguridad Social, lesión de derechos fundamentales y la materia electoral<sup>949</sup>.

Como indicaremos en el apartado relativo a los conflictos individuales en el capítulo dedicado al SERCLA, en el acuerdo de creación del SERCLA, en su Disposición adicional 2ª, se aludía a la posible inclusión de los conflictos individuales, aunque en realidad, tardó más de lo esperado en regularse. El 4 de marzo de 2005 se amplió el sistema a determinados conflictos individuales, pasando a denominarse Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía<sup>950</sup>, aunque no cambiaron las siglas de la palabra. En un momento posterior, el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 20 de abril de 2005 daba la posibilidad a que se utilizara la conciliación - mediación ante el SERCLA, la cual podría sustituir a la conciliación prejudicial a la que se refería el artículo 63 LRJS en los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad funcional, la clasificación profesional, traslados y desplazamientos, vacaciones, clasificación profesional y en las licencias, permisos y reducciones de jornada. Los conflictos individuales se incluyeron en el sistema del SERCLA mediante el Acuerdo Interprofesional publicado en BOJA el 9 de febrero de 2015. Incluyen asuntos individuales sobre los que la Ley de Jurisdicción Social no exige conciliación administrativa previa y también los de competencias referidas al régimen disciplinario que no lleve aparejado despido; por lo que está en proceso de ampliación su ámbito de aplicación <sup>951</sup>.

En el Acuerdo Interprofesional de enero de 2015, en la estipulación tercera apartado 3.2, el SERCLA incluye las discrepancias individuales y plurales sobre las que puede actuar. Todas estas discrepancias tienen carácter jurídico, por lo que podría acudir a la vía judicial, e incluso en algunos casos, como es las vacaciones o las reducciones de jornadas, podría acudir para solucionar el problema a la equidad. Lo que sí une a todas estas circunstancias, es la necesidad de resolver los conflictos con celeridad, por lo que algunos de estos casos se pueden solucionar mediante modelos procesales especiales urgentes y preferentes como es el caso de las vacaciones, reguladas en el artículo 126 de la LRJS, la conciliación de la vida laboral y familiar, regulada en el artículo 139.1.b de la LRJS y la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reguladas en el artículo 138.5 de la LRJS. También se incluye la conciliación y mediación obligatoria en los casos de clasificación profesional y licencias o permisos que no tengan vinculación con la conciliación <sup>952</sup>.

La extensión de los procedimientos extrajudiciales a los conflictos individuales se realiza porque muchos conflictos individuales se asemejan a los colectivos. El proceso no ha sido

---

<sup>949</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 235 a 237.

<sup>950</sup> Véase: VALDÉS DAL – RE, F (2006) Prólogo.

<sup>951</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 10, 11 y 26.

<sup>952</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015), ob., cit., pág. 22 y 23



homogéneo; ya que a nivel estatal no está muy avanzado el tema, y ni siquiera en el ASAC se regula de forma adecuada; sin embargo, en los acuerdos autonómicos, hay diferencias grandes, porque han avanzado de forma desigual. En el caso del Sistema de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, en virtud del Reglamento que desarrolla dicho acuerdo, el SERCLA conoce de una gran cantidad de discrepancias perfectamente identificadas. como son: las reclamaciones individuales sobre clasificación profesional; movilidad funcional; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; desplazamientos y traslados; vacaciones, reducción de jornada laboral, pretensiones retributivas, etc. No todos los conflictos individuales pueden ser encomendados a la mediación del SERCLA; los despidos y reclamaciones de cantidad quedan excluidos. En los conflictos individuales también cabe el procedimiento acorde a lo establecido en el artículo 85 ET, respecto a los conflictos surgidos en períodos de consulta establecidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 ET, a modo de procedimientos internos de reclamaciones <sup>953</sup>.

Los acuerdos interprofesionales, en algunos casos han introducido los acuerdos autonómicos en los últimos tiempos. A nivel estatal se contempla el procedimiento preprocesal de resolución de conflictos individuales como alternativa mediante conciliaciones y mediaciones en sede administrativa o mediante los acuerdos interprofesionales autonómicos <sup>954</sup>.

Los Acuerdos Interprofesionales remiten a la ley procesal las reglas de la eficacia, impugnación y ejecutividad de los acuerdos sobre conflictos individuales (artículo 63 y siguientes de la LRJS). Se equiparán los acuerdos en conflictos individuales a la sentencia en vía de ejecución. Respecto a la ejecutividad, el artículo 68 LRJS indica que no debe replantearse una discrepancia que ya ha sido resuelta. Respecto a la impugnación, los Acuerdos Interprofesionales se remiten a la LRJS <sup>955</sup>.

---

<sup>953</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág. 126 a 129

<sup>954</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 48.

Francisco Moreno, Coordinador del SERCLA en Huelva, en contestación a mi pregunta sobre su valoración sobre que en el SERCLA se hayan introducido las mediaciones sobre conflictos individuales y en el ASAC VI no, indicó que para llevarse a cabo mediaciones en conflictos individuales se necesitaban más medios. En Huelva en 2018 se han introducido las sanciones disciplinarias y aportan muchos expedientes y por lo tanto mucho trabajo. Por ello, el SERCLA no puede hacer mediaciones individuales sobre conflictos relacionados con despidos o reclamaciones de cantidad, ya que supondría solamente en Huelva alrededor de 3000 expedientes y eso sería imposible de abordar con los medios con los que cuenta el SERCLA en la actualidad y harían falta más medios. En el CEMAC, la duración del procedimiento es de unos cinco minutos y en el SERCLA es de aproximadamente dos horas. Francisco también me indicó que el SERCLA estaba formado por CCOO, UGT, CEA y Junta de Andalucía, sin embargo, el ASAC es público y no tiene infraestructura para ocuparse de los conflictos individuales, ya que aumentaría bastante los expedientes a llevar a cabo. Sin embargo, además de la CCAA Andaluza, otras CCAA también llevan a cabo mediaciones en conflictos individuales. Sobre mi pregunta relativa al número de mediaciones llevadas a cabo sobre teletrabajo por el SERCLA, la respuesta ha sido que no ha habido ninguna solicitud y por lo tanto ninguna mediación sobre teletrabajo en Huelva. Pienso que lo indicado por el coordinador del SERCLA en Huelva nos reafirma en mayor medida en nuestra convicción de que es una oportunidad perdida el que no se haya utilizado la mediación para resolver conflictos relacionados con el teletrabajo u otras discrepancias que podrían resolverse de forma alternativa a la vía judicial y aliviarían bastante la carga de trabajo que tienen los tribunales en la actualidad y que sin lugar a duda aumentará después de la pandemia.

<sup>955</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 244 a 246.

Los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos y específicamente el arbitraje, históricamente no suelen utilizarse en los conflictos individuales. Los regímenes jurídicos de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos son diversos e incompletos, lo cual nos hace dudar de que las partes del contrato de trabajo puedan seleccionar los medios extrajudiciales como medio alternativo a la vía jurisdiccional. Necesitamos un pronunciamiento más explícito del legislador sobre la idoneidad y virtualidad del arbitraje y sobre el grado de desarrollo de las relaciones laborales a nivel individual. Los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos previstos por las Comunidades Autónomas en virtud de los acuerdos interprofesionales del artículo 83 ET, hacen referencia a los arbitrajes en conflictos individuales y colectivos; concretamente en el artículo 91 del ET, estableciendo que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos podrán utilizarse en los conflictos individuales cuando las partes se sometan a los mismos. Ahora bien, sí hay que tener en cuenta, que las partes no podrán resolver sus discrepancias de esta forma si el objeto de controversia gira en torno a los derechos fundamentales. Los conflictos colectivos se identifican con el arbitraje de intereses, pero la diferencia entre el conflicto de intereses individual y el colectivo está en la trascendencia que los representantes de los trabajadores pueden dar a la resolución del conflicto en los expedientes de regulación de empleo o en las modificaciones de las condiciones de trabajo. El artículo 91 del ET se refiere a los laudos y acuerdos relativos a conflictos colectivos, sin que puedan resituarse a nivel individual. Por lo que aplicar la analogía cuando además está sometido a un plazo de caducidad, es bastante arriesgado<sup>956</sup>.

La indisponibilidad de los derechos del trabajador es característico del derecho del trabajo, mostrando así sus normas sobre la materia un equilibrio entre el reconocimiento de los derechos y su adquisición. El trabajador no podrá disponer de aquellos derechos que la norma considera indisponibles; de ahí la prohibición de renuncia de los derechos del trabajador considerados indisponibles. Debido a ello, los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos estarán condicionados por las posibilidades de disponer de autonomía y libertad contractual, siendo las partes del conflicto las que decidan, constituyéndose como un proceso alternativo o complementario a la vía judicial. Deben superarse los prejuicios contra los procedimientos de resolución de conflictos individuales basados en la autonomía privada, no debiendo considerarse incompatibles con la indisponibilidad de los derechos, ya que la Constitución da mucha importancia a la autonomía privada para disponer y para ejercer los poderes empresariales; pero la voluntad contractual tendrá que respetar los límites que establece la ley y los convenios colectivos. En el conflicto individual el problema no se plantea en la legitimación del sujeto para decidir sobre sus derechos indisponibles al ser el titular de estos, sino que el problema está en la idoneidad de esos derechos para someterse a negociación<sup>957</sup>.

Los conflictos individuales están muy condicionados por la indisponibilidad de derechos establecida en el artículo 3.5 ET. Aunque si consideramos estrictamente el precepto, es

---

<sup>956</sup> Véase: DE SOTO RIOJA, S (2003) “El arbitraje en los conflictos individuales”, *Temas Laborales* N.º 70, ed. Universidad de Huelva, pág. 325 a 334.

<sup>957</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003) “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas Laborales*, N.º 70, pág. 23 a 34.

complicado mediante los procedimientos extrajudiciales conseguir resolver conflictos; lo cual iría contra la potenciación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos que en los últimos tiempos se está realizando. Se considera la resolución conforme a ley cuando la cesión ante determinados derechos considerados indisponibles se justifica por su carácter incierto hasta que se consiga una sentencia firme. Por otro lado, en la mayoría de los supuestos, los conflictos individuales sometidos al SERCLA son absolutamente disponibles; por lo que problemas de legalidad en estos casos, solamente deberían trasladarse por motivos accesorios. Hay que tener en cuenta que, en las relaciones entre empresario y trabajador, normalmente existe desequilibrio, ya que es fácil que el empresario tenga ventaja, por lo que el trabajador tiene la posibilidad que al utilizar el derecho para conseguir modificar las cosas cuando crea vulnerado alguno de sus derechos<sup>958</sup>.

Según indica el artículo 3.5 ET no puede disponer el trabajador “de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”, lo cual deja ver la indisponibilidad para el trabajador individual respecto a sus derechos, sin afectar a las partes del convenio colectivo; por otro lado, lógicamente deja ver que los convenios colectivos regulan derechos disponibles<sup>959</sup>.

Para resolver mediante arbitraje una discrepancia individual no hay problema en los conflictos de intereses o económicos, pero sí puede haberlo en los jurídicos, ya que no se podrá ir en contra de ningún precepto que altere el orden público o la norma mínima. Solamente el artículo 91 se refiere al arbitraje individual y para ello, requiere la voluntad de las partes. Las cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales están fuera del ámbito del arbitraje individual, ya que son irrenunciables e intransmisibles; pero con la cobertura de un acuerdo interprofesional se ha intentado obviar estas circunstancias. Las posibilidades de someter a arbitraje privado un conflicto individual, al margen de la autonomía colectiva, a través de acuerdo del artículo 83 ET o competencia de una comisión paritaria son inciertas. Lo lógico es defender la imposibilidad de la eventualidad, denegando la vinculabilidad y la eficacia jurídica fuera de la autonomía colectiva. Sin embargo, la posibilidad de adoptar por las partes un compromiso arbitral de ámbito laboral, puede considerarse como una demanda de libertad. Los mínimos que establece la ley no son iguales que hace unos años, por lo que es legítimo dotar de una vía adecuada cuando se necesiten. A estas vías, pueden unirse otras como la necesidad de materialización del contrato cuando surge el conflicto; extensión de las reglas sobre inversión de la carga de la prueba si se refiere a un derecho fundamental; exclusión de materias específicas; o garantías específicas sobre ejecución<sup>960</sup>.

---

<sup>958</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015) ob., cit., pág. 35 y 52.

<sup>959</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003), ob., cit., pág. 38.

<sup>960</sup> Véase: DE SOTO RIOJA, S (2003) ob., cit., pág. 340 a 342.

El acuerdo es aplicable a los conflictos que surjan entre empresarios y trabajadores en las ocho provincias andaluzas y es un acuerdo para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 ET<sup>961</sup>.

## 11.- EL PERÍODO DE CONSULTAS

El Estatuto de los Trabajadores establece que, si el período de consultas (artículo 41 y 51 ET) acaba con acuerdo, solamente se puede impugnar por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. El acuerdo establecerá las condiciones de trabajo y no podrá ir contra lo establecido en el convenio. Si no hay acuerdo en el período de consultas, no se puede sustituir el mismo por la decisión del empresario. Cuando no haya representación legal de los trabajadores en la empresa, se podrá sustituir por una comisión de tres personas elegidas por los sindicatos más representativos y por el empresario. Si hay desacuerdo en el período de consultas, las partes pueden someter la confrontación a la comisión del convenio, la cual tendrá siete días como máximo para pronunciarse. Si no se ha solicitado que intervenga la comisión o no se ha alcanzado acuerdo, las partes podrán acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales que establecen el artículo 83 para resolver los conflictos. Si no hay sometimiento a los procedimientos que establecen los acuerdos, las partes podrán someter la solución a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos si la inaplicación de las condiciones de trabajo afecta a centros de trabajo que están en más de una Comunidad Autónoma<sup>962</sup>.

El RDL 10/ 2010 de 16 de junio y la Ley a la Ley 35/2010 de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, potenciaron la utilización de los medios extrajudiciales de solución de conflictos, para hacer más eficaces y ágiles los procedimientos establecidos en el ET sobre las medidas colectivas. Se introdujo la posibilidad de sustituir el período de consultas previo a las medidas colectivas como los traslados, modificación sustancial de condiciones de trabajo y despido, por mediación o arbitraje (artículos 40.2, 41.4 y 51.4 ET) <sup>963</sup>.

El artículo 4 de la Ley 35/2010 modificó el artículo 40 ET, y volvió a ser modificado por el artículo 6 del RDL 7/2011, de 10 de junio. Posteriormente transcurrió la importante reforma de 2012. Concretamente cuatro modificaciones han afectado al artículo 40.2 sobre los traslados colectivos: En primer lugar, la duración del período de consultas pasó de ser no inferior a quince días, a regularse como no superior a quince días para dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia. Otra modificación era relativa al caso de ausencia de representación legal de los trabajadores, lo cual también se contempló en el artículo 51.2 ET y en el artículo 41.4 ET. En tercer lugar, la sustitución del período de

---

<sup>961</sup> Artículo 83.3 ET: Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

<sup>962</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020), ob., cit., pág. 262 a 264.

<sup>963</sup> Véase: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, JM (2012) ob., cit., pág. 8 y MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 6.

consultas por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje dejará de hacerse en cualquier momento, y deberá desarrollarse dentro del plazo máximo establecido (artículo 40.2 ET). Por último, El RDL 7/2011 introdujo una nueva modificación y añadió otro párrafo al artículo 40.2 ET y dio preferencia como interlocutores en el procedimiento de consultas a las secciones sindicales si éstas lo acordaban y sumaban la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal. Esta preferencia se estableció también en el período de consultas en materia de despidos colectivos (artículo 51.2 ET) y de manera más general en la negociación de convenios colectivos de empresas o de ámbito inferior <sup>964</sup>.

El procedimiento de consultas será aplicable independientemente de la cantidad de trabajadores de la empresa y de trabajadores afectados por la suspensión o reducción de jornada y ha sido desarrollado por el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, siendo un procedimiento formalista y complejo que contrasta con la pretendida agilidad de los medios alternativos al despido.

Después de la entrada en vigor del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, aprobados por RD 1483/2012, de 29 de octubre y modificado por el RDL 5/2013, de 15 de marzo, los procedimientos de mediación y arbitraje encontraron más dificultades en su ámbito de aplicación en relación con los artículos 40, 41, 44.9 ET. La incidencia de los procedimientos de mediación o arbitraje en los períodos de consultas dependerán de la voluntad de las partes, especialmente del empresario, así como de la rapidez y eficacia que garantice la solución a sus conflictos <sup>965</sup>.

El legislador intentó impulsar la mediación y el arbitraje como medio extrajudicial de resolución de conflictos a través de las reformas de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Laboral 36/2011 y el RD 3/2012; introduciendo la posibilidad de aceptar que el período de consultas se pueda sustituir, si había acuerdo entre trabajadores y empresarios, por los procedimientos de mediación y arbitraje convencionalmente aplicables <sup>966</sup>.

El procedimiento de mediación que se utiliza para resolver discrepancias surgidas en el período de consultas, según se establece en los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 de la LET no se trata de una mediación preprocesal, sino de una mediación que resuelve una discrepancia de intereses. Sin embargo, el Tribunal Supremo considera un criterio interpretativo novedoso hasta el momento, ya que en la STS de 27/1/2015 establece la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, cuando según establece el artículo 124 de la LRJS, las medidas sean pactos esenciales para los acuerdos adoptados. De esta forma, el procedimiento establecido para resolver los conflictos colectivos será el método óptimo para impugnar el acuerdo mediado que sustituye el período de consultas respecto de las decisiones de los empresarios en los

---

<sup>964</sup> Véase: MARTÍNEZ MARTÍNEZ, JM (2012) “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, ed. La Ley, pág. 3 a 6.

<sup>965</sup> Véase: CASA BAHAMONDE, ME, (2013) “Mediación, arbitraje y períodos de consultas”, ed. La Ley, pág. 5 y 6.

<sup>966</sup> Véase: ALASTRUEY GRACIA R y MUÑOZ SABATEI i CARRETERO, J (2012) ob. cit., pág. 5 y 6.

casos de traslados, modificaciones de las condiciones y suspensión de contratos de trabajo  
967 .

En el ET se regula el acuerdo de las partes para sustituir los períodos de consultas que el empresario debe establecer con los representantes de los trabajadores para que se cumplan los requisitos de validez y eficacia de sus decisiones de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensiones de contratos y reducciones temporales de jornada, despidos colectivos e inaplicación de convenios colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por los procedimientos de mediación o arbitraje <sup>968</sup> .

En la regulación de 2012 se establece que en el caso de que el período de consultas previo a la aplicación de la medida se finalice sin acuerdo, se acudiría de forma escalonada a distintas vías de solución extrajudicial, que termina con el arbitraje. En primer lugar, se establece que cualquiera de las partes puede someter el conflicto a la comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días. Si no se solicita la intervención de la comisión paritaria o no hay acuerdo, las partes pueden recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos derivados del artículo 83 ET. Si el período de consultas acaba sin acuerdo y no son aplicables estos procedimientos o éstos no hubieran arreglado el conflicto, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos o a los órganos que correspondan en las CCAA, según si el conflicto afecta a un centro de trabajo que esté ubicado en una sola Comunidad Autónoma o más de una. Es un trámite obligatorio para una de las partes, no exigiéndose acuerdo para iniciarlo, ya que se considera incoado si lo solicita solamente una de las partes, implicando a la otra parte, aunque no quisiera su aplicación. Este último es un procedimiento arbitral que contraviene la doctrina Constitucional a la que dio lugar la Sentencia 11/1981. Es sorprendente que se de esta función a un órgano que no había tenido hasta el momento función alguna en esta materia; por lo que este arbitraje desnaturalizado, en vez de potenciar los medios extrajudiciales, lo que hace es debilitarlos, especialmente los que se establecen como estancias previas al mismo <sup>969</sup> .

Los procedimientos de mediación y arbitraje se deberán desarrollar dentro del plazo máximo que se establece el ET para los mismos, es decir, 15 o 30 días naturales para los despidos colectivos en empresas de 50 o más trabajadores (artículo 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 ET). El artículo 44.9 ET, no está afectado por la reforma de 2012 en relación con la sustitución por mediación y arbitraje, por lo que la regulación será más flexible, ya que solamente se limita a indicar que el período de consultas deberá celebrarse con antelación suficiente a que se tomen las medidas previstas por el empresario, sin establecer un plazo determinado durante el período de consultas. Los procedimientos de mediación y arbitraje se desarrollarán en los mismos plazos que tienen los períodos de consultas a los que

---

<sup>967</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2020) ob., cit., pág. 380 a 383.

<sup>968</sup> Véase: CASA BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 1

<sup>969</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, ME (2012) ob., cit., pág. 20 y 21 y MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 8 y 9.

sustituyen; en los cuales se mide la duración temporal de la obligación legal de negociar de buena fe. Estos plazos de tiempo recogen las necesidades empresariales de flexibilidad y aunque son indisponibles por negociación colectiva, no lo son por la autonomía individual de las partes; ya que el empresario puede válidamente renunciar a los derechos que la ley reconoce al no afectar esa renuncia al interés público, ni perjudicar a terceros<sup>970</sup>.

Lo más razonable es que los plazos no obstaculicen la intención de las partes de resolver el conflicto acudiendo a la mediación o arbitraje, por lo que los empresarios y los representantes de los trabajadores pueden diseñar un calendario de actuaciones que superen estos plazos; ya que de otra forma no se comprende la intención del legislador de potenciar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos <sup>971</sup>.

Puede considerarse la invalidez e ineficacia de los acuerdos de sometimiento a los procedimientos de mediación o arbitraje adoptados en períodos de consultas, cuando sean extemporáneos, es decir, superiores de quince o treinta días, a excepción de los procedimientos específicos establecidos por la negociación colectiva en el caso regulado en el artículo 41 ET, al cual se remite el artículo 82.3 ET. Puede pensarse que los procedimientos de mediación y arbitraje también deben terminar dentro del plazo máximo del período de consultas, por lo cual, antes de terminar el plazo máximo debe haberse otorgado el acuerdo o laudo arbitral. Sin embargo, los principios de libertad de empresa y de autonomía de la voluntad, deben hacer pensar que la duración de los períodos de consultas, así como el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje son disponibles por la autonomía individual de las partes <sup>972</sup>.

El procedimiento de traslados y desplazamientos colectivos acaba con la comunicación de la decisión del empresario a los representantes y trabajadores, con antelación mínima de treinta días a la fecha en la que deba hacerse efectiva. Igual pasa en el caso de modificaciones colectivas de condiciones de trabajo, en la que la decisión empresarial se comunicará a los trabajadores cuando acabe el período de consultas sin acuerdo, teniendo efecto a los siete días de su notificación (artículo 41.5 ET). Si el empresario decide atrasar la notificación de su decisión cuando ha acabado el período de consultas, esperando a que se alcance acuerdo o esperando ver el desarrollo de la mediación o el arbitraje, esto no hará inválidos los períodos de consultas, ni supondrá la renuncia del empresario a sus pretensiones. Si se adopta acuerdo o laudo superado el período de consultas, el procedimiento continuará, sin que la extemporaneidad suponga impugnación por ilegalidad según el procedimiento de conflictos colectivos. Además, en el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el acuerdo solamente puede ser impugnado ante la jurisdicción competente por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (artículos 41.4 ET) <sup>973</sup>.

---

<sup>970</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 1, 6 y 7.

<sup>971</sup> Véase: ALASTRUEY GRACIA R y MUÑOZ SABATEI i CARRETERO, J (2012) ob., cit., pág. 6 y 7

<sup>972</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 11, 12 y 13

<sup>973</sup> Véase de nuevo: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 12 y 13

El párrafo 10 del artículo 51.2 ET establece que la autoridad laboral podrá cumplir funciones de asistencia si lo solicita alguna de las partes o por iniciativa propia. Podrá interferir en los procesos de consultas y en los procedimientos de mediación y arbitraje; pero la autoridad laboral deberá respetar la voluntad de las partes y no interferir directamente en el proceso negocial. La nueva reforma del artículo 51.4 ET considera como facultativa la comunicación del empresario a los trabajadores afectados de forma individual, pero el propio artículo se contradice al indicar que deberá realizarlo conforme a lo establecido en el artículo 53.1 ET, el cual, establece la comunicación escrita al trabajador expresando la causa del despido, poner a disposición del trabajador la indemnización y establecer un plazo de preaviso <sup>974</sup>.

El Reglamento (RD 1483/2012, de 29 de octubre) entiende fracasada la negociación en la propia empresa y les da la posibilidad a las partes para que de común acuerdo si quieren, puedan someterse a mediación o arbitraje, para que puedan conseguir el acuerdo; lo cual contribuirá a garantizar la celeridad de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada <sup>975</sup>.

Dejando claro que el empresario y los representantes de los trabajadores están legitimados para adoptar acuerdos en el período de consultas si negocian de buena fe, también es una realidad el hecho de que, ante la falta de acuerdo, pueden sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje, con el fin de conseguir el acuerdo. Ambas posibilidades de conseguir la avenencia son expresión del principio de autonomía colectiva y del cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe <sup>976</sup>.

Las discrepancias en los períodos de consultas necesitan una solución externa. La solución debe producirse en los procedimientos de mediación o arbitraje en las vías establecidas por el ASAC o por los acuerdos autonómicos, ya que el acuerdo entre las partes ha fracasado y las comisiones paritarias de los convenios no suelen resolver las discrepancias en los períodos de consultas. El ASAC condiciona la intervención de la comisión paritaria en los conflictos surgidos en los períodos de consultas de los artículos 40, 41, 44.9, 51 y 82.3 a que se haya pactado en el convenio colectivo, a excepción de los casos de modificación o inaplicación del convenio colectivo estatutario, lo cual hace necesario que se actualice la redacción del ASAC para adaptarlo a las nuevas reformas legales; ya que en la actualidad solamente es necesario que una de las partes solicite la intervención de la comisión <sup>977</sup>.

El ASAC regula la mediación obligatoria en general y especialmente en el período de consultas, si lo demanda una de las partes legitimada en la controversia. En los períodos de consultas es necesario que concurra la voluntad de las partes, pero el convenio colectivo aplicable a la empresa puede establecer la obligación de las partes de someterse

---

<sup>974</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, ME (2012) ob., cit., pág. 24 a 26

<sup>975</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 9

<sup>976</sup> Véase de nuevo: CASAS BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 8 y 9

<sup>977</sup> Véase: Artículo 4.2b 1º y 2º del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del sistema extrajudicial de Resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA).



a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en los acuerdos interprofesionales y el ASAC. Una vez presentada la solicitud de mediación por la parte legitimada, el acuerdo de sustitución puede conseguirse por la aceptación de la otra parte, sin que haya que hacer ningún formalismo previo. Si no hay convenio colectivo se puede conseguir el acuerdo de sustitución mediante la decisión mayoritaria de la representación legal de los trabajadores de instar la mediación ante el SIMA si el empresario lo acepta<sup>978</sup>.

La impugnación judicial puede realizarse por la autoridad laboral o por los trabajadores individuales, así como por los representantes de los trabajadores<sup>979</sup>.

El Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (1483/2012, de 29 de octubre) y el ET, a diferencia de la Directiva Comunitaria, no han contemplado la posibilidad de dar a la autoridad laboral la facultad de prorrogar los plazos de los períodos de consultas. En el Reglamento cualquier prórroga produce caducidad del procedimiento y el inicio de otro procedimiento nuevo. Es una solución desincentivadora de los acuerdos y de los procedimientos de mediación y arbitraje, ya que significa la renuncia del empresario a los procedimientos tramitados, nada lógico en un procedimiento privado, aunque vigilado por la Administración Pública. La misma opción da el Reglamento para los acuerdos de mediación y laudos arbitrales posteriores al plazo máximo de los períodos de consultas, aunque se haya acordado en dicho período; ya que el empresario está obligado a comunicarlo en el plazo de quince días desde el último día del plazo máximo del período de consultas, para que no caduque el procedimiento en su decisión de despido colectivo o suspensión del contrato o reducción de jornada<sup>980</sup>.

Actualmente, la mediación se considera por ley un recurso alternativo y sustitutivo al período de consultas, cuando lleguen al acuerdo de llevarla a cabo, el empresario y los representantes de los trabajadores y deberá ser desarrollada dentro del plazo máximo establecido. Aunque es digno de apreciación el impulso que la ley ha dado a la mediación es necesario destacar que la mediación abierta tiene un pequeño margen de actuación temporal; ya que ha de desarrollarse en el plazo máximo de quince o treinta días señalado para el período de consultas, y si el plazo se está agotando es un grave problema llevarlo a cabo en tan poco tiempo. Quizás la razón de un plazo tan breve sea que el legislador tiene la intención de que el período de consultas se realice de forma rápida y por eso pone un plazo breve e improrrogable. Debido a la gran cantidad de sentencias que consideran nulos los despidos colectivos basados en la falta de buena fe en la negociación en el período de consultas exigido por el artículo 51 ET, parece que se abre un nuevo escenario para la mediación<sup>981</sup>.

Muy significativa es la modificación que da lugar a la supresión de la autorización administrativa en los despidos por crisis; ya que el empresario decidirá unilateralmente y

---

<sup>978</sup> Véase: CASA BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 7 a 11.

<sup>979</sup> Véase: RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 9 y 10.

<sup>980</sup> Véase: CASA BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 14 a 18.

<sup>981</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 113 y 114.

el control de dicha decisión corresponderá a los tribunales de justicia. La ley reduce las exigencias de documentación y la justificación de la medida a adoptar a una memoria explicativa y a dar la información que sea necesaria para acreditar la causa, que el Reglamento indica según los casos. La autoridad laboral, por su parte debe trasladar la comunicación empresarial a la entidad gestora de la prestación por desempleo y a la Inspección de Trabajo y ha de controlar la efectividad del período de consultas, pudiendo hacer recomendaciones a las partes, aunque no puede paralizar o suspender el procedimiento. Si el período de consultas termina con acuerdo, el empresario adoptará las medidas que se acordaron y si no hay acuerdo, adoptará las que crea oportuno si han sido informadas en el período de consultas. Las medidas acordadas deben informarse a los trabajadores de forma individual y a la autoridad laboral <sup>982</sup>.

También las partes pueden abrir un nuevo período de consultas para alcanzar el acuerdo, y desde el primer momento iniciar los procedimientos de mediación o arbitraje. El ASAC se esfuerza en articular un procedimiento dotado de celeridad y eficacia, mediante el acortamiento de plazos, la agilidad de los procesos y el reforzamiento del consenso a través de listas de mediadores y árbitros; no lesionando el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatando la resolución de las discrepancias por otras vías. La mediación puede terminar sin agotar el plazo si las partes deciden someter el conflicto a arbitraje (artículo 15.3 párrafo 3º ASAC) o incluso pueden las partes acudir directamente a arbitraje sin pasar por la mediación (artículo 18.2 ASAC) <sup>983</sup>.

Los acuerdos conseguidos por medio de la mediación, al igual que los conseguidos en el período de consultas, presumen la concurrencia de las causas justificativas y solamente podrán ser impugnados ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (artículos 41.4, p7 y 47.1 p7, 51.6, 82.3, p6 ET). Por otro lado, los laudos arbitrales, también presumen la concurrencia de causas justificativas, pero su impugnación tiene un procedimiento igual que los laudos dictados para la solución de conflictos derivados de la aplicación de convenios colectivos (artículos 85.1 p1 y 91.2 p2 ET). Según el ASAC, tanto los acuerdos de mediación como los laudos arbitrales, si se adoptan por los sujetos legitimados y con el apoyo de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora, tienen la misma eficacia que los acuerdos colectivos en el período de consultas. Los acuerdos en período de consultas de inaplicación de convenios colectivos ejercen una función sustitutiva de los convenios colectivos que inaplican, lo cual da lugar a que algunos autores le reconozcan la misma eficacia de los convenios colectivos y la fuerza vinculante normativa que garantiza el artículo 82.3, p1, ET para su ámbito empresarial. Los acuerdos en período de consultas, así como los de mediación o laudos arbitrales, pueden ser modificados por la decisión unilateral del empresario según el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo 41 ET. Pero hay dudas sobre las consultas que hayan tenido lugar en el procedimiento de descuelgue <sup>984</sup>. Según MARTÍNEZ BARROSO, con

---

<sup>982</sup> Véase: RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 14 y 15.

<sup>983</sup> Véase: CASA BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 18 y 19.

<sup>984</sup> Véase de nuevo: CASA BAHAMONDE, ME (2013) ob., cit., pág. 19 a 22.

la nueva regulación se estrechan los espacios de negociación y se amplían los de decisión unilateral del empleador<sup>985</sup>. No solamente los cambios en la forma devalúan a los medios extrajudiciales de solución de conflictos, ya que también son perjudicados al ser neutralizados por otros procedimientos. Aunque la Ley 3/2012 mantiene la mediación y el arbitraje, los cuales pueden sustituir al período de consultas en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el poder que se da al empresario en la toma de decisiones reduce el número de casos en que se aplica (artículo 41.4 y 5 ET). Aunque el RDL 3/2012 no estableció la posibilidad de que las partes acordaran la sustitución del período de consultas previo a la aplicación de medidas por el procedimiento de mediación o arbitraje, la Ley 3/2012 si lo recogió, pero la reforma ha dado lugar a un uso muy marginal. Ya en la reforma, la decisión final corresponde al empresario, el cual lo sabe y desincentiva la voluntad de acuerdo o la búsqueda de solución externa<sup>986</sup>.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos alcanzados en el período de consultas por fraude dolo, coacción o abuso de derecho o de oficio, si la entidad gestora de las prestaciones por desempleo informa de que la extinción tiene como finalidad la obtención indebida de prestaciones<sup>987</sup> (artículos 148 b de la Ley 3/2012 modifica para adaptarlo a la regulación del artículo 124 de la Ley de Jurisdicción Social y al artículo 51 ET).

Existen dos situaciones en las que puede darse la intervención de los medios extrajudiciales, uno de ellos durante el período de consultas y otra cuando el empresario ha elegido las medidas y mediante el conflicto colectivo se impugna la decisión del empresario por no ser conforme a derecho. En la primera situación estamos ante un conflicto de intereses y en el segundo ante un conflicto jurídico. El legislador intenta que en los convenios colectivos se establezcan los medios extrajudiciales de resolución de conflictos para resolver discrepancias resultantes de los períodos de consultas relacionadas con las medidas empresariales de reestructuración (artículo 85.1 ET). La regulación estatutaria intenta que la sustitución del período de consulta por el procedimiento extrajudicial se realice de buena voluntad entre representantes de los trabajadores y el empresario, establecido en los artículos 41.4 p, 40.2, 47.1 y 51.2 ET. En el nuevo ASAC, podemos considerar que se entra en colisión con lo establecido legalmente en los casos de desavenencia entre las partes en los períodos de consultas, considerando como supuesto de obligatoriedad de mediación por sometimiento de una parte mientras dure el período de consultas del artículo 13.7 p 4 VI ASAC. La jurisprudencia entiende como válido lo establecido en el ASAC, considerando adecuada su regulación. Podemos también indicar que se reducen los tiempos del período de consultas, ya que las partes pueden flexibilizar los plazos, por lo que se considera correcto que las partes puedan establecer de mutuo acuerdo la ampliación de los plazos según se establezca en su acuerdo interprofesional aplicable; no siendo posible hacer a la

---

<sup>985</sup> Véase: RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 8 y 9.

<sup>986</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob. cit., pág. 9 y 10.

<sup>987</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, ME (2012) ob., cit., pág. 37

inversa, ya que de esa forma no valdría la mediación obligatoria a instancia de una sola de las partes <sup>988</sup>.

Los conflictos colectivos relativos a la movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión o reducción de jornada por causas económicas o técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, despido colectivo o inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenio en el período de consulta pueden ser resueltos por el SIMA. También se incluyen los casos de sucesión empresarial en períodos de consultas con los representantes de los trabajadores de medidas que afecten a los trabajadores si no se refiere a traslados colectivos. Por último, también se podrá someter a mediación y arbitraje mediante la administración concursal o de los representantes de los trabajadores, lo decida para sustituir el período de consulta<sup>989</sup>.

En la Estipulación 3ª del SERCLA, en el apartado c, al referirse al ámbito funcional del acuerdo indica que podrá comprender los conflictos laborales que surjan del período de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 de la LET<sup>990</sup>.

En virtud del artículo 4.2 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, se tramitarán en el SERCLA los conflictos de intereses que se produzcan en la sustitución de los períodos de consulta establecidos en la LET. El plazo máximo para actuar será de 15 días naturales a contar desde que empieza el período de consultas, no pudiéndose ser suspendido dicho plazo en virtud del artículo 19.2 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA. Pudiéndose impugnar el acuerdo en virtud del artículo 23 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA, amprándose en el artículo 91 de la LET y el 67 de la LRJS. Según se indica en el artículo 26.1 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA, en el inicio del período de consultas en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos a los que se refiere el artículo 82.3 de la LET, “podrán las partes acudir al procedimiento de conciliación-mediación en el SERCLA” según se establece en el artículo 41.4 de la LET, así como cuando se sustituye el período de consultas.

## **12.- LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS**

La Ley 3/2012 ha eliminado el Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva y ha atribuido funciones a la Comisión Consultiva Nacional, así como ha mantenido las que antes realizaba. La Disposición Adicional 2ª.1 ET, modificada por la reforma, consideró que la Comisión Consultiva Nacional era un órgano colegiado adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que con carácter tripartito y paritario

---

<sup>988</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN J (2020) ob., cit., pág. 41 a 45.

<sup>989</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 8.

<sup>990</sup> Véase: Estipulación 3ª del SERCLA.

estaba integrado por representantes de la Administración General del Estado y por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Además, seguía llevando a cabo las funciones de asesoramiento, consulta, estudio, información, documentación y difusión sobre la negociación colectiva; así como también interviene en los procedimientos de solución de conflictos cuando no se llega a acuerdo en el período de consultas para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos, conforme al artículo 82.3 ET <sup>991</sup>.

La CCNCC es un órgano colegiado de la autoridad laboral dependiente de la Dirección General de Empleo, dependiendo por tanto del Ministerio de Empleo, el cual debe proporcionar los medios personales y materiales adecuados. La CCNCC no tiene personalidad jurídica propia, por lo que organizativa y funcionalmente dependerá del órgano al que está adscrita<sup>992</sup>.

El párrafo 8º del artículo 82.3 establece que si el período de consultas termina sin acuerdo y no se pudieran aplicar los procedimientos del párrafo 7, o éstos no hubiesen resuelto la discrepancia, una de las partes podría someter el caso a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos para que solucionara la controversia, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectaran a centros de trabajo de la empresa, situados en territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos que correspondan de las Comunidades Autónomas en el resto de los casos <sup>993</sup>. Según Establece el Estatuto de los Trabajadores, si al finalizar el período de consultas no se hubiera conseguido acuerdo y no se hubiera resuelto el conflicto de ninguna otra forma, una de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, si la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo que estén sobre más de una Comunidad Autónoma o a los órganos que correspondan de la Comunidad Autónoma. La decisión la llevará a cabo el propio órgano o un árbitro imparcial, debiendo ser dictado en un máximo de 25 días. El acuerdo deberá tener la misma eficacia que los acuerdos de los órganos de consulta, siendo recurrible en función del artículo 91 ET <sup>994</sup>.

A pesar del impulso de los agentes económicos, el uso de los procedimientos extrajudiciales ha sido siempre residual <sup>995</sup>. En virtud del Real Decreto 1362/2012 de 27 de septiembre por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, también se pueden resolver las discrepancias del descuelgue de alguna de las condiciones del convenio ante dicha Comisión Consultiva Nacional. El sometimiento a la CCNCC tiene carácter supletorio de la falta de acuerdo y sólo será operativo de forma alternativa ante la falta de acuerdo. La CCNCC resolverá cada conflicto que surja entre empresario y trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el artículo 83.2 ET. Para poder solicitar la

---

<sup>991</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, M E (2012) ob., cit., pág. 2.

<sup>992</sup> Véase: GARCÍA BLASCO, J (2013) ob., cit., pág. 6 a 8.

<sup>993</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, ME (2012) ob., cit., pág. 20 y 21.

<sup>994</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020) ob., cit, pág. 267 y 268.

<sup>995</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, P (2020) ob., cit., pág39 y 40.

intervención de la CCNCC deberá no haberse solicitado la intervención de la comisión paritaria del convenio o no haberse conseguido acuerdo y que no sean aplicables los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales. El ámbito de actuación de la CCNCC aceptará las solicitudes para resolver las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos; siendo posible que cualquiera de las partes acuda al arbitraje. La decisión de la CCNCC podrá ser establecida por la comisión o por el árbitro <sup>996</sup>.

---

<sup>996</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020) ob., cit., pág. 267 a 273.

## **CAPÍTULO IV.- CONCILIACIÓN, ARBITRAJE Y OTRAS FIGURAS AFINES A LA MEDIACIÓN**

Sumario: 1.- Conciliación; 1.1.- Concepto de conciliación. 1.2.- Procedimiento y funciones del conciliador. 1.3.- Tipos de conciliación; 1.4. Diferencias y similitudes entre la mediación y la conciliación extrajudicial. 2.- Arbitraje. 2.1- Concepto de arbitraje, procedimiento y la función del árbitro. 2.2.- Clases de arbitraje. 2.3.- Impugnación de los laudos arbitrales. 2.4.- La mediación como acción y efecto frente al arbitraje voluntario y la transacción.

### **1.- CONCILIACIÓN**

#### **1.1.- Concepto de conciliación**

La Conciliación es un procedimiento por medio del cual, dos partes en conflicto llegan a un acuerdo beneficioso para ambas, ayudadas por un tercero imparcial y neutral denominado conciliador, que fomenta que se encuentren <sup>997</sup>.

La conciliación es un procedimiento que se limita a acercar a las partes en conflicto para que lleguen a un acuerdo; siendo un proceso neutral y pasivo<sup>998</sup>.

La conciliación, según SAN MARTÍN<sup>999</sup>, es un acto contractual mediante el cual, las partes realizan una transacción de sus intereses, y para ello, están asistidos por un tercero, que se limita a acercarlas. El conciliador no propone soluciones, solamente intenta que no se rompan las vías de comunicación. La solución la conciertan las propias partes.

La mediación y la conciliación son procesos extrajudiciales que, con la intervención de un tercero neutral, ayudan a las partes en conflicto a buscar una solución que se adopte de común acuerdo para evitar la huelga o el cierre patronal, haciendo que se reanude el trabajo cuando se haya interrumpido. En el campo laboral es donde más han sido utilizadas. En los países anglosajones y en la OIT, conciliación y mediación son términos sinónimos, en España no <sup>1000</sup>.

La conciliación no suele tener éxito en la resolución de discrepancias. En la mayoría de los procedimientos judiciales de Derecho del Trabajo es necesario el paso primero por la

---

<sup>997</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 116.

<sup>998</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, MA (1993) ob., cit., pág. 18.

<sup>999</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 188.

<sup>1000</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 260 y 261.

conciliación, sin embargo, no suele tener resultado, ya que suelen terminar los casos en los juzgados <sup>1001</sup>.

## 1.2.- Procedimiento y funciones del conciliador

La conciliación es un medio de solución autocompositivo, ya que son las propias partes las que consiguen el acuerdo, porque el tercero las ayuda, pero no las sustituye al no tener capacidad decisoria. Es un procedimiento que se fundamenta en la autonomía de la voluntad <sup>1002</sup>.

El tercero que dirige el proceso se denomina conciliador; no impone la solución al conflicto <sup>1003</sup>; simplemente intenta aproximar a las partes reuniéndolas. La conciliación desempeña un papel solamente instrumental respecto de los medios judiciales o de la negociación colectiva <sup>1004</sup>.

No hay unanimidad sobre la consideración de los procedimientos de mediación y conciliación; ya que, en la mayoría de los acuerdos interprofesionales autonómicos, ambos procedimientos se consideran uno, llamándolo procedimiento de conciliación – mediación <sup>1005</sup> y en el acuerdo interprofesional nacional, no se alude ni siquiera a la conciliación <sup>1006</sup>. Aunque no hay una indicación clara de las diferencias y similitudes entre la conciliación y la mediación en los acuerdos, si se considera por la doctrina que, en la mediación, la intervención del tercero es más activa, ya que debe realizar una propuesta para resolver la discrepancia, y, sin embargo, en la conciliación, el conciliador, solamente ayuda a las partes a negociar entre ellas creando el clima adecuado. Pero hay que señalar, que en general, mediación y conciliación son procedimientos que se parecen bastante. En el ASEC solamente se contemplaba la posibilidad de someterse al procedimiento de mediación y no al de conciliación <sup>1007</sup>. El ASAC VI no ha innovado al respecto.

Ejemplos de un solo procedimiento lo encontramos en el artículo 8 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, conforme al cual, la conciliación y la mediación, ya sean voluntarias u obligatorias, deben sustanciarse mediante la Comisión de Conciliación-Mediación. Y también lo encontramos en el Acuerdo Interprofesional Gallego (AGA), ya que la Sección 2ª del Capítulo III hace referencia al procedimiento de conciliación y

---

<sup>1001</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 25.

<sup>1002</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 2.

<sup>1003</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 91.

<sup>1004</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 20.

<sup>1005</sup> Es el caso del SERLA, SERCLA, AGA y AIC.

<sup>1006</sup> En el ASEC solamente se contemplaba la posibilidad de someterse al procedimiento de mediación y no al de conciliación; el ASAC VI no ha innovado al respecto.

<sup>1007</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2003) ob., cit., pág. 190 y 191.



mediación conjuntamente. En el Acuerdo Catalán tampoco se diferencia la mediación de la conciliación (Título IV).

En la nueva redacción del artículo 86.4 ET que se ha plasmado en el RDL 32/2021, las partes tendrán la obligación de someterse a mediación, cuando haya pasado un año desde la denuncia del convenio colectivo si no se consigue llegar a acuerdo para desbloquear la negociación. Dicha solución, que en algún momento pudo ser atacada por la doctrina al considerarse una intromisión en la autonomía de las partes, se ha considerado acorde a nuestro ordenamiento, ya que son las propias partes las que adoptan libre y voluntariamente el acuerdo, considerándose una negociación asistida. Pero es llamativo el que se dé la posibilidad de acudir a mediación y no a conciliación, cuando lo deseable hubiera sido bajo nuestro punto de vista, poder haber acudido a conciliación y a mediación, o al menos, se podía haber derivado a un único medio extrajudicial de conflicto, denominado conciliación-mediación<sup>1008</sup>.

La LRJS, como requisito previo, obliga a las partes, antes de acudir a la vía judicial en conflictos colectivos o individuales, a realizar un intento de conciliación ante la administración en virtud del artículo 63. Son las Comunidades Autónomas las competentes para desarrollar estos procedimientos previos y obligatorios dentro de sus límites.

La conciliación previa no debe ser considerada como un simple trámite procesal, sino como un procedimiento extrajudicial y autónomo en virtud de las SSTC 22/1987, de 20 de febrero y 217/1991, de 14 de noviembre<sup>1009</sup>. No obstante, tanto la propia LRJS como el ET admiten que esta conciliación previa pueda sustituirse por otros procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos si las partes tienen voluntad de hacerlo; y lo harán por medio de Acuerdos Interprofesionales o los convenios colectivos sectoriales<sup>1010</sup>.

La conciliación previa es un requisito de obligado cumplimiento en la mayoría de los conflictos individuales y colectivos; pero su implantación no es novedosa. La Ley de Bases de Procedimiento Laboral de 7/1989 de 12 de abril equiparó la conciliación administrativa previa con la establecida en los Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos establecidos en el artículo 83 del ET, dando el mismo valor a lo acordado en las conciliaciones referidas a conflictos colectivos, que a los convenios colectivos<sup>1011</sup>.

En nuestro sistema laboral, esta conciliación previa tiene como objetivo dar la posibilidad a las partes de someter la discrepancia a dicho procedimiento para evitar la tramitación del procedimiento. En virtud del artículo 68 de la LRJS, lo establecido en conciliación o mediación constituirá título para ejercer acciones sin tener que ratificarse ante un tribunal.

---

<sup>1008</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) ob., cit., pág. 16.

<sup>1009</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 61 y 62.

<sup>1010</sup> Véase: BALLESTER CASANELLA, B (2017) ob., cit., pág. 16 y 17.

<sup>1011</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 18 y 19.

En la mayoría de los procedimientos laborales se utiliza la conciliación para no tener que acudir a los juzgados y por economía procesal. En la LRJS se regula también, en el artículo 84 la conciliación obligatoria ante el secretario judicial cuando la conciliación administrativa no resuelve la discrepancia. Lo que hace ver la intención del legislador de priorizar dichos acuerdos al proceso judicial. Estos acuerdos tendrán los mismos efectos de la conciliación judicial<sup>1012</sup>. Es importante resaltar que con esta norma se intenta fomentar la conciliación incluso durante el proceso, ya que en cualquier momento de éste se puede llegar a un acuerdo o avenencia, siendo perfectamente válido.

La doctrina, desde diferentes ámbitos, recomienda usar más la conciliación para ahorrar costes económicos y de tiempo; así como para favorecer la paz social.

Como se indica en el artículo 65 LRJS, el procedimiento de conciliación empieza con la presentación de la papeleta de conciliación, que deberá contener los datos de la persona que la presenta y del resto de interesados, aunque el órgano conciliador otorga un plazo de cinco días a la persona que solicita el proceso para subsanar los defectos de la papeleta o solicitud de conciliación. Los hechos que se acrediten en el procedimiento no podrán ser luego modificados en la demanda, ya que, como indica el artículo 80.1.c) de la LRJS, en el escrito de demanda no se podrán indicar hechos diferentes a los indicados en la conciliación, salvo que sean nuevos. El acto de conciliación se realizará en los servicios de conciliación de cada Comunidad Autónoma. Se citará a los interesados en sus domicilios por medio de correo certificado u otro medio formal que aporte acuse de recibo; en dicha citación deberá especificarse el día de la celebración de la conciliación, lugar y hora. En el proceso, las partes podrán llegar a acuerdo y en el caso de que no se llegue a conseguir, el conciliador levantará un acta de la sesión indicando lo acaecido en la misma, debiendo ser firmada por el letrado y las partes.

Conforme al artículo 66.1 de la LRJS, la asistencia de los litigantes al acto de conciliación es obligatoria, y si no comparecen sin justa causa se considerará que la solicitud de conciliación no se ha presentado y se archivará el expediente. En virtud del artículo 68 LRJS, el acuerdo adoptado en la conciliación se considerará título y se podrán iniciar las acciones ejecutivas sin que tengan que ser ratificadas por el juzgado, pudiendo realizarse los mismos pasos que la ejecución de una sentencia. Cuando se consiga el acuerdo en la conciliación, las partes deben cumplir de forma voluntaria lo acordado y si no lo realizan, la parte que se vea afectada por esa actitud podrá pedir la ejecución de las obligaciones acordadas. La ejecución de lo establecido en el acuerdo de conciliación deberá respetar los trámites que se establecen en los artículos 237 y siguientes de la LRJS.

En el artículo 1 párrafo 6 de la Ley 32/2021 se modifica el artículo 47 del ET y en su párrafo 3 cuando se refiere a que el período de consultas indica que éste se podrá sustituir por los procedimientos de mediación o arbitraje, no refiriéndose en ningún momento a la conciliación; igual que ocurría en el artículo 47 que contenía el Real Decreto Legislativo

---

<sup>1012</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGO, F y RODRÍGUEZ PIÑERO RPYO, M (2019) ob., cit., pág. 6 y 7.

2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el artículo 1º párrafo 10 del RDL 32/2021 se modifica el artículo 86 del ET y en su párrafo 4 se establece que transcurrido un año desde que se denuncie el convenio colectivo, si no se acuerda un nuevo convenio, las partes podrán someterse al proceso de mediación, según se regula en los acuerdos interprofesionales autonómicos o estatal establecidos en el artículo 83 para resolver las controversias. Nuevamente el legislador se refiere a la mediación y no nombra la conciliación.

El artículo 41 ET no es modificado por la reforma de 2021, por lo que sigue refiriéndose a la posibilidad de sustituir el período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje (artículo 41.4 ET) y sigue sin referirse a la conciliación. Tampoco se modifica por la reforma laboral del 2021 el artículo 82.3 ET, por lo que sigue remitiendo a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales Estatal o Autonómicos para resolver los conflictos que surjan en la negociación si no se resuelve el problema en el período de consultas. Tampoco en este caso se alude a la conciliación.

Como indicamos en el Capítulo 1º de la tesis, tanto el ASAC como el SERCLA impiden que las partes convoquen huelga u otra medida de conflictos si están inmersas en el proceso de mediación para evitar que falte la buena fe<sup>1013</sup>.

### **1.3.- Tipos de conciliación**

Existen diferentes tipos de conciliación en nuestro sistema de relaciones laborales: En primer lugar, considerando el órgano o persona ante la que se realiza, podemos aludir a tres tipos de conciliación: la conciliación previa a la vía judicial, que puede ser administrativa o derivada de la autonomía colectiva (hay un trámite de conciliación administrativa que afecta a los conflictos de carácter colectivo y se regula en los artículos 17 y siguientes del Decreto Ley 17/1977); la conciliación llevada a cabo por la Comisión Paritaria y , la conciliación desarrollada ante el Inspector de Trabajo<sup>1014</sup>.

En segundo lugar, es necesario distinguir entre la conciliación extrajudicial y la intrajudicial; ya que nuestro ordenamiento indica dos momentos para realizar la conciliación, uno previo al inicio del procedimiento ante los órganos no jurisdiccionales y otro ante el órgano judicial. Es digno de destacar la conciliación administrativa previa al proceso, aplicable en conflictos individuales y colectivos, que se regula en el artículo 63 y 156 LRJS. La conciliación intraprocesal, por otro lado, se puede desarrollar antes del juicio (artículo 84 LRJS), en el propio juicio (artículo 85.8 LRJS) o después del juicio, ya dictada incluso la sentencia (artículo 235.4 LRJS) y en la ejecución (artículo 246 LRJS). La conciliación, como trámite previo a la vía judicial, con carácter preceptivo,

---

<sup>1013</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) ob., cit., pág. 245 y 246.

<sup>1014</sup> Véase: GÁMEZ JIMÉNEZ, JM (2012) ob., cit., pág. 141.

salvo excepciones indicadas en la ley, es algo propio del proceso social y puede ser importante desde el punto de vista de la eficacia. Cumplir con esta obligación es necesario, porque si no se hace y no se subsana, se determinará la inadmisión de la demanda según indica el artículo 81.3 LRJS<sup>1015</sup>. Con el objetivo de reducir la cantidad de procesos, es tradicional en España, que se obligue a las partes a que hagan un intento de conciliación antes de que se interponga una demanda. La conciliación previa obligatoria se regula en los artículos 63 a 68 de la LRJS y en los artículos 4 a 11 del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. El artículo 63 propone los procedimientos de mediación o conciliación ante el servicio administrativo o el órgano que asuma dicha función mediante Acuerdos Interprofesionales o convenios colectivos de los mencionados en el artículo 83 ET<sup>1016</sup>. La conciliación previa es voluntaria, a excepción de los casos establecidos como obligatorios por la ley. La obligatoriedad de la conciliación previa es un presupuesto procesal, ya que es exigido por la ley para que sea válido el procedimiento.

En el artículo 64.1 LRJS se indican las excepciones a la conciliación o mediación previas, indicando aquellos procedimientos que agotan la vía administrativa. En el párrafo 2 se indican dos casos específicos que también quedan excluidos: concretamente aquellos casos en los que el Estado es parte y también los acasos de personas privadas si debe agotarse la vía administrativa y en ella decidirse el asunto del litigio; así como aquellos casos en los que, en cualquier momento del procedimiento, después de presentar la papeleta de conciliación, es necesario ampliarla con otras personas demandadas<sup>1017</sup>.

La conciliación intraprocesal se regula en los artículos 415 y 428 párrafo 2 de la LEC de 2000. Una vez que comparecen las partes, el tribunal averigua si sigue existiendo el litigio. Si existe acuerdo y es homologado judicialmente, tendrá los efectos que se atribuyen a la transacción y se cumplirán los trámites de ejecución de sentencia. Si no hay acuerdo, el tribunal puede exhortar a las partes o a sus representantes a que lleguen a acuerdo. La conciliación intraprocesal se puede dar en audiencia previa o en vista. La conciliación administrativa y la privada se pueden considerar vías alternativas, con la misma eficacia y efectos que la vía judicial. Especialmente en los conflictos de carácter colectivo, la conciliación administrativa cada vez tiene menor actividad, estableciendo el artículo 156.1 de la LRJS como requisito previo el intento de conciliación o mediación conforme establece el artículo 63 de la LRJS<sup>1018</sup>. La estimación de la reclamación administrativa previa da lugar a que se evite el proceso.

La conciliación, como medio de resolución de conflictos, también en el caso de huelga, tiene lugar ante órganos administrativos o judiciales. La Ley Reguladora de Jurisdicción Social regula la conciliación ante el Secretario judicial antes de que se celebre el juicio en su artículo 84; durante el desarrollo del juicio, en el artículo 85.8; o en ejecución en su

---

<sup>1015</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 35, 36 y 39.

<sup>1016</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 35.

<sup>1017</sup> Véase: artículo 64 LRJS.

<sup>1018</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2014) ob., cit., pág. 392 a 04.

artículo 246, siendo en todas estas fases una conciliación de naturaleza judicial; por lo que podemos apreciar que la conciliación extrajudicial no realiza un papel muy relevante como medio para acabar con la huelga, ya que carece de peculiaridades propias en relación a otro tipo de discrepancias. Por lo que se refiere a la inclusión de estos procesos en los Acuerdos de Solución de Conflictos, la conciliación, concretamente, no se regula en el ASAC VI de forma específica, lo hacen de forma muy asimilada y unida a la mediación sin distinguirla; porque son situaciones muy parecidas, en las que la discrepancia se resuelve mediante un negocio jurídico de las propias partes <sup>1019</sup>.

Los objetivos son diferentes dependiendo del tipo de conflictos, ya que, en los conflictos jurídicos, el conciliador intenta evitar el juicio; sin embargo, en los conflictos de intereses, el conciliador intenta crear las condiciones oportunas para que haya una negociación entre las partes <sup>1020</sup>.

La LRJS y el ET han permitido la sustitución de la conciliación ante la Administración por otras vías extrajudiciales de solución de conflictos a través de los Acuerdos Interprofesionales o Convenios Colectivos sectoriales firmados por asociaciones sindicales y empresariales más representativas, convirtiéndose los acuerdos interprofesionales, autonómicos y nacional en la forma mayormente elegida <sup>1021</sup>.

#### **1.4.- Diferencias y similitudes entre la mediación y la conciliación extrajudicial**

Como ya se ha dicho, la conciliación y la mediación son dos medios extrajudiciales de solución de conflictos que en la práctica suelen confundirse, aunque teóricamente presentan diferencias. Ambos medios cuentan con la intervención de un tercero que ayuda a las partes a llegar a un acuerdo. Tanto la conciliación como la mediación son medios de solución autocompositivos, ya que son las propias partes las que consiguen el acuerdo, porque el tercero las ayuda, pero no las sustituye al no tener capacidad decisoria. Ambas figuras se fundamentan en la autonomía de la voluntad, ya que las partes son las que llegan o no a acuerdo y deciden el contenido. El tercero actúa con más o menos intensidad dependiendo de si se trata de una mediación o una conciliación. El conciliador aproxima a las partes para favorecer un acuerdo; sin embargo, el mediador además de favorecer el acercamiento, formula propuestas de acuerdo, por lo que tiene una intervención más activa en el proceso. Pero en la práctica, se diluyen normalmente las diferencias, ya que el conciliador suele ir más allá del acercamiento entre las partes. Mientras que el mediador ofrece a las partes propuestas, que pueden o no aceptar, ya que no tiene una capacidad resolutoria como tiene el juez; el conciliador sólo aproxima a las partes para favorecer un acuerdo y ofrece buen ambiente para propiciar que las partes lleguen al

---

<sup>1019</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 195 y 196.

<sup>1020</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 20.

<sup>1021</sup> Véase: FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, J (2015) 2 y FERNÁNDEZ -COSTALES MUÑIZ, J (2015) ob., cit., pág. 9 y 10, 11 y 12

consenso. El mediador, además de favorecer el acercamiento, formula propuestas de acuerdo, por lo que, tiene una intervención más activa en el proceso. Pero en la práctica, como se ha dicho, se diluyen normalmente las diferencias<sup>1022</sup>.

Sin embargo, lo más razonable es pensar que la mediación va más allá que la conciliación, ya que no solamente fomenta el diálogo, sino que acompaña a las partes en el proceso para conseguir el acuerdo entre ellas<sup>1023</sup>.

La mediación es más dinámica que la conciliación, ya que busca la avenencia de las partes, proponiéndoles una solución que pueden aceptar o no, prevaleciendo siempre, igual que en la conciliación, la voluntad de las partes en discordia<sup>1024</sup>. Es difícil distinguir entre mediador y conciliador en muchas ocasiones; e incluso es difícil saber si el conciliador hizo todo lo posible por resolver la discrepancia, ya que no puede proponer una solución que en su opinión le parezca justa para resolver el conflicto<sup>1025</sup>.

En la conciliación y mediación el tercero imparcial tiene el propósito de ayudar a las partes en disputa a resolver su controversia, mejorando sus relaciones futuras y generando un ambiente seguro. Concretamente en la conciliación, el tercero “goza de potestad para transmitir las propuestas de la contraparte, pero no para innovar o incluir las propias”. En la mediación el tercero está revestido de mayor protagonismo teniendo una posición más activa con capacidad de sugerir soluciones<sup>1026</sup>.

La diferencia no está, por tanto, en el resultado, sino en la actividad llevada a cabo por el tercero imparcial que trata de resolver el conflicto. Si éste solamente propicia el entendimiento entre las partes y son las mismas las que buscan la solución, el tercero es un conciliador; pero si oye a una y otra parte, en sesiones individuales o conjuntas y formula propuestas, es un mediador. En la práctica, puede pensarse en una conciliación y si el tercero asesora y propone, realmente es una mediación; por eso, a veces se habla de mediación y conciliación conjuntamente<sup>1027</sup>.

Como se ha dicho, el conciliador no tiene que ser activo, pero habitualmente rebasa su papel aproximando las posiciones, aunque no siempre pronuncia propuestas formales ni motivadas. Por lo que ambas figuras pueden ser muy similares. Las únicas diferencias con la conciliación obligatoria y previa a juicio se dan en los efectos en las partes, ya que la mediación intenta que la relación entre las partes prosiga y persigue el acuerdo entre las mismas<sup>1028</sup>.

Aunque hay deferencias entre la conciliación y la mediación, también hay similitudes, ya que, en ambos casos, la decisión la toman las partes; ambos procedimientos son

---

<sup>1022</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág.

<sup>1023</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 35 y 36.

<sup>1024</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 188.

<sup>1025</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, MA (1993) ob., cit., pág. 18.

<sup>1026</sup> Véase: EL SERCLA Y SU HISTORIA, FUNCIONAMIENTO. Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 4 y 5.

<sup>1027</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 116 a 118.

<sup>1028</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág. 112.

autocompositivos; en ambos casos las partes van a tener un protagonismo activo y en ambos procedimientos se busca que ganen ambas. En la práctica, ya se ha visto que las diferencias no son tan claras. De hecho, el Real Decreto 2756/1979 de 23 de noviembre sobre la conciliación administrativa, le otorga al conciliador el poder de moderar las intervenciones que realizan las partes y lo aproxima al mediador.

Además, la mediación es un procedimiento flexible, pudiendo el mediador hacer una propuesta final, acercándose por lo tanto al árbitro, cuando actúa de forma no vinculante, pero también puede el mediador tener una función de favorecedor de diálogo simplemente entre las partes, lo cual se parece más a la labor del conciliador. De hecho, en otros sistemas, mediación y conciliación se utilizan de forma indistinta y la mayoría de los Acuerdos Interprofesionales regulan un único procedimiento denominado conciliación-mediación. No obstante, parece que la mediación engloba a la conciliación, ya que no se limita a favorecer el diálogo interpartes, sino que las acompaña en el proceso para conseguir el acuerdo como objetivo fundamental, con todo lo que ello conlleva<sup>1029</sup>.

La conciliación y la mediación también son medios de asistencia a la negociación colectiva en los conflictos de intereses, o medios de asistencia a la transacción entre los sujetos en los conflictos jurídicos; siendo secundarias sus diferencias<sup>1030</sup>.

La conciliación se diferencia de la negociación por la intervención del tercero que puede ofrecer la solución al conflicto, ya que en la negociación solamente intervienen las partes con asesoramiento o no, el mediador solamente aproxima a las partes buscando su interés y el árbitro impone su decisión<sup>1031</sup>.

### **1.5.- La caducidad, prescripción e impugnación de la conciliación**

La presentación de la papeleta o solicitud de conciliación interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los de caducidad, que se reanuda al día siguiente de que se intentara la conciliación o cuando pasen quince días hábiles desde que se realizase su solicitud sin que se realice como indica el artículo 65.1 LRJS. El acuerdo al que llegaron las partes en la conciliación se puede impugnar por las partes o por los posibles perjudicados en el juzgado que deba tener conocimiento del procedimiento, teniendo un plazo de 30 días desde que se consiguió el acuerdo o que los perjudicados lo conocieron. La impugnación de la conciliación judicial e intrajudicial y de la mediación intrajudicial conlleva una acción que caduca en treinta días desde la fecha de la celebración y para los terceros cuenta desde que pudieron conocer el acuerdo al que las partes llegaron. Dicha impugnación se puede ejercer desde el juzgado al que corresponda la demanda en caso de recurso. Las partes podrán solicitar la nulidad por causa de invalidez de contrato y la

---

<sup>1029</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 36 y 37.

<sup>1030</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 31 y 32.

<sup>1031</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 91.

impugnación por terceros que hayan sido perjudicados se puede basar en la lesividad e ilegalidad en virtud del artículo 84.6 LRJS <sup>1032</sup>.

Como indica el artículo 67.2 LRJS, la impugnación caducará a los treinta días hábiles siguientes a cuando se alcanzó el acuerdo y para los interesados se otorga el plazo desde que lo conocieron. La conciliación tiene efectos muy beneficiosos para las partes, ya que el acuerdo que se consiga en el procedimiento tiene plenos efectos para las partes en discordia; ya que es similar a la sentencia judicial al ser un título ejecutivo y puede seguir los mismos trámites que en la ejecución de sentencias. Siendo por lo tanto la conciliación un medio de resolución de conflictos muy válido.

## **2.- ARBITRAJE**

### **2.1- Concepto de arbitraje, procedimiento y la función del árbitro**

El arbitraje es una de las asignaturas pendientes dentro de nuestro sistema de relaciones laborales. En las últimas reformas, el legislador indicó su voluntad de incentivarlo y realmente, en las reformas de 2010, 2011 y 2012 ha habido una mejora. La reforma de 2012, aunque incidió en la vía de la potenciación, no ha supuesto ningún cambio sustancial. Lo cierto es que el arbitraje tiene en nuestro ordenamiento laboral una regulación dispersa y heterogénea. Una de las características más importantes del arbitraje es su efecto residual sobre otros medios extrajudiciales de resolución de conflictos; lo que puede estar relacionado con su acercamiento a la solución judicial o a la naturaleza definitiva del laudo, o incluso a las características del convenio arbitral. Realmente el arbitraje podría aportar a las relaciones laborales efectos positivos, teniendo presente que nunca se puede ver como un sustituto del procedimiento judicial, sino como complemento cuando la vía judicial no es posible, o no es la mejor opción <sup>1033</sup>. En la Exposición de Motivos 3ª se alude a la modernización e impulso que se produce en la negociación colectiva a través de la Reforma de 2021, ya que se aborda la ultraactividad de los convenios y la relación entre los convenios sectoriales y de empresa. Lo cual, ha producido cambios en la estructura de la negociación colectiva potenciando la representatividad de las partes que negocian. En el artículo 1.6 de la Ley 32/2021 se modifica el artículo 47 del ET, y en su párrafo 3, al referirse al período de consultas, indica que éste se podrá sustituir por los procedimientos de mediación o arbitraje.

La regulación del arbitraje según la doctrina adolece de una regulación unitaria y específica en materia laboral; las normas que lo regulan son parcas y dispersas. El

---

<sup>1032</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) ob., cit., pág. 13.

<sup>1033</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI, (2016) ob., cit., pág. 133 y 134b.



arbitraje, al igual que el resto de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, tiene una regulación insuficiente y asistemática <sup>1034</sup>.

Según CRUZ VILLALÓN, el arbitraje es un proceso mediante el cual, las partes en conflicto acuerdan someter su discrepancia a la decisión de un árbitro o tribunal de árbitros, aceptando obligatoriamente la decisión del tercero cualificado que debe ser neutral. Tradicionalmente, siempre ha existido desconfianza en el arbitraje, ya que supone una intervención del poder público que va más allá de la resolución del conflicto por medio de la negociación de las partes; por lo que hasta que las partes no entiendan que por medio del arbitraje se pueda satisfacer el equilibrio de intereses de cada una de ellas, no cambiarán nuestros elementos culturales al respecto<sup>1035</sup>.

Por su parte, PÉREZ CAMPOS, considera que el arbitraje es un medio heterónomo de solución de controversias laborales, mediante el que las partes acuden a un tercero, que se denomina árbitro y delegan en él la resolución del conflicto, el cual les presenta una solución en forma de laudo, cumpliendo con su encargo, y las partes tienen la obligación de acatarlo. El laudo puede ser de derecho o de equidad, en virtud de que solucionen un conflicto jurídico o de intereses, aunque luego en el uso, la diferencia no es tan patente<sup>1036</sup>.

Por todo ello, es posible concluir que el arbitraje es un medio extrajudicial de resolución de conflictos en el que las partes en disputa difieren la resolución del conflicto a un tribunal arbitral que deberá dictar un laudo arbitral. En el arbitraje, con el sometimiento de las partes, un tercero resolverá un conflicto mediante laudo, que tendrá la misma fuerza de obligar que una resolución judicial. Una vez que las partes se someten al arbitraje, ya sea de forma voluntaria u obligatoria, el tercero decide sobre la resolución del conflicto<sup>1037</sup>.

Se puede afirmar que el arbitraje es poco utilizado en sus diferentes vertientes, ya que supone una debilidad en la capacidad de negociar de las partes, porque se delega en un tercero la capacidad de decisión. El procedimiento arbitral no se ha desarrollado en plenitud debido a su poca utilización y no se ha potenciado suficientemente; posiblemente debido a carencias en el ámbito sindical y empresarial; aunque con el paso del tiempo, se han cubierto muchos déficits en estos procedimientos<sup>1038</sup>.

Existen muchas y dispersas previsiones legales del arbitraje como medio extrajudicial de resolución de conflictos. Como regla general podemos acudir al arbitraje voluntario de las partes en controversia (artículo 24 RDL 17/1977) y también puede utilizarse en controversias relacionadas con la elaboración o aplicación del convenio colectivo (artículo 87, 88, 89 y 91 ET) e incluso conflictos individuales (artículo 91 ET). También se regula de forma excepcional el arbitraje obligatorio, en el caso de perjuicio grave para

---

<sup>1034</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 200.

<sup>1035</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., pág.19

<sup>1036</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág.134

<sup>1037</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, ME (2021) ob., cit., pág. 21.

<sup>1038</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) "Balance general de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales", Temas Laborales, 154, pág. 19 a 22.

la economía de España por huelga (artículo 10 del RDL 17/1977) que supone un acto de emergencia y para ser acorde a su constitucionalidad se tiene que respetar la imparcialidad del árbitro. Otros casos de arbitraje obligatorio son el arbitraje electoral (artículo 76 ET), descuelgue o inaplicación de convenio (artículo 82.3 ET) y para negociar un nuevo convenio (artículo 86.3 ET). En este último caso, la reforma de 2012 modificó el procedimiento sobre la pérdida de vigencia del convenio. También se hizo referencia a la posibilidad de incluir en los convenios colectivos la referencia a la posibilidad de acudir al arbitraje en los períodos de consultas (artículo 40, 41, 47 y 51 ET). La ley 3/2012 también hizo referencia el arbitraje en los procedimientos de inaplicación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos ante la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos <sup>1039</sup>. El artículo 47 del ET se ha modificado en la reforma 2021 como hemos dicho anteriormente, e indica que el período de consultas podrá ser sustituido por los procedimientos de mediación o arbitraje. Desde la modificación del ET publicada el 7/07/2012 y en vigor desde el 8/07/2012, se puede realizar la sustitución del período de consultas si no hay acuerdo, por los procedimientos de mediación o arbitraje, siempre que se realice dentro del período máximo establecido al respecto.

El arbitraje no ha sido un procedimiento muy utilizado en nuestro país. El arbitraje obligatorio ha quedado limitado al arbitraje de emergencia establecido en el artículo 10.1 en los términos que especifica la STC de 1/1981, que claramente lo reduce a los casos en los que hay un grave perjuicio a la economía nacional para justificar su uso, considerando que en otro caso será inconstitucional su utilización. Es necesario que se garantice que el árbitro tiene las condiciones de imparcialidad necesarias. En el caso del arbitraje voluntario la situación no es mucho más favorable, ni siquiera en el ASAC que elimina costes y hace más fáciles los procedimientos administrativos. Aunque la LRJS ha mejorado sus condiciones, sigue sin ser considerado como vía alternativa real y queda como simplemente una vía previa. La ley ha establecido algunas garantías como son la exclusión del acceso a la jurisdicción; garantías específicas para que usar el arbitraje no perjudique el cómputo de plazos de la caducidad y la prescripción; así como la ejecutividad del laudo en función de los contenidos. El problema fundamental es la estabilidad del laudo, ya que la firmeza da paso a otro tipo de garantías y la misma queda muy reducida por la gran apertura de la impugnación. El laudo arbitral se convierte en una mera vía previa y no se potencia su función como alternativa del proceso <sup>1040</sup>.

En el arbitraje se sigue manteniendo la voluntariedad en el ASAC V, y se observa una cierta inclinación a potenciar los arbitrajes obligatorios o preventivos; pero en el ASAC VI tienen mayor visibilidad y se intenta ofrecer mayor intercomunicación entre mediación y arbitraje (artículo 9.2). En el artículo 23 se regulan las funciones del árbitro, caracterizándose por ser parecida a la anterior regulación, aunque ahora se caracteriza por su profesionalización y mayor implicación del SIMA; dando más preferencia a la lista del SIMA a diferencia del ASAC V, en la que la designación era libre y recaía en expertos imparciales, lo cual supone un cambio que ofrece mayor celeridad, eficacia y

---

<sup>1039</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob., cit., pág. 137.

<sup>1040</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, (2016) ob., cit., pág. 47, 48 y 49.

profesionalización. El ASAC VI mejora la sistemática, aunque el procedimiento arbitral sigue inalterado. En el artículo 8 no se especifica quien elabora la lista, aunque parece que seguirá haciéndolo el SIMA, indicándose que se hará a propuesta de las organizaciones firmantes y está formada por profesionales prestigiosos que realizarán su actividad conforme al código ético, actuando de forma imparcial y debiendo tener la formación necesaria. El ASAC VI intenta dar confianza a las partes de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, incluyendo la abstención y recusación del mediador, pero no del árbitro <sup>1041</sup>.

En el arbitraje, el tercero resuelve por sí mismo la controversia, fijando los términos y condiciones de la solución mediante el laudo arbitral; el cual tiene su origen en el arbitraje voluntario, si existe acuerdo previo o compromiso de las partes de someterse al arbitraje o en el arbitraje obligatorio cuando existe encargo ad hoc del poder público. El árbitro resolverá en derecho o en equidad, según sea una solución dirimente de un conflicto jurídico o se trate de un conflicto de intereses <sup>1042</sup>.

El árbitro tiene funciones dirimentes, ya que las partes someten el conflicto a su decisión y se comprometen a asumir el laudo arbitral. El arbitraje es un medio de heterocomposición, ya que se pone fin a la discrepancia por la decisión de un tercero; pero se puede distinguir un primer momento, donde las partes voluntariamente deciden someter su discrepancia a arbitraje y un segundo momento, donde las partes se encuentran obligadas a cumplir el laudo arbitral. Pero en nuestro ordenamiento jurídico también se prevé el arbitraje obligatorio, por lo que no en todos los arbitrajes existe voluntariedad <sup>1043</sup>.

La regulación del arbitraje se encuentra básicamente en los acuerdos interprofesionales, tanto estatales como autonómicos; estableciéndose diferencias en función de los tipos de arbitraje; ya que el arbitraje es como regla general voluntario, pero existen supuestos en los que es obligatorio. El arbitraje, por otro lado, puede utilizarse directamente o cuando se ha iniciado la mediación. La solicitud de arbitraje debe enviarse por escrito al SIMA. El árbitro debe ser imparcial y experto en la materia. El resultado del arbitraje es el laudo arbitral, que debe ser motivado y notificado a las partes y al SIMA, así como a la autoridad laboral para su depósito y posterior publicación; siendo su eficacia vinculante y ejecutiva. Cuando cumple los requisitos de legitimación, tiene la eficacia propia de los convenios y acuerdos colectivos; si no se cumplen los requisitos de legitimación, solamente surtirá efecto entre los trabajadores o empresas representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras que hayan suscrito el compromiso arbitral. El laudo puede ser impugnado ante los tribunales según indica la LRJS en los artículos 65.4 y 163.1. La ley se refiere expresamente al arbitraje electoral. Sin embargo, la impugnación aparece regulada en casi todos los acuerdos interprofesionales, unos de forma más extensa

---

<sup>1041</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 71 a 76.

<sup>1042</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 20 y 21.

<sup>1043</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 2 y 3.

que otros. Esta perspectiva, nos ratifica en la idea de que el arbitraje laboral tiene una insuficiente y ambigua regulación<sup>1044</sup>.

El arbitraje no puede concebirse como un procedimiento alternativo al principio de autonomía colectiva, ya que hay que respetar el papel que tienen las representaciones sindicales y empresariales en la negociación colectiva, en la resolución de sus conflictos y en la responsabilidad que asumen al pactar un convenio colectivo. Si se potencia el arbitraje por parte de nuestra legislación, debe hacerse en colaboración con la función negocial que deben poseer las partes en conflicto. El arbitraje debe iniciarse solamente cuando las partes han llegado a una situación de bloqueo objetivo en sus negociaciones y son conscientes que por sus propios medios no van a resolver la situación, sino solamente dilatar el conflicto en el tiempo inútilmente. Aunque se acuda al arbitraje, las partes deben asumir un papel protagonista, ya que tienen que identificar previamente los aspectos en los que hay consenso en la negociación, reflejándolo por escrito y trasladar al arbitraje sólo aquellos puntos en los que no hay consenso, para que se resuelvan por medio del laudo arbitral. Este es el sentido de la reforma de 2011 y que también mantiene la reforma de 2012 cuando indica que la comisión negociadora podrá adoptar acuerdos parciales de los que están regulados en el convenio colectivo vigente en situación de prórroga (artículo 86.3 ET)<sup>1045</sup>. En el artículo 86.3 del ET modificado por el RDL 32/2021 se establece también la posibilidad de que las partes adopten acuerdos parciales, para modificarlos o prorrogarlos, para que cuando acabe la vigencia del convenio, la empresa pueda seguir funcionando. Los acuerdos parciales tendrán la vigencia que decidan las partes.

Las reformas de la legislación potencian el arbitraje como garantía final de resolución de conflictos en los casos de bloqueo negocial, lo que desembocará en que la regla de la ultraactividad se coloque en un lugar marginal. El arbitraje, una vez iniciado el proceso, por medio del laudo acaba con la situación de bloqueo a diferencia de la mediación. El legislador debe optar por el arbitraje como última posibilidad de acabar con el bloqueo negocial, ya que, hasta la fecha, el arbitraje ha tenido un uso muy residual en la resolución de conflictos colectivos<sup>1046</sup>.

El arbitraje laboral, quizás debido a sus características, peculiaridades y por la disponibilidad limitada de los derechos laborales y las distintas clases de conflictos, se regula al margen de la regulación del arbitraje privado, el cual está regulado en la Ley 60/2003. Sin embargo, parte de la doctrina entiende que las partes en conflicto se someten al arbitraje privado, ya que los principios generales de la ley que regula el arbitraje privado deben también ser de aplicación al arbitraje laboral. En el arbitraje es esencial la voluntariedad de las partes para someterse al mismo. En los acuerdos interprofesionales, el arbitraje está marcado por la voluntariedad, la cual no acaba con la designación del árbitro como sustituto de la vía judicial, sino que también estará presente en las condiciones que establezcan las partes en el contrato arbitral. Los acuerdos interprofesionales autonómicos también contienen referencias minuciosas sobre el

---

<sup>1044</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 149, 150 y 151.

<sup>1045</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., pág. 21.

<sup>1046</sup> Véase de nuevo: CRUZ VILLALÓN, J, (2012) ob., cit., pág. 20

procedimiento de arbitraje, lo que supone un impulso para este medio de resolución de conflicto; ya que todos ellos tienen el objetivo de potenciar la autonomía colectiva<sup>1047</sup>. Cuando un conflicto se intenta resolver mediante el arbitraje se potencia el principio voluntarista, ya que el laudo del árbitro vinculará jurídicamente a las partes de la discrepancia<sup>1048</sup>.

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL) mediante el SERCLA pone a disposición de las partes el arbitraje para resolver conflictos individuales y colectivos siempre que haya voluntariedad y se haga uso de los principios de contradicción, igualdad y defensa. El árbitro resolverá mediante laudo, que será obligatorio para las partes en conflicto. El árbitro cuenta con un plazo de 7 días una vez que se ha designado para abrir la fase instructora, y las partes podrán hacer alegaciones o mostrar pruebas, y una vez que se acuerde la conclusión, el árbitro tendrá un plazo de 5 días para dictar el laudo, pudiéndose prorrogar el plazo si la controversia es difícil de resolver<sup>1049</sup>.

Según el SERCLA, en el arbitraje, el tercero tendrá poder dirimente para dictaminar la solución del conflicto<sup>1050</sup>. El Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del sistema extrajudicial de Resolución de conflictos colectivos laborales en Andalucía se refiere al arbitraje y concretamente en el artículo 22, establece que en el arbitraje el árbitro deberá respetar los principios de voluntariedad, igualdad, contradicción y defensa. El Reglamento también indica en su artículo 24 que el arbitraje necesitará el acuerdo de someterse al procedimiento de forma previa o alternativa a la conciliación o mediación. En el artículo 25, al referirse a la designación del árbitro, se establece que, si las partes no lo han designado en el plazo de dos días desde la recepción de la iniciación del procedimiento, se remitirá a las partes el listado de miembros del colegio arbitral y si sigue sin ser designado el árbitro o árbitros, se consensuará una lista hasta que se designe uno. Si pasan quince días sin ser designado se archivará el procedimiento<sup>1051</sup>.

La nota que diferencia al arbitraje del resto de medios extrajudiciales de resolución de conflictos es su eficacia dirimente que le otorga obligatoriedad a las partes, aunque no haya pacto posterior de las partes que lo ratifique<sup>1052</sup>.

## 2.2.- Clases de arbitraje

---

<sup>1047</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 133 a 143.

<sup>1048</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) “El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España”, Revista Ius Et Veritas, N.º 45, pág. 1.

<sup>1049</sup> Véase: [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)

<sup>1050</sup> Véase: El SERCLA: HISTORIA, FUNCIONAMIENTO. Sevilla, 2 de octubre de 2015.

<sup>1051</sup> Véase: REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE ANDALUCÍA, artículos 22, 24 y 25.

<sup>1052</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, MA (1993) *El arbitraje laboral*, ed. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pág. 17.

Existen diferentes tipos de arbitraje en el ordenamiento jurídico laboral español y además disponemos de una dispersa regulación, lo que le otorga una gran complejidad. Su principal característica es la intervención del tercero con potestad dirimente. Aunque el arbitraje suele manifestarse la mayoría de las veces como un contrato, este medio puede originarse también por mandato legal. La regla general es que el arbitraje sea voluntario, aunque las excepciones a partir de las últimas reformas han adquirido un protagonismo mayor<sup>1053</sup>.

Los arbitrajes destinados a resolver conflictos colectivos pueden ser interno o internacional, voluntarios u obligatorios, institucionales o convencionales y de derecho o de equidad<sup>1054</sup>.

En la práctica, poco o nada se ha utilizado el arbitraje para resolver los conflictos individuales. Las partes, tanto trabajadores como empresarios, tienen la posibilidad de acudir al arbitraje y renunciar al sistema judicial para resolver sus controversias. El artículo 91 párrafo 5 ET obliga a las partes a que se sometan expresamente al arbitraje, no cabe obligarse a través de un convenio colectivo para resolver futuras controversias, es necesaria la voluntad manifiesta en el momento; ya que de otra manera se podría vulnerar el artículo 4 párrafo 2 g ET en cuanto al principio de disponibilidad de derechos y el artículo 24 de la Constitución, ya que se hace una renuncia a la tutela judicial. En realidad, si hay voluntad expresa por las partes, no hay motivo para que el empresario y el trabajador acudan a un arbitraje individual por un conflicto que surja de un convenio colectivo. Pero la regulación ha sido escasa y confusa, de ahí su inexistente regulación. El ET y la LPL no fueron capaces de hacer una regulación del arbitraje para conflictos individuales que diera seguridad jurídica<sup>1055</sup>.

Existen diferentes tipos de arbitrajes:

1º.- Arbitraje Interno o Internacional<sup>1056</sup>. El arbitraje internacional es aquel en el que las partes, cuando se celebra el convenio, tienen su domicilio en distintos Estados o afecta a los intereses del comercio internacional. Es diferente el arbitraje internacional del arbitraje extranjero, que solamente es aquel que se realiza fuera de España.

2ª.- Arbitraje ad hoc (si el árbitro elegido por las partes es una persona concreta en la que confían las partes) o arbitraje institucional (si el árbitro es una institución que se rige por su propio reglamento).

3ª.- El arbitraje puede ser de equidad, o de derecho<sup>1057</sup>. Es tradicional distinguir entre estos dos tipos de arbitraje. El arbitraje de equidad es propio de la resolución de conflictos de intereses, porque lo guía el leal saber y entender, así como el prudente arbitrio del

---

<sup>1053</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 143 y 144

<sup>1054</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 200

<sup>1055</sup> Véase: ESCUDERO PRIETO, E (2001) *la Solución extrajudicial de los Conflictos Laborales*, ed. Junta Castilla y León Consejería de Industria, Comercio y Turismo, Valladolid, pág. 632, 633, 634 y 636.

<sup>1056</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *Sistemas de Solución Eextrajudicial de Conflicto*, ed. Universitaria Ramón Areces, Madrid, pág. 105.

<sup>1057</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 435.

tercero. Sin embargo, el arbitraje de derecho o jurídico, necesita la interpretación y aplicación de normas jurídicas; y, por tanto, el tercero debe ser experto en leyes<sup>1058</sup>.

El laudo puede ser de derecho, cuando resuelve un conflicto jurídico e interpreta una norma, o puede ser de equidad, que resuelve un conflicto de intereses sin estar sujeto a ninguna referencia normativa previa; pero en la práctica es difícil diferenciar un tipo y otro de laudo arbitral<sup>1059</sup>. En el arbitraje de derecho el árbitro resuelve la discrepancia según el ordenamiento jurídico, siendo designados abogados como árbitros. Y en el arbitraje de equidad el tercero dicta el laudo basándose en su concepción de la justicia.

Los arbitrajes en derecho intentan resolver el conflicto aplicando las normas existentes, de forma similar a un órgano judicial. Sin embargo, en los arbitrajes de equidad, el tercero aplica su leal saber y entender para resolver el conflicto, ofreciendo una solución de oportunidad<sup>1060</sup>.

4ª.-El arbitraje puede ser obligatorio o voluntario. El arbitraje tiene distinto régimen según haya sido solicitado y aceptado por las partes o si es impuesto por la Administración<sup>1061</sup>.

En primer lugar, me voy a referir a los arbitrajes obligatorios:

El arbitraje obligatorio según la OIT es “el que supone la sumisión del conflicto sin el acuerdo o consentimiento de todas las partes interesadas y culmina en un laudo de obligado cumplimiento”. El arbitraje obligatorio ha suscitado discusiones en cuanto a su utilización, las Administraciones lo han impuesto con ocasión de grandes conflictos laborales con la intención de pacificar. Puede suponer una restricción de derechos, sobre todo desde el punto de vista de la negociación colectiva y su empuje actual; ya que funciona como una herramienta que reprime la contratación y la libertad sindical. En España, los laudos de obligado cumplimiento empiezan a utilizarse a partir de la Ley de Convenios Colectivos de 1958<sup>1062</sup>.

Aunque el legislador imponga como obligatorio el arbitraje, éste no puede llevarse a cabo si no se comprometen voluntariamente las partes cuyo convenio se ha bloqueado. El procedimiento debe iniciarse a instancia de parte, no pudiendo llevarse a cabo si una de ellas se opone. Las partes deben ponerse de acuerdo para designar al árbitro, identificar los aspectos objeto de arbitraje, sin que el árbitro pueda autodelimitar la cuestión a resolver, ya que está sometido al principio de congruencia procesal<sup>1063</sup>. Nuestro derecho laboral potencia la negociación colectiva y por eso el arbitraje obligatorio queda reducido a los casos excepcionales. No solamente la huelga da lugar al arbitraje obligatorio, deben darse otras circunstancias que hagan valorar al gobierno sobre el perjuicio a la economía

---

<sup>1058</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 143.

<sup>1059</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 2.

<sup>1060</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 200.

<sup>1061</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J, (1992) *La Solución de los Conflictos en el Sistema de Relaciones Laborales*, ed., Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, pág. 435.

<sup>1062</sup> Véase: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 436 y 445.

<sup>1063</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., pág. 23 y 24.

nacional y que por tanto se pueda aplicar este tipo de laudo obligatorio. El Consejo de ministros a propuesta del Ministerio de Trabajo, es el que decide aplicar el arbitraje obligatorio, siempre que se den los requisitos del artículo 10 párrafo 1 RDLRT. El laudo debe ser de equidad, cuando afecte a controversias de reglamentación o económicas. Es necesario que se garantice la imparcialidad del tercero, y si no se cumple este requisito, será nulo por vulnerar el derecho a la huelga<sup>1064</sup>. Al ser el laudo del arbitraje obligatorio un arbitraje de equidad no tiene formalidad alguna, siempre que no se vulnere ningún precepto constitucional. En la práctica, la huelga cesará después de que el árbitro emita el laudo. El arbitraje obligatorio se utiliza en nuestro ordenamiento laboral también para los casos establecidos en el párrafo 2 del artículo 19 RDLRT “empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad” en los que “concurran circunstancias de esencial gravedad”. En este caso, se ve la necesidad de que se mantengan los servicios esenciales de la comunidad y de ahí la necesidad de que los poderes públicos intervengan, pero siempre con medidas necesarias y que tengan las garantías precisas<sup>1065</sup>.

La mayoría de la doctrina entiende que el arbitraje obligatorio tiene una naturaleza administrativa, ya que falta el consentimiento de las partes; pero no podemos olvidar que por medio del laudo el árbitro crea derecho, por lo que también puede según otra parte de la doctrina tener naturaleza mixta entre contrato, sentencia o acto legislativo. En el arbitraje obligatorio las partes no tienen que dar su consentimiento y se realiza cuando no funciona el arbitraje voluntario o porque las partes lo soliciten o lo imponga la Administración. Actualmente, parte de la doctrina entiende que el arbitraje obligatorio es incompatible con el derecho de huelga y consideran un riesgo a la negociación colectiva. No obstante, aunque haya arbitraje obligatorio, el Comité de Libertad Sindical, indica que deben darse las garantías necesarias a los trabajadores afectados por la controversia que afecta a la función pública o a los servicios esenciales<sup>1066</sup>.

Existen diferentes tipos de arbitrajes obligatorios:

A partir de la reforma de 2012, la apuesta por el arbitraje obligatorio es algo nuevo. El carácter residual del arbitraje se mantiene debido fundamentalmente a que es un procedimiento parecido a la vía judicial; lo que da lugar a que no se tenga en cuenta respecto a este procedimiento la economía procesal, la sumariedad y autonomía al considerarse como una alternativa real y efectiva ante los tribunales. Junto a las desventajas del arbitraje y que da lugar a que sea un medio poco utilizado, puede considerarse como una fortaleza la autonomía de la voluntad, que permite los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, que descongestionan la vía judicial. El arbitraje permite que las partes tengan la resolución de su discrepancia de forma pacífica,

---

<sup>1064</sup> Véase HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) *ob.*, *cit.*, pág. 455.

<sup>1065</sup> Véase de nuevo: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) *ob.*, *cit.*, pág., 457 y 458.

<sup>1066</sup> Véase de nuevo: HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) *ob.*, *cit.*, pág. 440, 441, 442 y 445.



se refuerce la autonomía colectiva y el interés común de los sujetos, lo cual mejorará el sistema de relaciones laborales<sup>1067</sup>.

En primer lugar, nos referiremos al arbitraje en elecciones a representantes: Las impugnaciones en materia electoral se tramitarán conforme al procedimiento arbitral regulado en el artículo 76.1 ET. Se trata de un arbitraje regulado por la ley, que no se puede sustituir por otro medio extrajudicial ni judicial para resolver el conflicto. En el arbitraje electoral se puede revisar el fondo. Otra característica del arbitraje electoral es su carácter público y obligatorio<sup>1068</sup>.

El arbitraje electoral excede de lo laboral, pudiéndose aplicar a las elecciones a juntas de personal y delegados de personal, incluyendo también a los funcionarios. El sistema de reclamaciones al proceso de elecciones se regula en el artículo 76 TRET y se desarrolla en el RD 1844/1994, de 9 de septiembre. Es un proceso peculiar porque el órgano que conoce en primera instancia no es judicial, sino arbitral, aunque el laudo es impugnabile ante los Tribunales según indican los artículos 127 y siguientes de la LRJS. Este tipo de arbitraje tiene un nivel alto de aceptación, porque no son conflictos entre empresarios y trabajadores de los que se ocupa, sino fundamentalmente los relativos a procedimientos electorales que afectan exclusivamente al sindicato y muy esporádicamente a sus representantes<sup>1069</sup>. El derecho que podría haberse afectado con el arbitraje electoral obligatorio es el derecho a la tutela judicial efectiva; sin embargo, para evitar la inconstitucionalidad, la ley establece la revisión judicial de los laudos arbitrales, aunque dichos sistemas arbitrales evitan la revisión de fondo, limitando las causas de impugnación. En el arbitraje electoral, el artículo 128 LRJS indica las cláusulas en las que se puede basar la demanda contra el laudo arbitral, recogiendo las causas tradicionales formales y la no apreciación de alguna de las causas establecidas en el artículo 76.2 ET. El arbitraje voluntario no es como el arbitraje privado, donde se limita la revisión, ya que se puede hacer una revisión de fondo del laudo arbitral<sup>1070</sup>. Este tipo de arbitraje tiene un carácter marginal y excepcional justificado, mostrándose una regulación insuficiente y obsoleta<sup>1071</sup>.

La elección de los representantes de los trabajadores y las decisiones de la Mesa Electoral, pueden ser impugnados, designándoles árbitros que dictarán laudo escrito y razonado, que resolverá en derecho la impugnación, según se establece en el artículo 76 ET<sup>1072</sup>. Según establecen los artículos 76.2 ET y 29.2 RES las decisiones de la mesa se podrán impugnar al basarse en que existan vicios graves que afecten a las garantías de la herramienta y que puedan cambiar el resultado o la legitimación de los candidatos que se hayan elegido. Se trata de un sistema limitado en causas de impugnación<sup>1073</sup>. Los laudos

---

<sup>1067</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, A I (2016) ob., cit., pág. 151, 152 y 153

<sup>1068</sup> Véase: GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) “El arbitraje electoral: aspectos conflictivos” *Temas Laborales*, 154, pág. 321 a 323.

<sup>1069</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 144

<sup>1070</sup> Véase: GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) ob., cit., pág. 326 a 330

<sup>1071</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 23 y 24.

<sup>1072</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 201

<sup>1073</sup> Véase: GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) ob., cit., pág. 341 a 366.

en materia electoral no se regulan con carácter general y tienen un reconocimiento legal en virtud del artículo 128 LRJS por causas tasadas. Es considerado por la LRJS como un procedimiento especial, de urgencia, que no paraliza el procedimiento electoral, salvo que a petición de una de las partes lo establezca el juez en virtud de causa tasada<sup>1074</sup>.

Un segundo tipo de arbitraje obligatorio es el arbitraje por inaplicación de las condiciones de trabajo: Este arbitraje fue regulado en la reforma de 2012 y surgió como arbitraje obligatorio en el marco de los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en convenios colectivos y se usa cuando fracasan las consultas en el denominado descuelgue y se desarrolla ante la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afecten a centros de trabajo asentados en más de una Comunidad Autónoma o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás supuestos. Este tipo de arbitraje es iniciado por las partes. Para que las partes pidan la intervención de la CCNCC deben darse unas condiciones como son: no haberse solicitado la intervención de la Comisión Paritaria del convenio, o si se ha solicitado que no haya acuerdo, o que no le fuera de aplicación los procedimientos establecidos en el artículo 83 del TRET relativo a los conflictos que se regulan en el artículo 82.3 TRET<sup>1075</sup>.

El arbitraje público obligatorio de la CCNCC en virtud del artículo 82.3 ET, se permite después de solicitarse descuelgue; lo que dará lugar a un laudo arbitral dictado por la Administración ante la solicitud de la empresa. Después de la regulación de 2012 una de las partes puede solicitar arbitraje obligatorio en contra de lo que se haya indicado en el convenio para que cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se pueda hacer el descuelgue de alguna de las condiciones establecidas en el convenio colectivo. El arbitraje obligatorio se resolverá por la CCNCC o por un tercero neutral e imparcial. Queda de esta forma cuestionado el derecho a la autonomía colectiva; debiéndose por lo tanto tomarse de forma restringida; ya que el arbitraje puede invadir la esfera de la autonomía privada. Por ello, parte de la doctrina cuestiona la constitucionalidad del arbitraje obligatorio<sup>1076</sup>. Si se hiciera un uso adecuado de la negociación colectiva, lo lógico sería introducir herramientas de gestión anticipada, o que se forzara el descuelgue, o que los convenios tuvieran sus medios de respuesta ante la situación de discrepancia, que no diera lugar a la puesta en marcha del descuelgue a excepción de momentos críticos<sup>1077</sup>.

En virtud del artículo 8 del Reglamento del SERCLA corresponde al CARL la ejecución de los acuerdos adoptados por la comisión de seguimiento. Los servicios administrativos del CARL actuarán como soporte en las distintas fases del procedimiento impulsando el sistema.

---

<sup>1074</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2020) ob., cit., pág. 385 y 386.

<sup>1075</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 144 y 145

<sup>1076</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020) ob., cit., pág. 276 y 277.

<sup>1077</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 24.

En tercer lugar, podemos hacer alusión al Arbitraje obligatorio que pone fin a la huelga: La OIT fue restrictiva al legitimar los casos que daban lugar a suprimir la huelga, quedando solamente dos casos como admisibles: cuando afectaba la huelga a la Administración, concretamente a órganos de Poder Público y cuando afectaba a servicios esenciales que supongan un gran perjuicio para la población<sup>1078</sup>. El Real Decreto – Ley 17/1977 de Relaciones de Trabajo en su artículo 17 se refiere al procedimiento administrativo que puede ponerse en marcha para resolver discrepancias sobre intereses generales de trabajadores. Dicho proceso se realiza ante la autoridad laboral autonómica o estatal según el ámbito de la controversia y participarán los trabajadores mediante representantes legales o sindicatos y empresarios o asociaciones empresariales. Dicho proceso es incompatible con la huelga, la modificación del convenio colectivo o el laudo. El proceso lo impone el gobierno y empieza con una demanda escrita ante la autoridad laboral que remitirá copia a la otra parte en un máximo de 24 horas, convocándolas en un máximo de 3 días. Una vez que se haga la comparecencia las partes llegarán a la avenencia o se someterán a un procedimiento arbitral. Si no se llega a ninguna de las dos acciones anteriores, en el caso de ser un conflicto jurídico se pondrá en marcha el procedimiento de conflictos colectivos ante la autoridad laboral. Y si se trata de un conflicto de intereses sólo se podrá arreglar mediante la negociación.<sup>1079</sup>.

El artículo 10.1 del Real Decreto Ley 17/1977 de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo introduce el arbitraje obligatorio, el cual puede ser impuesto por el gobierno cuando lo proponga el Ministerio de trabajo cuando las huelgas por su duración o la posición de las partes provoque perjuicio grave a la economía del país. Sin embargo, en el artículo 10.2 del RDL 17/77 el gobierno garantiza que “los servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad” se cumplan en las huelgas. Se tendrán en cuenta en este segundo párrafo los valores constitucionales y los derechos fundamentales. Las “circunstancias de especial gravedad” justificará los servicios mínimos. Los dos arbitrajes del artículo 10 son muy diferentes; ya que en el párrafo segundo solamente se usa en huelgas que impliquen a los servicios mínimos y no se apliquen los mismos. Sin embargo, el arbitraje obligatorio del párrafo 1º afecta a cualquier huelga<sup>1080</sup>. El arbitraje del artículo 10 es un residuo histórico del Real Decreto Ley 17/1977<sup>1081</sup>.

Los problemas de este tipo de arbitraje tienen más relación por la colisión del derecho de huelga y negociación colectiva que con la tutela judicial efectiva, como indica la STC de 11/1981. Puede darse el caso de que se utilice, pero lo normal es que una de las partes, normalmente la parte empresarial, tome la iniciativa de intentar solucionar la controversia mediante las vías procesales existentes. Estamos hablando de un arbitraje de equidad, el

---

<sup>1078</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, MA (1993) ob., cit., pág. 61 y 62.

<sup>1079</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGO, FJ, RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) ob., cit., pág. 8 y 9.

<sup>1080</sup> Véase: GONZÁLEZ ORTEGA, S (2020) “Arbitrajes en huelgas con grave repercusión sobre la economía nacional”, Temas Laborales, N.º 154, pág. 280 a 286 y 308 y SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 201 y 202.

<sup>1081</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 35 y SAN MARTIN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 205 y 206.

cual discurre por un camino paralelo al judicial<sup>1082</sup>. La STC 11/1981, de 8 de abril, indicó que este artículo era constitucional siempre que el árbitro fuera imparcial; pero consideraba parcialmente inconstitucional el precepto, en lo que se refería, a que el gobierno pudiera imponer que se reanudara el trabajo. Por lo tanto, estamos ante un arbitraje obligatorio y excepcional, el cual es susceptible de impugnación, como pasó en el laudo relativo a la huelga del SEPLA de mayo de 2012, que fue impugnada y la STS de 4 de abril de 2014 resolvió la misma<sup>1083</sup>.

Al tener el laudo arbitral eficacia parecida al convenio colectivo, mantener la huelga una vez adoptado el laudo supone incurrir en la prohibición del artículo 11 c del RDL 17/77. El fundamento jurídico 19 de la STC 11/1981 considera que el arbitraje obligatorio solo debe usarse en circunstancias muy excepcionales. No se puede aplicar el arbitraje obligatorio en las huelgas que solo afectan económicamente a una empresa, aunque sea dicho perjuicio grave o afectan a un solo sector de actividad. Solo podrá aplicarse arbitraje obligatorio a las huelgas en servicio o actividades que puedan afectar fuera de su ámbito y dicho perjuicio debe ser grave; por lo que el arbitraje solo se podrá aplicar una vez que se detecte la gravedad del perjuicio. Por otro lado, el grave perjuicio que la huelga provoca a la economía del país debe tener una duración mínima. La provocación de perjuicio grave a la economía, la gravedad del perjuicio, la posición inconciliable de las partes y la duración de la huelga son las que fundamentan según el artículo 10.1 el arbitraje obligatorio<sup>1084</sup>.

El arbitraje obligatorio regulado en el RDLRT de 1977 tiene algunos aspectos criticables a pesar de su importancia, ya que no se regulan ni los aspectos fundamentales del procedimiento del arbitraje obligatorio, ni tampoco se regulan las características del árbitro. Existen otros aspectos de vital importancia que deberían concretarse de forma adecuada como son los motivos que justifican la imposición del arbitraje obligatorio, el trámite que se debe llevar a cabo en la audiencia de las partes, los plazos que tienen que cumplir los árbitros antes y después de la audiencia de las partes para emitir los laudos, los motivos que tienen que concurrir para poder dictar un laudo y ante quien deben de presentarse, la duración de los laudos y la posibilidad de que sea derogado por el acuerdo unánime de las partes. Por otro lado, existe una falta de articulación del arbitraje con otras medidas de carácter previo. Y no se ha contemplado la posibilidad de que sea preceptiva una mediación obligatoria, ya sea formal o informal, a pesar del carácter de última instancia que tiene el arbitraje obligatorio. Probablemente, esta ausencia del RDLRT pueda ser fruto de la descoordinación que existe entre su Título I y II. Otro aspecto importante en el arbitraje es la falta de innovación e imaginación en su regulación<sup>1085</sup>.

El arbitraje cada vez se usa de forma más habitual en huelgas de gran dimensión económica y social; lo cual supone que la huelga se deje de utilizar como instrumento

---

<sup>1082</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 23 y 24.

<sup>1083</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 144.

<sup>1084</sup> Véase: GONZÁLEZ ORTEGA, S (2020) ob., cit., pág. 287 a 291 y 304 a 308.

<sup>1085</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 21 a 26.

pilar de las acciones de presión, para usarse solamente en casos que no causen mayor perjuicio<sup>1086</sup>.

Ahora nos referiremos al arbitraje voluntario; que es la regla general en dicho procedimiento.

Lo habitual en este tipo de arbitraje, es que, al haber acuerdo entre las partes, el laudo sea también aceptado por las mismas y solamente se impugnará por motivos de forma, aunque sí se podrá revisar el fondo del asunto<sup>1087</sup>.

El arbitraje suele ser voluntario en base a la autonomía de la voluntad de las propias partes.; ya que ellas son las que deciden someter al procedimiento arbitral la sumisión de su conflicto, obligándose a aceptar y ejecutar el laudo que dicte el árbitro. El arbitraje voluntario se caracteriza por la imparcialidad e independencia del árbitro. Se establece en los Convenios N.º 149 y 151 de la OIT. Nuestro Tribunal Constitucional<sup>1088</sup>. En España, se suele designar funcionarios públicos como árbitros.

Las reformas de 2011 y 2012 establecieron que debían ser los Acuerdos Interprofesionales los que declarasen el carácter obligatorio o voluntario del arbitraje. El compromiso si se llega a un bloqueo negocial deben ser las propias partes, pero no una instancia superior como es un acuerdo interprofesional. El compromiso de someter la discrepancia a arbitraje es una limitación a la autonomía colectiva que deben asumir las propias partes y no debe venir impuesta desde fuera, ya que además de limitar el derecho a la negociación colectiva se limita el derecho a la libertad sindical<sup>1089</sup>. En virtud del artículo 86 del ET, que ha sido modificado en la reforma de 2021, las partes que negocian establecerán la duración de los convenios. Si transcurre un año desde que se denunció el convenio sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a los procedimientos de mediación establecidos en los acuerdos interprofesionales estatal o autonómicos indicados en el artículo 83 ET para resolver las discrepancias acaecidas. Podrán someterse las partes a los procedimientos de arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales teniendo el laudo arbitral la misma eficacia que los convenios colectivos y solamente se podrá recurrir por los procedimientos establecidos en el artículo 91 ET y por los motivos indicados en dicho artículo. Sin perjuicio de lo establecido en los procedimientos de mediación y arbitraje, si no se alcanza acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

En nuestro derecho laboral, el arbitraje voluntario tiene como fundamento la libertad sindical y la autonomía colectiva. España ratificó los Convenios 87 y 98 de la OIT y el artículo 6 de la Carta Social Europea. En base a todos ellos, el arbitraje voluntario se considera un derecho de trabajadores y empresarios. El principio básico del arbitraje establecido en las normas anteriormente indicadas y en nuestro derecho interno es el carácter voluntario que se establece en los preceptos constitucionales y en la OIT. El

---

<sup>1086</sup> Véase: GONZÁLEZ ORTEGA, S (2020) ob., cit., pág. 320.

<sup>1087</sup> Véase: GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) ob., cit., pág. 323.

<sup>1088</sup> Véase Sentencia 8/4/1981, fundamento jurídico 19.

<sup>1089</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) ob., cit., pág. 22 y 23.

carácter de voluntariedad es esencial, ya que las partes pueden recurrir al arbitraje voluntario, aunque no hayan pasado ni por conciliación ni mediación; aunque la OIT sugiere que se vaya a conciliación o mediación antes de utilizar el arbitraje<sup>1090</sup>.

Para garantizar una aplicación mayor de este sistema de resolución de conflictos, sería bueno que el legislador clarificara y sistematizara su regulación, y se establecieran unos mínimos que garantizaran la seguridad de estos medios. Puede que la potenciación e impulso del arbitraje pudiera estar en la flexibilización del procedimiento arbitral y de la separación del resto de medios extrajudiciales de resolución de conflictos. El arbitraje no debe concebirse como una alternativa que excluye, sino que debe considerarse como complemento del resto, para que las partes tengan la libertad y capacidad de elegir aquella forma que más se acerca a sus intereses y prioridades. Por otro lado, la concepción del arbitraje como procedimiento paralelo a la vía judicial también favorecería su aplicación y eficacia. El impulso del procedimiento arbitral futuro estará en la continuidad de las modificaciones que los agentes sociales lleven a cabo para mejorar su desarrollo. De estas reformas dependerá que este procedimiento llegue a ser una figura relevante que tenga autonomía en la resolución de las discrepancias laborales que surjan, o que, por el contrario, se consolide como un medio subsidiario y ambiguo<sup>1091</sup>.

El ASAC VI contempla la mediación y el arbitraje como medios extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos laborales. Puede acudirse por las partes directamente al arbitraje o después de una mediación que no ha dado el resultado esperado. Como regla general, el arbitraje solamente podrá llevarse a cabo cuando las partes se pongan de acuerdo y lo soliciten por escrito al SIMA, aunque es posible que los convenios colectivos lo consideren de obligado cumplimiento. El árbitro debe ser designado por las partes por acuerdo entre ellas, debe ser imparcial, experto en la materia y con disponibilidad inmediata. Es posible que el arbitraje suceda a una mediación, el árbitro designado debe estar incluido en la lista consensuada por los firmantes del ASAC y que el propio ASAC pone a disposición de las partes. Una vez que se formaliza el compromiso arbitral, las partes no pueden instar otros procedimientos sobre cuestiones sometidas a arbitraje, ni recurrir a huelga o cierre patronal. Lo lógico es que se impida el uso de medidas de presión, pero no deben quedar exentos los procedimientos que den lugar a la solución pacífica del conflicto. El procedimiento arbitral comienza una vez que se designa al árbitro y él decidirá el procedimiento a seguir, pudiendo solicitar la comparecencia de las partes<sup>1092</sup>.

El SERCLA y su reglamento hacen referencia a tres tipos de conflictos que pueden resolverse mediante arbitraje: los conflictos económicos, producidos en la tramitación de convenios colectivos u otras normas; los conflictos jurídicos, nacidos por la aplicación o interpretación de normas jurídicas o prácticas de empresa; y los conflictos mixtos. En función del tipo de arbitraje se establece un procedimiento diferente; ya que en los arbitrajes mixtos en virtud del artículo 28.2 del Reglamento del SERCLA se vincula al

---

<sup>1090</sup> Véase HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) ob., cit., pág. 470.

<sup>1091</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, A I (2016) ob., cit, pág. 151, 152 y 153.

<sup>1092</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 203 a 205.

buen criterio del tercero, aunque siempre se regirá el procedimiento por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa. La tramitación tendrá un plazo máximo de 25 días hábiles. El acuerdo se inicia por escrito de ambas partes indicando el objeto de la discrepancia y los aspectos que se someterán al arbitraje y posteriormente se designará al árbitro de común acuerdo. Si el conflicto es jurídico las partes podrán alegar y proponer pruebas en los siete días hábiles siguientes y se pasará posteriormente a la fase instructora donde se practicarán las pruebas y habrá comparecencia y se termina el procedimiento con el laudo arbitral. Pero si el conflicto es de intereses primero se harán las alegaciones y la presentación de la documentación necesaria, posteriormente habrá una fase instructora y se terminará con el laudo arbitral. En ambos casos los laudos podrán impugnarse<sup>1093</sup>.

De acuerdo con nuestra normativa, existen diferentes tipos de arbitrajes voluntarios; podemos empezar analizando el arbitraje por sustitución del período de consultas: el ET prevé este tipo de arbitrajes siempre que el empresario y los representantes de los trabajadores se pongan de acuerdo para sustituir el período de consultas por este procedimiento extrajudicial, que se aplicará en el ámbito de la empresa en el marco de los traslados colectivos (artículo 40.2 ET); la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (artículo 41 ET); y el despido colectivo (artículo 51.2 ET). Es un sistema de solución autónoma de controversias colectivas que es voluntario y ad hoc, ya que indica que la mediación o el arbitraje necesitarán el acuerdo de empresa y de los representantes de los trabajadores cuando surja la discrepancia. Según indica el artículo 41.4 ET los representantes de los trabajadores y el empresario podrán ponerse de acuerdo para indicar el momento en el que harán la sustitución del período de consultas por la mediación o arbitraje, que habrá de desarrollarse en el plazo máximo indicado para el período de consultas. Si las partes no llegan a acuerdo, en algunos casos, son los acuerdos interprofesionales, los que decidirán si el arbitraje es obligatorio o no, en ningún caso hay imperativo legal al respecto<sup>1094</sup>.

Los representantes de los trabajadores y el empresario podrán llegar al acuerdo de sustituir el período de consultas por el arbitraje para solucionar conflictos como paso previo a la adopción por parte del empresario de medidas de movilidad geográfica, suspensiones contractuales, modificación de las condiciones de trabajo, inaplicación de convenios, reducciones de jornada y despido colectivo. En este caso, los convenios colectivos podrán referirse a este procedimiento, reconociéndole a los laudos la misma eficacia y tramitación que los acuerdos que se hubieran podido adoptar en el período de consultas, según establece el artículo 85.1 ET<sup>1095</sup>.

En segundo lugar, podemos aludir al arbitraje voluntario por inaplicación o descuelgue de condiciones de trabajo cuando las partes no lleguen a un acuerdo en el período de consultas. Nuevamente, las partes deberán acudir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales para resolver las discrepancias. La reforma de 2011 se

---

<sup>1093</sup> Véase: [www.juntadeandalucia.es](http://www.juntadeandalucia.es)

<sup>1094</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 145 y 146.

<sup>1095</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 201.

refería a este extremo, y la de 2012 también la mantuvo en la regulación del artículo 82.3 ET. El artículo 82.3 ET establece que, si no se llega a acuerdo en el período de consulta, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión de dicho convenio, que tendrá un plazo de 7 días. Si no se solicitó la intervención de la comisión o no se ha conseguido acuerdo, se deberá recurrir a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales Autonómicos o nacional establecidos en el art 83 del ET para resolver las controversias incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, teniendo en su caso el laudo igual eficacia que los acuerdos alcanzados en los períodos de consultas y solamente se podrá recurrir en virtud del artículo 91.

Por otro lado, el artículo 11.2 del ASAC VI establece que, en los conflictos relacionados con el período de consultas, será necesaria la intervención de la Comisión Paritaria, si se ha acordado en el convenio colectivo, cuando se dé la circunstancia establecida en el artículo 82.3 ET, si alguna de las partes lo solicite a la Comisión. Estamos ante una labor de la comisión jurídica estrictamente, que puede ser ejercida ante conflictos individuales o colectivos, si las partes discrepantes se someten voluntariamente a la decisión de la comisión. La actividad de la comisión verterá en un procedimiento de mediación o arbitraje, lo cual lo puede indicar el convenio colectivo o la propia comisión<sup>1096</sup>.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque la regla general sea que los convenios colectivos obliguen a todos los empresarios y trabajadores dentro de su ámbito de aplicación y durante su vigencia, es posible que, mediando acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores, se produzca la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio. Para que esta vía pueda utilizarse, es necesario que se sustancie un período de consultas y los conflictos pueden derivarse por las partes a arbitraje, según se haya establecido en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos, los cuales en algunos casos lo incluirán como paso obligatorio. El laudo tendrá la eficacia jurídica de los acuerdos alcanzados en período de consulta, según se establece en el artículo 82.3 ET. Si no prospera el arbitraje, la discrepancia se podrá someter a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos que dictará laudo o designará árbitro para que ponga en marcha el arbitraje<sup>1097</sup>.

En el plazo de cuatro días desde la presentación de la solicitud y previa convocatoria de la CCNCC, cada grupo de representación presentará dos árbitros y de los seis se escogerán uno y si no se consigue, la decisión se tomará en el seno de la comisión. El laudo motivado se referirá a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que motiven la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo. Si no se da la concurrencia de las causas el árbitro indicará que no es posible la inaplicación de las condiciones de trabajo. Si hay concurrencia de causas el árbitro deberá pronunciarse sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo. El laudo puede aceptar la pretensión de inaplicación según se ha

---

<sup>1096</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 146.

<sup>1097</sup> Véase: SAN MARTÍN, C (2016) ob., cit., pág. 201.



propuesto o cambiar su identidad. El árbitro, una vez que resuelva, pasará el laudo a la CCNCC y dicha comisión a las partes implicadas<sup>1098</sup>.

Una tercera clase de arbitraje voluntario es el arbitraje por bloque de las negociaciones: El ASAC VI permite que las partes puedan solicitar la intervención mediadora si pasan cinco meses y la situación no se desbloquea cuando cuenten con la mayoría de la representación, o si lo solicita una de las partes, cuando pase el período establecido en el convenio colectivo a tal efecto. A efectos prácticos, es muy difícil establecer cuando hay bloqueo si las partes se están reuniendo, aunque no hayan alcanzado un acuerdo determinado. La ultraactividad del convenio que establece la jurisprudencia puede ser una opción para hacer uso del arbitraje para resolver discrepancias y reconocer los derechos de los trabajadores, aunque en la mayoría de las sentencias existen votos en contra respecto a esta interpretación general<sup>1099</sup>.

En el artículo 86. 4 del ET, modificado por la reforma 2021, establece que cuando transcurra un año desde que se denuncie el convenio, si no se aprueba un nuevo convenio, las partes deberán someterse al procedimiento de mediación y podrán someterse a arbitraje si existe pacto expreso, previo o coetáneo y dicho laudo tendrá la eficacia de lo acordado en convenio colectivo pudiéndose recurrir en virtud del artículo 91 ET.

En cuarto lugar, nos podemos referir a la cuarta clase de arbitraje voluntario, concretamente nos referimos al arbitraje de los inspectores de trabajo: Este tipo de arbitraje se recoge en el artículo 1 de la Ley 23/2015 Reguladora de la Inspección de Trabajo. Es un arbitraje voluntario que solicita una de las partes, así como se utiliza también en los casos establecidos en la ley. El ejercicio del arbitraje por el inspector, a excepción de las funciones técnicas de información y asesoramiento, son incompatibles con el ejercicio simultáneo de la función inspectora por la misma persona que tenga atribuida la función de control y vigilancia sobre la empresa. Por ello, la ley exige la imparcialidad del inspector e indica que los inspectores deberán guardar la debida reserva sobre la información que han conocido a través del arbitraje o mediación, sin que puedan utilizarla al ejercer las funciones de vigilancia y control<sup>1100</sup>.

Es destacable la existencia del arbitraje especial para atender posibles reclamaciones en materia electoral, que se regula en el artículo 76 ET y preceptos concordantes del reglamento aprobado por el Real Decreto 1844/1994. A través de esta regulación, se establece un procedimiento en el que pueden impugnarse decisiones llevadas a cabo en un procedimiento de elecciones de representante de trabajadores, hasta la entrada de las actas en el registro de la oficina pública; se trata de un arbitraje obligatorio que pudiera suscitar problemas de inconstitucionalidad, pero que se matizarán porque se trata de un falso arbitraje y es una vía previa administrativa – sindical sin más. No es arbitraje porque

---

<sup>1098</sup> Véase: MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020) ob., cit., pág. 275 y 276.

<sup>1099</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 147 y 148.

<sup>1100</sup> Véase de nuevo: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 148.

según indica el Tribunal Constitucional, es público y obligatorio y solamente es un acto previo al sistema judicial que está abierto sin limitaciones previas<sup>1101</sup>.

Los principios rectores adicionales establecidos en el artículo 10 del ASAC VI y en su Prólogo son imparcialidad, igualdad, contradicción, gratuidad, celeridad y audiencia de las partes. El laudo tiene carácter vinculante para las partes, así como inmediatez ejecutiva si se han cumplido los requisitos exigibles. Si no existe la legitimación necesaria, el laudo solamente tendrá efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos u organizaciones empresariales que hayan promovido el conflicto que hayan firmado el compromiso arbitral. Una vez dictado el laudo tiene los efectos propios de una sentencia firme, pudiéndose recurrir en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 LRJS<sup>1102</sup>.

### **2.3.- Caducidad, prescripción e impugnación de los laudos arbitrales**

El sometimiento al compromiso arbitral suspenderá los plazos de caducidad, que continuará el día siguiente a que el laudo sea firme. El sometimiento al compromiso arbitral interrumpe los plazos de prescripción. Debemos tener en cuenta que el laudo tiene los efectos de sentencia firme.

La Ley 3/2012 subsanó la falta de regulación del RDL 3/2012 que dejó sin reformar la letra h del artículo 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que se refiere a la impugnación de laudos arbitrales dictados en períodos de consultas en los casos de movilidad geográfica, modificaciones colectivas de condiciones de trabajo y despidos colectivos. La Ley 3/2012 agregó las suspensiones de contrato y reducciones de jornada a la letra h del artículo 2, cuando se produjeran por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; ya que cuando se llevaran a cabo suspensiones o extinciones por fuerza mayor no existiría procedimiento de consultas<sup>1103</sup>.

La LRJS potencia el uso de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, a diferencia de la LPL, con el objetivo de impulsar la tramitación procesal. Concretamente, en el caso del compromiso arbitral, suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción y hace previsiones respecto a las acciones de impugnación de los laudos, equiparando el laudo a la sentencia firme<sup>1104</sup>.

La impugnación judicial de los laudos arbitrales relativos a conflictos individuales no se establece por la normativa que regula los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; por tanto, es difícil que las partes acudan al arbitraje individual si no se regula

---

<sup>1101</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 36, 41 y 42.

<sup>1102</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 203 a 205.

<sup>1103</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME Y RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M, (2012) “Las reformas de la reforma laboral de 2012”, Relaciones Laborales, N.º 15, pág. 36.

<sup>1104</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016), ob. cit., pág. 138.

la revisión judicial del mismo; ya que las partes se ven indefensas ante un posible error procesal que afecte a sus derechos, por tanto, ante esa inseguridad jurídica, las partes no acuden al arbitraje individual. Además, la Administración Pública no reconoce eficacia a los laudos relativos a conflictos individuales en materia de desempleo<sup>1105</sup>.

Respecto a los laudos que resuelven controversias en los períodos de consultas, nos remitimos a lo indicado en las mediaciones y, por lo tanto, el acuerdo solamente vinculará a las partes que lo han suscrito y la decisión puede ser impugnada de forma abierta, siendo cuestionable desde el punto de vista de la tutela judicial. Por otro lado, en los laudos para resolver discrepancias colectivas sobre aplicación e interpretación de los convenios colectivos, tienen la eficacia propia del convenio colectivo cuando haya legitimación. Además, los laudos cuando son firmes tienen los mismos efectos que las sentencias según el artículo 68 LRJS<sup>1106</sup>. En virtud del artículo 86 ET modificado por la reforma laboral de 2021 el laudo arbitral tendrá igual eficacia que los convenios colectivos y solamente será recurrido por lo establecido y según el procedimiento indicado en el artículo 91 ET

El laudo electoral, podrá ser impugnado mediante el procedimiento establecido en el artículo 127 y siguientes de la LRJS. Y en el laudo arbitral procedente de un laudo obligatorio, la solución jurisdiccional no está clara, ya que según indica el Tribunal Supremo, se debería acudir a la regla establecida en el artículo 65.4 LRJS, y al no establecerse un procedimiento especial, se acudirá al procedimiento ordinario ante el juzgado que le corresponda el conocimiento del asunto sometido al arbitraje. Aunque también, podría considerarse que al tratarse de un arbitraje que sustituye al contenido de un convenio colectivo, podrá impugnarse según se dirimen las discrepancias procedentes de la interpretación y aplicación. La Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de abril de 2014 realizó pronunciamientos judiciales que fijaban parámetros generales que ayudaban a solventar vacíos e inconcreciones que el legislador no había remediado. En esta sentencia se analizó la impugnación del laudo de equidad mediante la modalidad relativa a la impugnación de los convenios colectivos<sup>1107</sup>; lo cual ya sí se indica en la modificación que operó la reforma laboral 2021 sobre el artículo 86.4 del ET. La Sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2012<sup>1108</sup> indicó que es importante tener en cuenta que el artículo 91 ET considera que cae el recurso contra el laudo si no se ha observado en el procedimiento arbitral los requisitos establecidos o cuando el laudo resuelva sobre aspectos no sometidos a su arbitrio; y el legislador considera que estas infracciones deben ser denunciadas por los interesados (artículos 91 ET, 65.4 LRJS, 41.1 de la Ley 60/2003 de Arbitraje). Por último, también ha aclarado del TS en su Sentencia de 2 de julio de 2007, esta vez de la Sala de lo Civil, que el arbitraje es un procedimiento autónomo y la anulación de su laudo impide continuar con el procedimiento, ya que la

---

<sup>1105</sup> Véase: ESCUDERO PRIETO, E (2001) ob., cit., pág. 637, 638 y 639.

<sup>1106</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 49 y 50.

<sup>1107</sup> Véase: STS de 4 de abril de 2014 (RJ 2014/2577)

<sup>1108</sup> Véase: SAN de 2 de noviembre de 2012 (AS 2013/5)

vía se agota, a excepción de que se celebre un nuevo convenio arbitral, o se realice otro arbitraje con carácter obligatorio que de amplitud al objeto del mismo<sup>1109</sup> .

El Tribunal Constitucional apostó por el control judicial en los laudos de arbitraje obligatorio. El arbitraje obligatorio solo es compatible con el derecho a la tutela judicial efectiva cuando el control de los tribunales no solo se reduce a un juicio externo, sino que se refiere también al fondo de la decisión. La LRJS en su artículo 65.4 se refiere al recurso judicial de anulación de laudos arbitrales; el artículo 91.2 ET a la impugnación de los laudos; el artículo 85.1 ET a la impugnación del laudo que nace en sustitución del período de consultas; el artículo 86.4 de la ET se refiere a la impugnación del laudo que sustituye al convenio cuando hay bloqueo; y, por último, el artículo 82.3 ET a la impugnación del laudo de inaplicación de convenio colectivo. Estos artículos, junto a los artículos 67 y 65.2 de la LRJS conforman el entramado jurídico para tratar la impugnación de los laudos; aunque el artículo 163 LRJS solamente considere la impugnación del laudo sustitutivo del convenio colectivo. Lo anteriormente indicado no es seguido por todos los acuerdos autonómicos y estatales. El ASAC VI, en los artículos 21 a 24 se establece el procedimiento establecido para solicitar el arbitraje y desarrollarlo; así como, en el párrafo 3 del artículo 25, se establece que el laudo arbitral podría ser recurrido según lo establecido en los artículos 65.4 y 163.1 de la LRJS. El artículo 34.2 del Reglamento del SERCLA establece la posibilidad de impugnación de los laudos arbitrales utilizando la jurisdicción social según se establece en el artículo 91 del ET y los artículos 65.4 y 163 LRJS. El SERCLA establece el plazo de caducidad de treinta días y en los artículos 65.4 y 67.2 de la LRJS se establece el procedimiento de impugnación de laudos arbitrales de forma general, a modo de procedimiento ordinario<sup>1110</sup>.

En virtud del artículo 24 de la CE se realiza el control judicial de los laudos arbitrales sobre la cuestión de fondo en el caso del arbitraje obligatorio. En el caso del arbitraje voluntario, las partes se someten a la decisión de un árbitro de forma voluntaria, por lo que solamente un juez podrá intervenir por vicios procedimentales incurriendo en infracción de la norma o contravenir los derechos fundamentales. Los aspectos indicados en el artículo 65.4 LRJS pueden provocar la anulación del laudo. Junto a los aspectos comunes, existen motivos especiales que solamente se aplican a laudos laborales. Como casos especiales podemos indicar el procedimiento especial de impugnación del laudo en materia laboral, como procedimiento especial de urgencia que no suspende el procedimiento electoral, salvo que se indique por el juez a petición de la parte si existe causa tasada en el artículo 180 LRJS; lo cual coincide con el control judicial de fondo establecido en el artículo 128 LRJS.

Otros procedimientos de impugnación especial son el establecido para laudos sustitutivos de convenio colectivo y el procedimiento de impugnación de laudos sustitutivos de acuerdos en períodos de consultas referente a procedimientos de arbitraje que resulten de

---

<sup>1109</sup> Véase: RJ 2007/3916. Véase también SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 207 a 212.

<sup>1110</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2020) “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas Laborales* 154, pág. 370 a 377 y 383 y 384.

aplicación en la empresa en virtud de los artículos 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 LET. Estos laudos arbitrales tendrán igual eficacia y tramitación que los acuerdos alcanzados en período de consultas, pudiéndose impugnar de igual forma que los laudos relativos a la resolución de conflictos derivados de la aplicación de los convenios colectivos del artículo 85.1 ET, remitiéndonos al artículo 91.2 LET y a la impugnación de convenios establecida en el artículo 163 y siguientes de la LRJS con los trámites de modalidad procesal de discrepancias colectivas establecidas en los artículos 153 y siguientes de la LRJS.

También es posible encontrar un procedimiento especial más en el previsto para la impugnación del laudo obligatorio de fin de huelga, al que se refiere la Sentencia de la Audiencia Nacional de 2 de noviembre de 2012 (AS 2013/5), indicando sobre las características del laudo que ocupa la posición de convenio colectivo y se convierte en sustitutivo; aplicándosele los artículos 86.3 y artículo 91 LET.

Y, por último, otro procedimiento especial de impugnación judicial del laudo arbitral es el obligatorio de inaplicación convencional. En virtud del artículo 82.3 LET, el laudo se podrá recurrir por los motivos establecidos en el artículo 91 LET según los procedimientos establecidos en los convenios colectivos de los artículos 163 y siguientes de la LRJS<sup>1111</sup>.

#### **2.4.- La mediación como acción y efecto frente al arbitraje voluntario y la transacción**

El carácter vinculante de la solución heterocompositiva es lo que caracteriza al arbitraje y lo diferencia de la mediación y de la conciliación. El conflicto en este procedimiento se resuelve por el árbitro y las partes tienen que acatarlo<sup>1112</sup>. La mediación se distingue del arbitraje voluntario y de la transacción en la acción y en el efecto<sup>1113</sup>.

En los conflictos de intereses la solución se encuentra en el propio convenio, ya que si hay un acercamiento por las partes (mediación o conciliación) o por la intervención de un tercero (arbitraje) el conflicto desaparecerá. Por el contrario, en un conflicto jurídico, la solución se hallará en la interpretación y aplicación de la norma al caso concreto. En la práctica, es difícil establecer diferencias, ya que tienden a fusionarse ambos tipos de conflicto. En el conflicto de intereses primero, se intenta conseguir resultados a través de la mediación, para que las partes lleguen a acuerdo y si no da resultado, subsidiariamente se acude al arbitraje para que dicte un laudo. Este mecanismo ha sido criticado en el conflicto jurídico, ya que el árbitro debe aplicar estrictamente la norma<sup>1114</sup>.

---

<sup>1111</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2020) ob., cit., pág. 383 a 395.

<sup>1112</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 188.

<sup>1113</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 119.

<sup>1114</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, M A (1993) ob., cit., pág. 24 a 43.

Las partes suelen elegir la mediación frente al arbitraje, ya que la mediación la consideran más próxima que el arbitraje a la negociación colectiva, al intervenir un tercero que actúa de forma activa haciendo propuestas a las partes en conflicto, lo que puede ayudar a las mismas a desbloquear la situación y, si la mediación tiene éxito, lograr el acuerdo. Lo cual no significa una equiparación total entre negociación colectiva y mediación; ya que, en la negociación, todo está en manos de las partes, y, sin embargo, en la mediación interviene un tercero; pero en ambos casos, el acuerdo procede de las partes propiamente dichas. No obstante, la preferencia por la mediación procede de la idea de que la mediación es una forma de promover la continuidad de la negociación colectiva. El arbitraje, sin embargo, poco se parece a la negociación colectiva, ya que la voluntad del árbitro suplantarán la voluntad de las partes, aunque las mismas previamente hayan prestado su voluntariedad a someterse al procedimiento y, por tanto, el arbitraje sustituirá a la negociación colectiva a diferencia de la mediación<sup>1115</sup>. Sin embargo, no siempre son tan claras las diferencias entre mediación y arbitraje, ya que en la práctica se relacionan de tal manera los procedimientos, que a veces es difícil encontrar las diferencias, especialmente porque los arbitrajes de los diferentes organismos recogen en algunos casos arbitrajes voluntarios<sup>1116</sup>. Hay ocasiones en que la mediación no establece esquemas acordes con la negociación colectiva, ya que ha prevalecido el hartazgo propio de muchas reuniones infructuosas<sup>1117</sup>.

El arbitraje es bastante más complejo que la mediación y la conciliación, que tienen un procedimiento más sencillo al estar influidas por el principio de la autonomía de la voluntad; a diferencia del arbitraje, en el que el tercero impone una solución sustituyendo a las partes, lo que da lugar a que se tengan que identificar la legitimidad del árbitro, y que se condiciona el desarrollo del proceso en función de las garantías procedimentales exigidas jurídicamente. Sin embargo, se utiliza menos que la conciliación y la mediación, debido a diferentes motivos; en primer lugar, porque nuestro sistema de relaciones laborales tradicionalmente se apoya en el intervencionismo de la administración, usando tradicionalmente la vía judicial o la intervención de la autoridad laboral que es eficaz además de ser gratuita. En segundo lugar, debido a la desconfianza que los sindicatos, empresarios y la vía judicial tienen respecto a estos procesos, debido a las restricciones al derecho a huelga, a la imparcialidad del tercero y a que se restrinja el acceso a la justicia. En tercer lugar, la normativa relacionada con el arbitraje no es suficientemente sistemática, lo que provoca lagunas e incertidumbre respecto a su régimen jurídico, y aunque se van solucionando paulatinamente mediante las reformas, éstas no son suficientes<sup>1118</sup>.

Existe una diferente intensidad en la gestión de las discrepancias entre los procedimientos llevados a cabo por la mediación y por el arbitraje voluntario; aunque se pueda sustituir

---

<sup>1115</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2004) *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, ed. Bomarzo, pág. 55 a 59.

<sup>1116</sup> Véase: BALLESTER PASTOR, M A (1993) ob., cit., pág. 18 y 19

<sup>1117</sup> Véase: RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2004) ob., cit., pág. 59 y 60.

<sup>1118</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) “El arbitraje ...” ob., cit., pág. 3 y 4.

el período de consultas por ambos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>1119</sup>.

La mediación también difiere de la transacción extrajudicial, en que la mediación es un procedimiento por medio del cual las partes voluntariamente se someten a un proceso en el que un tercero neutral e imparcial interviene para favorecer la solución al conflicto. Sin embargo, en la transacción, lo característico no es el procedimiento, sino el arreglo del conflicto y solamente son sujetos de la relación jurídica las partes en conflicto. En la transacción puede intervenir un tercero si no aporta soluciones ni interviene activamente en el debate. La validez y eficacia de la transacción no tiene por qué invalidarse porque medie un tercero; ya que este tercero puede servir hasta de ayuda para que vele por la legalidad de lo pactado e incluso puede evitar que la parte más fuerte imponga su criterio. Hay que tener claro que la transacción es un contrato bilateral, sinalagmático y oneroso, porque establece obligaciones y concesiones recíprocas. Es necesario para la perfección del contrato, que exista una relación jurídica incierta, porque haya pretensiones opuestas sobre los derechos de las partes. No cabe transacción por meros conflictos de intereses entre las partes en conflicto. La transacción es un contrato que, si se incumple por una de las partes, permite a la otra parte frustrada acudir al juzgado<sup>1120</sup>.

La transacción extrajudicial es considerada como forma de resolución de conflictos laborales, aunque en la práctica, la obligación previa de tramitar una conciliación o mediación limita la posibilidad de solucionar las discrepancias por medio de procedimientos privados. Además, cuando las partes acuerdan algún aspecto de forma privada, la discrepancia no se hace pública y no intervienen ni terceros ni la Administración Pública<sup>1121</sup>.

Los procedimientos extrajudiciales, y en especial la mediación y el arbitraje, tienen muchas ventajas respecto a la vía judicial; ya que otorgan flexibilidad, porque se busca una solución que satisfaga a ambas partes en la medida de lo posible y se debaten sus posturas desde la voluntad. En el caso de un juez, su sentencia es inamovible, solamente podrá ser recurrida en función de las normas procesales en vigor. Otra ventaja de los medios extrajudiciales es que éstos, en especial la mediación, aunque también la conciliación y el arbitraje, evitan la ruptura total de las relaciones, ya que, a diferencia de la vía judicial, tienen la posibilidad de dialogar, ser escuchadas y ser tenidas en cuenta; lo que puede favorecer las relaciones e incluso para el futuro<sup>1122</sup>.

Como conclusión, podemos indicar que observamos que lentamente se está realizando un cambio de orientación, ya que la sociedad parece que va aceptando mejor el procedimiento arbitral y se va destinando a discrepancias específicas en las que las formas tradicionales son menos resolutivas, debido a que el arbitraje es una vía más rápida para

---

<sup>1119</sup> Véase: DÍAZ ANARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 369.

<sup>1120</sup> Véase: SANTOR SALCEDO, H (2006) ob., cit., pág. 121 a 123.

<sup>1121</sup> Véase: GÁMEZ JIMÉNEZ, JM (2012) “El conflicto de trabajo en cuarentena procesal”, *Temas Laborales*, N.º 117, pág. 140.

<sup>1122</sup> Véase: eimediacion.edu.es “Ventajas y diferencias entre arbitraje y mediación”.

resolver las diferencias entre las partes; porque, al tener el tercero capacidad de decisión, las partes tienen que aceptar su criterio, que deberá adaptarse a los cambios acaecidos en el ámbito laboral. Por otro lado, el procedimiento arbitral puede utilizarse en conflictos en los que no pueden intervenir los poderes públicos, especialmente en los conflictos de intereses. Además, se trata de un proceso que potencia su efectividad en la pacificación del ámbito laboral, lo que es importante para modificar las conductas ante las dificultades. Y, por último, es un proceso importante para el tercero, porque afectará mucho a su esfera profesional<sup>1123</sup>.

---

<sup>1123</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2012) “El arbitraje ...” ob., cit., pág. 4 y 5.



## **CAPÍTULO V: SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (EL SERCLA)**

Sumario: 1.- El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales; 2.- El CARL y su impulso a la negociación colectiva; 3.- Creación del SERCLA y su evolución normativa y funcional; 4.- Contribución del SERCLA a la gestión de la conflictividad laboral en Andalucía; 5.- El SERCLA en la actualidad; 6.- El SERCLA ante el COVID y la crisis energética; 7.- Ventajas de la mediación y del SERCLA

### **1.- EL CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES**

El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, en adelante CARL, es un órgano de carácter tripartito, formado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Andalucía (UGT, CCOO, y CEA), así como por la Junta de Andalucía; y se integra dentro de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio. El CARL se puso en marcha en virtud de la Ley 4/1983 de 27 de junio del Parlamento de Andalucía, con el objetivo de propiciar la negociación entre sindicatos y empresarios con la participación de la administración, en virtud de lo recomendado en el artículo 5 del Convenio 150 de la OIT<sup>1124</sup>. En la Exposición de Motivos de la Ley 4/1983 de 27 de junio, en su apartado 3, se establecía la creación del CARL con la finalidad de resolver conflictos laborales, respetando las normas y los principios constitucionales<sup>1125</sup>. En el artículo 2 de la Ley 4/1983, de 27 de junio, se establecía que la sede del CARL estaría en Sevilla, así como que las sesiones plenarios podrían celebrarse en cualquier lugar de Andalucía<sup>1126</sup>. En virtud del artículo 5 de la Ley 4/1983, se establecía que el CARL estaría formado por el presidente, el secretario general, diez representantes de los sindicatos más representativos y los diez representantes de las organizaciones empresariales más representativas de la comunidad; así como por cuatro expertos que designaría la presidencia de la comunidad<sup>1127</sup>.

El CARL es un órgano que permanentemente busca el diálogo social en las relaciones laborales. Sus competencias están orientadas a impulsar la negociación colectiva entre los agentes sociales; el tratamiento de las discrepancias por medio de la mediación y el arbitraje en Andalucía mediante el SERCLA; así como el depósito de los convenios colectivos, de los estatutos de los sindicatos y organizaciones empresariales superiores a la provincia y que no superen del territorio de Andalucía y del depósito de las asociaciones profesionales de nuestra comunidad. El SERCLA está adscrito al CARL

---

<sup>1124</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 8.

<sup>1125</sup> Véase: Apartado 3 de la Exposición de Motivos de la Ley 4/1983 de 27 de junio.

<sup>1126</sup> Véase: Artículo 2 de la Ley 4/1983 de 27 de junio.

<sup>1127</sup> Véase: Artículo 5 de la Ley 4/1983 de 27 de junio.

desde el 3 de abril de 1996, que es la fecha en la que se suscribió el Primer Acuerdo Interprofesional en virtud del cual se constituyó el SERCLA<sup>1128</sup>.

En virtud del artículo 8 de la Ley 4/1983 de 27 de junio, el CARL funcionaría mediante Pleno o Comisión Permanente y podrán ponerse en marcha comisiones de trabajo<sup>1129</sup> como actualmente se hace. Las Comisiones se reunirían como mínimo una vez cada tres meses. Es necesario destacar, la función preventiva que realiza esta institución, buscando el acercamiento de las partes incentivando la comunicación entre ellas<sup>1130</sup>.

La Comisión Permanente es el órgano ejecutivo y está formada por el presidente, el secretario y cinco miembros (dos de los sindicatos, dos de las organizaciones empresariales y un miembro de la consejería). Las funciones de la comisión permanente son preparar las sesiones, resolver las cuestiones que sean encomendadas e impulsar y coordinar las comisiones de trabajo. La Comisión Permanente se reunirá una vez al mes cuando lo convoque el presidente. El funcionamiento de la Comisión Permanente se hará en virtud de lo establecido en la Ley 4/1983 y el Acuerdo de 20 de marzo de 1984<sup>1131</sup>. El artículo 6 del Capítulo II del Acuerdo de 20 de marzo de 1984 reguló el funcionamiento de la Comisión Permanente<sup>1132</sup>.

En virtud de lo indicado en el artículo 9.2.f de la Ley 4/1983, el Peno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales podría formar comisiones de trabajo, las cuales se regulaban en el Capítulo IV del Acuerdo de 20 de marzo de 1984. En virtud del Pleno de 21 de marzo de 2014 se pusieron en marcha las comisiones de trabajo para seguir técnicamente la negociación colectiva de la provincia, proponiendo resolver los procesos más dificultosos mediante la mediación o arbitraje del SERCLA<sup>1133</sup>.

En virtud del artículo 10 del Acuerdo de 20 de marzo de 1984 las comisiones de trabajo se formaban por acuerdo del Pleno y sería su competencia apoyar, impulsar y coordinar los trabajos de las comisiones, teniendo que informar al Pleno de los resultados obtenidos<sup>1134</sup>.

El CARL tiene una función de formación, divulgación e investigación que tiene por finalidad contribuir a adquirir conocimientos en negociación colectiva y gestión de conflictos. Por eso, con medios propios y de otras entidades formativas organiza jornadas para universitarios y profesionales que intervengan en el ámbito laboral; así como

---

<sup>1128</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 8 y 9.

<sup>1129</sup> Véase: Artículo 8 de la Ley 4/1983 de 27 de junio.

<sup>1130</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 14 a 18.

<sup>1131</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 12 a 14.

<sup>1132</sup> Véase: artículo 6 del Acuerdo de 20 de marzo de 1984 del Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

<sup>1133</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 14 a 18.

<sup>1134</sup> Véase: artículo 10 del Acuerdo de 20 de marzo de 1984 del Pleno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

convenios de prácticas con estudiantes del sector. El Plan de apoyo a la Negociación Colectiva Andaluza (2018-2021) establece entre sus fines la formación de las personas que participan en la negociación de convenios colectivos<sup>1135</sup>.

El secretario general del CARL es competente en el depósito electrónico de los estatutos de organizaciones sindicales y empresariales superiores a la provincia y que no sobrepasen el ámbito de la Comunidad Autónoma; así como del registro de asociaciones de profesionales de trabajo autónomo de ámbito provincial o interprovincial<sup>1136</sup>.

## **2.- EL CARL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANDALUZA**

La Constitución Española, en virtud de su artículo 149.1.7 otorga al Estado las competencias en el ámbito laboral; aunque podrán ser ejecutadas por las Comunidades Autónomas; las cuales también tendrán competencias para estructurar sus instituciones de autogobierno<sup>1137</sup>.

El CARL desarrolla un impulso permanente a la negociación colectiva en nuestra Comunidad Autónoma, potenciando en todo momento el diálogo y haciendo las relaciones laborales más fluidas. Durante 2018 se aprobó el Plan de Apoyo integral a la Negociación Colectiva, que incorporaba muchos servicios nuevos; siendo muy positivo el balance de la negociación colectiva sectorial de ese año; ya que se habían puesto en marcha convenios colectivos que eran clave para la actividad productiva de Andalucía. A finales de 2018 el número de convenios colectivos en Andalucía era de 1569, dando cobertura a 1.669.138 personas trabajadoras y 296.027 empresas. Algunos convenios colectivos tenían vigencia expresa (48,18%), prórroga tácita (33,59%), ultraactividad limitada (13,77%) ultraactividad vencida (2,55%) y el resto (1,91) estaban en tramitación. A nivel funcional, podemos distinguir entre convenios colectivos de sector y convenios colectivos de empresa, siendo mucho más numerosos los de empresa, al igual que ocurría a nivel estatal; pero si analizamos las cantidades desde el punto de vista del grado de afectación, la situación cambió, ya que en 2018 en Andalucía el 11,66% de los convenios (183) eran del sector, cubriendo 294.641 empresas (99,53%) y 1492172 personas trabajadores (89,39%). Los sectores en los que hubo mayor cantidad de inaplicaciones en 2018 fueron la hostelería, el comercio, la construcción y el metal, especialmente este último. 316 acuerdos de inaplicación firmaron los representantes de trabajadores y

---

<sup>1135</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 29 a 33.

<sup>1136</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 36.

<sup>1137</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2006) *Guías de negociación*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pág.11.

solamente 41 firmaron el descuelgue mediante representación unitaria. Durante 2018 la gran mayoría de los acuerdos fueron alcanzados en el período de consultas<sup>1138</sup>.

Según CANDAU CAMACHO, las competencias del CARL son: impulsar y promocionar la negociación colectiva; la gestión administrativa del SERCLA; investigar las relaciones laborales en Andalucía y el depósito del estatuto de las asociaciones empresariales, sindicales y de profesionales autónomos.<sup>1139</sup> El CARL es un órgano de carácter administrativo que gestiona el acuerdo SERCLA y dota de recursos económicos y humanos a los sindicatos más representativos y organizaciones empresariales firmantes para que designen mediadores que resuelvan los conflictos en una sede o de forma virtual<sup>1140</sup>.

Para analizar la evolución de la negociación colectiva en nuestra Comunidad Autónoma, es importante estudiar la cantidad de convenios vigentes, es decir, convenios de carácter estatutario, que gozan de eficacia general e incluyen los convenios originarios y los revisados. Es importante conocer el tipo de convenios existentes, es decir, si son convenios colectivos originarios y por lo tanto tienen carácter estatutario, eficacia general y están negociados en Andalucía y recepcionados durante la anualidad a la que se refiere el informe; o son convenios colectivos revisados, es decir, suscritos anteriormente al ámbito plurianual y están en vigor, pero contienen una revalorización salarial, ya sea automática, o negociada si ha existido un proceso anterior sometido a la tramitación y a la legitimación propia de un convenio originario. También es importante indicar el número de empresas y personas trabajadoras a las que afectó, así como el incremento salarial ponderado global medio. A fecha de 31 de mayo de 2019, en Andalucía había 672 convenios vigentes, 113 convenios colectivos originarios y 559 convenios revisados que afectaban a 240,664 empresas, a 1,095,280 trabajadores y tenía un incremento salarial ponderado global medio de 1.69%<sup>1141</sup>.

A fecha de 31 de agosto de 2019, en Andalucía había 720 convenios vigentes, 166 convenios originarios y 554 convenios revisados que afectaban a 242,381 empresas, a 1,107,286 personas trabajadoras y tenía un incremento salarial ponderado global medio de 1.7%<sup>1142</sup>.

A fecha de 31 de mayo de 2020, en Andalucía había 605 convenios vigentes, 61 convenios originarios y 544 convenios revisados que afectaban a 226,287 empresas, a

---

<sup>1138</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 58 a 72.

<sup>1139</sup> Véase: CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 1).

<sup>1140</sup> Véase de nuevo: CANDAU CAMACHO, E (pregunta 5).

<sup>1141</sup> Véase: Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 31/05/2019, pág. 3 y 71.

<sup>1142</sup> Véase: Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 31/08/2019, pág. 3 y 71.

924,602 personas trabajadoras y tenía un incremento salarial ponderado global medio de 2.01%<sup>1143</sup>.

A fecha de 30 de noviembre de 2020, en Andalucía había 665 colectivos vigentes, 134 convenios originarios y 531 convenios revisados, que afectaban a 247,558 empresas, a 1,028,555 personas trabajadoras y tenía un incremento salarial ponderado global medio de 1.97%<sup>1144</sup>.

Podemos observar un decrecimiento en el número de convenios vigentes en el año 2020 respecto del año 2019; y también observamos reducción en los convenios colectivos originarios; sin embargo, se mantiene el número de los convenios colectivos revisados. Pensamos que la variación de los datos puede deberse a la pandemia; ya que esos momentos llevaron aparejados un aumento de la conflictividad individual y una reducción del número de discrepancias colectivas debido al menor contacto físico y relaciones personales entre los trabajadores al ponerse en marcha el Permiso Retribuido Recuperable, los ERTES y el teletrabajo como medidas que se llevaron a cabo por parte del gobierno para intentar frenar la propagación del COVID mediante la limitación de la libre circulación de las personas en vez del trabajo presencial, siempre que fuera compatible con la actividad laboral.

Las comisiones negociadoras de los convenios colectivos del sector y de empresas de más de cien personas trabajadoras o de menos de cien que llevaran a cabo trabajos esenciales y tuvieran dificultades especiales para negociar, podrían pedir que el CARL propusiera un presidente o presidenta para la comisión negociadora del convenio, con la finalidad de facilitar el proceso de negociación. Dichas personas, serían expertas de reconocido prestigio, con experiencia en negociación o arbitraje, y que no hubieran asesorado sobre este tema antes de realizarse el convenio. La Comisión Permanente podría proponer a expertos con experiencia para ser presidentes si lo solicitaba la comisión negociadora de común acuerdo<sup>1145</sup>. Para evitar el bloqueo negocial y para prevenir la ruptura de las relaciones entre las partes, el CARL da esa posibilidad de buscar a un negociador experto y externo, lo que supone una medida muy acertada para resolver la discrepancia. En la página web del CARL, aparece un listado de personas que pueden ejercer la función de presidentes. La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas establece el régimen de abstención y recusación de las personas propuestas para presidir las comisiones que negociarán el convenio colectivo a propuesta del CARL<sup>1146</sup>. Para iniciar el procedimiento de Presidencias de los convenios

---

<sup>1143</sup> Véase: Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 31/05/2020, pág. 3 y 71.

<sup>1144</sup> Véase: Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 30/11/2020, pág. 3 y 71.

<sup>1145</sup> Véase: Normas de funcionamiento interno del servicio de Presidencias de convenio colectivo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, elaboradas por la Consejería de Empleo, Formación, y Trabajo Autónomo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pág. 1 a 5.

<sup>1146</sup> Véase de nuevo: Normas de funcionamiento interno del servicio de Presidencias de convenio colectivo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pág. 1 a 5.

colectivos será necesario hacer una solicitud por parte de la comisión negociadora que deberá incluir la identificación de las partes; el nombre de la persona solicitada; indicar el convenio que se negocia; explicar las dificultades que dan lugar a la necesidad de que haya comisión negociadora; la persona que elige la comisión negociadora para hacer los trámites telemáticos y la solicitud firmada por la mayoría de la comisión negociadora que incluya la mayoría de la parte empresarial y social. Una vez que se aportan todos los documentos, se autoriza que se acceda a toda la información necesaria que contiene la documentación. Una vez hecha la solicitud, la Secretaría General del CARL, trasladará la solicitud a los miembros de la Comisión Permanente de forma electrónica. Si han pasado más de quince días hábiles desde la recepción de la solicitud y no se ha reunido la comisión, se convocará una nueva reunión en un plazo de siete días para resolver la solicitud. El presidente o presidenta acabará sus funciones una vez que se inscriba el convenio colectivo o se agote la negociación. La asignación económica del presidente/a de la comisión negociadora de los convenios colectivos la decidirá la Comisión Permanente del CARL<sup>1147</sup>.

En el artículo 6 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015 se establece que la Comisión de Seguimiento se encargará de la interpretación y desarrollo del Acuerdo Interprofesional del SERCLA<sup>1148</sup>. Y será el CARL el encargado de la ejecución material de los acuerdos alcanzados en la Comisión de seguimiento.

El CARL está ligado al ámbito laboral para mejorar las relaciones laborales en Andalucía. Su capacidad de adaptación a las nuevas circunstancias que presenta nuestro ámbito laboral hace que sus funciones sean valoradas y se traduzcan en un progresivo desarrollo de la negociación colectiva y de la autonomía colectiva, desde el punto de vista cualitativo especialmente; así como hace unos años también podemos añadir sus competencias para resolver conflictos individuales. Todo ello es debido al entorno globalizado que nos rodea que hace necesario una flexibilidad máxima<sup>1149</sup>. También podemos observar un impulso de las autonomías en la ejecución de las políticas relacionadas con el empleo y el ámbito laboral; reforzándose las estructuras de los organismos que las aplican<sup>1150</sup>. Por ello, administración y agentes sociales y económicos se esfuerzan en buscar sistemas útiles y eficaces de resolución de discrepancias que se hagan fuerte en el sistema de relaciones laborales y se implanten definitivamente<sup>1151</sup>.

---

<sup>1147</sup> Véase de nuevo: Normas de funcionamiento interno del servicio de Presidencias de convenio colectivo del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, pág. 1 a 5.

<sup>1148</sup> Véase: Artículo 6 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1149</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2006) ob., cit., pág. 115, 116 y 117.

<sup>1150</sup> Véase de nuevo: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2006), ob., cit., pág. 118.

<sup>1151</sup> Véase de nuevo: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2006) pág. 118 y 119.

### **3.- CREACIÓN DEL SERCLA Y SU EVOLUCIÓN NORMATIVA Y FUNCIONAL**

El 3 de abril de 1996, la Confederación de Empresarios de Andalucía, y los sindicatos UGT y CCOO de Andalucía suscribieron el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía<sup>1152</sup>.

El SERCLA es un “Sistema autónomo, de naturaleza paritaria, creado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en Andalucía, representados en el CARL, con la finalidad de ofrecer a trabajadores y empresarios una herramienta útil y eficiente que ayude a resolver los conflictos surgidos entre ambos”<sup>1153</sup>.

Según CANDAU CAMACHO, el SERCLA es un Acuerdo Interprofesional de materia concreta establecido en el artículo 83.3 del ET y que dio lugar a la creación de los órganos autónomos de gestión de conflictos en sustitución de los órganos tradicionales; posibilitándose en todas las Comunidades Autónomas<sup>1154</sup>.

La puesta en marcha del SERCLA fue facilitada por el clima que existía en Andalucía, al coexistir el diálogo social entre el gobierno y los agentes sociales, al cual se le denominó modelo social andaluz; que se caracterizó por la paz social y una mejora de la negociación colectiva, siendo el empleo el mayor objetivo del sistema, dotándose de una gran financiación de las administraciones e incluso fondos europeos para realizar las políticas laborales. La existencia de una importante administración laboral andaluza caracterizó las relaciones laborales del momento. Debido a todo ello, se sucedieron una gran generación de acuerdos a partir de 1993. Posterior al acuerdo de 1996, al que hemos aludido, que tenía la forma de acuerdo interprofesional sobre materias concretas, de las recogidas en el artículo 83.3 ET y por lo tanto naturaleza de convenio colectivo, se firmó el Acuerdo Interprofesional de 11 de mayo de 1998, que aprobó el reglamento que desarrolló el Acuerdo Interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales en Andalucía, poniéndose tras su firma en marcha el sistema a partir del 27 de enero de 1999<sup>1155</sup>.

Su establecimiento fue más tardío que el de otras Comunidades Autónomas y al principio hubo muchas dificultades para ponerlo en práctica, ya que en un primer momento había ausencia de soluciones SEC, porque seguía teniendo mucha fuerza la vía judicial y la administración laboral de Andalucía estaba en construcción y tenía pocas competencias

---

<sup>1152</sup> BOJA N.º. 48

<sup>1153</sup> Véase: El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 18.

<sup>1154</sup> Véase: Entrevista de CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 5).

<sup>1155</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, Grupo de Investigación PAIDI, ed. Universidad de Sevilla, pág. 128, 129 y 130.

e instrumentos para llevarlos a cabo. Como antecedente del SERCLA, que supuso el inicio de la concertación social, podemos aludir al Acuerdo para el Desarrollo Económico y Social de Andalucía de 17 de mayo de 1993, en el que las partes firmantes, los agentes sociales y el gobierno de la Comunidad Autónoma se pusieron de acuerdo para desarrollar un sistema extrajudicial de resolución de conflictos en el ámbito social. En el Pacto Andalúz para el Empleo y la Actividad Productiva de 13 de febrero de 1995 se decidió impulsar la negociación colectiva, potenciándose el papel del CARL e impulsando los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos. Por último, se firmó el Acuerdo Interprofesional para constituir el Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía de 3 de abril de 1996 sobre las materias concretas establecidas en el artículo 83.3 ET<sup>1156</sup>.

El CARL es competente para conocer de los conflictos colectivos laborales mediante mediación y arbitraje y desde 1999, tiene adscrito el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), creado por el Acuerdo Interprofesional y desarrollado por su Reglamento de funcionamiento. Las actuaciones del SERCLA mediante mediación y arbitraje pretenden potenciar la autonomía colectiva; favorecer el diálogo y la paz; desbloquear los conflictos mediante la negociación colectiva; reducir el uso de los tribunales y conseguir acuerdos antes de acudir a la huelga<sup>1157</sup>.

El SERCLA aporta ventajas en su uso como son la proximidad, la eficacia, la rapidez, y la gratuidad. Los procedimientos del SERCLA son voluntarios, a excepción del requisito preprocesal establecido en los artículos 63 y 156.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social; en cuyo caso, los procedimientos del SERCLA sustituyen a la conciliación administrativa. Los procedimientos extrajudiciales se rigen por los principios de oralidad, igualdad, inmediación, celeridad, contradicción y defensa, estando legitimados para empezar el procedimiento los trabajadores o empresarios en los que coincida con su ámbito de aplicación o sea superior al mismo. En la actualidad, es necesario resaltar que es competente el SERCLA para intervenir en los casos establecidos en el artículo 63 de la LRJS (clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, licencias, permisos y reducciones de jornada, vacaciones y traslados o desplazamientos). En virtud del artículo 85 ET, los convenios colectivos podrán regular materias económicas, laborales y sindicales que afecten a empresarios y trabajadores siempre que no contravengan las leyes, por lo que podrán referirse a los “procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51”<sup>1158</sup>.

El Sistema Extrajudicial de resolución de Conflictos Laborales en Junta de Andalucía está constituido por la Confederación de Empresarios de Andalucía y las organizaciones

---

<sup>1156</sup> Véase de nuevo: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 126 a 128

<sup>1157</sup> Véase Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 72.

<sup>1158</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos”, ed. Facultad Ciencias del Trabajo, Universidad de Sevilla, Sevilla 2019- 2020, pág. 25 a 35.



sindicales UGT y CCOO. El SERCLA está integrado en el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que es el soporte técnico en la tramitación de expedientes, es financiado por la Junta de Andalucía y tiene competencias en conflictos individuales (limitado a conflictos que versen sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, traslados y desplazamientos, períodos de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornadas) y sobre todo, tiene competencias en conflictos colectivos. Los procedimientos que utiliza son la mediación (no la distingue de la conciliación) y el arbitraje (si las partes quieren elegir un árbitro que no esté en la lista tendrán que sufragar los gastos del arbitraje). El Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía se publicó en BOJA de 4 de febrero de 2004. Debemos tener en cuenta, que gracias al SERCLA Andalucía es una de las Comunidades Autónomas con más actividad resolutoria<sup>1159</sup>.

Los agentes sociales se pusieron de acuerdo el 17 de diciembre de 2003 y firmaron la modificación del Reglamento del SERCLA, publicándose la Resolución de 21 de enero de 2004 de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social derogando el Reglamento SERCLA de 1998. Posteriormente, en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005 empiezan a ser competencia del SERCLA también los conflictos individuales, dando respuesta a lo acordado en el V Acuerdo de Concertación Social. El Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 20 de abril de 2005 aprobó el reglamento que desarrollaba los conflictos individuales y se preveía que la conciliación -mediación del SERCLA sustituyera la conciliación prejudicial que se establece en el artículo 63 LRJS en las materias concretas establecidas<sup>1160</sup>.

El SERCLA ha estado presente con gran fuerza en el sistema de relaciones laborales de Andalucía durante muchos años, incluida la época del “modelo Social Andaluz”, aunque durante los años, ha tenido cambios y reformas para aumentar su eficacia, así como se ha alineado con los cambios a los que ha sido sometido del derecho del trabajo en España; pero durante todo este tiempo, siempre ha contado con el apoyo de los agentes sociales y del gobierno de la Comunidad Autónoma. Hay que recordar, que estamos ante uno de los sistemas SEC más innovadores y utilizados de España, que siempre ha contado con el impulso del Consejo de Relaciones Laborales y del Gobierno Andaluz<sup>1161</sup>.

Algunos acuerdos como el SERCLA son acompañados por un Reglamento de desarrollo, el cual es llamado Reglamento de funcionamiento (IMAC/SMAC)<sup>1162</sup>.

---

<sup>1159</sup> Véase: PORRET GELABERT, M (2007) ob., cit., pág. 9

<sup>1160</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), pág. 131 y 132.

<sup>1161</sup> Véase de nuevo: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 125 y 126

<sup>1162</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020), ob., cit., pág. 89.

El 4 de marzo de 2005 se amplió el sistema a determinados conflictos individuales, pasando a denominarse Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía<sup>1163</sup>.

El SERCLA tuvo sede primero en Sevilla, después en Almería y Huelva y posteriormente en toda Andalucía <sup>1164</sup>. Incluyéndose uno por capital de provincia y además, Jerez y Algeciras<sup>1165</sup>.

En un momento posterior, el acuerdo de la comisión de seguimiento del SERCLA de 20 de abril de 2005 aprobó el Reglamento de Conflictos individuales que daba la posibilidad de utilizar la conciliación- mediación ante el SERCLA, pudiéndose sustituir a la conciliación prejudicial del artículo 63 LRJS en los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en la movilidad funcional, en la clasificación profesional, traslados y desplazamientos, vacaciones, clasificación profesional y en las licencias, permisos y reducciones de jornada.

El Estatuto de Andalucía dio lugar al reconocimiento en mayúsculas del modelo social andaluz, dando autonomía y gran protagonismo a los interlocutores sociales; estableciendo en su artículo 10 la importancia del diálogo y la concertación social. En el Estatuto se indicó que la conciliación, mediación y arbitraje eran medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales y quedó considerado como compromiso de la administración como aspecto constitutivo del modelo social andaluz<sup>1166</sup>.

El acuerdo era aplicable a los conflictos que surgían entre empresarios y trabajadores en las ocho provincias andaluzas y era un acuerdo para materias concretas de los previstos en el artículo 83.3 ET<sup>1167</sup>. De esta forma, se cumplía con lo establecido en el V Acuerdo de concertación social, lo cual se indicaba ya también en el acuerdo para crear el SERCLA en su Disposición adicional 2ª, que aludía a la posible inclusión de los conflictos individuales, aunque en realidad tardó más de lo esperado. Debido a la inclusión de los conflictos individuales, ya dejó de denominarse colectivo para denominarse “Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía”, aunque no cambiaron las siglas de la palabra.

El modelo social andaluz entró en crisis en la segunda década del siglo veintiuno debido al declive institucional y político de la Junta de Andalucía, afectando a toda la comunidad de Andalucía y al empleo expresamente. Desde 2014, las relaciones entre el gobierno andaluz y los sindicatos se rompieron y solamente se tomaban las decisiones entre el gobierno andaluz y los representantes de los afectados; por lo que el resto de las

---

<sup>1163</sup> Véase: VALDÉS DAL – RE, F (2006) ob., cit., Prólogo.

<sup>1163</sup> Véase: BOJA N.º 68

<sup>1164</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015), ob., cit., pág. 21.

<sup>1165</sup> Véase: Entrevista de EDUARDO CANDAU CAMACHO.

<sup>1166</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 11, 12 y 13.

<sup>1167</sup> Artículo 83.3 ET: Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2 de este artículo, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

organizaciones mostraron su descontento. Esta crisis dio lugar a que ya no estuviera en vigor el diálogo social, desapareciendo la Consejería de Empleo y con ella muchas políticas que llevaba a cabo<sup>1168</sup>.

El Acuerdo sobre Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía se firmó el día 7 de enero de 2015 y una de las importantes peculiaridades que tuvo, fue que su ámbito funcional, se refería tanto a los conflictos colectivos como individuales. En relación con los conflictos colectivos, su contenido coincidía con lo establecido en el ASAC básicamente, Y en relación con los conflictos individuales, la Estipulación Tercera, número 3, indicaba cuando era aplicable<sup>1169</sup>.

Después del Acuerdo de 2015 han vuelto a comenzar las negociaciones, aunque con contenidos más reducidos y con cambios terminológicos. El siguiente modelo de concertación social de este segundo período fue el Acuerdo por la Calidad y Estabilidad en el Empleo y de Apoyo a la Negociación Colectiva en Andalucía que se firmó el 18 de julio de 2018, que no tuvo ninguna referencia al SERCLA, el cual se refería a contenidos y planteamientos a la concertación tradicional en Andalucía. Posteriormente se firmó el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA de 3 de mayo de 2018, en el que se aprobó el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, que está en estos momentos en vigor<sup>1170</sup>.

En la Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Social Laboral se ordena publicar e inscribir el Acuerdo Interprofesional que aprueba el Reglamento de funcionamiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. El 25 de enero de 2022 se aprobó el Reglamento de funcionamiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía, el cual es conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos. La finalidad del Reglamento es el funcionamiento de los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional, de 7 de enero de 2015 sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía<sup>1171</sup>.

Como indicó el presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía después de la firma del cada Acuerdo Interprofesional del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se da lugar a la renovación y consolidación del diálogo social necesario para conseguir la paz social tan necesaria para nuestra Comunidad Autónoma<sup>1172</sup>.

---

<sup>1168</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 130 a 136.

<sup>1169</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 393.

<sup>1170</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 134 a 136.

<sup>1171</sup> Véase: Boletín Oficial de la Junta de Andalucía N.º 9/2/2022.

<sup>1172</sup> Véase: [www.cea.es](http://www.cea.es)

La obligatoriedad que impone la nueva normativa de someter a mediación previa del SERCLA las convocatorias de huelga, supone dar el rango jurídico al acuerdo adoptado en la Comisión de Seguimiento del SERCLA de la que forman parte representantes de la Junta de Andalucía, de los sindicatos UGT y CCOO y de la Confederación Española de Empresarios de Andalucía. El Reglamento de 2022 derogó al de 2018 que afirmaba que los sujetos que tuvieran legitimidad para convocar una huelga podrían solicitar que actuara la Comisión de Conciliación Mediación, sin establecer la obligatoriedad en ese momento a diferencia de ahora que es obligatoria. La Junta de Andalucía indica que esta modificación es fruto de la trasposición del acuerdo estatal, concretamente de la Resolución de 10 de diciembre de 2020 de la Dirección General de Trabajo por la que se publica el VI ASAC, que en su artículo 19 se refiere a esta práctica. Parte de la doctrina considera que este artículo solamente puede aplicarse a los firmantes del acuerdo, y, sin embargo, la Junta de Andalucía considera que es un artículo de aplicación general y directa. HIDALGO, El secretario de Relaciones Laborales y Empleo de UGT-A, no está de acuerdo con esta práctica, porque consideran que, aunque es muy beneficioso llegar a acuerdo antes que acudir a una huelga, el SERCLA no puede decidir si una huelga es ilegal o no, por lo que considera que debería recurrirse el reglamento<sup>1173</sup>. De hecho, el reglamento se recurrió ante el Tribunal Constitucional por parte del sindicato CGT, que entendió que limitaba el derecho a hacer huelga que es un derecho fundamental según el propio sindicato<sup>1174</sup>.

Según CANDAU CAMACHO, una de las más importantes señas de identidad y novedad del Reglamento de febrero de 2022, es que todas las huelgas deben pasar por el SERCLA de forma previa y obligatoria<sup>1175</sup>. Según indica el secretario general del SERCLA en su entrevista, donde es más débil el SERCLA es precisamente en aquellos conflictos en los que la presencialidad es fundamental, como por ejemplo son los conflictos previos a huelga<sup>1176</sup>.

#### **4.- CONTRIBUCIÓN DEL SERCLA A LA GESTIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL EN ANDALUCÍA**

Entre el 1999 y el 2008, el SERCLA, en sus actuaciones para desbloquear los conflictos y potenciar la negociación colectiva, medió y evitó 1.173 huelgas, afectando a 141.001 empresas y 937.678 personas trabajadoras, recuperando muchas horas de trabajo<sup>1177</sup>.

Es muy importante la labor del SERCLA que evita en muchas ocasiones el bloqueo, y por eso, nos podemos centrar en esa práctica tan acertada que tiene de buscar

---

<sup>1173</sup> Véase: <https://www.eldiario.es ^economia>

<sup>1174</sup> Véase: <https://andaluciainformacion.es>

<sup>1175</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO (Pregunta 18).

<sup>1176</sup> Véase de nuevo: Entrevista a CANDAU CAMACHO (Pregunta 23).

<sup>1177</sup> Véase: Informe de actuaciones del SERCLA durante 2008, actuaciones relativas a tramitación de conflictos colectivos; Temas Laborales N.º 102, 2009, pág.234.

negociadores externos que aporten su experiencia negociadora. Concretamente, nos referimos a la posibilidad que se le otorga a la Comisión Permanente, de proponer a expertos imparciales, para ser presidentes si lo solicita la Comisión Negociadora de común acuerdo; para lo que se podrá utilizar el listado que custodia el CARL.

Por otro lado, podemos centrarnos también aquí en la labor pacificadora de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, ya que con la labor del SERCLA vemos que se evitan muchas huelgas; así como la pérdida de muchas horas de trabajo y a su vez, se aporta paz social al sistema laboral.

Como indicó el presidente de la Confederación de Empresarios de Andalucía después de la firma del II Acuerdo Interprofesional del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, “El SERCLA es un instrumento clave para el diálogo social y que considera que la actuación conjunta de los agentes sociales y económicos y la Administración pública beneficia el buen desarrollo de las relaciones laborales”.<sup>1178</sup>

La memoria del SERCLA de 2005, indicó que los conflictos jurídicos, al ser más legalistas, dan lugar a que las partes acudan en mayor medida a la vía judicial para resolver sus controversias, ya que reaccionan peor ante los intentos del mediador de ganarse la confianza. Debido a ello, el porcentaje de acuerdos que se alcanzan en los conflictos de intereses es mucho mayor<sup>1179</sup>. Los conflictos de intereses deben ser resueltos por los procedimientos extrajudiciales mediante la negociación colectiva, conciliación, mediación o arbitraje. Sin embargo, los conflictos jurídicos suelen resolverse tradicionalmente mediante la vía judicial<sup>1180</sup>.

El Informe de actuaciones del SERCLA durante 2008 recogió que se presentaron y registraron 944 expedientes que afectaron a 849.500 personas trabajadoras en Andalucía y 91.734 empresas, siendo el año de mayor actividad desde que el SERCLA inició su andadura. La mayoría de las discrepancias presentadas eran conflictos de empresa, alcanzando la cantidad de 890, siendo solamente 54 los conflictos de sector. Previos a la vía judicial, se registraron en 2008 en el SERCLA 525 expedientes; previos a la convocatoria de huelga se registraron 326 y de los 93 expedientes que restan, 88 fueron discrepancias de intereses y solamente 5 fueron arbitrajes. Los conflictos procedentes de la aplicación o interpretación de convenios colectivos fueron el 48% y procedentes de aplicación e interpretación de normas fueron el 22% y los expedientes que versaban sobre la negociación del convenio eran el 20%. El 7% eran relativos a discrepancias producidas por modificación de las condiciones de trabajo y el 2% por despidos colectivos y plurales y, por último, el cumplimiento de los acuerdos del SERCLA dieron lugar al 1% de los expedientes interpuestos. En la tramitación de los expedientes de 2008 hubo una media de 23 días de media; 1,53 sesiones por caso de media; 196 mediadores en ejercicio y 3.321 horas de mediación. En 2008 se alcanzó acuerdo en 375 casos de los 718 registrados

---

<sup>1178</sup> Véase: [www.cea.es](http://www.cea.es)

<sup>1179</sup> Véase: MARTÍNEZ-PECIONO, R, MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (2008) ob., cit., pág. 46.

<sup>1180</sup> Véase: <https://www.abogadolaboralistazaragoza.com>

que implicaron a 25.865 empresas y 219.553 personas trabajadoras. El SERCLA evitó 162 huelgas en 2008 recuperando 3.148.736 horas de trabajo<sup>1181</sup>.

El SERCLA en 2009 evitó 72 huelgas, 335.760 horas de trabajo y consiguió el 54,14% de avenencias en los conflictos en los que intervino. Registró 655 solicitudes de mediación en discrepancias colectivas desde enero hasta septiembre en Andalucía que afectó a 123.364 empresas y 1.309.884 personas trabajadoras<sup>1182</sup>.

Los conflictos registrados en el SERCLA durante el año 2010 fueron de 1.128, el dato más alto desde que empezó a actuar el SERCLA, afectando a 62.689 empresas y a 1.088.028 personas trabajadoras. Procedimientos previos a la vía judicial fueron 667 y previos a huelga 392, de los procedimientos que restaban, 62 fueron conflictos de intereses, 4 eran relativos a servicios de seguridad y 3 arbitrajes. El 63% de los casos fueron procedimientos relativos a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos; el 6% se referían a negociación de convenios, el 9% eran relativos a modificaciones sustanciales y el 2% eran relativos a despidos colectivos y plurales. En el año 2010, los procedimientos tuvieron de media 20 días naturales, 1,4 sesiones por proceso; 1 hora y 45 minutos por sesión de mediación, 270 mediadores en ejercicio y 2.744 horas computadas de mediación. El 49,45% de las discrepancias colectivas que acudieron a mediación acabaron con avenencia<sup>1183</sup>.

En 2011 el SERCLA registró 1220 conflictos que afectaron a 43.943 empresas y 439.343 personas trabajadoras. La duración de media fue de 2 horas por mediación. La cantidad total de horas invertidas en mediación fue de 2.723, los mediadores que actuaron fueron 284 y se realizaron una media de 1,5 sesiones por caso. Acabaron con acuerdo 382 mediaciones en conflictos colectivos (50,07%)<sup>1184</sup>.

Si analizamos los datos resultantes de la memoria que anualmente publica el SERCLA, podemos observar la evolución de la mediación en Andalucía después de la reforma de 2012. Los conflictos colectivos tramitados que finalizaron con acuerdo en 2013 fueron el 48,08%, e individuales el 38%; en 2014 se tramitaron con acuerdo el 44,6% de los conflictos colectivos y el 36,43 % de los conflictos individuales. En 2015 los conflictos que finalizaron con acuerdo fueron del 39,66% colectivos y el 31,31% individuales. Y en 2016 fueron el 40% colectivos y el 34,77% individuales. De estos datos podemos extraer como conclusión:

- El número de procedimientos de conflictos colectivos que se tramitaron en el SERCLA disminuyó del año 2013 (1315) al 2014 (880) y a partir de este año se ha mantenido por debajo de 900.

---

<sup>1181</sup> Véase: Informe de actuaciones del SERCLA durante 2008, actuaciones relativas a tramitación de conflictos colectivos; Temas Laborales N.º 102, 2009, pág. 229 a 233.

<sup>1182</sup> Véase: [www.europapress.es/andalucia](http://www.europapress.es/andalucia).

<sup>1183</sup> Véase: MILLÁN DE CÓZAR, FJ (2011) "Memoria de actuaciones del SERCLA en 2010", N.º 110, pág. 185 a 188.

<sup>1184</sup> Véase: Memoria del SERCLA DE 2011 de la Junta de Andalucía.

- Si comparamos con los procedimientos con acuerdo que se han tramitado en el SIMA en los años 2012 a 2016, referidos a los conflictos colectivos, podemos observar que los datos del SERCLA son algo mejores, ya que en Andalucía los procedimientos que terminaron con acuerdo estaban por encima del 40% (42,75% la media de los dos años) y con respecto a los procedimientos de conflictos individuales los resultados son algo peores, ya que se logró acuerdo en una media del 35,1% <sup>1185</sup>.

Después de 2012 disminuyó el número los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, lo que puede estar íntimamente relacionado con la promulgación de la nueva normativa, que otorgó mucho poder al empresario y a los convenios de empresa. Aunque podemos afirmar, que los datos del SIMA desvelan que el uso de estos medios ha disminuido más en su ámbito competencial, que, en el andaluz, competencia del SERCLA.

En 2017 se registraron 841 expedientes de conflictos colectivos en el SERCLA que afectaron a 66.246 empresas y 639.566 personas trabajadoras; lo que significa un descenso respecto al año anterior. Esto supuso en cuanto a tramitaciones efectivas el 73,37%, lo que supone una tasa muy alta. Se utilizaron una media de 1,38 sesiones por caso; 1 hora y 32 minutos de media en las sesiones, 276 mediadores son los que intervinieron y se utilizaron un total de 950,12 horas en las sesiones realizadas. De los 617 expedientes tramitados acabaron con acuerdo 242<sup>1186</sup>.

En 2018 se registraron 910 conflictos colectivos en el SERCLA implicando a 2.598 empresas y 266719 personas trabajadoras; lo que supuso un incremento respecto del año anterior de 69 casos más, es decir, el 8,20%; aunque es importante indicar que existen diferencias entre las provincias andaluzas, porque Sevilla, Cádiz y Málaga concentraron el 58% de los casos y especialmente Sevilla con 241 asuntos, lo cual depende de la cantidad de convenios colectivos vigentes. En cuanto al tipo de convenios, hay que destacar que el 62,63% eran conflictos previos a la vía judicial; el 25,82% eran conflictos previos a la convocatoria de huelga y el 11,53% eran conflictos de intereses o referidos a bloqueos en la negociación. Sobre todo, los conflictos se referían a conflictividad a nivel de empresa (893), siendo muchos menos (17) los conflictos a nivel de sector. Casi todos los conflictos fueron promovidos por la representación sindical, concretamente el 71,42%. También se registraban muchas discrepancias provenientes del ámbito privado (731). Hay que señalar también, que la mayoría de los casos, 910 han sido solicitudes de conciliación y mediación, y solamente 2 eran arbitrajes voluntarios. En 2018 se tramitaron en mediación previa a la vía judicial el 78,68%, no prosperando la tramitación normalmente por el desistimiento del promotor o porque no comparezca la parte promovida. Hubo en 2018 un 40,69% de avenencias en los conflictos colectivos que se habían tramitado<sup>1187</sup>.

---

<sup>1185</sup> Véase: DÍAZ AZNARTE, MT (2017) ob., cit., pág. 395 y 396

<sup>1186</sup> Véase: El Sistema de Resolución Extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) en 2017, *Temas Laborales*, n°144, 2018, pág. 154 y 155.

<sup>1187</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 73 a 76.

En cuanto a los conflictos individuales, el SERCLA registró 954 casos siendo 437 casos más que en el año 2017, siendo un incremento fruto de que el 1 de octubre de 2018 se ampliaron las competencias del SERCLA ante la recepción de conflictos sobre el régimen disciplinario que tuvieran sanción de despido. Fueron casos obligatorios en 614 casos (64,36%) y voluntaria en el 35,64%, concretamente 340 casos<sup>1188</sup>.

En 2018 el SERCLA evitó 98 huelgas, llegándose a acuerdo en el 56,32% de los procedimientos previos a la huelga; recuperándose 1.496.168 horas de trabajo en nuestra comunidad. Registró en el año en curso 910 solicitudes de mediación, que afectaron a 2.598 empresas y a 264.278 personas trabajadoras; siendo el número de discrepancias colectivas interpuestas un 7,58% más que en el año 2017. La duración de las mediaciones fue de 1 hora y cuarenta minutos de media, los mediadores en ejercicio fueron 279 y se celebró 1,41 sesiones de media por caso. 277 mediaciones en conflictos colectivos terminaron con avenencia (40,68 %), índice superior al registrado en el año anterior<sup>1189</sup>. En 2018 en el SERCLA hubo una media de 1 hora y 40 minutos de media por mediación, 279 mediadores y de 8,7 sobre 10 es la puntuación de los usuarios<sup>1190</sup>.

En mayo de 2019 el SERCLA en su registro computó 396 solicitudes de mediación en discrepancias de carácter colectivo en nuestra comunidad, que afectaron a 1.046 empresas y 209.487 personas trabajadoras, siendo una cantidad muy similar a la de 2018 de 398. La duración de cada mediación tuvo una media de una hora y 38 minutos, ocupando 409 horas a mediación, a cargo de 209 mediadores y 14 funcionarios. 99 mediaciones acabaron con acuerdo (39,60%) que afectaron a 160 empresas y 34.605 personas trabajadoras en nuestra comunidad. Se consiguió acuerdo en procesos anteriores a huelga evitándose 41 huelgas recuperándose 150.088 horas de trabajo en nuestra comunidad. Desde 1999 que empezó a actuar el SERCLA, se ha evitado perder 40,536.696 horas en nuestra Comunidad Autónoma<sup>1191</sup>. En mayo de 2019 se registraron en el SERCLA 897 conflictos individuales que dio lugar a un incremento respecto a mayo de año 2018 de 362% computándose 248 casos. La mayoría de los conflictos (356) eran relativos al Régimen Disciplinario, en segundo lugar, los relativos a clasificación profesional (129) y después le seguía los relativos a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (125 casos). De ellos, 711 casos fueron tramitados por obligación (79,26%) y 186 casos se tramitaron de forma voluntaria (20,74%). Se tramitaron efectivamente el 62,20% de los procedimientos presentados. La duración de las sesiones como media fueron de 43 minutos llegándose a computar 404,4 horas en mediaciones interviniendo 189 mediadores y 13 funcionarios públicos como media. Se llevaron a cabo una media de 1,12 sesiones de mediación por procedimiento tramitado. Consiguieron acuerdo el 23,30% de los

---

<sup>1188</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 87 a 100.

<sup>1189</sup> Véase: [www.lavanguardia.com](http://www.lavanguardia.com)

<sup>1190</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 76.

<sup>1191</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos, datos 1/1/2019 a 31/5/2019, Permanente de junio de 2019, pág. 1.



conflictos individuales en los que se desarrolló la mediación<sup>1192</sup>. Hasta agosto de 2019 en el SERCLA se registraron 597 procedimientos de mediación de conflictos colectivos en nuestra Comunidad Autónoma que afectaron a 27.662 empresas y 324.572 personas trabajadoras; siendo inferior el cómputo que el año anterior en la misma fecha. 159 conflictos colectivos acabaron con acuerdo después de someterse a la mediación (39,07%) siendo un dato similar al obtenido en la misma fecha del año anterior. Los conflictos en huelgas con acuerdo fueron 55 casos (59,78%) y previos a los tribunales fueron 72 casos que se resolvieron con acuerdo a través de la mediación, lo cual computaba el 27,59 % del total de las discrepancias sometidas al procedimiento de mediación<sup>1193</sup>. Hasta agosto de 2019 se presentaron 1.381 supuestos de conflictos individuales en el SERCLA, incrementándose en 352% respecto al año anterior, en el que se computaron 392 casos. La mayoría de los conflictos fueron relativos al Régimen Disciplinario en concreto 888 supuestos; 181 discrepancias se referían a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y 167 casos versaban sobre clasificación profesional. Como trámite obligatorio se computaron 1.107 expedientes ante el SERCLA (780,12%) y como trámite voluntario 274 expedientes (que supuso el 19,88%). Se tramitaron de forma efectiva el 71,75% de los expedientes presentados. Un 24,09% se desarrollaron con acuerdo después de someterse a la mediación<sup>1194</sup>.

Desde el 1 de enero de 2020 al 30 de noviembre del 2020 se registraron en el SERCLA 625 expedientes que solicitaban mediación en discrepancias colectivas dentro de nuestra Comunidad Autónoma; implicando a 27.224 empresas y 532.963 personas trabajadoras; computándose una cantidad de conflictos inferior a los del año anterior que fueron 859 casos. De las 625 solicitudes de mediación, 324 se tramitaron de forma virtual y 290 mediaciones fueron presenciales y 11 tuvieron una tramitación semipresencial. De forma efectiva se tramitaron 356 casos, de los cuales acabaron con avenencia un 28,37%; lo que supuso un descenso respecto del año anterior (39,46%). Los expedientes intentados sin efecto ascendieron a 34, lo que suponía un 5,44%, cifra muy inferior a la registrada el año anterior que fue de 10,12%. Acabaron por imposibilidad de celebración debido al COVID un total de 100 expedientes. Se consiguió acuerdo en procedimientos previos a huelgas en un 45,95% por lo que se evitó 34 huelgas gracias a la actividad del SERCLA. Las horas recuperadas fueron de 2.510.848. En total el SERCLA desde que empezó a actuar en 1999 ha evitado una pérdida de 43.704.560 horas de trabajo en Andalucía<sup>1195</sup>. Del 1 de marzo al 16 de junio de 2020 se registraron en el SERCLA un total de 53 supuestos de conflicto colectivo que afectaron a 2.457 empresas y 73.727 personas trabajadoras. De ellos, 7 expedientes fueron tramitadas como mediaciones on line y de las cuales, 3 obtuvieron avenencia (42,86%) afectando a 3 empresas y a 2.350 personas trabajadoras

---

<sup>1192</sup> Véase: Véase: Informe actuaciones conflictos individuales, datos 1/1/2019 a 31/5/2019, Permanente de junio de 2019, pág. 1.

<sup>1193</sup> Véase: Informe de actuaciones en conflictos colectivos, datos 1/1/2019 a 31/8/2019, Permanente septiembre de 2019, pág. 1.

<sup>1194</sup> Véase: Informe de actuaciones en conflictos individuales, datos 1/1/2019 a 31/8/2019, Permanente septiembre de 2019, pág. 3.

<sup>1195</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos colectivos (datos 1/1/2020 al 30/11/2020, pág. 3.

y 4 resultaron sin acuerdo<sup>1196</sup>. Del 1 de enero al 30 de noviembre se presentaron en el SERCLA 1757 casos de discrepancias individuales, lo que supuso un descenso respecto a los expedientes registrados el año anterior. La mayoría de los supuestos se referían al régimen disciplinario (1.145), posteriormente en número los referidos a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (277) y por último los referidos a clasificación profesional (188). Como trámite obligatorio se registraron 1382 casos (78,66%) y como trámite voluntario 375(21,34%). La tramitación efectiva de los procedimientos alcanzó el 61,30% de los expedientes presentados, lo que se convirtió en 4,32 puntos menos que los presentados el año pasado. Debido en gran mayoría al COIVID y a la limitación de movilidad implícita, se archivaron 201 expedientes. El 27,39% de los supuestos consiguieron la avenencia en los conflictos individuales, lo cual supuso un 2,04% de incremento respecto a los expedientes registrados en el año anterior. Los expedientes intentados sin efecto alcanzaron un total de 216 (12,29%), lo cual se situó en 8,91 por debajo de lo obtenido el año anterior<sup>1197</sup>. Del 1/4/2020 al 16/5/2020 se han registrado 162 expedientes sobre conflictos individuales de los cuales, 129 son procedimientos preceptivos y la mayoría, 115, son relacionados con el régimen disciplinario y 33 tienen un carácter voluntario. Del total de casos, 18 han terminado con mediaciones on line, y de ellas, 7 acabaron con avenencia (38,89%) y 11 si avenencia<sup>1198</sup>.

En 2020 en el I Encuentro en red de mediadores se han indicado datos relevantes sobre la mediación en este difícil año en Andalucía. Concretamente en 2020 ha habido un total de 694 solicitudes de mediación colectivas presentadas (60 en Almería, 36 en Algeciras, 40 en Cádiz, 50 en Córdoba, 48 en Granada, 57 en Huelva, 42 en Jaén, 29 en Jerez, 128 en Málaga, 160 en Sevilla 44 de carácter interprovincial), 1926 solicitudes de mediación individual presentadas (185 Almería, 97 Algeciras, 99 Cádiz, 59 Córdoba, 189 Granada, 121 Huelva, 58 Jaén, 131 Jerez, 564 Málaga y 423 Sevilla).

El ámbito personal de solicitudes de mediación colectivas afectó a 30.651 empresas y 625341 personas trabajadoras. El número de expedientes en mediación individual por motivación fue de 201 expediente por clasificación profesional, 62 por conciliación de la vida personal, laboral y familiar (aquí puede que se incluya alguno relacionado con el teletrabajo), 6 excedencias, 9 por licencias y permisos, 302 sobre modificación sustancial de las condiciones, 20 reducción de jornada, 1266 por régimen disciplinario, 9 por trabajo de superior categoría, 15 por traslado y desplazamientos y 29 por vacaciones.

Han sido solicitadas 299 mediaciones colectivas presenciales, 382 on line y 13 mixtas. En relación con las mediaciones individuales, se han solicitado 896 presenciales, 997 on line y 33 mixtas. Se han tramitado de forma efectiva 399 mediaciones colectivas 28,57% con avenencia y 71,43% sin avenencia. Y se han tramitado 1174 mediaciones individuales con 27,17% con avenencia y 72,83% sin avenencia.

---

<sup>1196</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre expedientes colectivos de 1/4/2020 al 16/6/2020, pág.1.

<sup>1197</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos individuales (datos 1/1/2020 al 30/11/2020, pág. 3.

<sup>1198</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos individuales en el período 1/4/2020 al 16/5/2020.

Si hacemos una comparativa, vemos que en 2019 se consiguieron 38,38% acuerdos en conflictos colectivos y 28,57% en 2020 y en 2019, se consigue acuerdo en 24,24 % conflictos individuales en 2019 y 27,17% en 2020. En Almería hay acuerdo en un 34,21% de los conflictos colectivos, 47,62% en Algeciras, 40,91% en Cádiz, 29,41% en Córdoba, 43,48% en Granada, 31,43 % en Huelva, 38,71% en Jaén, 50% en Jerez, 28,57% en Málaga, 13,27% en Sevilla, 8% interprovincial y un total de 28,57%. El porcentaje de acuerdos en mediación colectiva vemos que el 65% corresponde al procedimiento general, 44,05% en procedimientos previos a huelga, 21,23% en procedimientos previos a la vía judicial con un total de 28,57%.

En relación con el porcentaje en mediaciones individuales por sedes, a Almería le corresponde un 19,75 % de acuerdos, 53,52% de acuerdos en Algeciras, 48,48% de acuerdos en Cádiz, 43,9% en Córdoba, 30,97% en Granada, 29,17 % en Huelva, 30,3% en Jaén, 21,59% en Jerez, 24,73% en Málaga, 18,11% en Sevilla, un 27,27% en total. En cuanto a el porcentaje de acuerdos en mediación individual por motivación podemos indicar el 21,15% en clasificación profesional, 33,33% en conciliación de la vida personal, familiar y laboral, 0% excedencias, 60% en licencias y permisos, 41,76% en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, 0% de movilidad funcional, 37,5% en reducciones de jornada, 23,82% en régimen disciplinario, 33,33% trabajos de superior o inferior categoría, 90% en traslados y desplazamientos y 50% en vacaciones.

En el año 2020, desde que el gobierno instauró el estado de alarma, debido a la limitación de la libre circulación de los ciudadanos y a las medidas instauradas en el ámbito laboral como el Permiso Retribuido Recuperable, los ERTES y el teletrabajo, el ámbito laboral experimentó una gran metamorfosis; por ello, se incrementaron los acuerdos por mediación en conflictos individuales y disminuyeron los acuerdos en conflictos colectivos, porque no había presencialidad. En la época de la pandemia se dejó de hacer mediaciones presenciales y rápidamente se pusieron en marcha las mediaciones on line; las cuales, son más efectivas en los conflictos individuales que en los colectivos.

Entre los meses de enero y febrero de 2021, el SERCLA registró 144 expedientes solicitando mediaciones en discrepancias colectivas en nuestra Comunidad Autónoma; lo que afectó a 599 empresas y a 30.486 personas trabajadoras; aunque hay que destacar que la cantidad de solicitudes de mediación fue inferior a la computada en el año anterior que fueron 168. De los cuales, terminaron con resultado de intentado sin efecto 5 expedientes (3,47%), lo que supuso un descenso respecto al año anterior que fue del 6%. Acabaron con acuerdo 28 mediaciones on line sobre conflictos colectivos (33%), lo que arrojó un incremento sobre el año anterior que computó un 30,69%. Se consiguió acuerdo previo a huelga en un 46,15% y se evitaron 6 huelgas, lo que se recuperaron gracias a las actuaciones del SERCLA 214.896 horas de trabajo en Andalucía<sup>1199</sup>.

Como vemos, sigue afectando al ámbito laboral los efectos del COVID, que parecía que se iban a controlar rápido y, sin embargo, fue una situación de urgencia y excepcionalidad

---

<sup>1199</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre conflictos colectivos, datos 1/1/2021 a 28/2/2021, sometido a la comisión permanente de marzo de 2021, pág. 2.

que duró más de lo previsto y dio lugar a muchas normas que se sucedían dejando lagunas y vacíos normativos; a lo que se le añadió falta absoluta de diálogo social. Todo ello, provocó que siguiera habiendo disminución en las solicitudes de mediación.

Durante los meses de enero y febrero de 2021, se registraron en el SERCLA 240 supuestos de conflictos individuales, lo que dio lugar a un descenso significativo respecto al año anterior en las mismas fechas, en las que se registraron 375 casos. La mayoría de las discrepancias se referían al régimen disciplinario (157), posteriormente le seguía las discrepancias por la clasificación profesional (32) y después las relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (27). Como trámite obligatorio fueron 198 (82,50) y voluntarios 42 (17,50%). Obtuvieron la tramitación efectiva el 54,70% de los expedientes presentados, lo que supuso un descenso respecto al año anterior de 8,99 puntos. El 25,30% de las discrepancias individuales que se sometieron al SERCLA se resolvieron con avenencia, que supuso un descenso respecto al año anterior que obtuvieron una cifra del 31,94%. Los supuestos con resultado intentado sin efecto fueron de 29 (12,08%) 0,49 puntos menos que el año anterior<sup>1200</sup>.

Como vemos, no se aprovechó como se podía haber hecho la excepcionalidad de la pandemia ocasionada por el COVID, para potenciar que se pudieran resolver los conflictos individuales por medio de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos; lo cual pacificaría las relaciones laborales y aliviaría de carga a los juzgados, que después de tantos meses de interrupción están absolutamente desbordados.

Como indiqué en el artículo sobre teletrabajo en la pandemia, a pesar de poderse acudir al SERCLA para resolver conflictos individuales, la realidad es que no hay un uso mayoritario, lo que nos demuestra que hay que informar a la población y potenciar su uso. Aunque se está dando la posibilidad de mediar en conflictos individuales, cosa que no pasa en el SIMA, todavía hay que hacer un esfuerzo mayor para que verdaderamente sea una alternativa real a la tradicional vía judicial<sup>1201</sup>.

Del 1 de enero al 31 de mayo de 2021 se registraron en el SERCLA 375 solicitudes para llevar a cabo mediaciones en discrepancias colectivas en nuestra comunidad que afectaron a 4.859 empresas y 102.242 personas trabajadoras. Se tramitaron de forma efectiva 256 supuestos y de los que no obtuvieron tramitación efectiva, fueron intentados sin efecto 14 (3,73). 91 mediaciones acabaron con acuerdo (35,55%) que supuso un ascenso respecto a 2020 (28,57%). Se consiguió acuerdo en procedimientos previos a huelga en un 45,65%, lo que evitó 21 huelgas y 287.168 horas de trabajo. Desde que

---

<sup>1200</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre conflictos individuales, datos 1/1/2021 a 28/2/2021, sometido a la comisión permanente de marzo de 2021, pág. 3.

<sup>1201</sup> Véase: MIRANDA PLATA, MP (2021) "Impulsar la mediación como mecanismo Extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo. Una oportunidad perdida durante la pandemia de la COVID 19 y para el futuro", Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, pág. 232.

empezó a actuar el SERCLA se ha evitado perder 42.634.500 horas de trabajo en Andalucía<sup>1202</sup>.

Hasta septiembre de 2021 se presentaron 1364 conflictos individuales al SERCLA, lo cual supuso un descenso respecto al año anterior; siendo trámite obligatorio en 1081 casos y voluntaria en 283. Se tramitaron el 71,56% de los casos presentados, un 28,46% consiguieron la avenencia y 175 fueron intentados sin resultado positivo, alcanzando el 12,83% de los casos<sup>1203</sup>.

Hasta septiembre de 2021 se presentaron al SERCLA 602 conflictos colectivos al SERCLA para ser mediados, que afectó a 20.454 empresas y 268.275 personas trabajadoras. De ellos, 445 expedientes se tramitaron y 149 acabaron con acuerdo (un 33,63% de los tramitados), siendo un dato mucho más alto que el año anterior, aunque seguía por debajo de la época prepandemia<sup>1204</sup>.

Hasta octubre de 2021 se presentaron ante el SERCLA 1713 conflictos individuales para ser mediados, lo que supuso un descenso ante el año anterior en la misma fecha. Se tramitaron el 72,68% de los casos presentados y la avenencia se situó en el 28,97%<sup>1205</sup>.

Hasta octubre de 2021 se presentaron al SERCLA 731 conflictos colectivos para ser mediados. Se tramitaron 546 expedientes. De ellos, 185 mediaciones acabaron con acuerdo, lo que supuso el 34,01%, muy superior al dato del año anterior; aunque por debajo de la época prepandémica<sup>1206</sup>.

Como podemos observar, aunque poco a poco va aumentando la actividad, todavía se deja ver el descenso producido por la pandemia, en la que, a la crisis económica, ha sucedido una crisis económica, que no va a remitir fácilmente y seguirá afectando a la población.

En el 2021 se presentaron 1.877 conflictos individuales ante el SERCLA, que supuso un descenso del 2,54% respecto al dato recogido en el año anterior. De ellos 1460 fueron trámite obligatorio (77,78%) y voluntario 417 (22,22%). El 73,42% tuvieron una tramitación efectiva, que aumentó en 12,52 punto respecto al año anterior. La avenencia fue del 28,96%, siendo superior a la del año anterior en un 1,79%<sup>1207</sup>.

---

<sup>1202</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre actuaciones conflictos colectivos, datos 1/1/2021 a 31/5/2021, comisión permanente de junio de 2021, pág. 2.

<sup>1203</sup> Véase: Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos individuales, datos 01/01/2021 a 30/09/2021. Permanente octubre 2021, pág. 3.

<sup>1204</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos, datos 01/01/2021 a 30/09/2021. Permanente de octubre 2021, pág.2.

<sup>1205</sup> Véase Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 1/1/2021 a 30/11/2021. Permanente diciembre 2021, pág.3.

<sup>1206</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2021 a 30/11/2021. Permanente diciembre 2021, pág. 2.

<sup>1207</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2021 a 31/12/2021. Permanente de enero 2021, pág.3.

Aunque hay un descenso en la presentación de conflictos individuales, si vemos un incremento de casos tramitados y de avenencias. Lo cual demuestra la seriedad y confianza en el sistema.

En 2021 se registraron 815 solicitudes en conflictos colectivos que afectaron a 24.630 empresas y a 349.256 personas trabajadoras. Se ascendió a 593 casos tramitados y 204 casos acabaron con acuerdo (34,52%) un dato muy superior al del año anterior (28,57), aunque sigue siendo un dato inferior a la época prepandemia<sup>1208</sup>.

En enero de 2022 se presentaron 137 conflictos individuales ante el SERCLA, siendo superior a la misma fecha en el año anterior; siendo trámite obligatorio en 99 casos y voluntario en 38. Se tramitó un 48,18% de los casos presentados, siendo un 6,52 punto por debajo del año anterior. Hubo un 28,79% de avenencias, lo cual supuso un ligero incremento respecto del año anterior<sup>1209</sup>.

En febrero se registraron 50 expedientes de conflictos colectivos que afectaron a 950 empresas y a 57.780 personas trabajadoras; suponiendo un descenso respecto al año anterior. Se tramitaron 16 expedientes y 4 acabaron con acuerdo; un dato muy inferior al año anterior<sup>1210</sup>.

Hasta febrero se registraron 302 conflictos individuales, un dato superior respecto al año anterior; siendo trámite obligatorio en 233 casos y voluntario en 69. Se tramitó un 57,28% de los casos presentados. Obtuvieron avenencia un 27,75% de los conflictos individuales, un dato superior respecto al año anterior<sup>1211</sup>.

Hasta febrero se registraron 125 conflictos colectivos para ser mediados ante el SERCLA que afectaron a 2034 empresas y a 95.766 personas trabajadoras; siendo un dato inferior al año anterior en la misma fecha que fue de 144. Se tramitaron 56 casos y acabaron con acuerdo 22 (39,29), siendo un dato superior al computado en 2021 en la misma fecha. Hay que señalar que se consiguió acuerdo antes de huelga en un 30%, evitándose 3 huelgas y recuperándose 3280 horas<sup>1212</sup>.

En el primer trimestre de 2022 se presentaron 514 conflictos individuales ante el SERCLA, siendo 209 más que el mes anterior y 91 más que la misma fecha del año anterior; siendo 384 trámite obligatorio y 130 voluntario. La tramitación efectiva fue del

---

<sup>1208</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2021 a 31/12/2021. Permanente de enero 2021, pág. 2.

<sup>1209</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 31/01/2022. Permanente de febrero, pág.3.

<sup>1210</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 31/01/2022. Permanente de febrero, pág. 2.

<sup>1211</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 28/02/ 2022. Permanente de marzo, pág. 3.

<sup>1212</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 28/02/2022. Permanente de marzo, pág. 2.

62,84% y el porcentaje de avenencias fue del 28,17%; siendo un dato superior al del año anterior que fue del 27,90%<sup>1213</sup>.

Hasta marzo de 2022 se registraron en el SERCLA 214 conflictos colectivos afectando a 8.059 empresas y 158.772 personas trabajadoras; siendo un número de expedientes muy superior al registrado en la misma fecha en 2021 (216). Se tramitaron efectivamente 117 casos y 47 acabaron con acuerdo. Se consiguió acuerdo previo a huelga en un 56,67% y se evitaron 17 huelgas, recuperándose 1.404.184 horas; sobrepasando el número de horas recuperadas en 2021<sup>1214</sup>.

En el primer cuatrimestre de 2022 se han presentado al SERCLA 718 conflictos individuales, 203 casos más que el mes anterior y 169 casos más que el año 2021 que hubo 549. Siendo obligatorio 550 casos y voluntario 168 casos. Un 63,09% de los casos fueron tramitados efectivamente. Se obtuvo avenencia en el 27,37% de los casos, siendo un dato inferior al del año anterior<sup>1215</sup>.

En el primer cuatrimestre de 2022 se presentó ante el SERCLA 280 conflictos colectivos que afectaron 11.672 empresas y 200.277 personas trabajadoras; siendo un número inferior al del año anterior por la misma fecha que fue de 300. Se tramitaron 168 casos, acabando con acuerdo 61 siendo un dato superior al del año pasado. Se logró acuerdo previo a huelga en un 52,27% y se evitaron 23 huelgas; recuperándose 1413112 horas<sup>1216</sup>.

Hasta mayo de 2022 se han presentado 354 conflictos colectivos afectando a 13.182 empresas y 297.029 personas trabajadoras, siendo un dato inferior al año pasado. Se tramitaron. 227 casos y 76 acabaron con acuerdo, siendo un dato superior al año pasado<sup>1217</sup>.

Aunque la pandemia va disminuyendo sus efectos, estamos inmersos en una importante crisis económica, por ello, como explicaré en el próximo apartado, poco a poco vamos recuperando la actividad económica, pero todavía no hemos alcanzado los niveles prepandémicos.

El SERCLA es muy reconocido en nuestra Comunidad Autónoma, ya que se alcanzan 2 acuerdos por cada 3 procedimientos previos a la huelga y se alcanzan 3 de cada 4 conflictos de negociación colectiva. Son más débiles los resultados en las mediaciones previas a la vía judicial en los conflictos de carácter jurídico. Por otro lado, demuestra que el SERCLA es reconocido en Andalucía, el hecho de que las partes no solamente vayan al SERCLA cuando la ley los obliga, sino que acceden voluntariamente en 1 de

---

<sup>1213</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 31/03/2022. Permanente: abril 2022, pág. 3.

<sup>1214</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 31/03/2022. Permanente de abril, pág. 2.

<sup>1215</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 30/04/2022. Permanente mayo, pág. 3.

<sup>1216</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 30/04/2022. Permanente mayo 2022, pág.2.

<sup>1217</sup> Véase: Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 31/5/2022. Permanente junio 2022; pág. 2.

cada 3 casos. En los casos colectivos prácticamente siempre se pasa por SERCLA y en los conflictos individuales va aumentándose el uso de forma progresiva <sup>1218</sup>.

En estos momentos, según indica CANDAU CAMACHO, secretario general del SERCLA, se está absorbiendo el volumen que se puede absorber de forma sostenible. Se están atendiendo más de 3000 conflictos por año, 100 de ellos son conflictos colectivos y 2000 individuales<sup>1219</sup>. Lo cual nos deja ver que progresivamente que se aumente el uso de los medios extrajudiciales de resolución en los conflictos individuales.

## **5.- EL SERCLA EN LA ACTUALIDAD**

Los Acuerdos Interprofesionales de las Comunidades Autónomas para establecer los Medios Extrajudiciales de Resolución de Conflictos tienen su base jurídica en el artículo 83.3 ET. Determinados acuerdos fueron dotados de eficacia general y directa, como es el caso de Andalucía y otros acuerdos establecieron procedimientos de adhesión o ratificación para poder llevar a cabo su aplicación. Los acuerdos han ido renovándose conforme han ido pasando los años, en algunos casos para ampliar su esfera de acción funcional y en otros casos para poder abordar conflictos que al principio habían estado excluidos. Al tener el SERCLA su fundamento en un acuerdo Interprofesional nacido en virtud del artículo 83.3ET, se considera que tiene la naturaleza y efectos de convenio colectivo, teniendo el Acuerdo y su Reglamento fuerza vinculante y directa sobre los empresarios y trabajadores de la Comunidad Autónoma Andaluza <sup>1220</sup>.

Según CANDAU CAMACHO el SERCLA es un órgano muy importante que resuelve los conflictos desde el diálogo y el acuerdo a diferencia de la vía judicial o las medidas de presión<sup>1221</sup>.

El SERCLA presta un importante servicio al sistema andaluz de relaciones laborales, lo que supone que se puedan evitar conflictos que tienen un gran coste social y económico, tanto para las empresas como para los trabajadores. De esta forma, se beneficia el desarrollo de la negociación colectiva en Andalucía, lo cual se realiza mediante técnicas de negociación asistida, menos traumática que otros procedimientos <sup>1222</sup>.

Los principios que inspiran al SERCLA son la promoción de la autonomía colectiva, ya que se facilitan espacios para conseguir acuerdos mediante el consenso y la responsabilidad; el favorecimiento de la paz social, ya que las partes se ponen de acuerdo en no llevar a cabo actuaciones que no provengan del consenso, para no perjudicar el desarrollo del proceso; la potenciación y desbloqueo de la negociación colectiva, ya que

---

<sup>1218</sup> Véase: Entrevista CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 9).

<sup>1219</sup> Véase de nuevo: Entrevista CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 15).

<sup>1220</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGU, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) pág. 20, 25 y 26.

<sup>1221</sup> Véase: CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 6).

<sup>1222</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 29



se da preferencia a las comisiones paritarias; se reduce la conflictividad laboral, evitando el perjuicio de las partes y se extiende a determinados conflictos individuales, concretamente a aquellos que se acercan más a la autonomía colectiva <sup>1223</sup>.

El SERCLA se actúa sobre conflictos colectivos relativos a la interpretación y aplicación de una norma, ya sea jurídica o convencional; conflictos de intereses relativos a la negociación colectiva; conflictos en períodos de consultas; conflictos previos a la convocatoria de huelga; conflictos relativos a los servicios de mantenimiento y seguridad en huelgas; conflictos sobre prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo <sup>1224</sup>.

En la actualidad, el SERCLA es competente para resolver diferentes tipos de conflictos, como son los conflictos colectivos jurídicos sobre interpretación o aplicación; conflictos colectivos referidos a la negociación colectiva; conflictos colectivos con huelgas convocadas; procesos sustitutivos de períodos de consultas; conflictos individuales sobre movilidad, trabajos de superior categoría, clasificación profesional y a partir de 2018 también sobre régimen disciplinario; conflictos individuales voluntarios en los casos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, desplazamientos, vacaciones, etc. <sup>1225</sup>.

Los asuntos en los que interviene el SERCLA se intentan resolver mediante la conciliación - mediación y arbitraje. En los procedimientos de mediación y conciliación, el tercero intenta resolver la discrepancia mediante la negociación estableciendo orden y sensación de seguridad, para que las partes puedan llegar al acuerdo duradero en el tiempo y que mejore sus relaciones. Los terceros deben ser profesionales neutrales e imparciales y guardar confidencialidad <sup>1226</sup>.

La características que inspiran al SERCLA son: ser un sistema de eficacia directa erga omnes, que tiene su origen en el Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas establecido en el artículo 83.3 ET y por lo tanto, goza de la naturaleza de un convenio colectivo, teniendo fuerza vinculante sobre los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación; es un sistema paritario, ya que está formado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de Andalucía, intervenido la administración de forma instrumental como garante del sistema, aportando los medios humanos, materiales y económicos necesarios; es un sistema autónomo, teniendo presencia en las ocho provincias andaluzas; es subsidiaria de la comisión paritaria de su convenio; los acuerdos se consiguen mediante el consenso; los procedimientos que lleva a cabo el SERCLA suspenden los plazos de caducidad y prescripción según establece la Ley de Jurisdicción

---

<sup>1223</sup> Véase: El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 20 y 21.

<sup>1224</sup> Véase: El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 27.

<sup>1225</sup> Véase: Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 72.

<sup>1226</sup> Véase Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 72.

Social; así como se impide la convocatoria de huelga, cierre patronal o acciones judiciales para resolver el conflicto mientras transcurre la mediación del SERCLA <sup>1227</sup>.

El SERCLA se ha ido consolidando con el tiempo; en 2015 se firmó otro Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos de Andalucía (BOJA de 9 de febrero de 2015) y un nuevo Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA (BOJA de 3 de agosto de 2018). Se han reformado las sedes provinciales, se han creado nuevas funciones para presentar electrónicamente mediante el CARL y se han celebrado jornadas con los colegios profesionales. También se ha trabajado en la formación de los mediadores del SERCLA intentando establecer unos modelos estándar de evaluación <sup>1228</sup>.

A pesar de que una vez iniciada la pandemia se unieron los dieciocho organismos de las distintas Comunidades Autónomas competentes en resolución extrajudicial de conflictos para buscar puntos comunes, cada uno afrontó la situación de un modo diferente. De todos los órganos de las distintas Comunidades Autónomas, el SERCLA de Andalucía es el que mejor ha estado preparado para poner en marcha la vía telemática <sup>1229</sup>.

En la Comisión de seguimiento del SERCLA se acuerdan los protocolos a llevar a cabo. Desde que se decretó por el gobierno el estado de alarma, se han dictado sucesivas instrucciones, adoptándose las medidas a llevar a cabo. La comisión de seguimiento acordó autorizar la puesta en marcha del sistema de mediaciones online en el momento en que fuera posible técnicamente, iniciándose el día 30 de abril de 2020, desarrollándose con éxito en los meses de mayo y junio en discrepancias individuales y colectivas. La Comisión de Seguimiento del SERCLA el 19 de junio de 2020 acordó que hasta el 1 de julio de 2020 en que se volvieran a incorporar los funcionarios continuarían con las mediaciones online como única oferta posible <sup>1230</sup>.

El día 1 de julio de 2020, la Comisión de Seguimiento del SERCLA se volvió a reunir, esta vez por videoconferencia, y acordó que los procedimientos convocados o con fecha hasta el 20 de julio de 2020, ya fueran presenciales o mixtos, se mantendrían en la forma elegida si no se superaba el aforo permitido por el servicio de prevención, ya que, de lo contrario, debería hacerse de forma virtual, o se anularía la convocatoria si las partes no aceptaran o se superara el aforo permitido. Respecto a los procedimientos pendientes de convocar o agendados, se establecería junto con los coordinadores de las sedes del SERCLA un calendario con los plazos máximos de tramitación y con los recursos necesarios para evitar la acumulación de expedientes. En los procedimientos pendientes de convocatoria o fecha que se señalaran desde el 20 de julio, el número de mediadores

---

<sup>1227</sup> Véase: El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 22 a 25.

<sup>1228</sup> Véase Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA), pág. 73.

<sup>1229</sup> Véase:

<https://www.juntadeandalucia.es/temas/empresas/relaciones/conflictos.html#:~:text=SERCLA,en%20el%20entorno%20de%20trabajo>.

<sup>1230</sup> Véase: Comisión de Seguimiento del SERCLA en Huelva de fecha 19 de junio de 2020.

en los procedimientos presenciales y en las virtuales sería de dos en las discrepancias individuales y de tres en las colectivas. Por otra parte, en las mediaciones presenciales, se tendría en cuenta que no se excediera el aforo máximo. En agosto, con la idea de poder acabar con las mediaciones pendientes, se señalarían mediaciones solamente en situaciones excepcionales. Dicho acuerdo de 1 de julio tenía vigencia hasta el 31 de agosto de 2020, aunque podía ser prorrogado <sup>1231</sup>.

Cada acuerdo autonómico gestionará los conflictos que sucedan en el territorio de su Comunidad Autónoma, sin embargo, el Estatal se aplicará a conflictos que salgan del ámbito de aplicación de la Comunidad Autónoma, aunque no afecte a todo el país. Aunque determinados acuerdos no se ciñen a su ámbito territorial, como el SERCLA, dicha decisión debe ser fruto de la autonomía colectiva, siempre que el sistema autónomo elegido tenga conexión alguna con el conflicto. Hay conflictos que antes estaban fuera del ámbito competencial de los acuerdos como son los conflictos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo (artículo 2.4 Reglamento SERCLA); las comisiones y planes de igualdad y los conflictos individuales. El artículo 91.5 ET indica que los conflictos individuales son habituales en la mayoría de los sistemas autonómicos, aunque con mayores reservas que respecto de los conflictos colectivos. La norma estatal se resiste a incluir los conflictos individuales, pero a pesar de todo, los acuerdos autonómicos sí los acogen como ocurre con el SERCLA. Sin embargo, se excluyen los conflictos que se refieran a temas relacionados con la seguridad social, los relacionados con la tutela de la libertad sindicales y los que se refieren a la materia electoral <sup>1232</sup>.

Dados los beneficios que las partes firmantes reconocen a estos medios extrajudiciales para la buena marcha de las relaciones laborales, se solicitan a los poderes públicos y al legislador que se fortalezcan y potencien estos medios, los cuales apoyan decididamente <sup>1233</sup>.

En el SERCLA, las discrepancias se configuran formal y explícitamente y se puede utilizar la negociación para interrelacionar los argumentos políticos con los intereses de las partes. La mayor parte de las mediaciones del SERCLA versan sobre las

---

<sup>1231</sup> Véase: Comisión de Seguimiento del SERCLA en Huelva de fecha 1 de Julio de 2020

En entrevista a MORENO GARCÍA, FM (Coordinador del SERCLA en Huelva) en octubre 2020 nos explica que ya el SERCLA trabajaba en hacer mediaciones online, pero después de la pandemia todo se precipitó y el 30 de abril de 2020 se celebró virtualmente la primera mediación con mediadores de Sevilla por videoconferencia. A partir de ahora, se está ofreciendo mediaciones online a todas las partes. Se ha dado un paso más, y la vía virtual se va a convertir en la opción prioritaria para las partes, y si no pueden porque no tienen los medios necesarios se hará presencial. Ante mi pregunta sobre si entendía que se podía perder con la mediación virtual contacto directo y personal entre las partes, el coordinador entiende que no se pierde nada o muy poco. El coordinador del SERCLA de Huelva considera que solamente deben hacer mediación online los mediadores que hayan realizado la formación necesaria. Los cursos los financió el SIMA, que junto a la organización ODR latinoamericana formaron a todas las CCAA. La primera mediación online se realizó en nuestra Comunidad Autónoma. A fecha de hoy se ha formado a 200 profesionales en mediación virtual de los 250 profesionales de Andalucía.

<sup>1232</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020), ob., cit., pág. 85 a 113.

<sup>1233</sup> Véase: Acta de firma del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, Preámbulo pág. 5.

modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, como puede verse en los distintos estudios sobre las mediaciones laborales en Andalucía <sup>1234</sup>.

Los acuerdos obtenidos en el SERCLA tienen fuerza ejecutiva, teniendo la eficacia de un convenio colectivo si las partes tienen la legitimación necesaria en el ámbito del convenio colectivo. No obstante, las partes pueden impugnar los acuerdos mediante la acción de nulidad por las causas que producen la invalidez de los contratos. Podrán llevar a cabo la acción de nulidad los terceros perjudicados por ilegalidad o lesividad en el plazo de treinta días hábiles <sup>1235</sup>.

Los retos de futuro que tiene el SERCLA son el impacto en la transformación de las relaciones laborales; la actuación preventiva en conflictos y reconstrucción de la relación laboral tras el mismo y la conexión adecuada al poder judicial. Se reivindica no ser un mero desatascador de los tribunales <sup>1236</sup>.

La Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral ordena la inscripción del Acuerdo Interprofesional que dio lugar a la aprobación del Reglamento de funcionamiento y procedimientos del Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). En el artículo 1 del Reglamento se indica que este reglamento se encargará de desarrollar el funcionamiento de los procedimientos que establece el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015<sup>1237</sup>.

En el artículo 4 se indica los conflictos que son competencia del SERCLA: los conflictos colectivos (jurídicos derivados de la interpretación, aplicación o inaplicación de una norma o convenios colectivos; los que motiven la impugnación de convenios colectivos de forma previa a los tribunales; los conflictos de intereses que procedan de la negociación de convenios colectivos acuerdos o de diferencias producidas en los períodos de consultas o surgidas por indicación de la Comisión de Seguimiento; los conflictos que surjan del seno de las comisiones paritarias; o las discrepancias que den lugar a la convocatoria de huelga) y los conflictos individuales. Quedan excluidos del SERCLA los relativos a la Seguridad Social, a materia electoral, a impugnación de estatutos de sindicatos y asociaciones empresariales y los que afecten al sector público<sup>1238</sup>.

---

<sup>1234</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A (2015), ob., cit., pág. 15 y 18.

<sup>1235</sup> Véase: El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015, pág. 38 y 39.

<sup>1236</sup> Véase: CANDAU CAMACHO, E “Mediación laboral en el marco de las Comunidades Autónomas” en curso sobre la mediación como solución a los conflictos laborales celebrado los días 27, 28 y 29 de octubre, organizado por la Fundación Instituto Laboral – FPS/CAM en colaboración con la Fundación General UCM.

<sup>1237</sup> Véase: Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1238</sup> Véase: Artículo 4 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

En el artículo 5 del Reglamento se indica que la mediación del SERCLA sustituye a la conciliación administrativa previa y será obligatoria en las discrepancias que desemboquen en convocatoria de huelga<sup>1239</sup>.

En el artículo 9 del Reglamento se establece que en el SERCLA se llevarán a cabo mediaciones sobre conflictos individuales y colectivos y arbitrajes voluntarios sobre conflictos colectivos salvo lo establecido en el artículo 32.2<sup>1240</sup> estando legitimados para iniciarlos los titulares de derecho subjetivo o interés legítimo<sup>1241</sup>. Los acuerdos adoptados en mediación o los laudos arbitrajes, relativos a discrepancias colectivas en el ámbito de los convenios colectivos estatutarios, tendrán la misma eficacia que lo acordado por convenio colectivo que goce de eficacia general, si contiene los requisitos de legitimación establecidos en los artículos 87 y 99.3. De lo contrario los acuerdos solamente tendrán efecto entre las partes representadas por los sindicatos u organizaciones de empresarios que hayan firmado el acuerdo con el que termine la mediación o hayan aceptado someterse a arbitraje<sup>1242</sup>. El proceso de mediación tendrá aparejado los principios de oralidad, imparcialidad, gratuidad, celeridad e inmediatez<sup>1243</sup>. En el Capítulo III, concretamente en los artículos 28, 29,30 y 31 se establecen los procedimientos de mediación en supuestos específicos; concretamente de mediación previa a la convocatoria de huelga; mediación en discrepancias surgidas en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga; mediación en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios y mediación en discrepancias individuales<sup>1244</sup>.

Según se establece en la Disposición Final Primera del Reglamento se establece que en lo no establecido en este reglamento se aplicará la Ley 36/2011, de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social y el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre que aprobó la última modificación del Estatuto de los Trabajadores<sup>1245</sup>.

El SERCLA gira alrededor de una Comisión de Conciliación – Mediación y para que intervenga, será necesaria la solicitud de cualquiera de las partes en conflicto. En el caso del arbitraje, será necesario que ambas partes lo soliciten de común acuerdo, ya que el

---

<sup>1239</sup> Véase: Artículo 5 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1240</sup> Artículo 9 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1241</sup> Artículo 10 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1242</sup> Véase: Artículo 13 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1243</sup> Véase: Artículo 14 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1244</sup> Véase: Capítulo III, artículos 28, 29,30 y 31 del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

<sup>1245</sup> Véase: Disposición Final Primera del Reglamento de funcionamiento del SERCLA de 2022 por el que se pone en funcionamiento el Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015.

laudo es de obligado cumplimiento. El SERCLA intervendrá cuando concluyan las comisiones paritarias de los convenios colectivos su función<sup>1246</sup>.

La regulación de los medios extrajudiciales en los acuerdos estatal y autonómicos, además de las cláusulas de los convenios colectivos, darán lugar a un panorama regulador bastante completo y de gran utilidad social, aunque muy heterogéneo. Y sería muy recomendable una regulación legal adecuada, para establecer un verdadero sistema de solución extrajudicial de conflictos<sup>1247</sup>.

El SERCLA está consolidado en el ámbito institucional, en el normativo, así como por la sociedad civil. Con el tiempo, se ha convertido en un adecuado medio para solucionar los conflictos al contar con el apoyo constante de los agentes sociales. Cuenta con una adecuada estructura, organización y experiencia en la materia. Goza de gran prestigio dentro de los sistemas SEC de las Comunidades Autónomas. A pesar de que pocos conflictos individuales y colectivos son gestionados a través del SERCLA, en Andalucía se acude más a estos medios que en otras comunidades autonómicas españolas. Su capacidad de adaptarse a las circunstancias que marcan las relaciones laborales es grande, más que otros SEC, lo que ha dado lugar a que reaccione y adopte medidas que mejoren su eficacia. En su puesta en funcionamiento hay una gran implicación de la administración laboral con un gran apoyo público indirecto y económico mediante el CARL, que proporciona los recursos necesarios, a diferencia del sistema estatal gestionado mediante la fundación SIMA<sup>1248</sup>.

El SERCLA, al estar ubicado en el CARL, permite que se vea la situación en su conjunto, viéndose la discrepancia y la negociación, siendo diferente a otros sistemas que solamente actúan si el conflicto se formaliza. Debido a esta situación, en el CARL existen instrumentos para prevenir la discrepancia (presidencias en conflictos colectivos y acompañamiento en la negociación colectiva en algunos casos). A excepción del País Vasco y Galicia, en el resto de las Comunidades Autónomas los sistemas son modelos funcionales, y solamente actúan cuando ven el conflicto formalizado<sup>1249</sup>.

Aunque después en la práctica no se apreciaba tanto las diferencias, se pueden establecer dos grupos de sistemas SEC: un primer grupo, que se caracterizaba por ser un modelo público administrativo de servicio gestor, como es el caso del SERCLA; y un segundo grupo que intentaba separarse de la imagen burocrática para pasar a tener su propia idiosincrasia, como servicio de justicia socio laboral autónoma y alternativa a la vía judicial; constituyéndose como un Tribunal Arbitral Laboral, como es el caso del sistema de solución autónoma de conflictos de la Comunidad Valenciana y otros muchos<sup>1250</sup>.

---

<sup>1246</sup> Véase: FERRADANS CARAMÉS, C, (“Nociones Básicas sobre los medios de solución de conflictos colectivos”, universidad de Cádiz pág. 3 y 4.

<sup>1247</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 194

<sup>1248</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 151 y 152.

<sup>1249</sup> Véase: CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 18).

<sup>1250</sup> Véase: MOLINA NAVARRETE, C (2020), ob., cit., pág. 87 y 88.

El hecho de que los SEC actúen como alternativa a los juzgados es muy importante, por lo que será necesario hacer reformas legislativas, así como promover un cambio de mentalidad en los juristas. Según el artículo 4.4 del Reglamento del SERCLA quedan expresamente excluidos del ámbito del SERCLA los conflictos que versen sobre seguridad social, salvo mejoras acordadas en negociación colectiva, los que versen sobre materia electoral a excepción de que la empresa sea parte de la controversia y los conflictos sobre impugnación o modificación de estatutos sindicales o empresariales; así como los conflictos que versen sobre personal de las Administraciones Públicas <sup>1251</sup>.

Según indica el artículo 64 de la LRJS, se exceptúan del intento de conciliación y mediación los procesos que necesiten agotar la vía administrativa, los relativos a seguridad social, los referidos a la impugnación de despidos colectivos, los de impugnación de convenios colectivos y de impugnación y modificación de estatutos sindicales, los referidos a tutela de derechos fundamentales, procesos de anulación de laudos arbitrales, los referidos a acuerdos de conciliación o mediación o relativos a acciones de protección contra la violencia de género <sup>1252</sup>.

Como indica CANDAU CAMACHO en su entrevista, somos la única Comunidad Autónoma que realiza mediaciones en el sector público, aunque se hagan con limitaciones. El ASAC lo ha incorporado también en sus artículos en el último acuerdo, pero parece que no está dando muy buenos resultados <sup>1253</sup>.

Ante nuestra pregunta al sr. CANDAU CAMACHO sobre su opinión ante la influencia de la nueva reforma en la mediación, indica que existe una referencia a la ultraactividad, en la que, vencido el convenio, debe pasar por los sistemas de mediación para cerrar los convenios con vigencia expresa y no ultraactiva, aunque haya ultraactividad indefinida. Lo idóneo es tener los convenios actualizados, por lo que eso es beneficioso, aunque hay que tener en cuenta que aumentará el número de descuelgues <sup>1254</sup>.

## **6.- EL SERCLA ANTE EL COVID Y LA CRISIS ENERGÉTICA**

La pandemia del COVID 19 ha supuesto muchos cambios sociales, y también en las relaciones laborales de Andalucía, donde tiene su ámbito de competencias el SERCLA. Al nivel nacional, surgieron muchas normas, como en el próximo capítulo explicaremos, que en algunos casos se contradecían o dejaban vacíos normativos debido a la urgencia y a la situación nueva y excepcional. Además, hemos vivido en pandemia un período donde no hubo prácticamente diálogo social, con la inseguridad que ello provocaba. Una vez que la pandemia está afectando menos a las relaciones laborales, porque ha vuelto

---

<sup>1251</sup> Véase: Artículo 4.4 del Reglamento del SERCLA.

<sup>1252</sup> Véase: Artículo 64 de la LRJS.

<sup>1253</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 19).

<sup>1254</sup> Véase de nuevo: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 26).

prácticamente la presencialidad en el trabajo, y los cambios que se han realizado tienden a quedarse al menos por el momento; ahora, vivimos inmersos en una crisis económica, fruto de la crisis económica que hemos vivido y de una crisis energética intensificada por la guerra de Ucrania. Probablemente la crisis económica se acrecentará en los próximos meses.

Ante la pregunta a CANDAU CAMACHO sobre cómo había afectado el COVID a la actividad del SERCLA, el secretario general del Consejo Andaluz de Relaciones Laboral (CARL) indicó que fundamentalmente había afectado por dos motivos; por la conversión de las mediaciones presenciales en mediaciones on line en un 100% de los casos y por la atención a nuevos conflictos derivados de la pandemia como son los referentes al teletrabajo, conciliación de la vida familiar y laboral, etc.<sup>1255</sup>. Sin embargo, en la entrevista realizada al coordinador del SERCLA en Huelva, éste indicaba que, en nuestra sede, no había habido casos relacionados con la pandemia. No obstante, como luego indicaremos, a nuestro entender, perdimos la oportunidad de arbitrar los cauces necesarios para resolver los conflictos individuales relacionados con la pandemia como teletrabajo o conciliación de la vida familiar y laboral, mediante los medios extrajudiciales de resolución de conflictos.

Al principio de pandemia parecía que iba a haber una pérdida generalizada de empleo, que posteriormente ha resultado ser inferior a la esperada<sup>1256</sup>. Los desequilibrios del mercado laboral español periódicamente han dado lugar a cíclicas crisis económicas, y ahora nos encontramos en una de ellas, que previsiblemente se incrementará y aumentará la brecha social. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia incorpora en su componente 23 reformas estructurales para mejorar el crecimiento inclusivo de la población. Muchas de estas medidas se han implantado con la normativa que entró en vigor en la época de pandemia. El Real Decreto 32/2021 estableció medidas para modernizar la contratación y flexibilizar para estabilizar el empleo<sup>1257</sup>.

Cuando no confinaron por la crisis sanitaria en marzo de 2020 se configuró un procedimiento exprés para convertir las salas donde se realizaban las mediaciones presenciales en espacios donde poder hacer las mediaciones virtuales. Desde finales de marzo al 1 de mayo se buscó la mejor plataforma ODR y contactaron con Javier Alés que sabe mucho de mediación y nos puso en contacto con el director de ODR latinoamericana<sup>1258</sup>.

Según CABEZA PEREIRO, la flexibilidad interna que se potenció en la normativa, intentaba evitar que en situaciones de crisis hubiera una pérdida masiva de puestos de

---

<sup>1255</sup> Véase: Entrevista CANDAU CAMACHO, E (pregunta 19).

<sup>1256</sup> Véase: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022.

Véase de nuevo: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022.

<sup>1257</sup> Real Decreto 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, II Exposición de Motivos.

<sup>1258</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 3).



trabajo<sup>1259</sup>. Los ERTES, son las figuras más utilizadas para mantener los puestos de trabajo, pero hay más mecanismos que se pueden utilizar en tiempos difíciles para la economía. En la pandemia se han utilizado muchos los ERTES. Estas medidas deben ser participadas, respetando los mecanismos de participación cuando se trata de ERTES económicos tradicionales; pero en ERTES de fuerza mayor no hay que mantener esa participación. Se entiende que en la pandemia se pretendió dar más importancia al ERTE de fuerza mayor, para proteger la salud, pero en la reforma 2021 se extendió también este tipo de ERTE por urgencia a todos aquellos casos en los que la decisión administrativa lo consideraba oportuno. Los ERTES por fuerza mayor serán más fáciles de tramitar, sin embargo, en los casos tradicionales seguirá exigiéndose la participación<sup>1260</sup>.

Como expone CANDAU CAMACHO en su entrevista, no todos los nuevos conflictos están asociados a la pandemia, sino que muchos están relacionados con la reforma laboral, con el IPC y por la crisis económica. Solamente el 15% de los conflictos están asociados a las nuevas realidades producidas por el COVID (teletrabajo, conciliación familiar y laboral e igualdad)<sup>1261</sup>. Bajo nuestro punto de vista, se ha perdido la oportunidad de poner en marcha con ocasión de la pandemia una normativa potente que resolviera las discrepancias surgidas en teletrabajo o en cualquier otra circunstancia producida por la crisis sanitaria y económica; ya que, de esta forma, aligeraríamos los juzgados y daríamos paz al sistema laboral abaratando costes económico y tiempo. Al igual que se produjeron modificaciones legales en la LRJS o en el ET, se podría haber aprovechado para introducir modificaciones en la normativa relativa a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, otorgando a la mediación el poder que merece, especialmente en los conflictos individuales como alternativa real a los juzgados<sup>1262</sup>.

Los conflictos colectivos son el espacio natural del SERCLA porque son conflictos fundamentalmente de intereses que se caracterizan por buscar soluciones para las dos partes. Normalmente, la resolución de los conflictos colectivos cierra los convenios colectivos, evitan la huelga y pacifica las relaciones laborales<sup>1263</sup>.

Los conflictos individuales fundamentalmente son conflictos jurídicos y la mayoría de las veces se elige la vía judicial, por eso precisamente es difícil conseguir que se deriven estos conflictos para resolverse a través de la mediación. Pero progresivamente se va acudiendo a mediación para resolver conflictos individuales donde hay más espacio para la mediación y es más fácil el acuerdo como son las vacaciones, la conciliación de la vida familiar y laboral o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo<sup>1264</sup>.

---

<sup>1259</sup> Véase: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022.

<sup>1260</sup> Véase de nuevo: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022.

<sup>1261</sup> Véase: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (pregunta 24).

<sup>1262</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) “Impulsar la mediación como mecanismo extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo. Una oportunidad perdida durante la pandemia de la COVID 19 y para el futuro”, Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, N.º 3, pág. 234.

<sup>1263</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 17).

<sup>1264</sup> Véase nuevamente: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 16).

En la pandemia, desde el estado de alarma, se han sucedido normas que han afectado en muchas ocasiones a los aspectos fundamentales del derecho, estableciéndose el denominado “Derecho de Emergencia COVID”, que intentaba dar respuesta a situaciones antes no conocidas, sin modelos precedentes, tanto en el derecho nacional, como europeo o internacional. En la fase de contención se empezaron a utilizar elementos concretos para afrontar la situación como los ERTES, que suponían la suspensión de los contratos de trabajo y de la prestación por desempleo, manteniéndose formalmente el empleo. Este instrumento se empezó a utilizar en la reforma del 2012 para ayudar a afrontar la crisis económica. El RDL 8/2020 introdujo novedades en los ERTES, denominándolos “ERTES COVID por fuerza mayor”, justificándose su uso en la pérdida de actividad de la empresa debida a la crisis sanitaria y el estado de alarma, pasando el trabajador a una situación de suspensión de contrato y reducción de jornada. Se introdujo también los “ERTES COVID ETOP” que también suspenderían el contrato y se reduciría la jornada por causas económicas, técnicas u organizativas. Ambos expedientes podían tener conexión<sup>1265</sup>.

El COVID tuvo mucho impacto en la población y también en el ámbito laboral, dando lugar a que el legislador dictara normas excepcionales ante la situación que estábamos viviendo. Se ha hecho un uso masivo de los ERTES y se han adoptado medidas muy flexibles en las que los empresarios debían dar participación a los representantes de los trabajadores mediante la negociación, y mediante los procedimientos de consulta (flexibilidad negociada y consultada). En el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 se aludía a los ERTES COVID por fuerza mayor y en el artículo 23 se hacía alusión a los ERTES ETOP COVID. Posteriormente, el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo que regulaba el permiso retribuido recuperable le dio algo más de protagonismo a los SEC. Pero habría que analizar si verdaderamente se perdió la oportunidad de impulsar más los SEC<sup>1266</sup>.

En Andalucía acabó 2021 con 471.492 personas que salieron de los ERTES y se incorporaron al mercado de trabajo si comparamos con los datos de mayo de 2020 en plena pandemia<sup>1267</sup>.

El artículo 6.1 del RDL 8/2020 incluía el PLAN MECUIDA, estableciendo que las discrepancias que surgieran al ser aplicado dicho plan se podrían resolver por la jurisdicción social mediante lo indicado en el artículo 139 de la LRJS. Por otro lado, el Real Decreto Ley 16/2020, de 28 de abril consideraba en su artículo 6 que los ERTES se tramitarían como conflicto colectivo si afectaba a más de cinco trabajadores, estableciéndose en el artículo 7 la tramitación de los procedimientos. Se elegía la vía

---

<sup>1265</sup> Véase: *Pandemia y derecho. Una visión multidisciplinar*” OJEDA AVILÉS, A, CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis del COVID-19: Los ERTES de la emergencia sanitaria, ed. Laborum, Murcia, 2020, pág. 233 a 243.

<sup>1266</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 139 a 141.

<sup>1267</sup> Véase: <https://sevilla.abc.es>

judicial para las discrepancias individuales, cuando podría haberse aprovechado para impulsar los SEC, por eso hablamos de la oportunidad perdida<sup>1268</sup>.

Durante la pandemia se generaron distintos Acuerdos por la Comisión de Seguimiento del SERCLA, en los que se establecieron los Protocolos que se llevarían en Andalucía en su ámbito de aplicación. Desde que se decretó el estado de alarma, se han dictado sucesivas Instrucciones, adoptándose las medidas que se tenían que llevar a cabo. El SERCLA, en época de pandemia sentó las bases para empezar a realizar actuaciones on line. En la Comisión de Seguimiento del SERCLA del 12 de marzo de 2020 y del 23 de marzo de 2020 llegaron al acuerdo de acabar con los procedimientos pendientes mientras estuviera en marcha el estado de alarma o alguna de sus prórrogas, archivándose por fuerza mayor, acreditándose el intento de mediación o conciliación, e instando a la puesta en marcha de las mediaciones on line del SERCLA. También se integraron voluntariamente los coordinadores y los técnicos del SERCLA para ayudar a la administración en la tramitación de los ERTES por fuerza mayor. Se analizaron las necesidades y se estableció un protocolo de actuación; se estableció un proceso de formación on line y se capacitaron a 20 mediadores; se realizaron cambios en los formularios para divulgar la mediación on line; y se realizó divulgación de las mediaciones virtuales y se trasladó el protocolo al TSJA. Como indica CANDAU CAMACHO en su entrevista, la mediación on line fue muy eficaz durante la crisis sanitaria, ya que el CMAC cerró pero el SERCLA no. El 1 de mayo de 2020 se celebró la primera mediación virtual en España en Andalucía en el SERCLA<sup>1269</sup>.

El SERCLA está totalmente adaptado a la mediación on line, ya que debemos tener en cuenta que está totalmente aceptada la presentación de la solicitud de forma telemática;

---

<sup>1268</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 139 a 142.

<sup>1269</sup> Véase: En Sevilla, el 12 de marzo de 2020, la Comisión de seguimiento del SERCLA acordó la adopción de medidas ante la situación de excepcionalidad por la evolución del COVID-19”, y especificó que se acogía “en el marco del conjunto de actuaciones preventivas y recomendaciones de salud pública adoptadas en el ámbito de Andalucía” e indicó que a partir del 27 de marzo de 2020 las mediaciones se realizarían mediante videoconferencias.

Con fecha 23 de marzo de 2020, un nuevo Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA estableció que en ante el agravamiento de la pandemia y próximo a vencer el 27 de marzo de 2020 y ante la imposibilidad de poder celebrar mediaciones presenciales en el SERCLA, se acordó modificar el Acuerdo de 12 de marzo de 2020 y fijar distintas medidas a llevar a cabo. La Comisión de seguimiento autorizó la puesta en marcha del sistema de mediaciones online en el momento en que fuera posible técnicamente. El proceso se inició el día 30 de abril de 2020, transcurriendo con éxito en los meses de mayo y junio en conflictos individuales y colectivos.

La Comisión de seguimiento del SERCLA acordó el 19 de junio de 2020 que hasta que se adaptasen los espacios a la nueva normativa, se mantendrían suspendidas las mediaciones presenciales, continuando las mediaciones online como única oferta posible hasta el 1 de julio de 2020, en que se volvieran a incorporar los funcionarios y el personal laboral.

El día 1 de Julio de 2020 la Comisión de Seguimiento del SERCLA se acordó que los procedimientos convocados o con fecha hasta el 20 de julio de 2020 se mantendrían en la forma elegida si no se superaba el aforo permitido por el Servicio de Prevención. Respecto a los procedimientos pendientes de convocar o agendados, se establecía un calendario con los plazos máximos de tramitación y los recursos necesarios para evitar la acumulación de expedientes. En agosto, con la idea de poder acabar con las mediaciones pendientes, solamente se señalarían mediaciones urgentes o sujetas a plazos de caducidad. Dicho acuerdo de 1 de julio tendría vigencia hasta el 31 de agosto de 2020, aunque podría ser prorrogado.

así como por el uso de la firma electrónica<sup>1270</sup>. La mediación virtual fue muy interesante durante el confinamiento que tuvo lugar en la pandemia porque el SERCLA permaneció abierto a diferencia del CEMAC. El Reglamento da la posibilidad de elegir entre la vía telemática o presencial en las mediaciones. Actualmente se puede elegir entre mediación virtual y presencial, y hay que añadir que el 95% de las mediaciones son virtuales; ya que las partes lo eligen porque la consideran eficaces, porque tecnológicamente es potente y porque economiza dinero y tiempo. Donde está la debilidad es en los conflictos en los que la presencialidad es fundamental, especialmente en las discrepancias previas a huelga<sup>1271</sup>.

## 7.- VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN Y DEL SERCLA

Son muchas las ventajas de la mediación, tanto para las partes como para la comunidad en general; ya que evita o disminuye los sentimientos negativos en la controversia<sup>1272</sup>; las partes gozarán de libertad para elegir el mediador que deseen entre una lista, formada por profesionales de reconocido prestigio<sup>1273</sup>. No habrá vencedores ni vencidos, ya que ambas partes ganan al adoptar un acuerdo y se evita los costes emocionales propios de un proceso judicial<sup>1274</sup>. La solución al conflicto la consiguen las partes, lo que fortalece su relación y la hace duradera y también es muy importante observar la celeridad del procedimiento, ya que es un procedimiento rápido. El ASAC le otorga un máximo de diez días en su tramitación y de 72 horas en el caso de mediación previa a la convocatoria formal de huelga; aunque es muy importante dejar claro que estos plazos pueden ser ampliados por la voluntad manifiesta de ambas partes<sup>1275</sup>. El Reglamento de funcionamiento del SERCLA, en el artículo 19.1, al referirse a los plazos en la tramitación indica que “con carácter general, la tramitación del procedimiento de conciliación-mediación deberá llevarse a cabo en un plazo máximo de veinticinco días hábiles, salvo que la Comisión de Conciliación- Mediación acuerde su ampliación”. Y el párrafo 2 del artículo 19 indica que” En los supuestos de sustitución del período de consultas en los casos de los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82 de la LET, el plazo máximo será de quince días naturales, a contar desde que se inicie el citado período de consultas”<sup>1276</sup>.

El SERCLA aporta mucho valor a las relaciones laborales en Andalucía reduciendo el nivel de conflictividad y de huelgas. Tiene un buen procedimiento para resolver las situaciones de impasse mediante técnicas de negociación aliviando los tribunales y potenciando el diálogo social. Además de resolver conflictos, el SERCLA es un espacio

---

<sup>1270</sup> Véase: Entrevista de CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 21).

<sup>1271</sup> Véase de nuevo: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 23).

<sup>1272</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 66.

<sup>1273</sup> Véase: BORREGO GUTIERREZ, M (2015) ob. cit., pág. 3.

<sup>1274</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 8 y 9

<sup>1275</sup> Véase: BORREGO GUTIERREZ, M (2015) ob., cit., pág. 3 y 4

<sup>1276</sup> Véase: Artículo 19 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

de conocimiento. Siendo necesario poner en valor su alto nivel de resiliencia y de mejora continua para seguir siendo eficaz en la gestión<sup>1277</sup>.

La mediación también goza de flexibilidad en el procedimiento, e indudablemente hay un ahorro económico, ya que es el procedimiento más rápido y barato para resolver los conflictos entre empresas, evitando pagar tasas judiciales. Es importante destacar que la mediación es el procedimiento más adecuado para la empresa, ya que no la desprestigia<sup>1278</sup>.

El SERCLA está consolidado a nivel normativo, institucional y por los usuarios del sistema. Es un mecanismo operativo para resolver discrepancias, gracias al apoyo de los agentes sociales y económicos, y goza de gran potencial a nivel de organización y estructura; así como experiencia en resolución de controversias. Goza entre los SEC autonómicos de prestigio y tiene una experiencia expansiva tanto a nivel cualitativo como cuantitativo; a pesar de que podría utilizarse más. Pretende mejorar siempre para adaptarse a los cambios normativos y de la realidad laboral. Y, además, hay una gran apuesta por parte de la Administración, aunque sigue existiendo el desafío de que tenga más presencia en las relaciones laborales de Andalucía<sup>1279</sup>.

Aunque en los últimos años se ha duplicado el número de expedientes que acuden al SERCLA, podría aumentarse, no obstante, si se incorporaba la negociación colectiva; si se potenciaba la participación de los profesionales; facilitando la tramitación administrativa y la participación en las mediaciones on line, lo que progresivamente se va consiguiendo<sup>1280</sup>. Para seguir aumentando el número de expedientes, sería necesario que se mejorasen los recursos humanos para la gestión administrativa del SERCLA, ya que en los últimos cinco años se ha multiplicado los expedientes, y además ahora se realizan muchas mediaciones on line<sup>1281</sup>. Lo que más necesita el SERCLA es mejorar el procedimiento de selección, formación y evaluación de los mediadores<sup>1282</sup>.

La mediación es una magnífica estrategia para enfrentarse a las discrepancias dentro de las relaciones de trabajo, ya que previene conflictos y es beneficiosa para eliminar progresivamente la hostilidad. La mediación da lugar a ventajas que en general son muy relevantes, ya que ahorran dinero a las partes en conflicto, es un proceso sencillo, tiene en consideración las particularidades de cada puesto y centro de trabajo. Su éxito radica en su capacidad de adaptarse al caso concreto. Además, es un procedimiento que permite que la relación continúe y sana la raíz del problema. La mediación favorece el encuentro entre las partes, y disminuye la conflictividad. Los acuerdos son consensuados y favorece el que las partes no se vean como enemigas. Pero la mediación a lo largo de la historia ha

---

<sup>1277</sup> Véase: Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 156 a 158.

<sup>1278</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 1, 8 y 9

<sup>1279</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 151 a 153.

<sup>1280</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 12).

<sup>1281</sup> Véase de nuevo: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 13).

<sup>1282</sup> Véase de nuevo: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (Pregunta 14).

sido marginada por la conciliación preceptiva, lo cual ha dado lugar a que el sistema extrajudicial de resolución de conflictos haya sido disperso y deslavazado. Es una gran asignatura pendiente en nuestro sistema laboral de resolución de conflictos; pero a pesar de todo, ha sobrevivido <sup>1283</sup>.

El SERCLA ha tenido una importancia decisiva en las Relaciones Laborales de Andalucía, especialmente en el periodo de vigencia del “modelo social andaluz”. Cuando este modelo empezó a estar en crisis, pudo seguir manteniéndose, teniendo un papel prestigioso entre los Sistemas “SEC” a nivel nacional. Ha estado sometido a reformas a lo largo de los tiempos, para reciclarse y seguir siendo eficaz; y también le han afectado los cambios normativos. Siempre ha tenido el apoyo de los agentes sociales y del Gobierno andaluz, y ha sido pionero en muchas iniciativas como su ampliación a los conflictos individuales o la “mediación virtual” en tiempos de COVID, como medio alternativo a la mediación presencial<sup>1284</sup>.

Es llamativa la falta de uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos a pesar de los beneficios que aportan; en parte se debe a tradicionales figuras como la conciliación administrativa prejudicial y la conciliación judicial que siguen operando en el ámbito laboral, aunque ambas están en la práctica reducidas a protocolos formales, en la mayoría de los casos, para formalizar los acuerdos en otros procedimientos debido a que en algunos casos son obligatorias, aunque no haya una negociación real. Estos instrumentos han hecho mucho mal a los SEC cuando se han intentado implantar en España. La vía judicial también ha quitado protagonismo a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. En España se ha optado por dar más potencia a los SEC autónomos que al estatal. Se han firmado Acuerdos Interprofesionales de carácter autonómicos para impulsar los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos; teniendo algunos eficacia general y directa como el SERCLA<sup>1285</sup>.

Según MARTÍNEZ PECINO, MUNDUATE Y MEDINA el SERCLA, desarrollado por el CARL, tiene grandes beneficios como son la confianza que genera, que lo hace ser elegido por los agentes sociales y económicos en situaciones de poca tradición en mediación. La paridad entre la parte social y empresarial, así como la neutralidad del mediador son aspectos que también puede suponer que las partes elijan el procedimiento para resolver sus disputas. La profesionalidad del mediador y el trabajo cooperativo en equipo también lo hacen un procedimiento que goza de prestigio. La cooperación, planificación del trabajo, la unidad es muy valorada en el modelo de mediación del SERCLA<sup>1286</sup>.

---

<sup>1283</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 111 y 112

<sup>1284</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 123 y 124.

<sup>1285</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ibidem, pág. 123 y 124.

pág. 123 y 124.

<sup>1286</sup> Véase: MARTÍNEZ -PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (2008) ob., cit., pág. 43 y 44.

CANDAU CAMACHO, en su entrevista, sobre nuestra pregunta relativa a las principales ventajas del SERCLA respecto a los SEC de otras Comunidades Autónomas, indica que nuestro sistema realiza prevención, a diferencia del sistema de las demás Comunidades Autónomas, salvo País Vasco y Galicia. El SERCLA se nutre en opinión de CANDAU de la prevención del conflicto a través del Consejo de Relaciones Laborales y, sin embargo, el SIMA, está estudiando cómo hacer prevención en estos momentos. En segundo lugar, indica que la mediación on line en nuestra Comunidad Autónoma es del 100%, un dato que solamente iguala Cataluña. Por otro lado, establece que el SERCLA gestiona conflictos individuales y colectivos, a diferencia del SIMA, que solamente gestiona conflictos colectivos. Además, la mediación del SERCLA es colegiada, lo que la hace más potente, a diferencia del SIMA que es unipersonal. Por último, CANDAU se refiere a que la formación de mediadores en el SERCLA está muy asentada, teniendo un método común para las diez sedes, una por provincia andaluza y para Jerez y Algeciras<sup>1287</sup>.

Como verdaderamente muchas son las ventajas de la mediación, al secretario general del SERCLA, preguntamos en su entrevista, cuáles eran las razones por las que la mediación no funcionaba al cien por cien y él indicó tres motivos: en primer lugar, porque todavía falta cultura de mediación en nuestra sociedad civil, así como en los profesionales que asesoran a las partes que están inmersas en una controversia. En segundo lugar, porque hay que seguir formando y mejorando la profesionalidad de los mediadores; y, en tercer lugar, porque la administración debe creer definitivamente en la mediación, ya que tiende a confiar en la vía judicial y en el derecho administrativo<sup>1288</sup>.

Debido a la necesidad de fomentar el uso de la mediación al poseer tantas ventajas y ante la falta de uso por parte de la población debido a los motivos antes expresados; CANDAU CAMACHO en su entrevista, nos indica que se podría fomentar la mediación en Andalucía mediante el apoyo de los colegios profesionales, especialmente como acompañantes de las partes cuando están inmersos en una controversia, buscando su complicidad para que nos ayuden a resolver discrepancias y buscando la vía de resolver los conflictos componiendo por la vía de los intereses antes de acudir a los tribunales. También nos indica que en la actualidad están trabajando en la redacción de un código ético. Y nos explica que otra forma de fomentar el uso de la mediación en Andalucía es a través de la negociación colectiva, incorporando a los convenios colectivos el uso del sistema SERCLA para la gestión de las discrepancias tradicionales o nuevas que surgen, como el teletrabajo<sup>1289</sup>.

También CANDAU CAMACHO considera que es necesario destacar la labor preventiva del SERCLA, que se realiza por el Consejo de Relaciones Laborales, estando mucho más adelantado que el SIMA en este extremo, porque este último, en estos momentos, está estudiando cómo realizarla. Es muy importante esta perspectiva, porque no solamente hay que resolver las discrepancias, sino que es muy necesario prevenirlas por el bien de

---

<sup>1287</sup> Véase: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 20).

<sup>1288</sup> Véase de nuevo: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 27).

<sup>1289</sup> Véase de nuevo: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 10)

la sociedad y ahí está el reto de futuro como establece CANDAU en su entrevista. Debemos tender a reconstruir las relaciones laborales como realiza el sistema británico de mediación; (ACES) ya que estudia la historia del conflicto parándose a analizar sus causas e intenta reconstruir las relaciones pre y post conflicto. Es importante gestionar las discrepancias por consenso, recomponiendo sus intereses; indagar por qué se originó la disputa, analizando las causas y, además, se pretende recomponer las relaciones. Sería ideal unir los tres modelos, pero para ello no hay tiempo suficiente en el procedimiento de mediación del SERCLA y se aplica el modelo Harvard <sup>1290</sup>.

Actualmente el SERCLA puede considerarse como un sistema consolidado desde el punto de vista institucional, normativo y de reconocimiento por parte de sus usuarios. Gracias al apoyo de los actores del sistema, se ha convertido en un eficaz instrumento de solución de conflictos, cumpliendo de esta forma el objetivo fijado por los agentes sociales cuando se creó; teniendo en la actualidad, un gran potencial en su organización y una gran experiencia en la resolución autónoma de conflictos.

En Andalucía se ha optado por una gran implicación de la Administración Laboral, a diferencia de otros sistemas SEC que han optado por un modelo más privado. El SERCLA está muy bien considerado entre los sistemas SEC de las distintas Comunidades Autónomas. No obstante, todavía el SERCLA se enfrenta a diferentes desafíos como sería en primer lugar, aumentar su presencia como medio de resolución de conflictos laborales en Andalucía. En segundo lugar, sería deseable extender su utilización en los conflictos individuales. En tercer lugar, el SERCLA debe incrementar su perfil como mecanismo de evitación del proceso. En cuarto lugar, se establece la necesidad de extender su ámbito de aplicación al colectivo de funcionarios, a lo cual anima el éxito alcanzado con el personal laboral del sector público andaluz. En quinto lugar, podemos hacer alusión al desafío de la digitalización unido a la adaptación de los procedimientos a las nuevas tecnologías. De hecho, después de la aparición del COVID, el SERCLA ha dado muestras de ser pionero también en esto <sup>1291</sup>.

El SERCLA ha tenido mucho éxito en Andalucía por el apoyo de los agentes sociales y económicos y por situar a los medios extrajudiciales de solución de conflictos como alternativa en la resolución de controversias. La evaluación del sistema, aunque arroja buenos resultados por su aceptación mayoritaria, siempre es posible mejorarlo; pero debemos considerarlo como un gran impulso al diálogo social y a la negociación; aunque sí hay que tener en cuenta que merma las condiciones de las Comisiones Paritarias <sup>1292</sup>.

---

<sup>1290</sup> Véase de nuevo: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 22)

<sup>1291</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 27, 28 y 29.

<sup>1292</sup> Véase: GRANADOS ROMERA, M I (2002), ob., cit., pág. 109 a 115.



## **CAPÍTULO VI: LA MEDIACIÓN ANTE LAS CONSECUENCIAS DE LA CRISIS SANITARIA Y ENERGÉTICA Y PERSPECTIVAS DE FUTURO**

Sumario: 1.- Mediación ante la pandemia del COVID 19 y la crisis energética. 1.1.- El trabajo a distancia; 1.1.1.- El trabajo a distancia durante la crisis sanitaria. 1.1.2.- El trabajo a distancia tras la crisis del COVID 19. 1.1.3.- La mediación y el trabajo a distancia; 1.2.- Expedientes de Regulación de Empleo (ERTES); 1.2.1.- Los ERTES y la crisis sanitaria; 1.2.2.- Los ERTES tras la crisis sanitaria; 1.2.3.- Los ERTES y la mediación; 1.3.- Permiso Retribuido Recuperable; 1.3.1.- El permiso retribuido recuperable durante la crisis sanitaria; 1.3.2.- El permiso retribuido recuperable y la mediación; 2.- La Mediación y los Sistemas de Solución de conflictos laborales en la actualidad; 2.1.- Los conflictos individuales; 2.2.- El personal laboral y los medios autónomos de resolución de conflictos; 2.3.- La prevención de conflictos laborales; 3.- Los Medios Extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, y especialmente la mediación, tema pendiente en el ordenamiento jurídico español y necesidad de ordenación ejecutiva; 4.- Vinculación de la mediación al procedimiento judicial; 5.- Ventajas de la mediación en el ámbito nacional de relaciones laborales; 6.- Presente y futuro de la mediación.

### **1.- LA MEDIACIÓN DESPUÉS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 Y ANTE LA CRISIS ENERGÉTICA**

Las cíclicas crisis económicas a lo largo de la historia han dado lugar a pérdidas de empleo masivas y han producido importantes reformas en el Derecho del Trabajo, ganando mucho protagonismo desde hace unos años las medidas de flexibilidad interna, utilizadas con la intención de evitar la extinción de los contratos.

La crisis sanitaria desembocó en muchos cambios sociales, que originaron modificaciones en el sistema de relaciones laborales de toda España. Surgieron muchas normas, que dieron lugar a vacíos normativos e incertidumbre ante una nueva situación, en la que, en muchos casos, se tenían que improvisar las medidas a llevar a cabo. Además, hemos vivido en pandemia un período en el que no hubo diálogo social, lo que provocaba mucha inseguridad. Ahora se ha vuelto a la presencialidad en el trabajo, y los cambios que se han introducido, al resultar beneficiosos en muchos casos, se quedarán para siempre.

La crisis sanitaria dio lugar a una crisis económica marcada fundamentalmente por la falta de libertad ambulatoria y restricciones a la convivencia, que, aunque prevenían en la medida de lo posible los contagios, produjo que muchos negocios tuvieran que paralizar su actividad económica. Actualmente estamos inmersos en una crisis económica, fruto de las consecuencias de la crisis sanitaria y de una crisis energética, intensificada por la guerra de Ucrania y probablemente esta situación se acrecentará en los próximos meses.

El día 14 de marzo de 2020 se decretó el estado de alarma por parte del gobierno de España y duró 98 días; los negocios cerraron, las calles se quedaron vacías, los hospitales estaban desbordados y muchas personas fallecieron, especialmente en la capital de España.

Se utilizaron formas diferentes de afrontar la situación y organizar el trabajo en las distintas administraciones públicas y empresas, e incluso se usaban distintos instrumentos y medidas sanitarias. Todo quedaba al arbitrio de los responsables, pues solamente se habían dado normas genéricas por parte del gobierno. Dependía mucho del avance en digitalización y de la economía de las administraciones y empresas para adoptar unas medidas u otras.

En la época en que se estableció el estado de alarma, en las administraciones o empresas más avanzadas desde el punto de vista de la digitalización, distinguimos si el trabajo que desarrollaba la persona tenía que hacerse de forma presencial o no, pero luego, cuando se levantó el estado de alarma, la organización fue si cabe más dificultosa, ya que se mantuvo el teletrabajo a las personas que tenían problemas de salud o aquellas que verdaderamente tenían problemas de conciliación; mientras que el resto de las personas tuvieron que incorporarse al trabajo presencial, estableciéndose muchas medidas higiénico sanitarias para protegerlas. Como es lógico en una situación de inseguridad, de confusión y miedo, los conflictos podían multiplicarse ante nuevas situaciones no vividas ni estudiadas con tiempo suficiente.

La crisis sanitaria, además, ha provocado una gran crisis económica; por lo que muchas personas han tenido conflictos laborales, civiles o administrativos y, por ello, pensamos que la mediación debería haber sido impulsada y potenciada como forma de resolución de conflictos, en estos casos, para desbloquear la situación y aligerar el atasco que sufrían los juzgados, que después de la pandemia empeoraría.

La pandemia ha tenido un gran impacto en las relaciones laborales en nuestro país, principalmente porque tuvo lugar en un momento en que no se había salido íntegramente de la crisis económica anterior. Al principio, el Estado puso en marcha medidas para un confinamiento corto, como si el período pudiera considerarse carente de efectos, pero pronto, todo el país se dio cuenta de que la situación iba para largo. Las medidas llevadas a cabo eran excepcionales, pero los poderes públicos intentaron que fueran coherentes con la práctica de las relaciones laborales de España. Las decisiones las tomó un gobierno, formado por partidos políticos que llevaban en el ADN realizar reformas laborales, dar preferencia a los sindicatos más representativos y dar importancia al control público<sup>1293</sup>.

La administración de justicia estaba sobrecargada y si le añadíamos el parón casi integral sufrido durante el estado de alarma, la situación era devastadora. El panorama provocado por la crisis hizo necesario buscar fórmulas para resolver la situación en la medida de lo posible; ya que la imposibilidad de llevar a cabo las obligaciones laborales que se

---

<sup>1293</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M, (2020) ob., cit., pág. 16 y 17.

contrajeron antes de la pandemia dio lugar a incumplimientos empresariales. Las controversias podían resolverse o por acuerdo de las partes o acudiendo a los tribunales.

La Comisión Permanente del CGPJ, con el objetivo de descongestionar los juzgados, permitió la presentación telemática de los escritos y su reparto a los distintos órganos judiciales, a pesar de que estaba vigente la suspensión e interrupción de los plazos procesales acordada por la Disposición Adicional Segunda del RD 463/2020. En este contexto, el Consejo General de la Abogacía indicó que la mediación era un instrumento alternativo para la solución de los conflictos conveniente en la crisis producida por el COVI – 19. No debería considerarse el llamamiento a la mediación como algo testimonial, sino que la obligación del intento de mediación previa debía considerarse como necesario a la hora de presentar una demanda. La mediación debía pasar de ser un método poco utilizado, a convertirse en un medio alternativo para la resolución de conflictos.

De este modo, la mediación debería haberse tomado realmente como herramienta para solucionar los conflictos a los que nos hemos visto abocados por la crisis, consiguiendo que empresarios, trabajadores, socios y clientes dialogaran y pudieran llegar a acuerdos para resolver los conflictos y que las partes se encontraran satisfechas.

Los juzgados ya acumulaban, antes del estado de alarma, un retraso considerable, veinticuatro meses según algunas fuentes; y ahora, después del estado de alarma, se ha multiplicado por cinco el retraso, recayendo la esperanza en la mediación, por considerarla como el procedimiento más rápido para resolver las discrepancias.

En el caso de Andalucía, como explicamos en el capítulo anterior, el SERCLA ofreció la mediación virtual de forma permanente junto a la mediación presencial; lo que puso de manifiesto la intención de la Junta de Andalucía y de los agentes sociales de buscar soluciones creativas con rapidez, estando nuestra comunidad en vanguardia en la mediación laboral, ya que ha sido la Comunidad Autónoma que ha celebrado primero estos procedimientos de forma virtual. Esta nueva vía debe quedarse como alternativa permanente y no ser una solución transitoria o excepcional.

Durante la pandemia, ante la crisis económica generada, las medias laborales más utilizadas han sido el trabajo a distancia y los ERTES (suspensiones temporales de empleo o reducciones de jornada), aunque hemos de reconocer que no eran figuras nuevas<sup>1294</sup>.

La crisis sanitaria provocada por el COVID-19 ha producido muchos cambios en la vida de las personas y en las relaciones laborales, obligando al Estado a tomar medidas urgentes al principio de la pandemia y a continuar con ellas después; lo que ha provocado una ingente producción normativa, concretamente Reales Decretos-Leyes, para

---

<sup>1294</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M (2021) “Presentación”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág. 27.

minimizar los efectos de la crisis y establecer nuevas herramientas para afrontar la nueva situación laboral.

Podemos decir, que en nuestro país el uso del teletrabajo no era muy común, siendo a partir de la pandemia cuando más se ha generalizado. Ante dicha situación, el Gobierno reguló vertiginosamente este tipo de trabajo para conseguir el distanciamiento social; llegando, posiblemente, para quedarse en nuestra sociedad, ya que ayudará a hacer posible la tan ansiada conciliación de la vida familiar y laboral<sup>1295</sup>. La urgencia ha dado lugar a que muchas de las normas promulgadas durante esta época contengan importantes deficiencias técnicas y dudas interpretativas o aplicativas. Algunos de los problemas técnicos de los Reales Decretos-Leyes se han intentado solucionar mediante Instrucciones y Resoluciones aclaratorias, como la Orden SND/30 de marzo por la que se restablecen los criterios interpretativos para la aplicación del RDL 10/2020, de 29 de marzo<sup>1296</sup>.

La complejidad de la normativa es fruto de una doble circunstancia: la lucha contra la crisis sanitaria para proteger a la colectividad; y emprender una lucha contra una crisis económica que se endureció en las sucesivas prórrogas del estado de alarma y que dio lugar a muchas desigualdades en las personas que tenían problemas laborales por la pandemia<sup>1297</sup>.

En todo este proceso, es digno de destacar la labor del Derecho del Trabajo, al tener que gestionar una situación novedosa, sin tener experiencia ni un protocolo previo al respecto. Al principio se pensó que la situación de pandemia sería breve y que la recuperación iba a ser rápida, pero al seguir inmersos en la crisis sanitaria y económica, las normas se corregían, produciéndose mucha inseguridad jurídica<sup>1298</sup>. La normativa laboral que nació en la pandemia tenía un carácter excepcional y limitado, pero la dilación en el tiempo de la situación dio como resultado muchos problemas jurídicos, porque no se modificaron las normas fundamentales del derecho laboral español.

La situación actual que vivimos es complicada, ya que la crisis energética generará desgraciadamente en pérdida de empleo e inflación; lo que provocará presiones en la negociación colectiva, porque los trabajadores por medio de los sindicatos demandarán incrementos salariales y los empresarios querrán resistirse, aumentando así la conflictividad laboral. Debido a todo ello, es importante que además de la vía judicial, haya otra vía como son los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, y concretamente la mediación, para resolver las controversias. Esta sería una buena oportunidad de potenciar la mediación para reducir la conflictividad. En este caso, no nos

---

<sup>1295</sup> Véase de nuevo: RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M (2021) ob., cit., pág. 27.

<sup>1296</sup> BOE 30 de marzo de 2020.

<sup>1297</sup> Véase: FERNÁNDEZ LÓPEZ y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág.13-15.

<sup>1298</sup> Véase: CALVO GALLEGOS, FJ y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M (2020) “La respuesta del Derecho del Trabajo a la crisis del COVID-19: Los ERTES de la emergencia sanitaria”, en LLORENTE SÁNCHEZ ARJONA, M y MARTÍNEZ- GIJÓN MACHUCA, MA (2020) *Pandemia y Derecho. Una visión multidisciplinar*, pág. 233-249.

referimos a una mediación alternativa a los juicios, sino que nos referimos a la mediación tradicional que originariamente era utilizada para evitar la huelga.

La mediación puede resultar muy necesaria en estos momentos, ya que su uso podrá tener un papel preponderante en los procesos de negociación colectiva para conseguir acuerdos y evitar la conflictividad. De hecho, pensamos que en el RDL 32/2021 se trata la mediación como instrumento para desbloquear las crisis que pueda generarse por la inflación; ya que en el artículo 86 del ET se establece que, si transcurre un año desde que se denuncia el convenio sin acuerdo, las partes deben someterse a mediación para resolver los conflictos. Consideramos que es un ejemplo de cómo volver a impulsar la mediación como forma de evitar la huelga.

Además de la situación descrita anteriormente, la invasión de Rusia a Ucrania ha dado lugar a una gran crisis económica mundial que ha repercutido en las empresas y en los trabajadores. Hasta ahora, no se ha traducido este impacto económico en cambios en profundidad del Derecho del Trabajo, como ocurrió con la anterior. Pero si ha habido alguna digna de ser reseñada. Así, para minorar los efectos de la invasión, el Gobierno de Pedro Sánchez, a través del Real Decreto- Ley 6/2022, de 29 de marzo, estableció ayudas económicas en diferentes sectores; estableciéndose dos prohibiciones para el despido: una dirigida a las empresas que han recibido ayudas para evitar el impacto del aumento de los costes en la energía y otra relacionada con los ERTES establecidos para paliar los efectos de la guerra<sup>1299</sup>. Según lo establecido en el artículo 44 del RDL 6/2022, “en aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en el presente real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2022”, de lo contrario deberán devolver la ayuda recibida. En el párrafo 2º del artículo 44 se establece que las empresas que adopten las medidas de reducción de jornada o suspensión de contrato por la invasión ucraniana y tengan apoyo público, no podrán hacer uso de estas causas para despedir a sus trabajadores<sup>1300</sup>.

## **1.1.- El Trabajo a Distancia**

### **1.1.1.- El trabajo a distancia durante la crisis sanitaria**

El trabajo a distancia se ha desarrollado progresivamente en las últimas décadas debido a la mejora de las telecomunicaciones, la digitalización de la economía, el capital humano y el avance de la globalización; aunque hay que reconocer que el COVID 19 supuso un

---

<sup>1299</sup> Véase: MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y RODRIGUEZ CARDO, I.A. (2022), “Las “prohibiciones” de despido por la invasión de Ucrania”, en El Foro de Labos (Blog): [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es) (septiembre 22, 2022).

<sup>1300</sup> Véase: Artículo 44 Real Decreto Ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra de Ucrania.

empuje al uso de este tipo de trabajo. Las restricciones producidas por la pandemia han producido un incremento de la flexibilidad geográfica en las relaciones laborales y han impulsado formas de trabajo que ya existían como el teletrabajo, pero que se utilizaban muy poco <sup>1301</sup>.

El teletrabajo se empezó a utilizar en Estados Unidos en la década de los setenta con la crisis del petróleo, para abaratar los costes y después se ha utilizado a nivel mundial. Supone realizar la jornada laboral fuera del lugar de trabajo y es necesario utilizar nuevas tecnologías. Según HERNÁNDEZ NIETO<sup>1302</sup> hay tres corrientes jurídicas sobre el teletrabajo. La primera considera que es necesario que se elabore un ordenamiento jurídico específico sobre el teletrabajo. La segunda considera que la legislación actual es suficiente, y, la tercera, considera que es necesario llegar a conseguir un consenso entre empresarios, sindicatos y gobierno para especificar las reglas de aplicación. Hasta que llegó la pandemia, el teletrabajo era poco utilizado y la gran mayoría de las personas trabajaban de forma presencial.

El Covid-19 ha obligado a empresarios y administraciones a utilizar nuevos instrumentos en el ámbito laboral español. El teletrabajo otorga ventajas e inconvenientes para el trabajador y para el empresario como se indica en la Nota Técnica de Prevención (guía de buenas prácticas) 412 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España sobre teletrabajo. Para el trabajador, el teletrabajo puede ocasionar pérdida de integración en la empresa, menor comunicación con los compañeros y aislamiento, dificultad para separar el trabajo de la familia, vulnerabilidad por debilitarse su relación sindical, transferencia de costes al trabajador, trabajar en exceso, problemas derivados del uso de sustancias. Para la empresa puede suponer inconvenientes como son: el incremento de los costes en la adaptación de la nueva organización del trabajo, dificultad en mantener la confidencialidad, menor control sobre los trabajadores, imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo, desestructuración y pérdida de imagen corporativa y de fidelidad de los trabajadores. El teletrabajo es susceptible de producir discrepancias, por lo que el Ministerio recomienda la negociación y establecer las condiciones de trabajo en un documento complementario<sup>1303</sup>. Mientras más detalladas estén las condiciones menos discrepancias surgirán durante la relación laboral.

La Ley 10/2021 indicaba las ventajas del teletrabajo en su Exposición de Motivos, indicando la flexibilidad en los tiempos de trabajo y vacaciones, mayor posibilidad de autoorganización, conciliación de la vida familiar y laboral, reducción de costes y prácticas novedosas y flexibles. Pero también recogía inconvenientes como la protección

---

<sup>1301</sup> Véase: ARÉVALO QUIJADA, MT et al (2021) “El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág. 35 y 36.

<sup>1302</sup> Véase: HERNÁNDEZ NIETO, JA (2001) “El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI”, Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, 183-214.

<sup>1303</sup> Véase: PÉREZ BILBAO, J; SANCHO FIGUEROA, T; NOGUERA CUIXART, C, “Norma Técnica de Prevención 412, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Teletrabajo: criterios para su implantación, 2020 NTP 2004, 5-6.

de datos, la brecha de seguridad, fatiga informática, aislamiento, pérdida de identidad corporativa, etc.

LÓPEZ JIMÉNEZ<sup>1304</sup> considera que cuando se va implantando el teletrabajo en España aparecen problemas como la falta de costumbre de teletrabajar, ya que los españoles estábamos acostumbrados al servicio directo al cliente y los empresarios solían preferir el trabajo presencial. Y también se ha considerado el teletrabajo como una medida tendente a favorecer la conciliación en las mujeres, con un enfoque negativo, como rol de género. Sin embargo, en los hombres, se ha considerado como un rol de flexibilidad y productividad; lo que es absurdo y discriminatorio bajo nuestro punto de vista. También se considera negativo el poder de dependencia del trabajador que teletrabaja y los riesgos psicosociales que puedan estar asociados. Existen también ventajas en el teletrabajo como son la disminución del tiempo que necesita el trabajador para trasladarse a su lugar de trabajo, o la reducción de accidentes en el trayecto. Con el teletrabajo también se adquiere más flexibilidad y autonomía, que dará lugar a mejores oportunidades para organizar el tiempo. El empresario no pierde poder ni control sobre el trabajador que teletrabaja, aunque en virtud del art. 18 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) solo se puede realizar registro en el centro de trabajo y en horario laboral y no en el domicilio del trabajador, pero las nuevas tecnologías ofrecen mucha seguridad y se puede medir la productividad del trabajador. Es fundamental en el teletrabajo que haya buena planificación, integración y control.

El teletrabajo se está incorporando de forma progresiva en el mercado laboral, aunque a un nivel menor que en Europa, para favorecer la conciliación laboral y personal, y se está incorporado en los convenios colectivos y pactos individuales entre empresas y trabajadores. La crisis sanitaria y económica producidas por el COVID ha dado lugar a que vieran la luz diferentes Decretos Leyes, los cuales han provocado problemas aplicativos e interpretativos. El RDL 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 es la primera norma fundamental de la fase de contención y se completó con el RDL 9/2020, de 27 de marzo, en el que se aportaron medidas laborales complementarias para minimizar los efectos de la crisis sanitaria y económica<sup>1305</sup>.

En mayo comenzó la fase de desescalada, el estado de alarma duró bastante más tiempo del previsto y se sucedieron diferentes prórrogas. El estado inició la salida del confinamiento establecido por el RD 463/2020 dando lugar diferentes fases hacia la normalidad. Los agentes sociales firmaron el 11 de mayo el primer Acuerdo Social en Defensa del Empleo, recuperándose el contacto con los agentes sociales que era inexistente desde el principio de la pandemia. Posteriormente se firmó el II Acuerdo en Defensa del Empleo (II ASDE) y se aprobó el RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas

---

<sup>1304</sup> Véase: LÓPEZ JIMÉNEZ, (2020) “El teletrabajo como medida de fomento de la igualdad y conciliación”, en CONDE COLMENERO, P *retos de la igualdad en un escenario de transformación digital*, pág.134-146.

<sup>1305</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2020), “Tiempos de Trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, 1, pág. 17 a 19.

sociales en defensa del empleo, el cual tenía una normativa poco extensa, y exclusivamente de carácter laboral<sup>1306</sup>.

Basándose en la emergencia se justificó que las normas se adoptaran unilateralmente sin proceso de diálogo con los agentes sociales. Una vez que acabase el estado de alarma era necesario volver a la concertación social, restableciéndose la negociación colectiva<sup>1307</sup>.

El futuro de las relaciones laborales pasa por la flexibilidad y el teletrabajo es un buen instrumento, aunque dependerá del tipo de puesto de trabajo su idoneidad, necesitándose para su buen funcionamiento una planificación y un plan formativo adecuado. Es función de las administraciones y agentes sociales promover políticas que favorezcan la igualdad real y la conciliación de la vida familiar y laboral<sup>1308</sup>.

Se puede constatar un olvido por parte del legislador a utilizar los medios extrajudiciales para resolver los conflictos que se puedan generar con la implantación del teletrabajo. No queda claro si el olvido es consciente o inconsciente, pero la realidad es que existe esa laguna<sup>1309</sup>.

#### 1.1.2.- El trabajo a distancia tras la crisis del COVID 19

El Gobierno aprobó el RDL 8/2020 de 17 de marzo de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, ampliándose la posibilidad de teletrabajar hasta dos meses después de acabar el confinamiento. El artículo 5 del Real Decreto 8/2020 estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas, debiendo el empresario cumplir con las necesidades de los trabajadores para poder llevar a cabo el teletrabajo; siendo una norma excepcional con una vigencia limitada en el tiempo.

Posteriormente se promulgó el RDL 15/2020, de 21 abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, el cual, en su art. 15 prorrogó un mes el carácter preferente del teletrabajo.

El Real Decreto-Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia se promulgó a los siete meses de empezar la crisis sanitaria y muchas personas tuvieron que trabajar en su casa para frenar los contagios. Esta normativa cubrió un déficit legal que existía, ya que solamente había una regulación sobre el teletrabajo insuficiente en el Estatuto de los Trabajadores<sup>1310</sup>.

---

<sup>1306</sup> Véase: CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 6-9.

<sup>1307</sup> Véase: MORALES ORTEG, JM (2020) “Tiempos de trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, Trabajo, persona, derecho y Mercado, 49-50, 53-70.

<sup>1308</sup> Véase: LÓPEZ JIMÉNEZ, JM (2020) ob., cit., pág.146-148.

<sup>1309</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M (2021) ob., cit., pág. 29.

<sup>1310</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) “Impulsar la mediación como mecanismo extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo: ¿una oportunidad perdida durante la pandemia de la COVID-19 y para el futuro?, Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, pág. 218 y 219.



El Real Decreto - Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia ha modificado la Ley de Jurisdicción Social en lo que se refiere a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. A nuestro entender, sería muy aconsejable utilizar la mediación para resolver los conflictos que resulten de la implantación del trabajo a distancia, ya que sería una buena forma de descongestionar los tribunales y de potenciar la mediación en conflictos individuales como forma alternativa de resolución de conflictos; ya que la mediación, solamente se utiliza básicamente en España y en Andalucía en conflictos colectivos.

El 9 de julio de 2021 se promulgo definitivamente la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Las nuevas tecnologías y la crisis sanitaria y económica han dado lugar a unas relaciones laborales entre las que se integra el teletrabajo. Pero el problema fundamental con el que nos encontrábamos era que nuestra legislación no daba una definición exhaustiva de esta modalidad de trabajo. La NTP 2004 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>1311</sup> estableció que se trataba de una actividad laboral en la que la herramienta principal de trabajo eran las nuevas tecnologías, desarrollándose la actividad laboral fuera de su centro de trabajo; indicando que el teletrabajo cooperaba a que el trabajador pudiera conciliar la vida personal y familiar<sup>1312</sup>.

Según la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, el teletrabajo era una subespecie que implicaba que se prestaran servicios utilizando las nuevas tecnologías. En nuestro ordenamiento jurídico se prevén cuatro regímenes de trabajo a distancia: el régimen general aplicable a los trabajadores del sector privado, no sujetos a los convenios colectivos; el régimen que se aplicaba a los trabajadores que cuando se promulgó el RDL-28 estaban sujetos a regulación convencional específica; el régimen de los trabajadores a distancia con motivo de la pandemia, excluidos expresamente del RDL-28 por su DT 1ª; y por último el régimen establecido para el Personal laboral de la Administración Pública, excluido por las DA 2ª y la DT 2ª del RDL-28<sup>1313</sup>.

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en su Exposición de Motivos también indica que el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia que implica prestar los servicios con las nuevas tecnologías. En el párrafo III de la misma indica que el trabajo a distancia como trabajo a domicilio, es aquel trabajo que se desarrolla fuera del centro de trabajo habitual sin el control directo de la empresa y en el que se utilizar las nuevas tecnologías, caracterizándose por ser un trabajo remoto y flexible<sup>1314</sup>.

El término teletrabajo se refiere al hecho de desarrollar la actividad laboral fuera del centro de trabajo, normalmente en el domicilio del trabajador, mediante las nuevas

---

<sup>1311</sup> NTP 2004.

<sup>1312</sup> Véase: LÓPEZ JIMÉNEZ, JM (2020) ob., cit., pág. 133-134.

<sup>1313</sup> Véase: <https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/>

<sup>1314</sup> Exposición de Motivos III de la Ley 9/2021.

tecnologías. La Oficina Internacional del Trabajo ha realizado un informe para distinguir términos como trabajo a distancia, a domicilio, etc.<sup>1315</sup>.

Es necesario indicar que el trabajo a distancia se ha regulado en el ámbito interno, en el comunitario y en el internacional. En lo que respecta al ámbito comunitario, se firmó en 2002 el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo y fue revisado en 2009. En el Acuerdo se le dio mucha importancia al carácter voluntario del teletrabajo, a la igualdad de derechos de los trabajadores que hacen teletrabajo y los presenciales, la necesidad de dotación de medios, normas de seguridad y salud, etc.<sup>1316</sup>. En el Acuerdo Europeo para el Teletrabajo se concibe como un nuevo modo de organización del trabajo que puede mejorar la calidad de vida del trabajador y de su familia.<sup>1317</sup>.

Una vez aprobado el RDL-28/2021, y la Ley 10/2021, España ya tiene una normativa completa que recoja los derechos y deberes de los trabajadores, así como las facultades de organización y control del empresario; su antecedente, el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción introducida por la reforma laboral de 2012, era claramente insuficiente en este sentido. Los países de nuestro entorno tienen una regulación muy parecida a la nuestra del trabajo a distancia, siendo necesario el consentimiento previo del trabajador sin poder imponerse de forma unilateral por parte del empleador. Alemania no tiene todavía regulación específica de teletrabajo, por lo que se regula mediante convenios colectivos o acuerdos individuales. Italia tampoco tiene una regulación específica. Portugal regula en su Código de Trabajo el teletrabajo, y no tiene una norma específica. En Polonia se indica la necesidad de acuerdo entre empleador y trabajador para implantar el teletrabajo<sup>1318</sup>. La Comisión Europea indicó en 1996 la necesidad de elaborar una Directiva que garantizara las condiciones laborales de las personas que hacen teletrabajo<sup>1319</sup>.

Se puede apreciar un incremento de las personas que teletrabajan en la actualidad en los distintos países de la Unión Europea, aunque las cifras cambian dependiendo de los países, ya que varían desde el 38% de Dinamarca al 8% de Italia. En los países que más se utiliza el teletrabajo son Dinamarca, Suecia, Países Bajos, Luxemburgo, Reino Unido y Francia. La posibilidad de teletrabajar se une normalmente a la posibilidad de usar nuevas tecnologías, asociadas al puesto de trabajo. En nuestro país, el número de trabajadores a distancia desde casa es superior cuando los datos de COVID son peores. Podemos decir que el teletrabajo ha crecido en nuestro país a raíz de la pandemia y debido a las restricciones de movilidad; aunque podemos considerar, que cuando acabaron las restricciones, la situación volvió a la normalidad; aunque en algunos casos se ha mantenido un teletrabajo parcial en algunas personas trabajadoras que su actividad se lo ha permitido, y que trabajaban antes de forma presencial en la totalidad del tiempo,

---

<sup>1315</sup> Véase: ARÉVALO QUIJADA, MT et al (2021) ob., cit., pág. 37.

<sup>1316</sup> Exposición de Motivos RDL Y L-10.

<sup>1317</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2006) “Nuevas actividades emergentes: el papel de la negociación colectiva”, Madrid, pág. 21.

<sup>1318</sup> Véase: Aspa, 2020, 27 de septiembre.

<sup>1319</sup> Véase: LIBRO VERDE (1996) “Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas”, Sierra Be2013, pág. 2.

especialmente en la Administración Pública. Los países más ricos son los que mayormente se han acogido al teletrabajo, siendo los datos de teletrabajo diferentes entre las distintas comunidades españolas: Madrid y Cataluña han hecho mucho uso del teletrabajo y el País Vasco muy poco. El teletrabajo se ha incrementado fundamentalmente en el sector de servicios y especialmente en empresas grandes.<sup>1320</sup>

La OIT, en su Convenio N.º 177 y en la Recomendación N.º 184, también reguló el trabajo a domicilio, exigiendo del principio de igualdad entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores presenciales. El trabajo a distancia se expone en el Convenio 177 de la OIT, elaborado en 1996, que entró en vigor en 2000 y solamente lo han ratificado diez Estados miembros. Es una normativa flexible y universal. La ratificación de este convenio no descarta su revisión y actualización<sup>1321</sup>.

El ámbito de aplicación de la Ley 10/2021 son los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios a distancia de forma regular; considerándose regular cuando presten su servicio en períodos de tres meses, un treinta por ciento de la jornada laboral o equivalente<sup>1322</sup>. El teletrabajo regular tiene como diferencia principal respecto al teletrabajo irregular la necesidad de un acuerdo por escrito entre empresario y trabajador, estableciéndose los contenidos necesarios. El teletrabajo no regular no estará afectado por las limitaciones de la Ley de trabajo a distancia<sup>1323</sup>. Conforme a la DT 3ª de la Ley, el teletrabajo establecido por motivos del COVID tiene carácter excepcional y queda fuera del ámbito legislativo de ésta.

La Ley dejaba muchos aspectos sin resolver, aunque se definían los derechos de los trabajadores y de los empresarios estableciéndose que las personas que lo utilizaran tendrían los mismos derechos que los que realizaran la prestación presencialmente en el centro de trabajo, a excepción de los inherentes al trabajo presencial<sup>1324</sup>. El artículo 4 de la Ley 10/2021 no hace ninguna modificación en los párrafos 1 y 2 a lo indicado en el RDL, pero en el tercer párrafo, al indicar que las empresas están obligadas a evitar la discriminación a las personas que presten su servicio a distancia, además del sexo introducen otros motivos por razón de edad, antigüedad, grupo profesional o discapacidad como novedad.

El trabajo a distancia es voluntario para los trabajadores y empresarios, debiéndose realizar el acuerdo de trabajo a distancia, que podrá incorporarse al contrato inicial o firmarse de forma posterior<sup>1325</sup>. Según la norma, la empresa deberá proporcionar los instrumentos necesarios a los trabajadores a distancia para que puedan desarrollar su

---

<sup>1320</sup> Véase: ARÉVALO QUIJADA, MT et al (2021) ob., cit., pág.41,51, 63, 64 y 65.

<sup>1321</sup> Véase: USHAKOVA, T (2015) “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?, Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, vol. 3,4,74-92, pág. 13 -17.

<sup>1322</sup> Art. 1 del RDL-28 y art. 1 de la L 10.

<sup>1323</sup> Véase: JURADO SEGOVIA, A (2020) “Algunos aspectos relevantes y/o críticos de la nueva regulación del trabajo a distancia desde la perspectiva empresarial (RDL 28/2020), pág. 2.

<sup>1324</sup> Art. 4 del RDL -28 y de la L-10.

<sup>1325</sup> Art. 5 de la L -10.

trabajo de forma adecuada, debiendo o abonar el coste o compensar el gasto conforme se indique en los convenios colectivos o acuerdos particulares. Los trabajadores a distancia tienen derecho a que la empresa sufrague o compense los gastos de los equipos informáticos que necesiten para realizar su actividad laboral. Los acuerdos o convenios colectivos establecerán como pagar o compensar el abono de los gastos<sup>1326</sup>. El derecho a la compensación de gastos puede considerarse patente, aunque la negociación colectiva no diga nada al respecto, por lo que puede que haya reclamaciones y decisiones judiciales<sup>1327</sup>.

Se añade, además, en el párrafo 1 de su artículo 11, que las empresas estarán obligadas a asegurarse de que los instrumentos con los que doten a las personas que trabajen a distancia y tengan discapacidad sean universalmente accesibles y que se garantizará la atención en el caso de que se presenten dificultades técnicas. Debido a que pueden surgir muchas discrepancias entre trabajador y empresario, y especialmente en estos momentos, en que no existe práctica en la utilización de esta forma de trabajar, es importante contar con procedimientos eficaces como la mediación para resolver los conflictos. Sobre esto se volverá en el apartado siguiente de este trabajo.

En virtud del artículo 5 de la Ley 10/2021, el trabajo a distancia deberá ser voluntario, y se establecerá en un acuerdo escrito, indicándose las especificidades del trabajo a distancia y el contenido de sus elementos esenciales. El empresario no podrá imponer cambios mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del ET, pero el trabajador podrá imponer el teletrabajo al empresario haciendo uso del art. 34. 8 ET<sup>1328</sup>. La negativa del trabajador a trabajar a distancia, la posibilidad de ejercer la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades de realizar la actividad laboral por el cambio de trabajo presencial a teletrabajar, no son causas justificativas de extinción del contrato o modificación sustancial. El cambio de trabajo presencial a teletrabajo es reversible para ambas partes. Y el ejercicio de la reversibilidad deberá llevarse a cabo en los términos establecidos en la negociación colectiva o en el acuerdo de trabajo a distancia del art. 7<sup>1329</sup>. La discrepancia puede ocasionarse cuando alguna de las partes se niegue a la reversibilidad que la otra parte plantee; de ahí que el legislador haya incorporado el nuevo artículo 138 bis a la Ley de Jurisdicción Social para regular el procedimiento a llevar a cabo para las reclamaciones sobre acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia cuando las empresas se niegan a las pretensiones de los trabajadores<sup>1330</sup>.

Como hemos dicho, el acuerdo de trabajo a distancia deberá redactarse por escrito, pudiéndose incorporar al contrato de trabajo o firmarse posteriormente; pero siempre debe hacerse con antelación a la prestación del trabajo; debiendo la empresa entregar a

---

<sup>1326</sup> Exposición de Motivos IV.

<sup>1327</sup> Véase: JURADO SEGOVIA, A (2020) ob., cit., pág.2.

<sup>1328</sup> Véase de nuevo: JURADO SEGOVIA, A (2020) ob., cit., pág. 3.

<sup>1329</sup> Art. 5 RDL 28/2021 y art. 5 L 10/2021.

<sup>1330</sup> Véase: LÁZARO SÁNCHEZ, JL (2021) “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág. 137 y 138.

los representantes de los trabajadores copia de los acuerdos de trabajo a distancia<sup>1331</sup>. En las cláusulas se deberá ser lo más claro posible para evitar las discrepancias. El acuerdo individual supone un pacto entre las partes para establecer aspectos que no se han contemplado en la negociación colectiva, no incluyéndose los denominados acuerdos individuales en masa; pues, como recuerda el Tribunal Supremo, en Sentencia de 21 de enero de 2021 (RJ 2021\380), la titularidad del derecho a la negociación colectiva corresponde a los representantes de los trabajadores según se establece en el artículo 37.1 ET, y no de estos directamente ni tampoco de la asamblea de trabajadores. También lo recordó el TC en su sentencia de 20 de junio de 2019, cuando afirmó que la autonomía individual no puede modificar las condiciones que proceden de la negociación colectiva<sup>1332</sup>.

Por otro lado, las modificaciones al acuerdo deberán realizarse en un pacto nuevo y deberán contar con el consentimiento del trabajador, sin que se puedan realizar utilizando el *ius variandi* ordinario o el recurso a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el art. 41 ET. Al establecerse el régimen jurídico de forma pactada en la negociación colectiva o en el acuerdo individual de trabajo, a excepción de lo que se indique en acuerdo individual o convenio colectivo, el empresario no podrá unilateralmente imponer al trabajador la vuelta al trabajo presencial<sup>1333</sup>. Por ello, se debe activar el diálogo y el consenso de los medios extrajudiciales para resolver los conflictos que pudieran surgir y, sobre todo, prevenirlos, fortaleciendo de esta forma las relaciones laborales.

La Ley 10, cuando se refiere a la conciliación de la vida familiar y laboral en su art. 4.5, se remite al art. 34.8 ET, e incurre en un cierto desequilibrio. Nos referimos a la contradicción entre la voluntariedad del trabajo a distancia y la posibilidad del trabajador de promover una reclamación judicial que pueda obligar al empresario a admitir el trabajo de la persona a distancia. La normativa no deja claro si al trabajo a distancia que se imponga por decisión judicial, en virtud del art. 34.8 ET, se le debe o no aplicar la obligación del empresario de compensar al trabajador por los gastos del trabajo a distancia. Si conjugamos la nueva normativa de trabajo a distancia y el art. 34.8 ET, coincidimos en que el empresario no podrá de forma unilateral modificar las condiciones de trabajo del trabajador que está desarrollando su trabajo a distancia y se puede ver limitado para exigir al trabajador que vuelva al trabajo presencial<sup>1334</sup>. Sería adecuado que la legislación fuera clara y cohesionada aportando de esta forma seguridad jurídica.

En relación con la prevención de riesgos laborales y el deber de vigilancia, según la norma, el empresario tiene la responsabilidad sobre el funcionamiento del teletrabajo, pero solamente podrá hacer visitas al domicilio del trabajador si este último lo autoriza y si cuenta con los Informes previos de los técnicos de prevención. Si no hay

---

<sup>1331</sup> Art. 6 RDL-28 y art. 6 L-10.

<sup>1332</sup> Véase: LÁZARO SÁNCHEZ, JL (2021) ob., cit., pág.116, 117 y 118.

<sup>1333</sup> Véase: JURADO SEGOVIA, A (2020) ob., cit., pág. 2-5.

<sup>1334</sup> Art. 4.2 L- 10.

consentimiento del trabajador, la evaluación deberá realizarse mediante la información que dé el trabajador cumpliendo las instrucciones que le dé el servicio de prevención<sup>1335</sup>.

No obstante, podemos concluir que la normativa sobre trabajo a distancia ha supuesto un importante avance, ya que se refiere a los riesgos psicosociales, aunque es escasa su regulación de las medidas preventivas<sup>1336</sup>.

Además, el artículo 64.5 ET establece la necesidad de que el comité de empresa haga un informe previo, aunque no vinculante, sobre la revisión del empresario de los sistemas de control del trabajo de los teletrabajadores. Ante dicha norma, se abre la posibilidad de que los sistemas de control puedan ser negociados con los representantes de los trabajadores; pero esta posibilidad no es compatible con el teletrabajo si prima la voluntad individual. Para que prime lo pactado individualmente, debe tratarse de una elección entre partes de un sistema de control implantado ya en la empresa e informado el comité de empresa; y además no debe existir pacto colectivo que regule como debe llevarse a cabo la elección del sistema de control. Si se trata de un sistema nuevo, es aplicable lo indicado en el artículo 64.5 ET. Para evitar problemas, el empresario deberá establecer un listado de medios de control de la actividad de las personas que realizan teletrabajo, e informar al comité de empresa, y después del informe emitido por el comité de empresa sobre el sistema de control de la empresa, podrá plantearse al trabajador para que lo incluya en el acuerdo individual, pudiéndose llegar a la negociación sobre los mismos, pero evitando que se adopte por acuerdo individual, lo cual es objeto de negociación colectiva<sup>1337</sup>.

El teletrabajo también se ha implantado en las Administraciones Públicas debido a la incidencia de este tipo de trabajo en la pandemia. Se ha regulado en el Real Decreto Ley 29/2020 de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud; y ha incorporado el artículo 47 bis del TREBEP, donde se indica como se articulará el teletrabajo en cada Administración, aludiendo a la negociación colectiva en cada ámbito. La norma establece unas pautas mínimas, para lo que cada Administración establecerá su concreción y desarrollo, lo que puede dar lugar a problemas aplicativos y futuras reclamaciones judiciales. Hubiera sido más deseable regular con detalle y con pautas comunes el teletrabajo de las Administraciones Públicas, ya que el Real Decreto que ha incorporado el nuevo artículo 47 bis del TREBEP es muy escueto y no establece pautas claras de cómo debe establecerse el teletrabajo de las administraciones después del COVID; lo que nos deja ver que deberán ser las propias administraciones las que establezcan las reglas a llevar a cabo. Hubiera sido mejor seguir una regulación parecida

---

<sup>1335</sup> Véase: JURADO SEGOVIA, A (2020) ob., cit., pág. 6-7.

<sup>1336</sup> Véase: IGARTUA MIRÓ, MT (2021) “Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág. 175.

<sup>1337</sup> Véase: PEDROSA GONZÁLEZ, J (2021) “La regulación convencional del teletrabajo”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág. 106 y 107.

al Real Decreto Ley 28/2020 y haber incorporado en el TREBEP una regulación más completa de este tipo de trabajo<sup>1338</sup>.

Con los nuevos tiempos se abordan nuevas formas de trabajar y por lo tanto también debe de haber nuevos instrumentos y nuevas formas de resolver las discrepancias. Ante nuevos problemas hay que establecer nuevas soluciones. Es necesario alternar los medios judiciales y los extrajudiciales para resolver los conflictos, dar eficacia y pacificar en tiempo récord las relaciones laborales. De otra forma se tardarían en resolver las discrepancias y existe el riesgo de bloquear los juzgados por exceso de litigiosidad<sup>1339</sup>.

La regulación del teletrabajo que realiza el Estado es muy escueta y debe ser compensada por una regulación convencional en aquellos aspectos que la norma no ha entrado, por ello, será el convenio colectivo la fuente normativa que deberá regular todos estos aspectos que se escapan a la norma<sup>1340</sup>.

Debemos valorar el reconocimiento de los derechos colectivos que se hace a los trabajadores a distancia en la nueva normativa, aunque hubiera sido adecuada mayor concreción en muchos de los aspectos que afectan a la relación laboral; por lo que también aquí habrá que estar atentos al desarrollo de la negociación colectiva<sup>1341</sup>.

### 1.1.3.- La mediación y el trabajo a distancia

Como hemos indicado anteriormente, la pandemia producida por el COVID 19 ha desembocado en una gran crisis económica que se ha incrementado por la crisis energética producida por la invasión a Ucrania por Rusia. La urgencia y excepcionalidad de la situación, ha provocado que se sucedieran diferentes normas con deficiencias y lagunas, lo que produjo gran inseguridad. Hubiera sido el momento idóneo para potenciar la figura de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, especialmente de la mediación; ya que podrían tomar auge como vía alternativa especialmente en la resolución de discrepancias individuales, como, por ejemplo, las controversias resultantes de teletrabajo<sup>1342</sup>.

Debido a la urgencia y excepcionalidad, las normas que se promulgaron en la pandemia no modificaron las normas fundamentales del ámbito laboral como el ET. En nuestra opinión, se ha perdido la oportunidad de conseguir una legislación cohesionada y potente

---

<sup>1338</sup> Véase: GALA DURÁN, C (2021) “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág. 69, 70, 71y 93.

<sup>1339</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 223.

<sup>1340</sup> Véase: PEDROSA GONZÁLEZ, J (2021) ob., cit., pág. 112.

<sup>1341</sup> Véase: DOMÍNGUEZ MORALES, A (2021) “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto- Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica.”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3, pág.199 y 170

<sup>1342</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 213.

que resolviera los conflictos en general y los individuales en particular. Además, hay que tener en cuenta que el ASAC VI no regula los conflictos individuales, y el SERCLA lo hace de forma muy limitada. En España seguimos teniendo mucha desigualdad entre los Acuerdos Interprofesionales autonómicos y el ASAC VI y no comprendemos por qué no se impulsan los medios extrajudiciales de resolución de conflictos adecuadamente si verdaderamente el legislador y los agentes sociales y económicos consideran la mediación una vía ventajosa que daría un buen servicio a la población, pacificando el ámbito laboral. Hasta que no haya una apuesta clara y unánime no se modificará adecuadamente el ámbito laboral actual<sup>1343</sup>.

La DF2ª de la L-10 en lo que a la solución de conflictos producidos por la implantación del trabajo a distancia se refiere, mediante la introducción del artículo 138 bis de la LRJS, establece un procedimiento judicial especial<sup>1344</sup>. De la misma forma que se había hecho con la vía judicial, se podría haber aprovechado para potenciar la mediación; ya que era un buen momento para atribuirle estos procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos para resolver las discrepancias y, además, se aligeraban los tribunales y se pacificaban las relaciones laborales. La DF2ª RDL-28 así como la L-10, introducen esta nueva modalidad procesal para las reclamaciones, refiriéndose expresamente a las reclamaciones relacionadas con el “acceso, reversión y modificación del trabajo a distancia”, que en virtud del artículo 138 bis LRJS, contará con un plazo de veinte días hábiles para interponer demanda ante el Juzgado de lo Social cuando la empresa presta su disconformidad a la propuesta emitida por el trabajador a distancia. Pero esta normativa presenta muchas lagunas y deficiencias técnicas, aunque también resulta muy exhaustiva, lo que puede provocar la huida del empresario de esa modalidad contractual en vez de impulsarla<sup>1345</sup>.

Pueden generarse ciertos conflictos entre el empresario y la persona que trabaja a distancia, como son los relacionados con el derecho a disfrutar de la desconexión digital<sup>1346</sup> o el abono por parte del empresario al trabajador de los gastos que se originen por la realización del trabajo en su domicilio; aunque hay que tener en cuenta que la persona que trabaja a distancia podrá flexibilizar su horario laboral siempre que respete la disponibilidad obligatoria, debiendo indicar el tiempo que trabaja, así como el inicio y el final de la jornada<sup>1347</sup>. Existen otras causas de discrepancias como son las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Es necesario tener en cuenta que los convenios y acuerdos colectivos podrán indicar las medidas que el empresario deberá aplicar para garantizar la desconexión digital y la organización de la jornada, para que el trabajador pueda compatibilizar el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; para que no entre en colisión el derecho del trabajador y

---

<sup>1343</sup> Véase de nuevo: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 235.

<sup>1344</sup> Disposición Final 2ª RDL-28 y L-10.

<sup>1345</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 233 y 234.

<sup>1346</sup> Art. 88 Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

<sup>1347</sup> Arts. 13 y 14 RDL -8 y L-10.



el del derecho del empresario<sup>1348</sup>. Es en este punto en el que el legislador bien podría haber potenciado el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en general y la mediación en particular para resolver las posibles discrepancias individuales que pueden surgir de la relación laboral, y que anteriormente hemos expuesto.

Como indica CANDAU CAMACHO, secretario general del SERCLA, se han multiplicado por dos los expedientes que han acudido al SERCLA en los últimos años y debemos tener en cuenta, que mucho ha tenido que ver la transformación digital y las mediaciones on line que se realizan a partir del COVID 19<sup>1349</sup>.

Sigue explicando el secretario general del SERCLA, que los conflictos individuales, en su mayoría son jurídicos y por ello, hay una tendencia natural a que se solucionen en un tribunal y, por lo tanto, escoger la mediación como vía alternativa es complicado, porque los tribunales hasta la fecha cuentan con un papel preponderante respecto a los medios extrajudiciales. Esperamos que de forma progresiva se vaya resolviendo la conflictividad individual en aquellos espacios en los que tiene más facilidad la mediación como son las vacaciones, la conciliación de la vida familiar y laboral, las modificaciones a las condiciones de trabajo, etc.; ya que en estos casos es más fácil conseguir el consenso<sup>1350</sup>.

CANADAU CAMACHO afirma que el 15% de las discrepancias que han desembocado en el SERCLA estaban asociados a figuras relacionadas con el teletrabajo, la conciliación y la igualdad, algunas de las cuales son fruto de la situación de crisis económica actual<sup>1351</sup>.

El uso de las plataformas digitales, según se expuso en la encuesta COLLEN, realizada en 14 países en 2018, el 10 por ciento de la población en algún momento ha teletrabajado en Europa; lo cual puede suponer en muchos casos una modificación al trabajo tradicional pactado en un principio en el contrato de trabajo entre empleador y trabajador. Estas nuevas formas van apareciendo en el ámbito laboral a la vez que se intenta flexibilizar, como recomendó la OIT en 2016. Por todo lo explicado, se considera que es necesario revisar y modificar en algunos casos las estructuras de las instituciones que regulan el ámbito laboral, aunque muchos principios básicos como la protección del trabajador sigan en vigor. Los gobiernos europeos en su mayoría optaron por las reformas nacionales encaminadas a flexibilizar las relaciones de trabajo para intentar volver a la senda del crecimiento<sup>1352</sup>.

Cuando preguntamos al secretario general del SERCLA por qué no funciona la mediación al cien por cien en el momento actual, indicó que, en su opinión, todavía falta cultura de la mediación en la sociedad civil y profesional; es necesario dar una formación contundente a los profesionales y sería óptimo que la administración creyera de forma

---

<sup>1348</sup> Art. 18.

<sup>1349</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (pregunta 11).

<sup>1350</sup> Véase de nuevo: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (pregunta 16).

<sup>1351</sup> Véase: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (pregunta 25).

<sup>1352</sup> Véase: RUESGA, S M y VIÑSAS, A (2022) ob., cit., pág. 157 y 158.

definitiva en la mediación otorgándole los recursos humanos y económicos necesarios<sup>1353</sup>.

## **1.2.- Expedientes de Regulación de Empleo (ERTES)**

### **1.2.1.- Los ERTES y la crisis sanitaria.**

Los ERTE han sido el procedimiento más utilizado en la crisis sanitaria para hacer frente al impacto negativo de la crisis económica, evitando los despidos masivos gracias a la flexibilidad de este procedimiento, que ha tenido el respaldo de los agentes sociales y económicos<sup>1354</sup>.

Los ERTES, aunque eran una herramienta ya conocida, han tenido determinadas modificaciones para adaptarse a las necesidades de la pandemia. Se regularon en el RDL 8/2020 y podemos considerarlo elemento fundamental del derecho laboral en tiempos de pandemia, aunque se han ido modificando posteriormente en otras normas. Por responsabilidad social, el Gobierno decidió hacer uso de los ERTES, compatibilizando la seguridad de los trabajadores con la flexibilidad en las empresas, que podían de esta forma, en pandemia, con el mínimo coste posible, asumir la capacidad productiva reducida y los costes laborales. Aunque en general se afrontó adecuadamente el derecho laboral aplicable en pandemia, hay que reconocer que la norma gozaba de poca calidad técnica, siendo confusa en algunos casos y desordenada en general, sin criterios claros respecto a reformulación de plazos; lo que dio lugar a una gran inseguridad jurídica, que se justificaba por la urgencia, pero que solamente podía admitirse con una duración limitada en el tiempo<sup>1355</sup>.

En la pandemia, desde el estado de alarma, se han sucedido normas que han afectado en muchas ocasiones a los aspectos fundamentales del derecho, estableciéndose el denominado “Derecho de Emergencia COVID”, que intentaba dar respuesta a situaciones antes no conocidas, sin modelos precedentes, tanto en el derecho nacional, como europeo o internacional. En la fase de contención se empezaron a utilizar elementos concretos para afrontar la situación; un ejemplo de ello lo constituyen los ERTES, que suponían la suspensión de los contratos de trabajo y de los períodos máximos para percibir la prestación por desempleo, manteniéndose formalmente el empleo. Este instrumento se empezó a utilizar en la reforma del 2012 para ayudar a afrontar la crisis económica, pero el RDL 8/2020 introdujo novedades en los ERTES, denominándolos “ERTES COVID por fuerza mayor”, justificándose su uso en la pérdida de actividad de la empresa debida a la crisis sanitaria y el estado de alarma, pasando el trabajador a una situación de

---

<sup>1353</sup> Véase de nuevo: Entrevista a CANDAU CAMACHO, E (pregunta 27).

<sup>1354</sup> Véase: ESTEBAN GÓMEZ, A (2022) ob., cit., pág. 4.

<sup>1355</sup> Véase: CALVO GALLEGOS, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 246 a 249.

suspensión de contrato o reducción de jornada. Se introdujeron también los “ERTES COVID ETOP” que también suspenderían el contrato o se reduciría la jornada por causas económicas, técnicas u organizativas. Ambos expedientes podían tener conexión<sup>1356</sup>.

Es necesario destacar que se ha hecho un uso masivo de los ERTES. En ellos, los empresarios debían dar participación a los representantes de los trabajadores mediante la negociación, y mediante los procedimientos de consulta (flexibilidad negociada y consultada)<sup>1357</sup>. Posteriormente, el Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo que regulaba el permiso retribuido recuperable le dio algo más de protagonismo a los SEC<sup>1358</sup>.

El 11 de mayo de 2020 los agentes sociales firmaron el Acuerdo Social en Defensa del Empleo, recuperándose de esta forma el diálogo social, totalmente paralizado por la pandemia. En un momento posterior se firmó el II Acuerdo en Defensa del Empleo en virtud del acuerdo del Ministerio de Trabajo y los agentes sociales estatales para continuar con las medidas implantadas con el COVID adaptadas a los cambios que originó la pandemia; creándose una Comisión de Seguimiento, cuyas competencias fueron ampliadas por el RDL 24/2020<sup>1359</sup>.

Los RDL 18/2020 y el posterior RDL 24/2020, que estaban muy vinculados y conformaban el derecho del Trabajo de la desescalada, daban respuesta a problemas de inseguridad que se originaban. No solamente había una paralización de la economía del país en aquellos momentos, sino que duraría dicha circunstancia durante la desescalada, por lo que era necesario otorgar determinadas ventajas mediante instrumentos como los ERTE<sup>1360</sup>.

Los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020 regulaban los ERTE FM o ERTE ETOP, reconociendo las prestaciones a las personas trabajadoras que se encontraran afectados, aunque carecieran de período de carencia o de ocupación cotizada si estaban de alta antes de que entrara en vigor de la norma. El tiempo que se recibiera la prestación por ERTE a causa de la pandemia no computaría respecto a los períodos máximos de percepción; a excepción de los casos de finalización de contrato por tiempo determinado, de despido por causa ETOP o despido improcedente<sup>1361</sup>.

En la fase de desescalada, se seguía intentando perder el menor número de puestos de trabajo; por eso se prorrogaron los ERTES hasta el 30 de septiembre, que se consideró que se acabaría con la etapa de anormalidad producida por el COVID. Al final, ese plazo

---

<sup>1356</sup> Véase: CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO (2020), ob. cit., pág. 233 a 243.

<sup>1357</sup> En el artículo 22 del Real Decreto Ley 8/2020 se aludía a los ERTES COVID por fuerza mayor y en el artículo 23 a los ERTES ETOP COVID.

<sup>1358</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 139 a 141.

<sup>1359</sup> Véase: CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2022) ob., cit., pág. 233 a 243

<sup>1360</sup> Véase de nuevo: CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 241 a 244.

<sup>1361</sup> Véase: ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2020), “La protección por incapacidad temporal, desempleo de los trabajadores por cuenta ajena y cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia durante la pandemia: nuevas formas de protección social”, *Pandemia y derecho. Una visión multidisciplinar*, Laborum, pág. 139 a 150.

resultó corto debido a la situación que se vivía y se continuó con los ERTES, porque era un problema dejar a los trabajadores desasistidos sin haber llegado a un equilibrio económico. Se suscribió el III Acuerdo Social en Defensa del Empleo (III ASDE) y se aprobó el RDL 30/2020 de 29 de septiembre de medidas sociales en defensa del empleo. Esta norma prorrogó los ERTES COVID FM según se establecía en el RDL 8/2020, prolongándose de forma automática hasta el 31 de enero de 2021. También hasta 31 de enero de 2021 se podía solicitar los ERTES ETOP, así como pactar prórroga. Se estableció la posibilidad de optar por otros ERTES, debido a la situación económica tan anormal que se vivía. También se hizo uso de los ERTES por impedimento de ejercer la actividad normal de la empresa, por acuerdo de las autoridades en base a la crisis sanitaria en fechas posteriores actividad debido a la pandemia<sup>1362</sup>.

### 1.2.2.- Los ERTES tras la crisis sanitaria

La reforma laboral de 28 de diciembre de 2021 ha consolidado los ERTE como herramienta clave para potenciar la flexibilidad interna, con el objetivo de equilibrar los intereses de los empresarios y los trabajadores. Se continúa con el uso de los ERTES, ya que se considera que es una figura que ha resultado útil en la pandemia para evitar la pérdida masiva de empleos, y, además, con la nueva regulación, se ha intentado mejorar su diseño para aumentar su eficacia en la época postpandemia, viniendo respaldada por una norma que ha contado con el consenso social<sup>1363</sup>.

El Real Decreto Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos, en su Exposición de Motivos, justificó que se mantuvieran las medidas excepcionales establecidas en las diferentes normas puestas en marcha desde el comienzo de la pandemia, debido a la incertidumbre existente en aquellos momentos en relación con la recuperación y restablecimiento de la actividad económica. Aunque el 9 de mayo acabó el estado de alarma, establecido por el Real Decreto 926/2020 de 25 de octubre, las autoridades sanitarias podían adoptar medidas para prevenir y contener la pandemia. El 27 de enero de 2021 se publicó el Real Decreto Ley 2/2021, de 26 de enero, de refuerzo y consolidación de medidas sociales en defensa del empleo, que contenía el IV Acuerdo Social en Defensa del Empleo (IV ASDE) en su Título I. Las medidas contenidas en él y especialmente los expedientes temporales de regulación de empleo han demostrado ser favorables para preservar el tejido empresarial y la protección del empleo. El 26 de mayo de 2021 se dictó en el seno de la Comisión de Seguimiento el V Acuerdo Social en Defensa del Empleo (V ASDE) que apoyó las medidas establecidas desde el 1 de octubre

---

<sup>1362</sup> Véase: CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) ob., cit., pág. 244 a 246.

<sup>1363</sup> Véase: ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) “La flexibilidad interna en el Real Decreto Ley 32/2021 a través de los expedientes de Regulación Temporal de Empleo y el Mecanismo Red”, Monográfico Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, pág. 1 y 2. <https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca>

de 2020 para restablecer la economía del país. El V ASDE recogía un conjunto de medidas para defender el empleo y garantizar la viabilidad de las empresas<sup>1364</sup>.

El Real Decreto Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo estableció la prórroga de los expedientes de regulación temporal de empleo, así como de otras medidas asociadas con motivo de la pandemia<sup>1365</sup>.

Las organizaciones sindicales, las patronales y el Ministerio de Trabajo y de Inclusión consensuaron, a través del VI ASDE, la prórroga de las medidas de protección del empleo y las medidas complementarias asociadas a los expedientes de regulación temporal de empleo establecidos debido a la pandemia. Se estableció también la posibilidad de recurrir a otros expedientes temporales de regulación de empleo por limitación o impedimento a la actividad económica normal. La norma, finalmente, también prorrogó el Plan ME CUIDA hasta el 28 de febrero de 2022 debido a la situación provocada por la pandemia<sup>1366</sup>.

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en el apartado III de su Exposición de Motivos ha mostrado la eficacia de los expedientes de regulación temporal de empleo en la pandemia como recurso para dotar de flexibilidad interna al mercado laboral en la pandemia para evitar la pérdida de mayor número de empleos<sup>1367</sup>.

La reforma laboral de 2021, estando precedida por los acuerdos en la Mesa de Diálogo Social de 23 de diciembre de 2021 con CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, incluye medidas para hacer uso de los expedientes temporales como alternativa prioritaria a las extinciones<sup>1368</sup>. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la economía española establece que los Expedientes de Regulación de Empleo han permitido mantener el empleo de 36 millones de personas en la pandemia. En marzo de 2021 más de 28 millones de personas han salido de los ERTE. Consolidándose como un instrumento jurídico de flexibilidad interna imprescindible en el ámbito laboral<sup>1369</sup>.

El RDL 32/2021 modifica el Estatuto de los Trabajadores, y concretamente, en lo relativo a la modernización de las medidas de flexibilidad interna, introduce el uso de los

---

<sup>1364</sup> Véase: apartado I de la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 11/2021, de 27 de mayo, sobre medidas urgentes para la defensa del empleo, la reactivación económica y la protección de los trabajadores autónomos.

<sup>1365</sup> Véase: apartado I de la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

<sup>1366</sup> Véase: apartado II de la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

<sup>1367</sup> Véase: apartado III de la Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 18/2021, de 28 de septiembre, de medidas urgentes para la protección del empleo, la recuperación económica y la mejora del mercado de trabajo.

<sup>1368</sup> Véase: ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) ob., cit., pág. 1 a 7.

<sup>1369</sup> Véase: ESTEBAN GÓMEZ, A (2022) ob., cit., pág.5 y 6.

expedientes temporales de empleo (artículo 47 ET) y un nuevo mecanismo que favorece la flexibilidad y la estabilidad en el empleo, recogiendo en el artículo 47 bis del ET, una figura pensada para dar respuesta a necesidades excepcionales de carácter sectorial, que hagan necesarias la adopción de medidas de ajuste mediante acuerdo del Consejo de Ministros. De esta forma, se considera la reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y se regula en el artículo 47 bis del ET el nuevo Mecanismo RED de flexibilidad y estabilización en el empleo para reforzar el vínculo entre la empresa y las personas trabajadoras<sup>1370</sup>.

El legislador ha otorgado con estas figuras prioridad a la flexibilidad interna, con el objetivo de mantener y evitar la pérdida masiva de puestos de trabajo; por ello, además de mejorarse la redacción del artículo 47 ET, se introduce el artículo 47 bis (Mecanismo Red) en consonancia con apartado 6 del componente 23 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para que, por medio de la flexibilidad interna, se recalifique a los trabajadores en transición. Concretamente, con el mecanismo Red se intentan superar los desequilibrios producidos por las crisis económicas cíclicas que evitan los aumentos de productividad<sup>1371</sup>.

Como se indica en el artículo 47 bis del ET, el mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del Empleo constituye una herramienta de flexibilidad y estabilización en el empleo que, acordado por el Consejo de ministros, permitirá que las empresas puedan solicitar medidas de reducción de jornada o suspender el contrato de trabajo. Se regulan dos modalidades: la cíclica, en el caso de situación macroeconómica general haga necesario adoptar medidas de estabilización con una duración máxima de un año; y la sectorial, para el caso de que en un sector o sectores se aprecien cambios que hagan necesarios cambios de recualificación de las personas trabajadoras, con un año de duración, pudiéndose hacer dos prórrogas de seis meses. En el párrafo 2º se establece que los mecanismos Red se realizarán cuando haya una propuesta del Ministerio de Trabajo, Asuntos Económicos y de Inclusión, previo informe correspondiente. Si tiene carácter sectorial, los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas podrán solicitar a los Ministerios que se convoque la Comisión Tripartita del Mecanismo Red; teniendo que acompañarse, además, la solicitud de un plan de recualificación de los trabajadores o trabajadoras afectados. En el apartado 3 se establece que cuando se activa el mecanismo red, las empresas podrán solicitar la reducción de jornada o suspensión de contrato.

Los ERTES RED suponen establecer una red de protección para paliar los efectos de la crisis. Son decisiones gubernativas del Consejo de ministros que nos van a permitir que las empresas entren en ERTES suspensivos o de jornadas de contratos de trabajo<sup>1372</sup>.

---

<sup>1370</sup> Véase: Exposición de Motivos IV RDL 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

<sup>1371</sup> Véase: Véase: ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) ob., cit. pág. 5.

<sup>1372</sup> Véase: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022.

Se intenta evitar el conflicto y la pérdida del trabajo. Podemos preguntarnos si habría que contar en los ERTES sectoriales con la complicidad de las comunidades autónomas. ¿Habría que preguntarse si en estos ERTES RED tendrán competencia el Estado o las CCAA? ¿Podría haber un problema de constitucionalidad en este tipo de ERTES?<sup>1373</sup>.

Si hay problemas sectoriales se podrán poner en marcha los ERTES RED. Hay que ver, por tanto, si es un problema sectorial el que existe o una coyuntura económica generalizada. Además, como novedad, se puede ahora prorrogar la medida mediante reducción de jornada, antes no, (los ERTES por fuerza mayor no se pueden prorrogar). En cada proceso se debe reequilibrar la entidad del ERTE y progresivamente se debe analizar la situación de cada persona trabajadora de forma individual.

Por otro lado, no se pueden tomar otras medidas si la empresa se encuentra en ERTE; no se podrá contratar a otras personas o pagar horas extra por parte de una empresa que esté aplicando un ERTE, salvo excepciones de las que hay que informar a los representantes de los trabajadores. Las empresas no podrán extinguir los contratos de los trabajadores afectados por ERTE en seis meses, pues, de lo contrario, tendrán que devolver las exenciones de las cotizaciones aplicadas. Curiosamente la Ley, a la prestación de los ERTES RED no le llama desempleo, y es algo ilógico, porque es un sistema de protección análoga, aunque mejorada respecto a la prestación de desempleo. Debemos tener claro que las personas en ERTES son recuperables. Hay quien opina que los ERTES nuevos intentan evitar la temporalidad, pero es muy arriesgado afirmarlo. Existe mucho complejo respecto al intervencionismo administrativo, lo rompedor, según CABEZA PEREIRO, es que, en esta reforma, hay que retroceder el espacio otorgado desde 2012 al empresario<sup>1374</sup>.

La Revista “Seguridad Social” de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, indicó, que el 29 de abril la Seguridad Social registró 638.238 personas acogidas a los ERTE; de las que el 70% del total correspondían a algunas de las especialidades puestas en marcha a partir del 1 de octubre y que se prorrogaron después del 1 de febrero. De media en el mes de abril, hubo 650.180 trabajadores en ERTE, de los que 454.765 se acogieron a los RDL 30/2020, 35/2020 y 2/2021<sup>1375</sup>.

Como hemos dicho, la Exposición de Motivos (apartado IV) del RDL 32/2021 modifica el Estatuto de los Trabajadores para introducir la regulación de los expedientes temporales de empleo. Los ERTES forman parte de un grupo de figuras recogidas en el ET que responden a un modelo de flexibilidad negociada.; junto al artículo 41, que se refiere a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y en su párrafo 4 alude al período de consultas; el artículo 51 ET, en el que se indica que el despido colectivo deberá

---

<sup>1373</sup> Véase: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022; en el Blog de Wilfredo Sanguinetti, <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2022/06/18/conferencia-de-jaime-cabeza-pereiro-sobre-la-regulacion-temporal-de-empleo-como-mecanismo-de-flexibilidad-interna-en-el-sistema-espanol-de-relaciones-laborales-8-6-22/>

<sup>1374</sup> Véase de nuevo: Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022.

<sup>1375</sup> Véase: ESTEBAN GÓMEZ, A (2022) ob. cit., pág. 2.

ir precedido de un período de consultas y ofrece la posibilidad en su párrafo 2 de sustituir dicho período por los procedimientos de mediación o arbitraje. También es el caso del artículo 47 ET, sobre la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, en el que el legislador se refiere al período de consultas y a la posibilidad de que se sustituya por los procedimientos de mediación o arbitraje si las partes así lo consideran; o el artículo 82 ET, que se refiere a los convenios colectivos así como a su eficacia, y en su párrafo 3, también alude al período de consultas, e indica la posibilidad de someter a la comisión del convenio el conflicto si hay desacuerdo en el período de consultas; dándose la posibilidad de aplicar los procedimientos establecidos en el párrafo anterior si sigue sin desbloquearse la situación, pudiéndose acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su caso, como indicamos en el capítulo que estudiamos esta figura.

El ASAC VI, en su artículo 11, al referirse a la intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo, en su párrafo 2 indica que, en los conflictos derivados de discrepancias producidas en el período de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET, será necesaria la intervención de la comisión paritaria si se ha establecido en el convenio colectivo y cuando, en virtud del artículo 82.3, alguna de las partes solicite la intervención de la comisión. En el artículo 13.1 del ASAC VI se indica que los conflictos que surjan en el período de consultas, según lo establecido en los artículos anteriormente indicados, deberán agotar el procedimiento de mediación si lo solicita alguna de las partes. Como podemos observar, en los últimos tiempos, nuestro ordenamiento laboral potencia los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en general y la mediación en particular. El ASAC y el SERCLA apoyan la negociación colectiva, intentando en todo momento que haya flexibilidad negociada, al igual que ocurre con la figura de los ERTES, intentándose por el legislador dar las herramientas necesarias para evitar el bloqueo negocial.

En virtud del artículo 47.3 ET, recién modificado por la reforma laboral de 2021, el expediente de regulación de empleo se inicia mediante comunicación a la autoridad laboral, abriéndose de forma simultánea el período de consultas con los representantes de los trabajadores, con una duración de quince días como máximo o siete si la empresa tiene menos de 50 trabajadores. La empresa debe comunicar a los trabajadores el inicio del procedimiento, teniendo un plazo de cinco días para constituir la comisión representativa o diez si los centros de trabajo no tienen representación sindical. Una vez pasado el plazo para constituir la comisión representativa, la empresa puede comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio del período de consultas. Durante dicho período, las partes pueden negociar de buena fe, siendo necesario el apoyo de la mayoría de los representantes de los trabajadores. El empresario y los representantes de los trabajadores pueden llegar al acuerdo de sustituir el período de



consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje, que deberá desarrollarse dentro del período de quince días<sup>1376</sup>.

En virtud del artículo 47.4 ET, como novedad, se establece que la empresa podrá comunicar a los representantes de los trabajadores la propuesta de prórroga en el período de consultas respecto a la reducción de jornada o suspensión por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción. El plazo para resolver en el período de consultas es de cinco días y deberá ser comunicado a la autoridad laboral en el plazo máximo de 7 días<sup>1377</sup>.

Como podemos observar, las modificaciones del RDL 32/2021 sobre la negociación colectiva, aunque resultan escasas en términos cuantitativos, desde el punto de vista cualitativos si han sido profundas, restableciéndose el equilibrio<sup>1378</sup>.

En el artículo 47 bis del ET, al regular los Mecanismos Red de Flexibilidad y Estabilización en el empleo, aunque en el párrafo 3º se indica que el procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral y se tramitará conforme a lo establecido en el artículo 47.5 ET previo desarrollo del período de consultas, se indica en el párrafo 4 que, cuando el período de consultas termine con acuerdo, la autoridad laboral autorizará el procedimiento, pero cuando el período de consultas termine sin acuerdo, y esto es lo llamativo, la autoridad laboral dictará resolución estimatoria o desestimatoria de la solicitud del empresario. La autoridad laboral estimará la solicitud si considera que tiene los requisitos necesarios para ser otorgada<sup>1379</sup>. No entendemos por qué en este caso no se da paso a una posible mediación.

### **1.3.- Permiso retribuido recuperable**

#### **1.3.1.- El permiso retribuido recuperable durante la crisis sanitaria**

El Real Decreto Ley 10/2020 de 29 de marzo reguló el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no prestasen servicios esenciales en la pandemia, con el objetivo de evitar en la medida de lo posible, la propagación del COVID 19. Como se indicó en el apartado III de la Exposición de Motivos de la norma, era un permiso retribuirle que tenía carácter obligatorio y estaba limitado temporalmente, ya que solamente podía disfrutarse entre el 30 de marzo y el 9 de abril<sup>1380</sup>. En esos

---

<sup>1376</sup> ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022), ob., cit., pág. 8 a 10.

<sup>1377</sup> Véase: ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) “Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la Reforma del RD 32/2021: Las modificaciones del artículo 47 ET, Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado, pág. 12 y 13.

<sup>1378</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) ob., cit., pág. 1.

<sup>1379</sup> Véase de nuevo: ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) ob., cit., pág. 25.

<sup>1380</sup> Véase: apartado III de la Exposición de Motivos del RDL 10/2020 de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios

momentos era muy necesario reducir la propagación en la medida de lo posible y por ello, se intentó reducir al máximo los desplazamientos, confinando a las personas en sus casas. Por ello, se impuso a las empresas la obligación de reconocer los permisos retribuidos recuperables a sus trabajadores, siendo subsidiaria esta medida de otras como los ERTE y el trabajo a distancia<sup>1381</sup>. El Real Decreto Ley 10/2020 que reguló el permiso retribuido recuperable fue la norma donde más protagonismo se dio a los SEC<sup>1382</sup>.

En virtud del artículo 3, la recuperación de las horas de trabajo, no prestadas mientras duró el permiso retribuido recuperable, tenía el plazo máximo del 31 de diciembre de 2020 y debía consensuarse el momento de su recuperación en un período de consultas celebrado en el seno de una comisión formada por el empleador y la representación legal de los trabajadores, en un plazo máximo de siete días. Si no hubiera representantes legales de los trabajadores participarían los sindicatos más representativos. En el período de consultas, las partes deberían negociar con buena fe para intentar conseguir un acuerdo. Si no se alcanzara acuerdo en el período de consultas, la empresa lo debería notificar a la comisión y a los trabajadores en el plazo de siete días para que el empresario y la representación legal de los trabajadores llegasen a un acuerdo. En el caso de que no hubiera representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los negociadores del período de consultas se formaría por los sindicatos más representativos y la representación del sector empresarial si tenían la legitimación necesaria, tomándose los acuerdos por mayoría; y si no se conformase la representación, la comisión se formaría por tres trabajadores de la empresa elegidos en aplicación del artículo 41.4 ET. De cualquier forma, la comisión representativa se debería formar en el plazo improrrogable de cinco días. Es importante indicar, que las partes podían sustituir el período de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos del artículo 83 ET<sup>1383</sup>.

A modo de conclusión, podemos decir, que el permiso retribuido recuperable se podía considerar como parte de una jornada flexible del convenio y se negociaría entre las partes la recuperación; pero si no se conseguía un acuerdo para establecer la recuperación las partes, podían hacer uso de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>1384</sup>; por lo que una vez más el legislador deja abierta la posibilidad de acudir a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos para resolver la discrepancia.

La pandemia ha supuesto muchos cambios en nuestra sociedad y en nuestras relaciones laborales. A nivel nacional, surgieron muchas normas, que, en algunos casos, se contradecían o dejaban vacíos normativos debido a la urgencia y a la excepcionalidad. Además, hemos vivido en pandemia un período sin diálogo social, lo que ha provocado

---

esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19.

<sup>1381</sup> Véase: CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Respuestas del Derecho del Trabajo...”, ob. cit., pág.241.

<sup>1382</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 141.

<sup>1383</sup> Véase: <https://www.iberley.es/>

<sup>1384</sup> Véase: Recuperación del permiso retribuido recuperable tras la finalización del estado de alarma, ed. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, Madrid, 2020, pág. 5 y 6.

inseguridad. Una vez que la pandemia ha afectado mucho menos a las relaciones laborales, porque de nuevo hay presencialidad en el trabajo, ahora vivimos inmersos en una crisis económica, debido a la crisis sanitaria que hemos vivido y a la crisis energética que estamos viviendo, agravada mayormente por la guerra de Ucrania. Probablemente la crisis económica se acrecentará en los próximos meses y debemos estar preparados para evitar en lo posible la pérdida masiva de puestos de trabajo y mermar lo más posible la conflictividad en el ámbito laboral.

### 1.3.2.- El Permiso Retribuido Recuperable y el papel de la mediación

En el artículo 3 del RDL 10/2020 se reguló la recuperación de las horas no trabajadas durante el permiso retribuido recuperable, indicando que deberían la empresa y los representantes de los trabajadores llegar a un acuerdo en el período de consultas. Como es lógico y hemos comentado anteriormente, en el período de consultas, las partes podían sustituir dicho período por los procedimientos de mediación o arbitraje establecidos en los acuerdos interprofesionales autonómicos o estatal a los que se refiere el artículo 83 del ET<sup>1385</sup>.

La gran cantidad de conflictos en el ámbito laboral debidos a la crisis económica producida por el COVID, por la crisis energética y por la adopción de medidas extraordinarias llevadas a cabo ante la situación de urgencia vivida, podría haber sido la oportunidad para que los agentes sociales y económicos potenciaran realmente los medios autónomos<sup>1386</sup>, pero la realidad es que no se aprovechó la oportunidad bajo nuestro punto de vista.

El SERCLA, en Andalucía, podía intervenir para sustituir el período de consultas; ya que la norma indicaba claramente, que el permiso se ponía en marcha en el momento de la pandemia expresamente establecido y se recuperaría en un momento posterior una vez que la crisis sanitaria se hubiera acabado o controlado. Pero volviendo la vista atrás, podemos observar que fue una oportunidad perdida, ya que los SEC no se han utilizado en figuras como la que tratamos para evitar la conflictividad; además, la rápida aplicación de los ERTES COVID ha dado lugar a que se obviarán estas figuras en la práctica, y en la práctica se ha acudido a los juzgados para resolver las discrepancias<sup>1387</sup>.

CANDAU CAMACHO, en su entrevista, ante nuestra pregunta sobre si había aumentado los nuevos conflictos propios del confinamiento en el SERCLA, indicó que solamente un 15% estaban asociados a la realidad del COVID<sup>1388</sup>; y precisó que los conflictos individuales, en su mayoría conflictos jurídicos, solían resolverse en los tribunales;

---

<sup>1385</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 141.

<sup>1386</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 59.

<sup>1387</sup> Véase: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 141.

<sup>1388</sup> Véase: CANDAU CAMACHO, E (pregunta 25 de la entrevista).

aunque de forma progresiva iban entrando conflictos individuales en el SERCLA en aquellos aspectos en los que había más espacio para la mediación<sup>1389</sup>.

El artículo 6.1 del RDL 8/2020 establecía que las discrepancias que fueran fruto de su aplicación deberían ser solucionados por la jurisdicción social mediante los procedimientos establecidos en el artículo 139 de la LRJS. Por su parte, el artículo 6 del RDL 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID, consideraba que la impugnación de los procedimientos de los ERTES se tramitaría como conflictos colectivos si afectaban a más de cinco personas trabajadoras y el artículo 7 establecía la tramitación preferente de determinados procesos y entre ellos se consideraban urgentes y preferentes los relativos al deber de recuperar las horas de trabajo que no se realizaron. Por todo ello, podemos considerar que se ha elegido la vía judicial para resolver los conflictos individuales que se pudieran plantear debido a la aplicación de las normas que se promulgaron con motivo de la pandemia, aunque los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos podían haber sido más adecuados para solucionar la discrepancia; lo que además aligeraría los tribunales y mejoraría nuestro ámbito laboral<sup>1390</sup>.

En nuestra opinión, se ha perdido una gran oportunidad de tener una legislación potente que resuelva las discrepancias individuales haciendo uso de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos de forma alternativa a la vía judicial, lo que aportaría muchos beneficios a nuestras relaciones laborales<sup>1391</sup>.

## **2.- LA MEDIACIÓN Y LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN LA ACTUALIDAD. DESAFÍOS DE FUTURO**

En la actualidad, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en el ámbito laboral forman parte del panorama cotidiano de nuestras relaciones laborales. Estos medios, que se caracterizan por la flexibilidad, se adaptan a un mercado cambiante y competitivo, al ser rápidos y eficaces. Los medios extrajudiciales nos permiten abrir nuevas vías para resolver las controversias de forma más ágil, económica y duradera; ya que la implicación de las partes garantiza que los compromisos se alcancen; por ello, los medios extrajudiciales fortalecen el proceso negocial, incrementando las posibilidades de llegar a un acuerdo permanente<sup>1392</sup>.

Los medios autónomos de resolución de conflictos están consolidados en la actualidad en nuestro sistema de relaciones laborales, siendo efectivos para resolver conflictos laborales, aunque la implantación ha sido desigual, teniendo especial incidencia en la

---

<sup>1389</sup> Véase de nuevo: CANDAU CAMACHO, E (pregunta 16 de la entrevista).

<sup>1390</sup> Véase de nuevo: SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020), ob., cit., pág. 142.

<sup>1391</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 233.

<sup>1392</sup> Véase: VALDÉS DAL – RÉ, F (2006) *Los sistemas de solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: Situación Actual y Perspectivas de Futuro*, ob., cit., prólogo.

normativa de las Comunidades Autónomas. Concretamente para los empleados públicos, los medios extrajudiciales tienen unas características especiales, ya que deben estar sometidas al principio de legalidad, al de eficacia y a la protección de los intereses generales<sup>1393</sup>.

Nuestro ordenamiento jurídico tiene un sistema extrajudicial de resolución de conflictos poco cohesionado, asistemático y con herramientas muy diferentes<sup>1394</sup>.

Como hemos explicado anteriormente en el apartado del SIMA, ya han transcurrido más de veinticinco años desde que el 25 de enero de 1996 se firmara el primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (I ASEC). Tanto el sistema nacional como los sistemas autónomos han seguido ampliando su ámbito de actuación, así como han mejorado sus procedimientos. El ASAC VI ha presentado importantes modificaciones para aportar eficacia y agilidad a los procedimientos. Concretamente ha ampliado su ámbito de aplicación siendo competente el SIMA en los conflictos que afectan a los empleados públicos y a los trabajadores económicamente dependientes; se amplía y refuerza la formación a los mediadores y se impulsa la negociación colectiva. Sin duda el VI ASAC marca el camino hacia la desjudicialización de las discrepancias colectivas<sup>1395</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, aunque se incorporaron tarde en nuestro sistema, hoy en día son muy importantes para nuestras relaciones laborales. Se empezaron a introducir en el sistema de forma deslavazada. En los años ochenta se introdujeron en los acuerdos interprofesionales, aunque no tuvieron impulso suficiente hasta los años noventa, cuando se aprobaron los dieciocho acuerdos interprofesionales, diecisiete autonómicos y uno estatal. El acuerdo estatal, aunque no fue de los primeros en el tiempo, sí se considera que tiene un papel referente, tanto el originario como sus renovaciones. Ahora sí, debemos tener en cuenta que las diferentes reformas legales están modificando los diferentes acuerdos interprofesionales, lo cual demuestra la voluntad de profundizar en la funcionalidad de estos procedimientos, con la idea de que los órganos de gestión tengan una función importante en la potenciación de la negociación colectiva<sup>1396</sup>. Como indica el artículo 4.1 del ASAC VI, “las partes expresan su voluntad de impulsar la negociación colectiva...”<sup>1397</sup>.

Estamos ante una normativa dispersa, con imperfecciones e insuficiencias que merman el impulso que podrían tener la mediación y el arbitraje. Los acuerdos interprofesionales siguen estando dotados de imprecisiones técnicas que los tiñen de incertidumbre. El reparto competencial al que están sometidos el ASAC y los Acuerdos Interprofesionales autonómicos, dan como respuesta que el 10% de los asuntos se resuelvan mediante el acuerdo estatal y el 90% mediante los acuerdos autonómicos. Los acuerdos tramitados mediante el ASAC VI tienen mayor valor por tener impacto sobre una mayor cantidad de

---

<sup>1393</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) “Las especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el sector público: personal laboral”, Temas laborales, N.º 154, pág. 159.

<sup>1394</sup> Véase: GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) ob., cit., pág. 322.

<sup>1395</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 56.

<sup>1396</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 14 a 17.

<sup>1397</sup> Véase: artículo 4.4 del ASAC VI.

trabajadores. Los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos han ido avanzando a medida que se ha replegado sucesivamente la Administración, a excepción de los arbitrajes obligatorios<sup>1398</sup>.

Los medios extrajudiciales han cambiado, ya que se han ido corrigiendo las deficiencias a lo largo de los años; sin embargo, debería haber una regulación sistemática e integrada. Aunque el derecho privado ha impulsado la mediación, convirtiéndola en poco costosa y flexible, se ha convertido en un método alternativo a la vía judicial que aporta seguridad<sup>1399</sup>.

El SIMA promueve de diálogo para conseguir la negociación y por lo tanto el acuerdo en las discrepancias laborales, mediante un sistema construido desde la autonomía colectiva; lo que ha dado lugar a menos conflictividad laboral e induce a mirar a los medios extrajudiciales como una alternativa real a la judicialización. El SIMA, junto a los sistemas autonómicos, debiendo estar perfectamente coordinados, han dado lugar a un sistema de autocomposición dotado de madurez; dejando muy lejos aquellos momentos en los que era considerado como un mero trámite previo a la vía judicial; siendo ahora una alternativa real a la vía judicial gestionado desde la autonomía colectiva<sup>1400</sup>.

La falta de desarrollo de los medios extrajudiciales es una gran laguna en nuestras relaciones laborales, la cual es fruto en gran medida del fuerte intervencionismo público, lo que ha provocado un debilitamiento de la autonomía colectiva y desconfianza de los agentes sociales en los medios autónomos de solución de conflictos<sup>1401</sup>.

Existe la opinión de que el desarrollo de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales es una asignatura pendiente en España<sup>1402</sup>.

El ASAC realiza un importante papel, ya que, la situación económica y social que se vive en esos tiempos y el bloqueo de la negociación en muchos casos, al no llegar a acuerdos las partes sobre la regulación de los convenios, hace que los valores del ASAC puedan ayudar a las partes a abordar mejor la situación. Como hemos explicado antes, actualmente estamos inmersos en una crisis energética que da lugar a la inflación, lo que va a producir graves problemas, ya que los representantes de los trabajadores reclamarán una subida de salarios y los empresarios se resistirán, lo que producirá conflictos y habrá que acudir a la negociación colectiva para resolverlos; no estaría de más acudir a los medios extrajudiciales para solucionar los conflictos y para resolver los bloqueos negociales. Sin embargo, hay que tener presente que en el paso de conflictos colectivos a individuales es donde prosperan los problemas por la flexibilidad y nacen los conflictos novatorios. Dichos conflictos novatorios, que suelen surgir en los períodos de consultas y en el decaimiento de la ultraactividad de los convenios del artículo 86.3 ET, pueden dar

---

<sup>1398</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 17 a 19.

<sup>1399</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 229.

<sup>1400</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 59 y 60.

<sup>1401</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 3.

<sup>1402</sup> Véase de nuevo: MIÑARRO YANINI, M, (2012) ob., cit., pág. 1.

lugar a conflictos de interpretación o jurídicos que podrán resolverse por la vía judicial o extrajudicial<sup>1403</sup>.

Estamos ante un sistema de medios extrajudiciales de resolución de conflictos de ámbitos estatal y autonómicos; el cual permite que se pase de un modelo de conflictividad a una forma más colaborativa y cooperativa, en el que se intenta evitar la huelga o se reducen sus efectos y duración en el caso de que sea imposible de evitar<sup>1404</sup>.

Sobre los medios extrajudiciales de resolución de conflictos hay normas dispersas por todo el ordenamiento, sin constituir una regulación integrada, sistemática y completa. Además, en los últimos tiempos se han realizado reiteradas reformas legislativas, que han obstaculizado, sin intención por parte del legislador, el uso de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; lo cual ha desincentivado su uso en muchos casos como por ejemplo el descuelgue de convenios<sup>1405</sup>.

Aunque ha habido avances normativos en torno a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, todavía no se ha logrado que sea un procedimiento totalmente eficaz para resolver las discrepancias, porque no está consolidado en nuestro ordenamiento jurídico. Entre los motivos por los que no se usan estos procedimientos todo lo deseable, se encuentra la complejidad del marco legislativo, su dispersión y el gran arraigo del que goza la vía judicial como medio prioritario de resolución de conflictos, que así es considerada tanto por los agentes sociales como por la autoridad. No obstante, aunque no hay una coordinación completa, hay que reconocer la incorporación progresiva de los medios extrajudiciales para potenciar su uso, especialmente en la negociación colectiva; más que en la regulación legal. Estamos ante un sistema heterogéneo en el que se integra la conciliación, la mediación y el arbitraje, que tienen distintos orígenes y distinta regulación. Además, estamos ante un sistema incompleto, porque no admite la solución extrajudicial en todos los casos, lo que da inseguridad jurídica e incertidumbre, al no resolver todo tipo de discrepancias. Podemos decir, que estos medios extrajudiciales de resolución de conflictos tienen un carácter inacabado, que choca con la autosuficiencia de la que goza la vía judicial, lo cual puede justificar su lento desarrollo. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, y concretamente el arbitraje, son temas pendientes en la construcción del sistema de relaciones laborales de nuestro país<sup>1406</sup>.

No obstante, podemos decir que las reformas realizadas en los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en los últimos años han mejorado la situación. La principal intención ha sido descongestionar los juzgados y agilizar la resolución de conflictos. Pero, a pesar de todo, no se ha eliminado totalmente los puntos débiles<sup>1407</sup>. Es necesario tomar medidas que potencien los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, especialmente en los conflictos colectivos una vez aplicados los acuerdos. Siendo

---

<sup>1403</sup> Véase: GÓMEZ MUÑOZ, JM (2013) ob., cit., pág. 355, 356, 359, 367, 373 y 374.

<sup>1404</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) ob., cit., pág. 161.

<sup>1405</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 22 y 23.

<sup>1406</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, A I (2016) ob., cit., pág. 151, 152 y 153

<sup>1407</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 3.

necesario un ajuste de los Acuerdos Interprofesionales, ya que en algunos casos y en otros no se han ido actualizando<sup>1408</sup>.

En nuestro país, la conciliación, mediación y el arbitraje no tienen una historia tradicional muy afianzada, aunque los acuerdos interprofesionales de las Comunidades Autónomas y el estado desarrollan estos sistemas extrajudiciales desde hace bastantes años. Los trabajadores confían en el sistema judicial y a esta característica debemos añadir la falta de un ordenamiento legal adecuado referente a los medios extrajudiciales<sup>1409</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos se están potenciando para descongestionar la vía judicial, al presentar menos demandas en los tribunales, para reducir costes judiciales y para beneficiar a los ciudadanos, porque de esta forma las partes en conflicto obtendrán una solución que resuelva el conflicto de forma rápida. El ASAC VI establece novedades, ya que extiende sus objetivos, establece la prevención de los conflictos, que será una nueva actuación del SIMA y se impulsa de nuevo la negociación colectiva. Por otro lado, en el ASAC VI, también se añade el código ético del SIMA, se establece el procedimiento de recusación de los mediadores, se desarrollan las condiciones del plan formativo para los mediadores y se indica la necesidad de actualización de las listas de los mediadores. En el artículo 26 del ASAC VI se indica que la Comisión de Seguimiento se le pueden otorgar otras funciones, no siendo una lista de *numerus clausus*<sup>1410</sup>. Los mediadores tienen unos requisitos de acceso en la actualidad y además deben ser sometidos a una formación continua. El ASAC VI ha tendido a establecer un modelo formativo común para los mediadores, encomendando a la Comisión de Seguimiento la configuración del plan de formación que se destina a la formación de estos<sup>1411</sup>.

A continuación, se señalarán algunos desafíos de futuro para los sistemas de solución de conflictos:

## **2.1.- Los conflictos individuales**

En nuestro país hay un mapa desigual sobre el uso de los medios extrajudiciales de resolución de discrepancias en relación con los conflictos individuales. El procedimiento de mediación respecto del conflicto individual de trabajo es insignificante hasta el momento. La LRJS considera a la mediación como un procedimiento de resolución de conflictos individual, igual que la conciliación. En España hay territorios en los que los órganos privados no ofrecen mediación, otros en los que está previsto pero suspendido, y

---

<sup>1408</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 25 y 26.

<sup>1409</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2014) ob., cit., pág. 383.

<sup>1410</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) "Observatorio temático de legislación. El fomento de la solución autónoma de conflictos colectivos como instrumento de mejora de las relaciones laborales: las aportaciones del ASAC VI", Trabajo y derecho 74, febrero 2021, ed. Wolters Kluwer, pág. 1, 2 y 3.

<sup>1411</sup> Véase: Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 74 y 75.



casos como el de Andalucía, en los que se ofrece la mediación solamente para algunos conflictos individuales y otros lugares en los que se ofrece la mediación para todos los conflictos individuales<sup>1412</sup>.

Los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos han estado históricamente vinculados a los conflictos colectivos, pero la autonomía colectiva no debería dejar a un lado los conflictos individuales, ya que muchos llevan intrínsecos una discrepancia de interpretación o de aplicación de normas colectivas y la decisión del juez en el fallo de la sentencia podrá afectar a otros conflictos colectivos. Muchos conflictos individuales versan sobre conflictos de intereses y son más acordes con los medios extrajudiciales; por lo que pueden ser una vía idónea para resolver los conflictos individuales, convirtiéndose en una solución ágil y económica, y además podrá descongestionar la vía judicial<sup>1413</sup>.

La madurez de los sindicatos, la intención de los agentes sociales de implicarse en la resolución de los conflictos, así como la participación de los conflictos de intereses en el ámbito colectivo, justifican que los procedimientos extrajudiciales se hayan utilizado más en los conflictos colectivos que en los individuales. Los Acuerdos Interprofesionales han favorecido su uso. Las últimas reformas abordan estos procedimientos como alternativa a la vía judicial; aunque en las discrepancias individuales no hay muchos incentivos para impulsar su uso y se sigue acudiendo mayormente a los tribunales. Los procedimientos extrajudiciales son menos conocidos y se usan poco para resolver conflictos individuales; pero ojalá la situación cambie, ya que poco a poco va variando<sup>1414</sup>.

Se necesita un impulso definitivo por parte de las Administraciones y los agentes sociales y económicos que den lugar a una apuesta definitiva por una normativa cohesionada y garantista acompañada de los recursos necesarios para que la mediación sea una alternativa eficaz para la resolución de discrepancias individuales en situaciones como el teletrabajo<sup>1415</sup>.

Hay diferentes motivos por los que los medios extrajudiciales no han sido tan usados en las discrepancias individuales. Uno de estos motivos es el impulso de los conflictos colectivos a través de los medios extrajudiciales por la disponibilidad de recursos. Un segundo motivo es la voluntariedad de los procedimientos extrajudiciales en la resolución de conflictos individuales, así como los problemas de coordinación con los tribunales. El tercer motivo es la exclusión de los conflictos individuales en los sistemas extrajudiciales hasta hace muy poco. La forma de resolver los conflictos individuales hasta hace muy poco ha sido la vía administrativa preprocesal y la vía judicial; pero esto no justifica la marginalidad con la que se ha tratado a los conflictos individuales dentro de los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos<sup>1416</sup>.

---

<sup>1412</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, MR (2015) “El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo”, Diario la Ley, 8400, pág. 7 a 11.

<sup>1413</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 219.

<sup>1414</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016), ob., cit., pág. 20-21.

<sup>1415</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 228.

<sup>1416</sup> NAVARRO NIETO, F (2020), ob., cit., pág. 225-228.

El arbitraje laboral individual se ha usado muy poco en España y no tiene una regulación específica que resuelva sus problemas de forma eficaz. La mediación, al estar más cerca de la negociación, se ha usado mayormente. Con el tiempo, estos sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos se aplicarán en el ámbito laboral<sup>1417</sup>.

Conforme se han ido modificando los Acuerdos Interprofesionales, se han ido incorporado los conflictos individuales. Primero las discrepancias individuales han contado con el impulso legislativo para ser una alternativa a los procedimientos administrativos de conciliación, aunque se limiten a ser una alternativa en vez de una sustitución. La LRJS ha dado más solidez a los procedimientos autónomos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales<sup>1418</sup>.

Hasta el momento, el legislador ha regulado poco los conflictos individuales y se ha referido especialmente a los procedimientos administrativos de conciliación y mediación preprocesal<sup>1419</sup>. Como complemento a la vía preprocesal, el ET ha indicado que los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos incluirán procedimientos para resolver conflictos individuales derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos<sup>1420</sup>. Las partes podrán voluntariamente someterse a estos sistemas<sup>1421</sup>.

Puede existir asimetría entre trabajador y empresario en las relaciones individuales, ya que los trabajadores gozan de derechos indisponibles, por ello, el legislador ha intentado potenciar la mediación y la conciliación en las distintas fases del proceso judicial, sin que haya el mismo interés en acudir a los procedimientos extrajudiciales, lo que demuestra desconfianza cuando no están vinculados a la vía judicial. Algunos derechos que se abordan en los conflictos individuales necesitan una solución de equidad que se puede conseguir en la mediación y así desarrollar todo el potencial que necesita la empresa de las personas que en ella trabajan<sup>1422</sup>.

El art. 3.5 ET establece que el trabajador no podrá disponer “de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”, lo que expresa la indisponibilidad del trabajador individual respecto de sus derechos, sin afectar a las partes del convenio colectivo; y, además, deja apreciar que los convenios colectivos regulan derechos disponibles<sup>1423</sup>. En las relaciones entre trabajador y empresario, normalmente hay

---

<sup>1417</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016), ob., cit., pág. 23.

<sup>1418</sup> NAVARRO NIETO, F (2020), ob., cit., pág. 229-230.

<sup>1419</sup> Art. 63 y ss. LRJS.

<sup>1420</sup> Art. 91.4.

<sup>1421</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) “Compendio de Derecho del Trabajo”, Madrid, pág. 45-46.

<sup>1422</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016), “Puntos críticos en torno al uso de la mediación en la empresa”, ICADE, Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas Empresariales, N.º 98, pág. 26.

<sup>1423</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M (2003) ob., cit., pág. 38.

desequilibrio, por lo que el trabajador tiene la posibilidad de utilizar el derecho para cambiar la situación cuando vea vulnerado sus derechos<sup>1424</sup>.

La resolución de los conflictos laborales tiene dos límites: la tutela judicial efectiva, por un lado, y la prohibición de renuncia del trabajador a sus derechos indisponibles por otro<sup>1425</sup>. La Directiva 2008/52 se ha referido a estos límites al versar sobre la viabilidad de la mediación en determinados conflictos de carácter individual. La jurisprudencia ha hecho una interpretación flexible del principio de irrenunciabilidad, para hacerlo compatible con los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, ya que considera su validez “cuando se cede un derecho o parte de este a cambio de algo”. Si hay una concesión recíproca, se considera que es un acto bilateral de disposición conmutativa y no se considera que haya un acto unilateral de renuncia<sup>1426</sup>. A pesar de todo, los derechos reconocidos al trabajador en las normas de derecho necesario absoluto o imperativo, o los derechos considerados indisponibles en los convenios colectivos erga omnes, producirían ineficacia jurídica. Solo se podrá disponer de los derechos que el convenio colectivo apruebe su disposición individual. Estará prohibido también que el trabajador renuncie a un derecho que se le reconoce en sentencia firme<sup>1427</sup>.

Como indica DE SOTO RIOJA, los medios extrajudiciales de resolución de conflictos no se suelen utilizar en los conflictos individuales por el régimen jurídico que tienen disperso e incompleto, lo que ocasiona que las partes de la relación laboral no suelen seleccionar estos procedimientos como medio alternativo a los tribunales<sup>1428</sup>. Es necesario un pronunciamiento más explícito por parte del legislador sobre la idoneidad, virtualidad y sobre el grado de desarrollo de las relaciones laborales a nivel individual. Los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos establecidos por las Comunidades Autónomas en los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET, se refieren a los arbitrajes en conflictos individuales y colectivos; concretamente en el art. 91 del ET se indica que los procedimientos extrajudiciales podrán usarse en los conflictos individuales cuando las partes se sometan a los mismos. Pero las partes no podrán resolver sus controversias mediante los procedimientos extrajudiciales si el objeto de controversia gira en torno a los derechos fundamentales, si se enfrentan a la Administración Pública o se refieren a concretas y determinadas materias.

La indisponibilidad de los derechos de la persona que trabaja es característica del Derecho del Trabajo, mostrando así sus normas sobre la materia un equilibrio entre el

---

<sup>1424</sup> Véase: ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A (2015) “La influencia del Derecho Laboral en la mediación aplicada a conflictos individuales de trabajo: estudio cualitativo en el ámbito del SERCLA”, *Temas Laborales*, 129, pág. 26.

<sup>1425</sup> Arts. 24 CE y 3.5 ET.

<sup>1426</sup> SSTs de 27 de abril (RJ 1999, 4538) y 28 de octubre de 1999 (RJ 1999, 9105), así como de 6 de febrero de 2000 (rcud. 1394/1999), RJ 2000/1606.

<sup>1427</sup> Véase: GONZÁLEZ DE PATTO, RM (2020) “Mediación y Proceso Social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro” 2020 en Granados Romera, MI; GONZÁLEZ DE PATTO, RM (Dir.), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos: una perspectiva interdisciplinar*, Cizur Menor, Pamplona, pág. 89, 91, 97.

<sup>1428</sup> Véase: DE SOTO RIOJA, S “El arbitraje en los conflictos individuales”, *Temas Laborales*, 2003, pág.325-330.

reconocimiento de los derechos y su adquisición. El trabajador no podrá disponer de los derechos que la norma consigna como indisponibles; de ahí la prohibición de renunciar el trabajador a los derechos indisponibles. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos estarán condicionados, por tanto, por las posibilidades de disponer de la libertad contractual, siendo las partes las que decidan, considerándose como un proceso alternativo o complementario a la vía judicial. En el conflicto individual el problema no es la legitimación del sujeto para decidir sobre sus derechos indisponibles, sino que está en la idoneidad de esos derechos para someterse a la negociación<sup>1429</sup>.

El impulso a los procedimientos extrajudiciales debe dirigirse a la resolución de conflictos individuales, porque la mediación puede ser adecuada para resolver controversias complejas y aportar soluciones duraderas y compactas. En el entorno del “garantismo individual”, nuestro ordenamiento jurídico se centra en la indisponibilidad de derechos regulados en el art. 3.5 ET y en la garantía judicial de los derechos que se recoge en el art. 4.2 g) del ET. Se aprecia el desequilibrio de poder que se puede producir cuando una parte de la controversia puede estar condicionada en el momento de decidir; por lo que se puede establecer la relación sobre unos derechos cuya regulación no permite que sean objeto de negociación. Según indicaba el Informe CES 1994, es complicado que se acojan en la vía extrajudicial discrepancias que versen sobre derechos básicos de las personas que es complicado que puedan someterse a negociación. Las discrepancias que se resuelvan haciendo uso de los sistemas extrajudiciales deben ser materias abiertas a la negociación, y las controversias de la vía extrajudicial no pueden ser diferentes de las que se abordan por la vía judicial<sup>1430</sup>.

DE SOTO RIOJA consideraba que, para resolver mediante arbitraje una controversia individual, no hay problema en los conflictos de intereses o económicos, pero sí puede haberlo en los jurídicos, porque no podrá ir en contra de ningún precepto que altere el orden público<sup>1431</sup>. Solo el art. 91 del ET se refiere al arbitraje individual y requiere la voluntad de las partes para ello. En ninguna norma se establece el arbitraje, porque no es posible la disposición de derechos, ya que se considera que una gran parte del derecho del trabajo es indisponible. Las cuestiones relacionadas con los derechos fundamentales están fuera del ámbito del arbitraje individual, porque son irrenunciables e intransmisibles; pero bajo el amparo de un acuerdo interprofesional no se tienen en cuenta estas circunstancias<sup>1432</sup>.

En el trabajo a distancia pueden surgir muchos conflictos individuales en el día a día entre las partes. La norma resuelve muchos aspectos; pero, aunque goza de flexibilidad, habrá muchas situaciones que se den en la práctica y que en la legislación no se prevean directamente. Debido a que en el teletrabajo es necesario el acuerdo voluntario por escrito entre trabajador y empresario, es fundamental impulsar la mediación para resolver los

---

<sup>1429</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M (2003) ob., cit., pág. 23-34.

<sup>1430</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 222-225.

<sup>1431</sup> Véase de nuevo: DE SOTO RIOJA, S (2003) ob., cit., pág. 330-337.

<sup>1432</sup> De nuevo, DE SOTO RIOJA, S, ibidem.

conflictos que puedan aparecer, dando siempre la oportunidad de alternar ambos procedimientos con la intención de pacificar las relaciones laborales

Como hemos visto, en la actualidad, el SIMA solamente gestiona conflictos colectivos, a diferencia del SERCLA que gestiona conflictos colectivos e individuales. Como indicaba el coordinador del SERCLA en Huelva, el SIMA no tiene los recursos que necesita para resolver este tipo de conflictos.

La extensión de los medios extrajudiciales a los conflictos individuales se hace porque muchos conflictos individuales se asemejan a los colectivos. El proceso no ha sido homogéneo; porque a nivel estatal está muy poco avanzado este aspecto, y ni siquiera en el ASAC se reguló al no ser de su competencia; sin embargo, en los acuerdos autonómicos, hay grandes diferencias entre ellos, ya que unos conocen de estos conflictos y otros no. En el caso de Andalucía, no todos los conflictos individuales pueden ser encomendados a la mediación del SERCLA, ya que los despidos y reclamaciones de cantidad quedan excluidos de su ámbito<sup>1433</sup>.

En virtud del art. 4.3 ASAC VI, no entran dentro del ámbito de aplicación del Acuerdo los conflictos individuales, ni otros conflictos no establecidos en este artículo, que podrán someterse a procedimientos suscritos en los ámbitos autonómicos o que se establezcan en convenios colectivos de aplicación. Los agentes sociales podrán modificar el texto del ASAC VI y dar mayor impulso a los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, incluyendo a los conflictos individuales<sup>1434</sup>. Sí se contempla, no obstante, el procedimiento preprocesal de resolución de conflictos individuales como alternativa mediante conciliaciones y mediaciones en sede administrativa, o mediante los acuerdos interprofesionales autonómicos<sup>1435</sup>.

No es lógico que haya esta diversidad de casos en el panorama nacional ante la resolución de los conflictos individuales, lo cual consideramos que es fruto de una falta de apuesta por parte del Estado ante los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; porque si hubiera un verdadero apoyo y se dotara de los medios humanos y materiales necesarios, la mediación podría resolver las discrepancias individuales como vía alternativa a la judicial sin problema ninguno, lo cual aligeraría la carga de trabajo excesiva de los tribunales y serían más ágiles y rápidos<sup>1436</sup>.

Como indica CANDAU CAMACHO en su entrevista, los conflictos individuales son mayormente conflictos jurídicos, los cuales tienen una inclinación natural a resolverse en los tribunales, lo que hace a la mediación un procedimiento menos utilizado porque desgraciadamente suele estar a la sombra de los juzgados. Sin embargo, progresivamente, en el SERCLA al menos, se gestiona la conflictividad individual, donde existe más

---

<sup>1433</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) “La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 123, pág.126-129.

<sup>1434</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) “El VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales: consolidación y avances”, Temas Laborales, 154, pág. 58.

<sup>1435</sup> Véase CRUZ VILLALÓN (2020), ob. cit. pág. 48.

<sup>1436</sup> Véase: MIRANDA PLATA, P (2021) ob., cit., pág. 230.

espacio natural para una auténtica mediación, en aspectos como el disfrute de vacaciones, conciliación de la vida familiar y laboral, o la modificación de las condiciones de trabajo<sup>1437</sup>.

Respecto a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, la normativa también permite que se utilicen los procedimientos extrajudiciales para resolver discrepancias, refiriéndose solamente a los conflictos jurídicos, aunque no se indique expresamente<sup>1438</sup>. Nada se establece respecto a los conflictos de intereses, si bien, en teoría, podría utilizarse la mediación y el arbitraje en el marco de la normativa del Estado<sup>1439</sup>. Es necesario, en definitiva, un impulso más potente y un desarrollo de la normativa más adecuado para que los procedimientos extrajudiciales puedan también resolver conflictos laborales que afecten a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Por ello, el ASAC establece que el SIMA pondrá a disposición de estos trabajadores sus medios, lo que también deberán realizar los acuerdos interprofesionales autonómicos. Lo establecido anteriormente no hace necesaria la adhesión al acuerdo interprofesional, sino una puesta a disposición de los servicios disponibles del SIMA. Todo ello hace aventurar la necesidad de una normativa estatal clarificadora, amplia y potente al respecto<sup>1440</sup>.

## **2.2.- El empleo público y los medios autónomos de resolución de conflictos**

Existe una gran cantidad de conflictos colectivos que pueden abordarse mediante los procedimientos autónomos de resolución de conflictos. Los Acuerdos Interprofesionales suelen incluir en su articulado a los trabajadores que tienen una relación laboral, pero pueden excluir a personas con empleo públicos y a los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Podemos clasificar en tres tipos a los empleados públicos: personal dependiente de entidades privadas con titularidad de alguna Administración Pública; Personal laboral dependiente de la legislación laboral, que está vinculado a la Administración u otra entidad pública y por último funcionarios públicos o estatutarios que están fuera del Estatuto de los Trabajadores. El primer grupo podría acogerse a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Respecto del segundo grupo, aunque parece que se podían acoger a mediación y arbitraje, según indica el Tribunal Supremo pueden surgir problemas y solamente se podrá incorporar según el ASAC a su ámbito de actuación al personal laboral de la Administración General del Estado mediante convenios colectivos de los establecidos en el ET y acuerdos interprofesionales. En tercer lugar, nos hemos referido a los funcionarios públicos “stricto sensu”, respecto de los

---

<sup>1437</sup> CANDAU CAMACHO, E (2022) Entrevista, (Pregunta 16).

<sup>1438</sup> Véase: CURZ VILLALÓN (2020), ob. cit. pág. 34 en relación con al art. 18 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, conforme al cual “los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la presente Ley podrán instituir órganos específicos de solución de conflictos”.

<sup>1439</sup> Véase de nuevo CRUZ VILLALÓN (2020) ibidem.

<sup>1440</sup> Véase de nuevo: CRUZ VILLALÓN, J (2020), ob., cit., pág. 34 a 36

cuales rigen las normas aplicables a la función pública, que son diferentes a las de la legislación laboral. En el sector público, solamente se pueden establecer convenios colectivos estatutarios de eficacia general, estando vedados los convenios extraestatutarios de eficacia limitada<sup>1441</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos se han implantado en nuestro sistema jurídico a nivel estatal y autonómico y tienen mucho uso en la negociación colectiva, dando lugar a un sistema maduro y consolidado; pero en el sector público la utilización de los medios extrajudiciales es muy compleja. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en la función pública están sometidas al principio de jerarquía, que puede entrar en colisión con el interés profesional de los funcionarios. Desde la firma de los ASEC y hasta el ASAC V siempre se han excluido los conflictos en que participen el Estado, las CCAA o los Ayuntamientos o entidades de derecho público a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS. En Andalucía, el SERCLA establece que dicho acuerdo se aplicará a los conflictos laborales que afecten a empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en nuestra Comunidad Autónoma, sin perjuicio de las especificidades previstas para el personal laboral. La progresiva incorporación se establece a partir del ASAC VI, donde se indica que los funcionarios, establecerán adhesión a través de la previa adhesión de las partes<sup>1442</sup>. El artículo 4.4 establece que “se incluyen en el ámbito funcional del VI ASAC los conflictos que se susciten entre empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado...”.

La Ley 9/1987 de 12 de junio (LOR) reguló la mediación y la Ley 7/2007 de abril del Estatuto Básico de Empleado Público reguló la mediación obligatoria y el arbitraje voluntario para dicho colectivo. Aunque el legislador se ha esforzado bastante, los medios extrajudiciales no han llegado a ser utilizados como sería deseable<sup>1443</sup>.

Para resolver conflictos laborales cuando una de las partes es empleado público se necesitan reglas especiales. EL EBEP (2007) reconoce la mediación y arbitraje sin que se haya realizado un reglamento específico al respecto para funcionarios públicos, lo que da como resultado una experiencia marginal en mediación y arbitraje en la función pública<sup>1444</sup>.

El EBEP recogió las propuestas de los sindicatos y de la doctrina para utilizar los medios extrajudiciales para resolver conflictos entre empleados públicos, refiriéndose solamente a los conflictos de carácter colectivo y no individuales; siendo obligatoria la mediación cuando lo pida una parte al menos, independientemente de que las soluciones del mediador se acepten o no por las partes. No está claro si los sistemas autónomos se prevén para el empleo público en general o solamente para los funcionarios; aunque el artículo 45 del EBEP parece que se refiere solamente a los funcionarios públicos, debiéndose en

---

<sup>1441</sup> Véase de nuevo: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 26 a 31.

<sup>1442</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) ob., cit., pág. 168 a 172.

<sup>1443</sup> Véase: GÓMEZ CABALLERO, P (2020) ob., cit., 195.

<sup>1444</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 23.

el resto de los casos, acudir a la normativa laboral<sup>1445</sup>. La doctrina no se muestra unitaria al respecto; GÓMEZ CABALLERO considera que debe incluirse en el ámbito de aplicación del artículo 45 tanto a los funcionarios como al personal laboral, para poder resolver las controversias colectivas que puedan surgir. En virtud del artículo 45 del EBEP se considera que se pueden someter a los procedimientos de resolución de conflictos tanto los conflictos de intereses como jurídicos respecto al ámbito de los funcionarios públicos; aunque hay que tener presente que no se pueden someter a dichos procedimientos aquellas materias sobre las que haya reserva de ley. Según se indica en la STC 99/1987, FJ, nº3, debe el legislador dotar de contenido a la reserva de ley<sup>1446</sup>.

En Andalucía, la Ley 1/2011 de 17 de febrero de reordenación del sector público de Andalucía reorganizó las entidades públicas, considerando que por el SERCLA pasarían las discrepancias que afecten al personal laboral de la Administración Andaluza<sup>1447</sup>.

En septiembre de 2022 se ha aprobado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el Proyecto de Ley de la Función Pública de Andalucía y actualmente está cumpliendo su trámite parlamentario. Se trata de una reforma, que, como indicó el consejero en audiencia pública, va a suponer un cambio en la forma de concebir la Administración Pública en Andalucía. La consideró la futura ley del consenso, caracterizándose por ser una norma amplia, completa y cohesionada para mejorar la negociación y otorgar seguridad jurídica. Sin embargo, a pesar de contener 177 artículos, 17 disposiciones adicionales, 6 transitorias, 2 derogatorias y 2 finales; solamente destina el artículo 87 a la solución extrajudicial de conflictos colectivos, indicando que previo acuerdo de la Mesa de Negociación, podrá acudir al SERCLA para promover acuerdos; así como resolver conflictos que surjan en la negociación o aplicación e interpretación de los pactos suscritos. Nuevamente podemos observar que se vuelve a perder la oportunidad de hacer una regulación que promueva y potencie de forma adecuada los medios extrajudiciales en general y la mediación en particular como vía alternativa de resolución de conflictos.

De forma novedosa, el ASAC VI establece que el SIMA conocerá de los conflictos entre empleados públicos y la Administración General del Estado, organismos públicos y agencias. Este funcionamiento no se refiere a la administración autonómica ni local, ya que no es el ámbito de competencias del ASAC VI. Es necesaria la adhesión expresa en virtud del artículo 45 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo. Para la eficacia de los acuerdos es necesario que haya aprobación expresa y formal por ambas partes. El ASAC VI extiende también esta regulación a los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración<sup>1448</sup>.

PÉREZ GUERRERO, por su parte, considera que sería conveniente establecer un régimen jurídico único para resolver las controversias laborales de los funcionarios

---

<sup>1445</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) ob., cit., pág. 173 a 178.

<sup>1446</sup> Véase: GÓMEZ CABALLERO, P (2020), ob., cit., pág. 198 a 202.

<sup>1447</sup> Véase: MORENO VIDA, MN (2020) ob., cit., pág. 178.

<sup>1448</sup> Véase: BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 9 y 10.



públicos para acercar posturas y favorecer el uso de los medios extrajudiciales en el sector público. Aunque deben tomarse en cuenta las peculiaridades del sector público, especialmente en lo referente al principio de legalidad, la protección de los intereses generales de los ciudadanos y el principio de eficacia<sup>1449</sup>.

### **2.3.- La prevención del conflicto**

Según HIERRO, la negociación colectiva deberá participar de la normalización de la conflictividad laboral, mediante la prevención y resolución de las discrepancias haciendo uso de la solución autónoma de los conflictos. De ahí la importancia de las disposiciones convencionales que mediante la prevención eviten las discrepancias<sup>1450</sup>.

Como hemos expresado, cada nuevo ASEC, ahora denominado ASAC, con sus modificaciones y mejoras, ha sido una apuesta de las entidades firmantes por el sistema autónomo de composición, buscando reducir la conflictividad en el ámbito laboral, mostrando estos sistemas como alternativa a la vía judicial. El ASAC VI presenta modificaciones sustanciales, formales, técnicas y sistemáticas que aportan más calidad técnica y lo hacen más coherente<sup>1451</sup>.

El párrafo 2 del artículo 4 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial) indica que, la intervención podrá ser preventiva, si lo solicitan ambas partes como determine la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, cuando el conflicto sea de los establecidos en el apartado 3 de este mismo artículo<sup>1452</sup>.

OLARTE ENCABO considera la prevención uno de los mayores avances del Acuerdo, aunque considera que el lugar elegido para regularlo, dentro del ámbito funcional no es el mejor, indicando que el Título II, denominado “Procedimientos de prevención y solución de conflictos” sería el más adecuado<sup>1453</sup>.

El artículo 13, incluido en el Título II, establece que la mediación podrá prevenir o resolver discrepancias; siendo realizada por un órgano unipersonal salvo que las partes expresamente elijan un órgano colegiado. El procedimiento será obligatorio cuando lo pida una parte legitimada, salvo excepciones en que se necesite el acuerdo de ambas. La mediación tendrá carácter obligatorio y deberá ser previa a la interposición de demanda

---

<sup>1449</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML (2017) “Los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sector público: problemática”, Temas Laborales, N.º 104, pág. 443 y 444.

<sup>1450</sup> Véase: HIERRO HIERRO, FJ. (2016) ob., cit., pág. 65 y 66.

<sup>1451</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 59 a 61.

<sup>1452</sup> Véase: Artículo 4 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

<sup>1453</sup> Véase de nuevo: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 66 y 67.

de conflicto colectivo ante la jurisdicción social, de la misma forma que la convocatoria de huelga necesitará antes de comunicarse formalmente haber solicitado mediación previa. En los supuestos regulados en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET cuando se refiere a la solución de conflictos surgidos en período de consultas, se deberá acudir a mediación si lo pide una de las partes. La mediación previa obligatoria sustituye a la conciliación obligatoria establecida en el artículo 156.1 de la LRJS. Cuando se inicia la mediación, se impedirá la adopción de medidas de presión, la convocatoria de huelga o acciones administrativas o judiciales mientras dure el proceso. Las partes podrán someterse de forma voluntaria a arbitraje sin pasar por la mediación<sup>1454</sup>.

El artículo 13 se refiere al órgano unipersonal que desarrollará el proceso de mediación, por lo que la mediación del SIMA es unipersonal, a diferencia del SERCLA, que es colegiada, lo que en opinión de CANDAU CAMACHO supone una ventaja para nuestro sistema autonómico<sup>1455</sup>.

En nuestra opinión, la diferencia entre lo que se pensaba en los años 90 y ahora, está en el valor preventivo que tiene la negociación colectiva (muy impulsada por el ASAC VI) y las Comisiones Paritarias. Por lo que es necesario dotarlas de medios suficientes para poder solventar las discrepancias y que no llegue a exteriorizarse el conflicto. Lo ideal es que, como en el CARL, las comisiones fueran asistidas por externos independientes que medien entre las partes.

El ASAC VI aporta un Anexo de Recomendaciones con la intención de alcanzar un funcionamiento rápido y eficaz de las comisiones paritarias; ya que es una debilidad del sistema autónomo de ámbito nacional y de los sistemas de ámbito autonómico, y aunque en Preámbulo se manifiesta la necesidad de agilizar los procedimientos de las comisiones, las modificaciones son escasas<sup>1456</sup>.

Según CANDAU CAMACHO, es muy necesaria la labor preventiva en los conflictos laborales, aunque es necesario reconocer que está mucho más adelantado el SERCLA que el SIMA en esta cuestión; porque este último, en estos momentos está estudiando cómo realizarla. Es muy importante esta función preventiva, porque no solamente hay que resolver los conflictos, sino que es necesario prevenirlos para pacificar el ámbito laboral y ahí está el reto de futuro. Debemos reconstruir las relaciones laborales como hace el sistema británico de mediación, ya que analiza la historia de la controversia parándose a estudiar sus causas, e intenta reconstruir las relaciones laborales (pre y post conflicto). Es interesante gestionar las discrepancias llegando a acuerdos, recomponiendo los intereses de las partes. Sería ideal unir los tres modelos, existentes, pero para ello se necesitaría mucho tiempo en las sesiones, pero lo que no existen recursos en la actualidad<sup>1457</sup>.

---

<sup>1454</sup> Véase: Artículo 13 de la Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial).

<sup>1455</sup> Véase: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 20)

<sup>1456</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 77.

<sup>1457</sup> Véase de nuevo: Entrevista CANDAU CAMACHO, E. (Pregunta 22)

El Título III se refiere a la composición y las funciones de la Comisión de Seguimiento, la cual, además de interpretar y aplicar lo acordado, intentará avanzar en aspectos tan importantes como la prevención o la formación de los mediadores. El artículo 26, incluido en el Título III, al referirse a la Comisión de Seguimiento, indica que deberá “estipular los términos para el uso de la mediación con carácter preventivo”<sup>1458</sup>.

Hay que reconocer que el ASAC VI demuestra la intención de los agentes sociales y económicos a nivel nacional de conseguir una mayor integración y coordinación con los sistemas autonómicos de solución de conflictos, lo que se observa en su articulado, Preámbulo y disposiciones adicionales. De esta forma, el ASAC VI da visibilidad a los sistemas autonómicos sin establecer relación jerárquica o de preminencia, respetando siempre la autonomía que las partes deben tener. Pero en la formación de los mediadores, el VI ASAC persigue una mayor integración del conjunto del sistema, y establece en la disposición adicional segunda la intención de poner en marcha un modelo formativo común, para establecer requisitos homogéneos para todo el sistema, estableciendo la necesidad de que la Comisión de Seguimiento tenga la obligación de desarrollar el contenido del plan formativo de las personas mediadoras que ejercen sus funciones en el SIMA; intentando conseguir un modelo de trabajo coordinado con requisitos homogéneos estableciendo mínimos comunes<sup>1459</sup>.

### **3.- LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO, Y ESPECIALMENTE LA MEDIACIÓN, TEMA PENDIENTE EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL Y NECESIDAD DE ORDENACIÓN EJECUTIVA**

De todos los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, los más utilizados son la mediación, la conciliación y el arbitraje; si bien, coincidimos con quienes afirman que la mediación es la más altamente calificada como medio para alcanzar acuerdos entre las partes y evitar acudir a los tribunales<sup>1460</sup>.

Se puede decir que los procedimientos extrajudiciales actualmente en uso surgen de un modelo que se ha conformado por acumulación, con medidas parciales a veces improvisadas, mediante cambios normativos que resultan de alguna reforma sustantiva, sin que haya surgido de un proceso estudiado previamente y realizado de forma conjunta. Es un sistema poco ordenado, y su eficacia es muy cuestionable no consiguiendo contener la presión de la vía judicial que ha seguido aumentando vertiginosamente<sup>1461</sup>.

En los conflictos laborales, la vía judicial se considera la solución más natural, sobre todo en los conflictos privados, debido al bajo coste de la justicia y al apoyo de la ley a la tutela

---

<sup>1458</sup> Véase: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág. 61 y 69.

<sup>1459</sup> Véase de nuevo: OLARTE ENCABO, S (2020) ob., cit., pág.78.

<sup>1460</sup> Véase: BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) ob., cit., pág. 188 a 196.

<sup>1461</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 35 y 36.

judicial efectiva. En los años noventa la autonomía colectiva ha impulsado los procedimientos autónomos de resolución de conflictos gracias a la intervención de la ley y de las administraciones, especialmente las CCAA mediante los Acuerdos Interprofesionales<sup>1462</sup>.

En España, la mayoría de las discrepancias terminan en los juzgados, ya que hay una legislación completa que lo ampara; pero desde hace algunos años se puede observar una intención de buscar una alternativa a la vía judicial, ya que los juzgados están desbordados y dan respuestas tardías y en algunos casos no acertadas; sin embargo, los medios extrajudiciales pueden resolver de forma rápida e idónea los conflictos<sup>1463</sup>.

La mediación es el medio extrajudicial de resolución de conflictos más utilizado. El arbitraje voluntario, sin embargo, no lo es tanto, ya que la solución de la discrepancia queda en manos de un tercero y escapa al poder de las partes afectadas, lo que desincentiva mucho su uso.

Una vez que se ha superado la etapa de promoción de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, debe ordenarse su regulación y conseguir que lleguen a ser un verdadero sistema. Es una tarea pendiente para nuestro legislador<sup>1464</sup>.

Para que sea efectiva la mediación, no solamente es necesario divulgar su desarrollo normativo, sino que también es necesario integrar este medio de resolución de conflictos en nuestro ordenamiento jurídico; ya que solamente de esta manera se conseguirá que estos medios extrajudiciales sean utilizados. Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico no hace una regulación unitaria y sistemática de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos de carácter laboral; más bien se trata de una regulación plural y heterogénea, dispersa entre normas nacionales o supranacionales, junto a ámbitos de la negociación colectiva<sup>1465</sup>.

La causa fundamental por la que los medios extrajudiciales de solución de conflictos no han tenido la regulación adecuada es la inercia histórica y desfavorable a una regulación adecuada de estos medios; lo que ha provocado que los medios extrajudiciales hayan estado fuera de nuestro sistema laboral preconstitucional. Una segunda causa es la inaplicación de la regulación por ser en algunos casos inadecuada. En tercer lugar, podemos señalar la falta de confianza en el tercero si no es un juez. Una cuarta causa que hay que señalar ha sido la inarticulación del proceso negocial en sí y de éste con la mediación establecida en la norma. Como quinta causa que ha llevado a la falta de atención y de aplicación de los medios extrajudiciales es la existencia de una concepción inexacta de la protección del derecho a la tutela judicial efectiva, debido a que los medios extrajudiciales en la época preconstitucional se utilizaban como sustitutos en un contexto prohibitivo del derecho de huelga que ha creado desconfianza, a pesar de que dichos

---

<sup>1462</sup> Véase: NAVARRO NIETO, F (2020) ob., cit., pág. 221 y 222.

<sup>1463</sup> Véase: PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO, M (2019), ob., cit., pág. 4.

<sup>1464</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 212 y 213.

<sup>1465</sup> Véase de nuevo: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016), ob., cit., pág. 189.

medios tenían una finalidad totalmente distinta. Como sexta causa, podemos indicar que los medios extrajudiciales pueden crear una reacción negativa cuando se les presentan como alternativas excluyentes de la huelga, cuando en la mayoría de las ocasiones son complementarias. En séptimo lugar, en relación con los conflictos jurídicos es necesario señalar los aspectos tan positivos que presenta la alternativa jurisdiccional en nuestro Ordenamiento. Como octava causa, podemos señalar la sobrevaloración que han tenido las decisiones judiciales en los conflictos jurídicos, ya que trabajadores y empresarios, en muchas ocasiones no consideran acabada la disputa hasta que el juez dicta la sentencia, lo que hace que haya desconfianza hacia los medios extrajudiciales de solución de conflictos. En noveno y último lugar, podemos aludir a una deficiencia institucional<sup>1466</sup>.

La legislación laboral española se ha caracterizado por el intervencionismo público en las relaciones laborales, resolviendo las discrepancias a través de la ley y no de los pactos. Esta forma de actuar se empezó a cuestionar en la transición y muy especialmente en la Constitución, a partir de lo establecido en el artículo 37.2. A pesar de todo, por tradición, el intervencionismo estatal ha seguido presente en nuestras relaciones laborales, ya que las funciones de conciliación, mediación y arbitraje se encomendaron al IMAC y al dotar a la jurisdicción de medios y ser considerada especializada, gratuita y rápida, todo ello dio lugar a que los agentes sociales no se movilizaran y se asumiera el diseño y promoción de medios privados de resolución<sup>1467</sup>.

La regulación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos establece un resultado complejo. Sin embargo, debemos saber que el éxito de los procedimientos extrajudiciales reside en el prestigio y habilidad de los terceros imparciales. El sistema establece listas de mediadores y árbitros que son designados por sindicatos y asociaciones empresariales más representativas y garantiza la imparcialidad de mediadores árbitros, así como su profesionalidad<sup>1468</sup>.

Como hemos tenido ocasión de mostrar, en los últimos tiempos, el legislador ha optado por potenciar los medios extrajudiciales de solución de conflictos, a diferencia del desinterés mostrado históricamente por estos medios. La tendencia a la potenciación de dichos medios para fomentar su uso se ha observado en la Ley 35/2010, RDL 7/2011 y la LRJS. Este impulso responde principalmente a la búsqueda de soluciones fuera de las vías utilizadas tradicionalmente; más que responder a una valoración intrínseca de los mismos. La Ley 35/2010 potenció los medios extrajudiciales de solución de conflictos, ya que consideraba que con ellos se conseguía agilizar los procesos de adaptación de las condiciones de trabajo, consiguiendo evitar la judicialización de los conflictos, lo cual es muy importante debido al colapso ocurrido en los tribunales de justicia en los últimos tiempos. En la Exposición de Motivos del RDL 7/2011 también se consideró que dichos medios son importantes para conseguir dinamismo y agilidad, lo que se vincula a las

---

<sup>1466</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, pág. 20 a 25. ÁLVAREZ CUESTA, H (2016), ob., cit., pág. 110.

<sup>1467</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R (2015) ob., cit., pág. 5

<sup>1468</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2014) ob., cit., pág. 390, 403 y 404.

funciones de las comisiones paritarias, así como a los procedimientos de mediación y arbitraje. Insistiendo esta norma también en el objetivo de desjudicializar los conflictos colectivos. La LRJS por su parte considera que pensando en el objetivo de agilizar la jurisdicción social se refuerza la conciliación y la mediación intra y extraprocesal, lo cual se establece en el preámbulo. Estas reformas potenciadoras de los medios extrajudiciales se suelen apoyar en órganos creados por la negociación colectiva, produciéndose una interrelación entre la norma y el convenio colectivo. La potenciación de los medios extrajudiciales se refiere tanto a los conflictos jurídicos como de intereses<sup>1469</sup>.

La reforma de 2012 fue desarrollada con la intención de poner freno a la pérdida masiva de puestos de trabajo y estableció un modelo de flexibilidad unilateral que beneficiaba bastante a los empresarios, incidiendo en la fuerza vinculante de los convenios, lo que dio lugar a que en la práctica hubiera desigualdades entre empresarios y trabajadores<sup>1470</sup>.

La reforma operada por el RDL 32/2021, buscaba modernizar la negociación colectiva, dando visibilidad a las partes y bastante importancia a los convenios de sector, buscando el equilibrio entre empresario y trabajadores que se había perdido en la reforma de 2012<sup>1471</sup>. El legislador ha potenciado los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, ya que, en los conflictos de intereses, en los casos de bloqueo negocial, se ha establecido una mediación obligatoria y seguidamente un arbitraje<sup>1472</sup>.

Los medios extrajudiciales pueden constituir un elemento esencial en la eficacia y competitividad de un sistema moderno de relaciones laborales, potenciando la negociación colectiva y reduciendo la conflictividad; por tanto, en las relaciones laborales de España, es necesario reordenar e innovar la regulación jurídica de los medios extrajudiciales de solución de conflictos<sup>1473</sup>.

El sistema extrajudicial de resolución de conflictos no está todo desarrollado que se desearía, estos medios no son utilizados suficientemente. Hay muchas deficiencias en la regulación procesal de los medios extrajudiciales; lo cual, si lo sumamos todo, da como resultado que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos no lleguen a ser una alternativa verdadera a la vía judicial. Por eso, sería importante que se llevara a cabo una reforma de los medios extrajudiciales para que se potenciara su eficacia con medidas procesales y que se aclarara el lugar que tiene la mediación en el período de consultas y replantear la función del arbitraje<sup>1474</sup>.

Ante una normativa fragmentada y dispersa, la clave de la regulación de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos se encuentra en los interlocutores sociales, incluso por remisión de la ley. El artículo 91.2 ET remite a los convenios colectivos y los acuerdos interprofesionales estatales o autonómicos para el establecimiento de los

---

<sup>1469</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 10 a 12

<sup>1470</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) ob., cit., pág. 2, 3 y 4.

<sup>1471</sup> Véase: CASTELLANO BURGUILLO E, (2022) ob., cit., pág. 3.

<sup>1472</sup> Véase: MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación...” ob., cit., pág. 237 y 238.

<sup>1473</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 26 y 27.

<sup>1474</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 50.

procedimientos extrajudiciales para resolver los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, y establece que los acuerdos y laudos tendrán la misma eficacia que los convenios colectivos, siempre que las partes que hayan intervenido tengan la legitimación necesaria. El artículo 86.3 ET por su parte indica que los acuerdos estatales o autonómicos deben contemplar estos medios para resolver los conflictos producidos por la negociación del propio convenio <sup>1475</sup>.

La regulación de los medios extrajudiciales en los acuerdos estatales y autonómicos, y las cláusulas de los convenios colectivos, dan lugar a un panorama regulador bastante completo y de gran utilidad social, aunque muy heterogéneo. Y sería muy recomendable una regulación legal adecuada, para establecer un verdadero sistema de solución extrajudicial de conflictos<sup>1476</sup>.

El balance de las dos últimas décadas sobre los medios extrajudiciales de resolución de conflictos es positivo; pero sigue siendo un sistema deslavazado, que tiene carencias, está fragmentado y goza de escasa convicción. Sigue siendo urgente hacer una regulación unitaria al respecto, que sea fruto de la reflexión sosegada y de como resultado, una normalización definitiva de estos procedimientos y agilice su funcionamiento; para lo que hay primero que resolver temas pendientes, como es su encaje con la vía judicial<sup>1477</sup>.

#### **4.- VINCULACIÓN DE LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTO Y CONCRETAMENTE LA MEDIACIÓN AL PROCEDIMIENTO JUDICIAL**

Nuestro ordenamiento laboral ha gestionado tradicionalmente los conflictos mediante la vía judicial. Nuestro sistema judicial tiene ventajas como son la seguridad y la ejecución de la decisión de los jueces y, además, es una vía que goza de mejor opinión, ya que estamos inmersos en una sociedad donde la alta litigiosidad impide apreciar suficientemente la búsqueda de soluciones pacíficas; considerando que los Tribunales son la mejor opción para la tutela de los derechos de las personas. Además, concretamente en el ámbito laboral, la asimetría del contrato laboral da lugar a una desconfianza hacia los medios de resolución de controversias que pongan en manos de un tercero la decisión si éste no es un juez. Esta primacía de la vía judicial no excluye el desarrollo de otros medios para resolver conflictos laborales; aunque gozan de poco arraigo y su presencia es prácticamente testimonial en nuestra normativa. El sistema que se instaura con la Constitución deja espacio a la autonomía individual y colectiva y crea espacios para procedimientos privados y de autocomposición para resolver discrepancias laborales; pero los cambios no serán rápidos ni profundos<sup>1478</sup>.

---

<sup>1475</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) ob., cit., pág. 192.

<sup>1476</sup> Véase: SAN MARTÍN MAZZUCCINO, C (2016) ob., cit., pág. 194.

<sup>1477</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014), ob., cit., pág. 20.

<sup>1478</sup> Véase de nuevo: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 16, 17 y 18.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos deben concebirse como alternativa a la vía judicial, considerándose necesario acudir a los tribunales cuando no se resuelva el conflicto mediante acuerdo entre empresario y trabajadores<sup>1479</sup>.

La falta de confianza hacia los medios extrajudiciales y la confianza hacia la justicia se ha reflejado en los acuerdos interprofesionales, tanto estatales como autonómicos. Ha faltado una conciencia de autonomía en la solución de controversias en nuestro ordenamiento<sup>1480</sup>. Otra causa de desconfianza es la experiencia del sindicato vertical franquista, lo que ha dado lugar a que históricamente los abogados laboristas hayan preferido acudir a los tribunales antes que a los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos establecen un marco normativo que se caracteriza por la falta de ordenación de las diferentes fuentes<sup>1481</sup>.

En España tenemos un elevado nivel de litigiosidad, acudiéndose principalmente a la vía judicial; lo que provoca saturación del sistema y que a veces no se responda de forma adecuada a las expectativas que tienen los ciudadanos, por lo que sería conveniente fomentar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos como la mediación, que otorga muchas ventajas, tanto para los ciudadanos como para el sistema judicial. La idea es fomentar el uso de procedimientos sencillos y rápidos que nos ahorren coste económico, facilitando su resolución al disminuir los problemas que produce el proceso<sup>1482</sup>.

La vía judicial, como se ha demostrado, no es la más económica ni la más eficaz para satisfacer los derechos en la resolución de conflictos. Además, hay otros aspectos, como son la reconciliación y el fomento de las relaciones futuras, que se solventan mejor en procedimientos como la mediación; ya que la vía judicial no contempla el diálogo, ni suele ser tan creativa y adaptada a las condiciones sociales como la mediación<sup>1483</sup>.

El Consejo General del Poder Judicial, con el objetivo de fomentar la mediación, introdujo dentro del Plan de Modernización de la Justicia, aprobado en 2008, un compromiso de estimular su impulso, intentando que cale este razonamiento entre jueces y magistrados, así como impulsando experiencias piloto de mediación intrajudicial. Cuando el procedimiento extrajudicial ha sido regulado por la ley, el legislador resuelve los problemas de coordinación con el sistema judicial; siempre teniendo como referencia la Constitución Española. En el caso de que el legislador lo no hiciera de forma completa, será la jurisprudencia la encargada de hacerlo<sup>1484</sup>.

---

<sup>1479</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020), ob., cit., pág. 19.

<sup>1480</sup> Véase: DEL REY GUANTER, S (1992) ob., cit., pág. 25.

<sup>1481</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2020) “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, *Temas laborales*, N.º 154/2020, ed. Universidad de Córdoba, pág. 367 a 373.

<sup>1482</sup> Véase: DORADO PICÓN, A (2013) ob., cit., pág. 1 a 4.

<sup>1483</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO y BRAVO FERRER, M (2005) “Derecho, proceso y solución de conflictos de trabajo”, ed. La Ley, *Revista de Relaciones Laborales*, N.º 13, Quincena del 8 al 23 de Julio, Tomo 2, pág. .1 y 2.

<sup>1484</sup> Véase: MARTÍN VALVERDE, A (2016) ob., cit., pág. 22.



Los problemas de coordinación entre la vía judicial y los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos existirán en función de las condiciones de exigencias que cumplan: el grado de obligatoriedad del procedimiento extrajudicial estará en función del acceso al proceso, ya que, para que sea eficaz el medio extrajudicial, es necesario que tenga los elementos necesarios que garanticen que la decisión solucione realmente la controversia. En segundo lugar, es importante que, si el medio extrajudicial no excluye el procesal, se prevea que la utilización del medio extrajudicial no perjudica a las partes por el transcurso del tiempo y se adopten las medidas necesarias para que esto no ocurra, como puede ser suspensión de plazos de caducidad y de interrupción de la prescripción. También es muy importante la estabilidad, y por eso es necesario que la decisión que emana de un medio extrajudicial solamente pueda ser impugnada en el proceso judicial por motivos limitados. Y, por último, es necesario dejar claro, que la decisión que se adopte mediante un procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos debe poder imponerse forzosamente, mediante la ejecución si goza de los requisitos necesarios<sup>1485</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos no son una vía opuesta a la judicial, suponen un eficaz complemento de esta, que puede servir para resolver controversias o prevenirlas, evitando el recurso a la vía judicial, con la consiguiente descarga de esta, que puede ser muy beneficioso para el sistema y para los ciudadanos. En los últimos años, los juzgados acumulan asuntos pendientes y retrasos, lo que puede afectar al derecho y a la tutela judicial efectiva, así como el derecho que tenemos a un proceso sin dilaciones, como establece la Constitución en su artículo 24.2. Sin embargo, una apuesta por los medios extrajudiciales y especialmente por la mediación, daría lugar a acuerdos satisfactorios para las partes<sup>1486</sup>.

La vinculación que existe entre la mediación y el acceso a la justicia y su utilización por los órganos judiciales está reconocida tanto a nivel europeo como internacional. Existen barreras de acceso a los tribunales, sin embargo, la mediación, al ser un procedimiento informal, participativo y accesible en el que las partes controlan el resultado y goza de celeridad, permite que no se aprecien las barreras que se dan en el acceso a los tribunales, como son: la complejidad, retrasos, tecnificación, barreras económicas, del lenguaje, geográficas, etc. El uso de la mediación dará muchos beneficios eliminando muchas barreras de acceso a la justicia, ya que: Otorgará una mejora en el acceso a los órganos judiciales, ya que, al reducirse el volumen de casos, se permitirá una mejora en aquellos casos en los que la decisión del juez no pueda ser sustituida por un acuerdo de las partes o porque las partes sean incapaces de llegar al consenso. Es una mejora en el servicio público que se presta, al poder ofrecer a los ciudadanos diversos procedimientos para resolver los conflictos y utilizan un procedimiento que pueda dar un resultado justo y que las partes lo consideran como tal<sup>1487</sup>.

La búsqueda de solución rápida y eficaz para resolver los conflictos recomienda un sistema donde ambas formas de resolución sean alternativas. Tradicionalmente existe una

---

<sup>1485</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 37.

<sup>1486</sup> Véase de nuevo: DESDENTADO BONETE, A (2016) ibidem.

<sup>1487</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R (2015) ob., cit., pág. 2 a 4.

predisposición a utilizar la vía judicial, ya sea por intereses políticos, así como por la tradicional tutela de los propios trabajadores; pero la realidad es que, al utilizar los medios extrajudiciales, no existen vencedores ni vencidos, lo que pacifica el ambiente laboral; ya que las soluciones impuestas no dan lugar a soluciones estables que perduren en el tiempo<sup>1488</sup>.

En los últimos años, la actitud inicial, en la que había una preferencia absoluta por la vía judicial, ha cambiado en los agentes sociales, en los órganos judiciales y en el legislador; ya que ahora se ha construido un marco legal en el que desde 1994 los medios extrajudiciales también toman operatividad. En estos momentos se considera que los medios extrajudiciales consiguen asegurar los derechos de los trabajadores, mostrándose más accesibles y operativos que la vía judicial, ya que busca resolver el conflicto manteniendo las buenas relaciones duraderas. Pero es perfectamente compatible la vía judicial con los medios extrajudiciales. De hecho, el legislador reconoce la posibilidad de solucionar los conflictos mediante los medios extrajudiciales, considerando en muchos casos la autocomposición más favorable que la vía judicial, ya que otorga más ventajas a las partes debido a las peculiaridades de los conflictos colectivos laborales, intentando potenciar la negociación y evitar los conflictos abiertos<sup>1489</sup>.

La mediación es otro método más de resolución de conflictos del sistema de justicia de España, que no sustituye a Jueces y Tribunales, sino que al contrario de lo que se pueda pensar, les reconoce su función de ser la última ratio o medio para resolver el conflicto entre las partes<sup>1490</sup>.

Debe haber lo antes posible un cambio en la tendencia, ya que el modelo judicial se está agotando, porque se está desbordado por la complejidad de las relaciones laborales y la gran litigiosidad existente; y, además, la celeridad y la eficacia se están devaluando debido a que no se puede atender tantos casos. Es necesario descargar a los juzgados de la sobrecarga existente en la actualidad y el legislador lo tiene como prioridad, y por ello, apoya los medios extrajudiciales como alternativa para resolver los conflictos y así modernizar la vía judicial. Las partes también empiezan a ver estos medios como una alternativa y debe verse la ganancia que supone su uso en cuanto al coste económico, de tiempo y de afecto frente a la vía judicial. Una expansión de estos medios extrajudiciales en el ámbito internacional ayudará en la toma de conciencia sobre su uso y eficacia<sup>1491</sup>.

Los Jueces son conocedores de que la solución que dan en el fallo de una sentencia no siempre resuelve el problema de manera duradera, por eso, el legislador ha querido conectar la mediación con los tribunales, lo que potencia la mediación como medio de resolución de conflictos, haciendo posible la tutela efectiva de los derechos de los ciudadanos de acuerdo con el artículo 24 de la Constitución Española. La mediación es un medio de resolución de conflictos aconsejado en aquellas relaciones en las que ha

---

<sup>1488</sup> Véase: SÁEZ LARA, C (2014) ob., cit., pág. 381 y 382.

<sup>1489</sup> Véase: RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2003) ob., cit., pág. 27 a 33.

<sup>1490</sup> Véase: ALASTRAUEY GRACIA, R y MUÑOZ SABATÉ CARRETERO, J (2012) ob., cit., pág. 2

<sup>1491</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) ob., cit., pág. 21 a 23.

habido una vinculación pasada, presente y que va a perdurar en el futuro entre personas o empresas<sup>1492</sup>.

Nuestro ordenamiento no presta el mismo apoyo a ambas vías. Los incentivos de utilizar la vía judicial son muy altos, especialmente para trabajadores y sus representantes; ya que el acceso es rápido, gratuito, y los órganos son muy especializados. Debido a ello, es difícil que las personas escojan la vía extrajudicial porque no goza de tantas ventajas por parte de nuestro ordenamiento. Sin embargo, la acumulación de casos se volverá pronto en contra del sistema si no lo está haciendo ya. Por otro lado, el proceso del conflicto colectivo es tan especial que hace que ocupe el espacio de los procedimientos extrajudiciales y que tras la reforma de 2012 y de la LRJS esté dando lugar a una invasión del espacio de los conflictos individuales mediante la colectivización de las acciones. Por último, hay que señalar que los medios extrajudiciales, tienen grandes deficiencias en el medio procesal, que perjudican su eficiencia y su colaboración con la vía judicial<sup>1493</sup>.

La mediación es un procedimiento al que las partes deben optar antes de acudir a la vía judicial. Si en la mediación no se consigue acuerdo, las partes deben tener la posibilidad de acudir a la vía judicial para resolver sus discrepancias. Por otro lado, el acuerdo al que se llegue por medio de la mediación puede ser parcial y referirse solamente a algunos aspectos concretos, lo que no es impedimento para acudir de forma subsidiaria a la vía judicial para resolver lo que haya quedado pendiente. A la mediación se puede acudir antes o durante el proceso judicial; ya sea por iniciativa de las propias partes o porque el juez lo considere adecuado para resolver el conflicto. La consideración del procedimiento de mediación como cauce paralelo, previo o simultáneo al sistema judicial, pone de manifiesto su conexión con esta vía y su autonomía como procedimiento de resolución de conflictos. Algunos autores entienden que este planteamiento no está exento de peligrosidad y puede dar lugar a un impulso incontrolado de los sistemas alternativos de solución de conflictos si se configuran como sistema privado que dé a los interesados la posibilidad de conseguir pretensiones a las que no tendrían acceso por la vía tradicional<sup>1494</sup>.

En los últimos años, se puede considerar la mediación como una alternativa a la vía judicial, siendo complementaria de la misma<sup>1495</sup>. Nuestro ordenamiento jurídico laboral, por tradición, ha intentado que los medios compositivos resuelvan los conflictos que nazcan en las relaciones laborales, para evitar en la medida de lo posible el acceso último a la vía judicial; por ello, se ha intentado potenciar los medios privados como alternativa a los tribunales de la jurisdicción laboral. Esta actitud trae como consecuencia que se potencie el diálogo sobre las controversias, así como se potencia la convivencia futura, además de conseguir una respuesta rápida y eficaz al litigio con el acuerdo de las partes

---

<sup>1492</sup> Véase: ALASTRAUEY GRACIA, R y MUÑOZ SABATÉ CARRETERO, J (2012) ob., cit., pág. 4 y 5.

<sup>1493</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 37.

<sup>1494</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 25 y 26.

<sup>1495</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) ob., cit., pág. 7.

en conflicto, lo que supone una respuesta que resuelve satisfactoriamente, tanto desde el punto de vista individual, como colectivo o social<sup>1496</sup>.

PELAYO LAVÍN indica en su tesis doctoral que la mediación debe considerarse como un complemento a la vía judicial, y no como una alternativa a la misma, ya que en virtud del art. 24 CE se garantiza el acceso de los ciudadanos a la justicia; por tanto, el hecho de acudir a la mediación no puede suponer que quede vedado el acceso a los Tribunales. Además, esta concepción favorece la lectura constitucional de la mediación. Nuestra Justicia está atravesando una profunda crisis motivada por distintos factores y aunque la mediación no sea la solución a la misma, si es cierto que puede ayudar a la descongestión de la carga de nuestros Tribunales<sup>1497</sup>. Algunos autores opinan que la mediación debe ser un complemento a la vía judicial y otros que debe ser una alternativa a la misma. Aunque es necesario indicar, que nada impide, que, si se hace uso de una vía y no se resuelve el conflicto, en cualquier momento se puede hacer uso de la otra, no siendo por lo tanto vías excluyentes.

La mediación debe ser una alternativa a la vía judicial y se caracteriza por su voluntariedad, flexibilidad y confidencialidad. A diferencia de la vía judicial, que se caracteriza por la rigidez, imposición y publicidad. La mediación intenta conseguir un acercamiento de las posturas y debe desarrollarse con entendimiento y colaboración entre las mismas; y en la vía judicial, como contraposición, existe enfrentamiento y oposición entre las partes. Las divergencias entre ambas vías, como puede verse, son importantes y van más allá de ser instrumentales y estratégicas, porque afectan también al resultado. En la mediación, se persigue llegar a una solución dialogada y de consenso, que no sea impuesta e integre los intereses que persiguen las partes para llegar al fin último de resolver la discrepancia, dando la responsabilidad a las partes de conseguir una solución aceptable para ambas. La mediación debe crecer fuera de la vía judicial, lo cual no quiere decir que deba hacerlo de espaldas o al margen de esta. La mediación suele plantearse como procedimiento sustitutivo de la vía judicial; pero realmente tiene un carácter complementario o alternativo que no tiene por qué ser excluyente<sup>1498</sup>.

MARTÍN BORREGO<sup>1499</sup> indica que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos suponen una reducción de la conflictividad laboral y de la judicialización del conflicto, lo que aporta más competitividad y mejora la economía. Según indica el autor, uno de los indicativos en los que se basa su afirmación es el número de horas no trabajadas por motivo de huelgas, en la cual indica que se ve un descenso en la década de los noventa y se mantiene en los últimos veinte años. Este indicativo, según explica el autor, permite medir la conflictividad laboral, y ver que se reducen las discrepancias con el uso de los

---

<sup>1496</sup> Véase: PÉREZ CAMPOS, AI (2016) ob., cit., pág. 136.

<sup>1497</sup> Véase: PELAYO LAVÍN, M “(2011) Tesis Doctoral: La mediación como vía complementaria de resolución de conflictos”, Salamanca, pág. 383 y 384.

<sup>1498</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 24 y 25.

<sup>1499</sup> Véase: BORREGO GUTIERREZ, M (2016) “Veinte años de solución extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la Fundación SIMA”, Revista de Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid, pág. 58 a 61.

medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Es a partir de la década de los noventa, cuando se suscriben la mayoría de los organismos autónomos de solución extrajudicial<sup>1500</sup>.

Soy una convencida de las virtudes de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y concretamente de la mediación, pero, aunque comparto muchos aspectos de la reflexión del Borrego, creo que queda mucho por andar y que debe aumentarse el uso de los medios extrajudiciales por la población, además, debe el gobierno y el legislador reflejarlo en las normas e impulsar su uso.

Aunque personalmente creo que la mediación tiene unas características que son muy positivas para las partes, creo que sería importante que la vía judicial conviviera con la extrajudicial y de esa forma cada persona podría utilizar el procedimiento que creyera más adecuado para resolver su conflicto.

El procedimiento de mediación no debe ser un medio de resolución de discrepancias no jurídico y debe concebirse con las garantías necesarias para respetar las normas de orden público. Pero para alcanzar esta finalidad es discutible que se necesite un control judicial o administrativo sobre el proceso de mediación o del acuerdo que resulte del mismo. En nuestro sistema de relaciones laborales, en el que la mediación todavía no está bien arraigada y no tiene una regulación adecuada, el que intervenga el órgano judicial o administrativo debe dar seguridad a las partes y también credibilidad al procedimiento llevado a cabo, lo cual va a potenciar su uso al ser además de carácter gratuito. Nuestra experiencia en los acuerdos interprofesionales nos demuestra que la autonomía colectiva puede dar un buen resultado incluso en las relaciones individuales<sup>1501</sup>.

La potenciación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos se establece dentro del proceso de flexibilización de las relaciones laborales, que necesita una ágil y rápida solución a las controversias, que pueden darse en la aplicación de medidas legales, así como en la negociación y puesta en práctica del convenio. De esta manera, se ha intentado resolver por los medios extrajudiciales una gran cantidad de conflictos laborales, sacándolos de la vía judicial, lo cual potencia la utilización de los medios extrajudiciales<sup>1502</sup>.

La conciliación, como trámite previo a la vía judicial, con carácter preceptivo, salvo excepciones indicadas en la ley, es algo propio del proceso social y puede ser algo importante desde el punto de vista de la eficacia. Cumplir con esta obligación es necesario, porque si no se hace y no se subsana, se determinará a la inadmisión de la demanda según indica el artículo 81.3 LRJS. Lo indicado no solamente se aplica a la conciliación, sino que también se extiende a la mediación en los mismos términos, y además se aplica a las conciliaciones administrativas, así como a las que se establezcan en los convenios colectivos estatales y autonómicos (artículo 83 ET), así como en los

---

<sup>1500</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) ob., cit., pág. 61,62 y 63.

<sup>1501</sup> Véase: LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016) ob., cit., pág. 26.

<sup>1502</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 11.

acuerdos interprofesionales. Estas garantías de eficiencia también se han extendido al arbitraje, aunque de forma mucho más limitada, ya que el mismo no se considera como trámite obligatorio previo, ya que va contra la naturaleza de este medio extrajudicial; pero sí pueden funcionar algunos arbitrajes laborales en la ley o en la práctica<sup>1503</sup>.

## **5.- VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO NACIONAL DE RELACIONES LABORALES**

El uso de la mediación es muy efectivo en la solución de los conflictos entre las partes y da lugar a diferentes ventajas como son que la solución al conflicto la alcanzan las partes, siendo las protagonistas del proceso, lo que mejora sus relaciones presentes y futuras. En segundo lugar, las partes tienen libertad para elegir al mediador, los cuales estarán en la lista del SIMA y serán profesionales de reconocido prestigio. En tercer lugar, otra ventaja es la celeridad del procedimiento, ya que el proceso de mediación es muy rápido, estableciendo el ASAC un plazo máximo de diez días en su tramitación y setenta y dos horas en los casos de mediación previa a la convocatoria formal de huelga; aunque es muy importante dejar claro que estos plazos se pueden ampliar por la voluntad manifiesta de ambas partes<sup>1504</sup>. Según establece VALERO, la mediación suele resolver la controversia en aproximadamente diez veces menos tiempo que la vía judicial<sup>1505</sup>. En cuarto lugar, otra ventaja es la gratuidad en el procedimiento de mediación, ya que el SIMA lo financiará y el mismo funciona con subvenciones concedidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y, sin embargo, acudir a los tribunales tienen un coste económico y relacional<sup>1506</sup>. El ADR Center al estudiar la información obtenida del Banco Mundial, indicó que la mediación puede suponer un ahorro del 75% en el coste del proceso en la Unión Europea y de un 78% en el caso de España. Una quinta ventaja es que no hay vencedores ni vencidos, ambas partes ganan al adoptar un acuerdo y se evita los costes emocionales propios de un proceso judicial. En sexto lugar, el mediador está obligado a guardar secreto sobre el asunto y las soluciones que se aportan son flexibles e imaginativas, lo cual también resulta ser muy beneficioso. En séptimo lugar, la mediación aporta soluciones duraderas y se permiten acuerdos parciales, lo que facilita mucho el éxito. En octavo lugar, es necesario indicar, que resulta útil para el abogado, ya que la mediación y la vía judicial son complementarias. Y es adecuada para la empresa y los profesionales, ya que no desprestigia<sup>1507</sup> y contribuye a descargar los tribunales<sup>1508</sup>. En noveno lugar, podemos indicar, que la mediación también goza de flexibilidad en el procedimiento, e indudablemente hay un ahorro económico, ya que la mediación es el

---

<sup>1503</sup> Véase: DESDENTADO BONETE, A (2016) ob., cit., pág. 39.

<sup>1504</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2015) ob., cit., pág. 3 y 4.

<sup>1505</sup> Véase: VALERO, MA (2014) ob. cit., pág. 1 y 2.

<sup>1506</sup> Véase: BORREGO GUTIÉRREZ, M (2015) ob. cit., pág. 3 y 4.

<sup>1507</sup> Véase: VALERO, MA (2014) ob., cit., pág. 1, 2, 8 y 9.

<sup>1508</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) ob., cit., pág. 7

procedimiento más rápido y barato para resolver los conflictos entre empresas, no teniéndose que pagar tasas judiciales<sup>1509</sup>.

En los últimos años existe un uso más constante de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; ya que se hay intención de potenciar la autonomía colectiva y se consideran más rápidos, flexibles y dinámicos; lo que ha contribuido a que haya gran interés institucional y doctrinal por estos medios<sup>1510</sup>.

Los medios extrajudiciales de resolución de conflictos y especialmente la mediación, ha conseguido tener una función decisiva dentro de nuestras relaciones laborales; consiguiendo un alto grado de acuerdos en la negociación colectiva. El mayor grado de acuerdos se alcanza en la fase de seguimiento, llegándose a conseguir entre el 85% y el 96%<sup>1511</sup>.

En los países de la Unión Europea, las organizaciones cada vez acuden más al trabajo en equipo con procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos como la mediación. RODRÍGUEZ-PIÑERO, DEL REY Y MUNDUATE indicaron que la mediación puede resolver conflictos y prevenirlos en el futuro. SERRANO, por su parte, afirmó que la mediación da soluciones duraderas a las partes en disputa, ayuda a los empresarios a conocer los intereses de los trabajadores y a crear soluciones creativas para resolver las dificultades mediante el diálogo<sup>1512</sup>. Como vemos, la doctrina apoya la mediación como forma eficaz de resolver los conflictos.

Son muchas las ventajas de la mediación, tanto para las partes como para la comunidad en general; ya que evita o disminuye los sentimientos negativos en la controversia<sup>1513</sup>; No habrá vencedores ni vencidos, ya que ambas partes ganan al adoptar un acuerdo y se evita los costes emocionales propios de un proceso judicial<sup>1514</sup>.

La mediación es una magnífica estrategia para enfrentarse a las discrepancias dentro de las relaciones de trabajo, ya que previene conflictos y es beneficiosa para eliminar progresivamente la hostilidad. Da lugar a ventajas que en general son muy relevantes, es un proceso sencillo, tiene en consideración las particularidades de cada puesto y centro de trabajo. Su éxito radica en su capacidad de adaptarse al caso concreto. Además, es un procedimiento que permite que la relación continúe y sana la raíz del problema. La mediación favorece el encuentro entre las partes, y disminuye la conflictividad. Los acuerdos son consensuados y favorece el que las partes no se vean como enemigas. Pero la mediación a lo largo de la historia ha sido marginada por la conciliación preceptiva, lo que ha dado lugar a que el sistema extrajudicial de resolución de conflictos haya sido

---

<sup>1509</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 1, 8 y 9.

<sup>1510</sup> Véase: MORENO VIDA, MN, (2020) ob., cit., pág. 161.

<sup>1511</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 19 y 20.

<sup>1512</sup> Véase: MARTÍNEZ-PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDIAN, FJ (2008) ob., cit., pág. 44 y 46.

<sup>1513</sup> Véase: HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) ob., cit., pág. 66.

<sup>1514</sup> Véase: VALERO, M A (2014) ob., cit., pág. 8 y 9.

disperso y deslavazado, lo cual es una gran asignatura pendiente en nuestro sistema laboral de resolución de conflictos; pero a pesar de todo, ha sobrevivido <sup>1515</sup>.

La mediación es un medio de autocomposición alternativo a la vía judicial y al arbitraje; ya que mediante el acuerdo de las partes aceptando o no la propuesta del mediador se pone fin a la discrepancia. La mediación tiene muchas ventajas, pero puede considerarse una posible falta de efectividad, lo cual da lugar a que continuamente se le incorporen técnicas para potenciar este medio extrajudicial<sup>1516</sup>.

Como indican RODRÍGUEZ PIÑERO, DEL REY y MUNDUATE, la mediación es un procedimiento que busca la solución a problemas reales, alejándose de la imposición y buscando la autonomía de las partes. BUTTS estableció los beneficios de la mediación indicando que las partes tienen más posibilidades de establecer su propio proceso; se sienten escuchadas; tratan los temas que consideren oportunos; mediante el diálogo las partes son protagonistas en el proceso y del resultado de la negociación. Por lo tanto, la mediación es una alternativa en la resolución de conflictos en las que las partes deciden el resultado de su disputa y además previene los conflictos futuros<sup>1517</sup>.

## **6.- PRESENTE Y FUTURO DE LA MEDIACIÓN**

Como hemos visto, los procedimientos extrajudiciales o autónomos se han potenciado en España a partir de la década de los ochenta del siglo veinte, especialmente en el ámbito de las relaciones laborales colectivas. Ese desarrollo es fruto de la negociación colectiva, los acuerdos interprofesionales y la intervención del legislador, que ha estimulado bastante los procedimientos autónomos de solución de conflictos. En los conflictos colectivos, son mediables todos los que contempla el ASAC y los diecisiete acuerdos autonómicos sobre la materia<sup>1518</sup>. Todo ello supone un aumento de la capacidad de negociación, así como de la autonomía de los interlocutores sociales, los cuales muestran su capacidad para resolver sus discrepancias sin tener que acudir a la tradicional vía judicial; lo que supone una forma de potenciar y democratizar el sistema de relaciones laborales en su conjunto y a la vez, mejorar la vía judicial que se encuentra muy sobrecargada<sup>1519</sup>.

Después de tres décadas de trabajo podemos decir que estamos ante unos procedimientos que gozan de éxito, ya que con ellos hemos conseguido normalizar la imagen de los conflictos, canalizándolos como sistemas institucionalizados, que tienen como centro neurálgico la autonomía colectiva. La universalización de estos procedimientos ha dado lugar a consagrar la autocomposición de conflictos y la bajada de casos judiciales

---

<sup>1515</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 111 y 112.

<sup>1516</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) ob., cit., pág. 5.

<sup>1517</sup> Véase: MARTÍNEZ-PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDIAN, FJ (2008) ob., cit., pág. 47.

<sup>1518</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME, "Ponencia: La mediación Laboral Autónoma como alternativa al proceso", pág. 7 y 8.

<sup>1519</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) ob., cit., pág. 220.



relativos a los conflictos laborales colectivos. Todo ello ha dado lugar a que se pacifiquen y se racionalicen las relaciones laborales, estabilizándose el sistema; lo cual no significa que no se precise de mejoras legislativas e institucionales. Los medios autónomos necesitan una reforma global y coherente con el sistema, así como una financiación y promoción adecuada.

Actualmente la mediación es un medio de autocomposición preprocesal obligatorio cuando trata de resolver conflictos jurídicos; además de configurarse como medio alternativo a la vía judicial. El artículo 64.3 LRJS regula la mediación previa al procedimiento y especifica que la mediación puede tener eficacia jurídica siempre que sea una opción elegida voluntariamente por las partes. Hay que tener en cuenta que la regulación de la LRJS relativa a la mediación intrajudicial resulta ser muy insuficiente<sup>1520</sup>.

En los años ochenta se empieza a ver un cierto impulso de la resolución privada en las relaciones colectivas de trabajo a través de diferentes Acuerdos Interconfederales e Interprofesionales (ABI, AMI, AI, AES), así como en diferentes experiencias sectoriales nacionales y autonómicas. Además, la jurisprudencia constitucional apoya la compatibilidad de la tutela judicial efectiva con la solución extrajudicial de resolución de conflictos. Pero a pesar de que se inició un lento camino para reconocer y articular reglas dirigidas a implantar, impulsar y potenciar los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, el resultado hasta el momento es un modelo fragmentado, tímido e inacabado. La doctrina desde el principio ha considerado que la reforma es insuficiente e incompleta, aunque apoya en la negociación colectiva los medios extrajudiciales, pero sobre los conflictos individuales hay una cierta incertidumbre<sup>1521</sup>.

Desde 2010 hay por parte del legislador una potenciación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. Con ello, se han revalorizado los órganos previstos en los acuerdos interprofesionales en virtud del artículo 83 ET. A pesar de ello, la reforma de 2012, aunque formalmente cumplía los objetivos anteriormente indicados, desde el aspecto formal, ha devaluado estos medios extrajudiciales al dar prioridad a soluciones menos acordes a los principios fundamentales del Derecho Laboral,<sup>1522</sup> ya que otorga mucho poder al empresario para evitar los despidos mayoritarios debidos a la crisis económica en nuestra opinión.

La mediación debe ser un medio eficaz, tanto en el Derecho Privado como en el Derecho Público; en otros países es una herramienta muy eficaz y utilizada. La mediación es un medio extrajudicial de resolución de conflictos, que da la oportunidad de resolver conflictos que afecten a derechos subjetivos disponibles fuera de la vía judicial; lo cual cumple el mandato constitucional de dar la posibilidad a los ciudadanos de resolver sus controversias cuando se atentan sus derechos y, además, puede contribuir a descargar los tribunales, dando lugar a la modernización de la justicia<sup>1523</sup>.

---

<sup>1520</sup> Véase: CASAS BAHAMONDE, ME (2015) ob., cit., pág. 5 y 6

<sup>1521</sup> Véase: GARCÍA ÁLVAREZ, R (2015) ob., cit., pág. 7 a 9.

<sup>1522</sup> Véase: MIÑARRO YANINI, M (2012) ob., cit., pág. 12.

<sup>1523</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) ob., cit., pág. 7 y 8.

La mediación sigue siendo la gran desconocida en España para la población en general y las empresas en particular, es necesaria una gran labor de potenciación y difusión para evitar el desconocimiento. En la mediación voluntaria, existe un éxito superior al 85%, cuando es conducida por un profesional en la materia, ya que hay pocos casos en los que no sea adecuado acudir a la mediación; ya sea porque una de las partes no acceda al acuerdo o porque se refiera a la interpretación de una norma legal. A excepción de los casos indicados, la mediación es la mejor de las opciones y la menos costosa, ya que las partes son las que solucionan sus propias disputas, lo que redundará en un mejor cumplimiento del acuerdo adoptado y beneficia a las partes en conflicto<sup>1524</sup>.

En la Constitución Española se observa la intención de que todos los colectivos participen en los asuntos públicos y privados, para conseguir un modelo económico y productivo, fomentando la economía social e impulsando al emprendedor a través de la participación y la mediación. Nuestro ordenamiento jurídico reconoce la existencia del conflicto en las relaciones laborales, apostando por la negociación para resolver las discrepancias, a través de la mediación o la avenencia. En una época como la que vivimos, marcada por la crisis económica y la falta de empleo, aún es más importante potenciar este modelo, ya que la iniciativa emprendedora es la mejor forma de reactivar el mercado<sup>1525</sup>.

La mediación tiene como objetivo fundamental resolver el conflicto, pensando en las relaciones futuras, intentando que la disputa no se alargue el tiempo, ni se agrave. Una buena mediación puede resolver la discrepancia y mejorar el clima de trabajo produciendo un efecto beneficioso en la productividad; ya que mejora el diálogo en la empresa, aspecto que suele ser el causante de estos conflictos. Los acuerdos negociados suelen aportar beneficios a ambas partes, por lo que suelen ser duraderos en el tiempo. La mediación, además, es un procedimiento más rápido y con menos costes que los tribunales, lo cual, unido a que su característica de confidencialidad no daña la imagen de la empresa, lo hace un proceso muy adecuado para este tipo de conflictos<sup>1526</sup>.

La mediación, como medio pacífico de resolución de conflictos, basado en el diálogo, está teniendo un importante protagonismo en nuestra sociedad; pero a pesar de sus ventajas y de los esfuerzos por potenciarla, en España todavía resulta insuficiente y consideramos necesario que los poderes públicos impulsen su utilización elaborando un marco normativo en condiciones que posibilite su desarrollo como procedimiento alternativo a la vía judicial, cuando nos referimos a la mediación extrajudicial, o como complemento a la vía judicial, cuando nos referimos a la mediación intrajudicial. La mediación intrajudicial, más que una alternativa, es una forma distinta de trabajar para que las partes lleguen a un acuerdo o se acerquen para mejorar sus relaciones. En los últimos tiempos, se han realizado muchas experiencias piloto de la mediación intrajudicial y aunque empezaron en el ámbito del derecho familiar y penal, se ha extendido al ámbito social. La experiencia nos ha enseñado que si el juez conoce la mediación y la apoya y hay los recursos humanos y materiales necesarios para incorporar

---

<sup>1524</sup> Véase: VALERO, MA (2014) ob., cit., pág. 2.

<sup>1525</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) ob., cit., pág. 9 a 11.

<sup>1526</sup> Véase: VALERO, MA (2014) ob., cit., pág. 3 a 5.

el proceso de mediación al proceso judicial, el servicio que presta el juzgado mejorará bastante, ya que la metodología de este instrumento mejora la respuesta judicial y el cumplimiento de las resoluciones<sup>1527</sup>.

Podemos considerar que el fundamento de la mediación debe estar en el Derecho Privado y la autonomía privada, haciendo hincapié en el Principio de Participación, el cual está avalado por la Constitución, ya que para su desarrollo es necesario contar con una sociedad civil proactiva, que contenga una cultura participativa. Por otro lado, debe considerarse que la pacificación de los conflictos pasa por el diálogo entre las partes, antes de acudir a la vía judicial, dando preponderancia en primer lugar a la posible solución negociada y mediada; ya que la tutela judicial efectiva, es un derecho fundamental constitucionalmente regulado, pero su uso abusivo, da lugar a una sociedad civil pasiva y poco comprometida y no podemos apoyar la justificación de esa inactividad en la crisis y la falta de recursos. Momentos de crispación, dan lugar a una crisis de valores, política y económica; ya que falta la transparencia y los referentes éticos. Por eso, en estos momentos, es fundamental acudir a la justicia satisfactiva y al diálogo social<sup>1528</sup>.

Teniendo en cuenta los datos que emanan del SIMA y de los órganos competentes de las CCAA sobre el uso de la mediación con acuerdo, se arroja datos positivos, de lo que se desprende que hay un avance de la cultura de la autocomposición de conflictos entre empresarios y trabajadores, que refuerza la autonomía colectiva y favorece el clima de paz social. Estos procedimientos deben ser instrumentos de pacificación laboral, constituyendo una expresión del desarrollo de la autonomía colectiva como método de gobierno de las relaciones sociales. Los procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos son una pieza clave de nuestro sistema de relaciones laborales, ya que otorgan flexibilidad y constituyen un instrumento muy adecuado frente a la vía judicial para resolver los conflictos<sup>1529</sup>.

Serán necesarios muchos esfuerzos para seguir profundizando y normalizar la aplicación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos; para ello se debe contar con las asociaciones sindicales y empresariales para que hagan un correcto uso de estos medios, convirtiéndolos en una vía real para solucionar los conflictos laborales; se debe contar con los empresarios y trabajadores para que superen sus miedos y utilicen estos procedimientos para resolver sus controversias, y por último, se debe contar con la Administración, para que proporcione los medios necesarios para garantizar la operatividad de dichos medios<sup>1530</sup>.

Se puede mejorar la mediación en algunos aspectos como son: el antiformalismo de los procedimientos extrajudiciales que presentan el ASAC y los Acuerdos Autonómicos,

---

<sup>1527</sup> Véase: DORADO PICÓN, A (2014) ob., cit., pág. 5 a 8.

<sup>1528</sup> Véase: DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) ob., cit., pág. 12 y 13.

<sup>1529</sup> Véase: SÁEZ LARA, C y VALDÉS DAL RÉ, F (2006) *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, ed. Fundación SIMA, Madrid, pág. 71 a 74

<sup>1530</sup> Véase: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) ob., cit., pág. 220.

aunque es acorde con la flexibilidad, puede abocar a la falta de conocimiento del mediador sobre el caso concreto, por lo que puede ser necesario mayor estudio e investigación. Por otro lado, los Acuerdos, tanto nacionales como los autonómicos, invitan a las partes a optar por la mediación o el arbitraje y no han articulado la coexistencia de ambos sistemas. En tercer lugar, aunque las partes tienen libertad de elección, en el sistema de listas las partes suelen detectar falta de profesionalidad y sospecha de parcialidad. En cuarto lugar, los Acuerdos extrajudiciales centran su ámbito material de actuación en los conflictos colectivos del ASAC. En el SERCLA, sin embargo, sí se abordan los conflictos individuales además de los colectivos. Y por último, el tener un sistema adecuado y acabado de solución extrajudicial de conflictos supone un elemento democratizador de las relaciones laborales, sin embargo, en España, no ha sido todo lo democrático que pudiera ser, la designación de los mediadores y árbitros, se han llevado a cabo por los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas, conocida como negociación colectiva de cúspide, lo cual supone que el resto de sindicatos y asociaciones empresariales tengan que aceptar un sistema que no han elaborado y con el que no han colaborado; lo cual no forma parte de un verdadero sistema democrático. Todos estos aspectos pueden ser mejorados, por lo que debemos seguir impulsando los medios extrajudiciales de solución de conflictos<sup>1531</sup>.

Los cambios producidos en el sistema económico del país y por lo tanto en las relaciones laborales, hacen necesario establecer nuevas técnicas para prevenir y resolver los conflictos y establecer un acercamiento individualizado a los mismos de forma rápida, dinámica y flexible. Con mucha razón, podemos decir que la mediación, es el gigante dormido; porque esta vía es una buena forma de enfrentarse a las discrepancias que surgen o puedan surgir<sup>1532</sup>.

Aunque la mediación ha adquirido mucha potencia gracias a la aplicación de los Acuerdos, sí hay que admitir que sigue habiendo deficiencias que nos impulsan a ir más allá de lo alcanzado hasta el momento. En la práctica los medios extrajudiciales se refieren fundamentalmente a los conflictos colectivos referidos a la interpretación y aplicación, los cuales ocupan entre el 70 y el 78% de los asuntos sometidos al SIMA y las huelgas convocadas que se someten a la mediación, que ocupan entre el 18 y el 20%. En ambos casos, tanto la legislación como los Acuerdos exigen pasar por el trámite de la mediación en el caso primero antes de acudir a los tribunales y antes de acudir a la huelga en el segundo caso<sup>1533</sup>.

---

<sup>1531</sup> Véase, de nuevo: TASCÓN LÓPEZ, R (2009) ob., cit., pág. 221 a 223.

<sup>1532</sup> Véase: ÁLVAREZ CUESTA, H (2016) ob., cit., pág. 111.

<sup>1533</sup> Véase: CRUZ VILLALÓN, J (2020) ob., cit., pág. 20 y 21.

## CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación hemos comenzado haciendo una reseña histórica de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Hemos empezado analizando los orígenes del arbitraje, la regulación de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos en el siglo XIX, XX y XXI, parándonos a analizar las reformas laborales de 2010, 2011, 2012 y 2021, así como su influencia en estos medios. De todo el proceso histórico, podemos advertir que progresivamente los Acuerdos Interprofesionales de Solución Extrajudicial de Conflictos, ya sea los ASEC, ahora ASAC, como los Acuerdos de ámbito autonómico, van mejorando la regulación de estos procedimientos; ya que han empezado a ser competentes en conflictos individuales los sistemas autonómicos, así como han ampliado su ámbito de aplicación a conflictos relacionados con el empleo público, y la mediación va adquiriendo mayor campo de actuación, al solucionar situaciones de pre y post conflicto. En las reformas sucesivas, se ha intentado evitar la pérdida masiva de empleo en las cíclicas crisis económicas, y dependiendo también de los gobiernos, vemos que en algunos casos se ha potenciado más que en otros el uso de los medios extrajudiciales y el diálogo social. En las reformas de 2010 y 2011 hubo un claro impulso normativo de los medios extrajudiciales de resolución de conflictos; en la reforma del 2012, se dio un papel muy preponderante a los empresarios, usando la flexibilidad para evitar la pérdida de puestos de trabajo ante una gran crisis económica. En la Reforma de 2021, aunque no se ha conseguido una reforma integral del ámbito laboral, con una redacción confusa con continuas remisiones a otras normas, se intenta conseguir un equilibrio entre los intereses de los empresarios y de los trabajadores, haciendo uso del diálogo social en un momento muy difícil de crisis económica después de la pandemia.

Otra conclusión que advertimos es que, en España, los sistemas de solución extrajudicial de conflictos empiezan a recibir un fuerte impulso de las Comunidades Autónoma, al crear sus propias dependencias (consejerías) y desarrollar estos medios. Como se puede comprobar en este estudio, no estaban tan desarrollados al inicio, estableciendo su propio margen de competencias y orientándose a resolver importantes conflictos, como las huelgas para evitar horas de trabajo. Con el tiempo tendieron a seguir el objetivo de evitar los procedimientos judiciales. Todos estos motivos históricos nos llevan a reconocer, que, en muchos aspectos, los Acuerdos Autonómicos están más desarrollados que el Acuerdo Nacional.

En el segundo capítulo, nos hemos centrado en analizar los conflictos laborales y los medios extrajudiciales de resolución de conflictos. Podemos observar que hay tres formas de gestionar los conflictos: por poder, utilizando los medios de presión como son las huelgas, los expedientes de regulación de empleo o las medidas disciplinarias. Una segunda forma es el derecho, por medio de la vía judicial y, por último, negociando y buscando el acuerdo mediante el consenso.

También hemos podido observar, que, tanto en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico como nacional, su espacio natural son los conflictos colectivos, y especialmente los de intereses; sin embargo, los conflictos individuales, que son principalmente conflictos jurídicos, tienen una tendencia natural a acudir a los tribunales. En la actualidad en el SIMA solamente se abordan conflictos colectivos, siendo un punto muy fuerte del sistema la negociación colectiva; sin embargo, en algunos acuerdos autonómicos como el SERCLA, se abordan algunos conflictos individuales. No obstante, es muy importante tener en cuenta la figura de las Comisiones Paritarias, ya que facilitan mucho la resolución de conflictos mediante la negociación.

En el tercer capítulo nos hemos centrado en la mediación, ya que, en nuestra opinión, el procedimiento extrajudicial de resolución de conflictos es más eficaz e idóneo para resolver discrepancias laborales, donde un tercero imparcial y neutral ayuda a las partes a resolver sus conflictos mediante el diálogo, usando siempre la fórmula ganar-ganar. Hay que tener en cuenta, que la mediación del SIMA es unipersonal, y la del SERCLA es colegiada, lo que la hace más potente. La mediación procede de EE. UU., ya que, en la 2ª Guerra Mundial, cuando empezaba un conflicto, entendían que había que resolverlo rápidamente para evitar horas pérdidas y poder seguir produciendo. La mediación en España comenzó en el País Vasco y de ahí se siguió utilizando en otras CCAA y en el ámbito Estatal. Con la mediación se intentan reconstruir las relaciones presentes y futuras; lo ideal sería unir los tres modelos existentes, por lo que, en la actualidad, se utiliza con más frecuencia el modelo Hardward.

Como consideramos que la mediación es el procedimiento más idóneo para resolver los conflictos, en el capítulo IV hemos tratado la conciliación y el arbitraje para establecer las similitudes y diferencias. En cuanto a las similitudes entre conciliación y mediación, que son muchas, hay que dejar claro que el mediador tiene una posición más activa que el conciliador, que prácticamente une a las partes para que resuelvan su discrepancia. Es interesante considerar que la LRJS recoja, en la regulación de conciliación previa (arts. 63 y siguientes), los procedimientos autonómicos de conciliación o mediación, e incluso el compromiso arbitral.

El arbitraje, tiene similitud con los juzgados, ya que un tercero ajeno al conflicto dicta un fallo que tendrán que acatar las partes. Bajo nuestro punto de vista, aunque es voluntario acudir a este procedimiento salvo excepciones, tiene poco en común con la mediación y además goza de poco interés por la ciudadanía; ya que como las partes no participan de la solución a su conflicto, no quedan tan satisfechas como lo hacen con la mediación, además, lo lógico es que una parte gane y otra la otra pierda; y por último, es importante destacar, que no goza del mismo prestigio que los tribunales de justicia.

En el capítulo V nos hemos referido al SERCLA, ya que la tesis se refiere a la mediación laboral como medio de resolución de conflictos, la experiencia en Andalucía. El SERCLA enfoca el conflicto siempre desde el diálogo, a diferencia de otras formas más litigiosas como son los juzgados o menos amigables como son las medidas de presión. El SERCLA es un órgano reconocido por los ciudadanos, ya que alcanza un número considerable de

acuerdos, concretamente una media de dos acuerdos por cada tres procedimientos de mediación previos a la huelga. En los conflictos jurídicos se consigue una media de acuerdo en tres procedimientos de cada cuatro. Una señal del reconocimiento es que los ciudadanos acuden al SERCLA de forma voluntaria en un caso de cada tres. En los conflictos colectivos hay que indicar que prácticamente todos acaban en el SERCLA; en el caso de conflictos individuales, poco a poco va aumentando el uso de forma progresiva.

La mediación on line fue muy eficaz en la pandemia, ya que el CMAC cerró sus servicios y el SERCLA los mantuvo. El COVID afectó bastante al SERCLA, ya que las mediaciones presenciales prácticamente desaparecieron y se convirtieron en mediaciones on line. El Reglamento da la opción a las partes de elegir entre la mediación presencial y virtual, y el 95% de las partes que solicitan el proceso eligen la mediación on line; las cuales tienen ventajas como es el bajo coste económico y de tiempo, así como la seguridad. En general con este tipo de mediación no se pierde eficacia, pero en los conflictos relacionados con la negociación colectiva se pierde mucho bajo nuestro punto de vista, al no tener presencialidad, y por lo tanto, contacto físico y ocular. Es destacable, como hemos dicho, que Andalucía fue el primer lugar de España donde se usó la mediación virtual y, además, hay que considerar que se utilizó la plataforma ODR, la mejor plataforma del mundo para realizarla.

El SERCLA es competente en algunos conflictos individuales, aunque, como hemos señalado, consideramos mejorable su actuación, ya que no se trata simplemente de sustituir el CMAC. En los conflictos individuales, la conciliación es un mero trámite, porque en cualquier juicio laboral tiene que haber por lo menos dos mediaciones, la del CMAC y la judicial y nunca ha funcionado por motivos históricos, ya que antes, esos trámites se hacían en el sindicato franquista y los trabajadores inspirados por los sindicatos libres, especialmente CCOO y por los abogados laboristas, decidieron acudir a magistratura, ya que así conseguían más éxitos de los que conseguían en el sindicato vertical franquista y esto llevó a cabo una deslegitimación de la mediación individual; pero la paradoja es que sigue existiendo en la actualidad la conciliación ante el juez y tienen la capacidad de evitar el juicio si se llega a acuerdo.

Todos estos motivos históricos llevan a que estos sistemas no sean operativos, y ahora con la pandemia, podría haberse atribuido al sistema de mediación la resolución de las pequeñas controversias que están surgiendo en torno a la aplicación de la normativa del COVID, lo cual relajaría los tribunales. Los agentes sociales, CEA y los sindicatos, están convencidos de que creen en la mediación y que la apoyan; pero cuando un sistema de mediación funciona con tres miembros nombrados de forma arbitraria entre sindicatos y empresarios ese sistema no es operativo, sino que deberían ser terceros imparciales, que no tuvieran nada que ver con las partes para ser verdaderamente objetivos. El ASAC VI prevé la posibilidad de que la Comisión de Seguimiento, previo acuerdo, nombre a terceros especialistas para colaborar en la resolución de los conflictos.

En el Capítulo VI nos hemos referido a las consecuencias del COVID, la situación de crisis energética por la que atravesamos y la crisis económica que todo ello ha producido y que probablemente durará como mínimo los próximos meses.

Ante la pandemia, el legislador ha puesto en marcha diferentes normas para evitar la pérdida masiva de puestos de trabajo, pero hay que tener en cuenta que han carecido de eficacia técnica, ya que nos hemos encontrado ante una situación excepcional, nueva y urgente. Las normas se sucedían unas a otras en un brevísimo período de tiempo, creándose lagunas, lo que ha provocado mucha inseguridad. Además, no podemos olvidar que en el período de pandemia se ha carecido de diálogo social. Durante la misma se han puesto en marcha figuras, como los ERTES, el teletrabajo y el permiso retribuido recuperable, que pretendían equilibrar y flexibilizar las relaciones laborales, dado que la falta de libertad ambulatoria producida por la pandemia provocó, además de la crisis económica, ponía en peligro el empleo y que en definitiva generó conflictividad.

En nuestra opinión es muy importante la prevención del conflicto que se establece tanto en el SERCLA como en el ASAC VI; ya que los medios extrajudiciales deben no solamente resolver conflictos, sino también trabajar para prevenirlos, conociendo las causas de las discrepancias, trabajando sobre los intereses de las partes, más que sobre sus posiciones, y reconstruyendo las relaciones tras las disputas; se debe trabajar pre y post conflicto. Debemos aceptar que el SERCLA está en este aspecto bastante más adelantado que el SIMA, ya que el Acuerdo Autonómico ya lo desarrolla, y, sin embargo, el sistema nacional en la actualidad está estudiando cómo hacer prevención en estos momentos.

Para finalizar no queremos dejar de referirnos a la necesidad de que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos, y especialmente la mediación, tengan una ordenación ejecutiva y cohesionada, completa, consolidada, unitaria y con menos aristas; ya que hasta la actualidad son normas sueltas que dependen del apoyo mayor o menor del gobierno que esté en ese momento, y no hay un acuerdo de estado al respecto que deje las bases bien resueltas.

Los medios extrajudiciales y principalmente la mediación gozan de muchas ventajas, por ello, debe haber un acuerdo de los partidos políticos, de las administraciones y de los agentes sociales y económicos para potenciar definitivamente estos medios. Deben ser una alternativa real a la vía judicial, dando la posibilidad a los ciudadanos de utilizar una u otra vía indistintamente. Lo ideal es que se potencien estos medios adecuadamente, dándose la oportunidad a las personas de elegir la vía judicial o los medios extrajudiciales en función de sus preferencias y necesidades.

En virtud de todo lo indicado, es necesario reconocer que a pesar de que tanto poderes públicos, como agentes sociales, abogados y jueces consideran que la mediación es beneficiosa para las partes, para resolver conflictos, para evitar huelgas y para que la sociedad funcione mejor, realmente no se apoya y potencia lo necesario y si todos no ponemos de nuestra parte para impulsarla, nunca tendrá la suficiente fortaleza y nunca se convertirá realmente en un medio alternativo de resolución de conflictos.



Se deben establecer líneas de trabajo para potenciar la mediación con los colegios de abogados, psicólogos, trabajadores sociales, etc. Debe haber simbiosis entre los académicos y los profesionales que practican la mediación día a día, los cuales pueden aflorar en los foros presenciales y virtuales como congresos y seminarios. Los agentes sociales dan todos los días muestra de la posibilidad de establecer acuerdos en los conflictos que surgen en tiempos difíciles como los que vivimos. Potenciar la mediación, ahora también online es fundamental.

Pensamos que debería haber uniformidad entre el SIMA y los órganos competentes que llevan a cabo los medios extrajudiciales de resolución de conflictos en las distintas Comunidades Autónomas, e incluso consideramos necesario que todos ellos tengan el máximo apoyo de las administraciones públicas, así como la mayor dotación de las herramientas necesarias para dar un buen servicio público. También entendemos que debería haber un único registro de mediadores donde todos los profesionales pudieran estar formados de forma óptima en mediaciones presenciales, mixtas y virtuales. Si verdaderamente consideramos que los medios extrajudiciales de resolución de conflictos son eficaces y verdaderamente prestan un buen servicio a la sociedad, deben ser verdaderamente potenciados y considerados como alternativa eficaz y compatible con la vía judicial. Debido a ello, consideramos que el SIMA y los órganos de las Comunidades Autónomas deberán seguir mejorando la digitalización en las mediaciones on line; en segundo lugar, hay que hacer una formación específica y común para todos los mediadores y afrontar los conflictos individuales, porque supone una revolución en la gestión y en los medios.

El reconocimiento social de la mediación es muy pequeño, porque la sociedad no conoce ni valora suficientemente la mediación y los políticos por tanto no le dan el apoyo necesario y constante. Hay que poner en valor la mediación. Es muy importante evitar la rutina, no pueden ir a mediación las partes como trámite obligatorio y vacío en el procedimiento. Debe haber una actitud positiva e ilusionante y compromiso de los mediadores para seguir apostando por la mediación mediante el trabajo bien hecho. Será también necesario fomentar la mediación mediante la ayuda de los colegios profesionales, fundamentalmente como acompañantes de las partes en conflicto, buscando su complicidad para solucionar discrepancias. En algunas Comunidades Autónomas como Andalucía se está redactando un código ético.

Otra forma de potenciar el uso de la mediación sería mediante la negociación colectiva, incorporando a los convenios colectivos el uso de estos medios para resolver los conflictos tradicionales o producidos por la crisis económica. Somos conscientes de que muchos de ellos recogen cláusulas que remiten a estos medios autonómicos o nacionales de solución de conflictos, pero hay que potenciar más el recurso a las mismas.

Por último, hay que potenciar foros de mediación porque es, a nuestro entender, la gran desconocida.

En nuestra opinión, los medios extrajudiciales deben ser una alternativa a la vía judicial muy potente y amparada por la administración pública; el ciudadano debe tener la

posibilidad de poder elegir entre las dos vías, siendo más beneficiosa la de los medios extrajudiciales, siempre que cuenten con los recursos económicos y humanos necesarios que debe aportar la administración.

Después de muchas horas de estudio sobre medios extrajudiciales de resolución de conflictos y en especial sobre la mediación, sacando el tiempo de donde no lo teníamos, hemos detectado que existe mucha legislación que se refiere a la misma; que existen muchas formas de resolver los conflictos; que hay muchas personas que apuestan por estos instrumentos; pero que también hay muchas otras que no los quieren apoyar, porque piensan que su auge puede suponer una pérdida de trabajo en su esfera profesional. También existen otras muchas personas y grupos profesionales que apoyan estos medios autónomos, pero verdaderamente no exigen a la administración pública que los dote adecuadamente para que sean una forma compacta de resolver los conflictos. En esta amalgama de circunstancias tan diversas, hemos decidido investigar y aportar nuestra humilde opinión, porque nuestra sociedad no puede perder la oportunidad de apostar por la razón, el diálogo y el acuerdo para conseguir pacificar nuestro entorno laboral, lo que supondrá conseguir una sociedad más feliz y saludable.

Opinamos también que para resolver los problemas que existen en España en el mercado laboral, se deben realizar reformas en los diferentes sectores de la estructura productiva del país, no solamente en el ámbito laboral, ya que los problemas se producen más en la demanda que en la oferta del trabajo.

Concluiremos indicando que, debe acabar la época de la confrontación, ya que actualmente existe en España un 250% más de litigiosidad que en el resto de Europa y estamos en una crisis económica que durará al menos meses y puede que siga aumentando el nivel de conflictividad. Debemos buscar el equilibrio, el diálogo, el consenso y potenciar todos aquellos procedimientos que pacifiquen la sociedad. Para ello, es fundamental que aumente el número de mediadores y que muchos abogados opten por la mediación en vez de por el litigio. Y por supuesto, es necesario que haya una intensa formación que aporte conocimientos técnicos y habilidades suficientes para que la población opte por este procedimiento. A la vez debemos seguir reclamando para los medios extrajudiciales una legislación cohesionada, más recursos económicos y humanos y un claro equilibrio entre los acuerdos interprofesionales autonómicos y nacional. Tenemos que conseguir que realmente la mediación sea una vía alternativa a los tribunales.

## ANEXO

### ENTREVISTA A D. EDUARDO CANDAU, SECRETARIO GENERAL DEL SERCLA

Hemos considerado oportuno realizar a Don Eduardo Candau, secretario general del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales una entrevista, para poner en valor la mediación laboral que se realiza en el SERCLA, que bajo mi punto de vista desarrolla una gran labor con mucha eficacia y eficiencia, y en España es el organismo que más rápidamente se adaptó a la mediación on line tan necesaria en la época de pandemia y que ahora sigue siendo muy demandada. Nuestro objetivo es enriquecer la tesis doctoral que principalmente estudia la mediación en Andalucía como forma de resolución de conflictos, de ahí que le dediquemos todo un título y además sigamos profundizando en la línea argumental de todo el trabajo de investigación.

El entrevistado es D. Eduardo Candau Camacho, secretario general del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL).

1.- Resuma sus competencias principales dentro de la organización.

Podemos resumir la gestión del organismo en cuatro líneas de trabajo:

Impulso y promoción de la negociación colectiva andaluza.

Gestión administrativa del SERCLA.

Estudio e investigación de relaciones laborales en Andalucía.

Depósito de estatuto de asociaciones empresariales, sindicales y profesionales del trabajo autónomo.

2.- ¿Cuánto tiempo lleva prestando sus servicios en el CARL?

Llevo prestando servicios desde el año 99 en el organismo y como secretario general desde 2003. El SERCLA depende de la Consejería de Empleo y el secretario General es el máximo responsable del SERCLA, estando por encima el presidente del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, que actualmente recae en Ángel Javier Gallego Morales.

3.- ¿Cuáles son sus competencias concretas respecto al SERCLA?

Mis competencias son:

La formación de mediadores.

Llevar a cabo un sistema de evaluación de calidad de mediadores.

Gestionar el aparato administrativo que se necesita para mediar; tanto de las sedes presenciales, como de la plataforma virtual.

Coordinar el personal funcionario que atiende las mediaciones.

Inciendo en la plataforma, indicar, que cuando nos confinaron en marzo de 2020, se inició un proceso exprés para transformar lo más rápidamente posible las mediaciones presenciales hasta entonces a on line, de manera que puede decirse que el SERCLA tuvo que reinventarse. Desde final de marzo al 1 de mayo buscamos la mejor plataforma ODR y contactamos con la persona que más sabía en España de mediación digital, Javier Ales, profesional de la mediación familiar, que me puso en contacto con el director de ODR latinoamericana (ONLINE DISPUTS RESOLUTION), el profesor Alberto Elisavetsky.

4.- ¿Cómo definiría el sistema SERCLA?

SERCLA es el nombre de un Acuerdo Interprofesional de materia concreta prevista en el artículo 83.3 ET, y que permitió la creación de los organismos autónomos de gestión de la conflictividad en sustitución de los organismos administrativos tradicionales (CEMAC). Esa posibilidad se materializó en toda España, concretamente en 1 organismo estatal y 18 en las Comunidades Autónomas, y se reforzó porque también la Ley de Procedimiento Laboral, ahora la Ley Reguladora de Jurisdicción Social y en adelante LRJS, homologa y valida las mediaciones en estos organismos autónomos como sustitutivos del CEMAC.

Había un sistema administrativo, que antes de ir al juzgado exigía la conciliación previa, pero era un trámite, y ahora en virtud del artículo 83 ET y 63, 64 y 65 del LRJS es posible hacer en vez de conciliación administrativa, una conciliación o mediación en los órganos autónomos de cada comunidad. Cada Comunidad Autónoma fue creando su organismo autónomo con la participación de quienes mejor pueden implicarse para gestionar su propia conflictividad, como son las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, para que pudieran gestionar su propia conflictividad a través de organismos creados por ellas mismas.

5.- ¿Cuál es el papel del CARL respecto del SERCLA?

Es un órgano administrativo que gestiona el acuerdo SERCLA y por lo tanto lo dota de sedes, personal funcionario para la gestión administrativa y dota financieramente a los órganos firmantes (CEA, UGT y CCOO) para que puedan designar personas mediadoras.

6.- ¿Cómo valoraría la aportación del SERCLA a las relaciones laborales en Andalucía?

Es un órgano clave porque enfoca la conflictividad laboral sobre la base de soluciones basadas en el diálogo y el acuerdo, frente a vías menos amigables para las relaciones laborales como son la vía judicial o la gestión de conflictos por medidas de presión.

7.- ¿Bajo su punto de vista, que formas hay de resolver los conflictos?

Existen tres formas de gestionar los conflictos:

Por poder: utilizando medios de presión, como pueden ser las convocatorias de huelgas, la adopción de medidas disciplinarias, el planeamiento de expedientes de regulación de empleo o el recurso a los medios de comunicación o las redes sociales.

Por derecho: buscando quien tiene la razón jurídica, donde un tercero impone la solución; mediante el recurso a tribunales de justicia o en menor medida arbitrajes laborales, donde la solución al conflicto es determinar quién gana y quien pierde y que suele generar mas conflicto mediante nuevos procedimientos judiciales largos y costosos.

Mediante una vía que busca los intereses comunes de ambas partes: se hace negociando mediante la negociación colectiva; o buscando a alguien que nos ayude a las partes a buscar la solución al conflicto mediante la mediación.

8.- ¿De dónde cree que procede la mediación?

La mediación procede de la tradición anglosajona (EE. UU.). En la 2ª Guerra Mundial EE. UU. se convirtió en una gran potencia y daba provisiones a toda Europa. Ellos entendían que cuando surgía un conflicto había que resolverlo rápidamente y en los años 40 surgió la mediación laboral como mecanismo rápido para resolver las discrepancias en las fábricas para así poder seguir produciendo. Surgió también tanto la mediación civil, por los conflictos con las personas de color; como la mediación familiar, con la 1ª Ley de Divorcio en California. Una vez completa la experiencia en civil, laboral y en el ámbito familiar, surgió la mediación mercantil. Con esa cultura surgió la mediación en Europa. La mediación laboral llegó a España en 1984, se utilizó por primera vez en el País Vasco, que creó el PRECO, y a partir de ahí se empezó a utilizar en todas las CCAA y en el ámbito Estatal (El ASAC V con la FUNDACIÓN SIMA es el equivalente del SERCLA con el CARL).

9.- En su opinión, ¿el SERCLA ha alcanzado un nivel adecuado de reconocimiento en Andalucía? ¿Cómo se miden los indicadores en su caso?

Sí, el SERCLA ha alcanzado un nivel adecuado de reconocimiento en Andalucía a mi entender. Los indicadores se miden principalmente en dos aspectos:

Por el número de acuerdos que se alcanzan. Se alcanza una media de 2 acuerdos por cada 3 procedimientos de mediación previos a la huelga.

Y se alcanza acuerdo en 3 de cada 4 conflictos de negociación colectiva.

El punto débil está en las mediaciones previas a la vía judicial en conflictos jurídicos. En este apartado está la media en 1 acuerdo por cada 3 casos aproximadamente.

El segundo dato que demuestra el reconocimiento de los usuarios es que no solamente van al SERCLA cuando la ley obliga, sino que también lo hacen de forma voluntaria en 1 caso cada tres aproximadamente).

Sí ha alcanzado el nivel, porque en el caso de los conflictos colectivos prácticamente todos pasan por el SERCLA y en el caso de los conflictos individuales progresivamente van aumentando el nivel de utilización.

10.- En caso de resultar necesario, ¿cómo podría fomentarse el conocimiento del SERCLA en Andalucía?

De varias formas se podría fomentar:

Mediante colegios profesionales, fundamentalmente como acompañantes de las partes en conflictos, buscando su complicidad para que nos ayuden a resolver conflictos, buscando la vía de resolver las discrepancias componiendo por la vía de los intereses antes de ir a pleito. Estamos trabajando en la actualidad en la redacción de un código ético en el que han participado profesionales que participan en el SERCLA.

A través de la negociación colectiva incorporando a los convenios colectivos el uso de la herramienta SERCLA para la gestión de conflictos tradicionales o nuevos conflictos que surgen, como es el caso del teletrabajo.

11.- En su opinión, ¿el nivel de utilización del SERCLA es adecuado?

Se ha multiplicado por dos el número de expedientes en los últimos cinco años y, además, la transformación digital a partir del COVID, a través de las mediaciones on line, en el SERCLA, ha sido muy grande.

12.- De resultar necesario, ¿cómo podría mejorarse el nivel de utilización del SERCLA?

Podría mejorarse favoreciendo su incorporación a la negociación colectiva; favoreciendo la participación de profesionales de las relaciones laborales; facilitando su tramitación administrativa y la participación en mediaciones on line; lo que estamos consiguiendo en la actualidad.

13.- En su opinión, ¿El SERCLA dispone de los medios personales y humanos adecuados para desempeñar adecuadamente sus funciones?

Sería necesaria una mejora de los recursos humanos disponibles para la gestión administrativa del SERCLA, ya que se ha multiplicado por dos el número de expedientes en los últimos cinco años y además por la transformación digital también se hacen muchas mediaciones on line.

14.- En caso de resultar necesario, ¿Qué medios deberían aportarse para mejorar el funcionamiento del SERCLA?

Lo que más se necesita es mejorar el proceso de selección, de formación y evaluación de los mediadores.

15.- En su opinión, ¿el abanico de materias sobre las que actúa el SERCLA es adecuado o requeriría ser ampliado?

Ahora estamos en el volumen que puede absorber el SERCLA de forma sostenible. Se atienden más de 3000 conflictos al año, de los cuales 1000 son conflictos colectivos y 2000 conflictos individuales.

16.- ¿Cómo valora la actuación del SERCLA respecto de los conflictos individuales?

Los conflictos individuales en su gran mayoría son conflictos jurídicos y por lo tanto con tendencia natural a que se resuelvan en un tribunal, por ello, la mediación es difícil; porque siempre está la sombra de los juzgados. Sin embargo, progresivamente nos va entrando conflictividad individual donde hay más espacio natural para una auténtica mediación (disfrute de vacaciones, en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, modificación de las condiciones de trabajo). Aquí es más fácil ponerse de acuerdo.

17.- ¿Cómo valora la actuación del SERCLA respecto de los conflictos colectivos?

Ese es el espacio natural del SERCLA, donde tiene que dar la talla, porque son conflictos en la mayoría de los intereses y se deben buscar soluciones por ambas partes.

La solución a los conflictos colectivos permite cerrar convenios colectivos, evitar huelgas y ayudar a madurar las relaciones laborales colectivas.

18.- ¿Cuáles son las principales señas de identidad del SERCLA en relación con otros sistemas similares de otras Comunidades Autónomas?

El SERCLA al estar residenciado en el Consejo de Relaciones Laborales permite conocer la foto en su conjunto, ya que aquí se ve el conflicto y la fase previa del conflicto, es decir, la negociación colectiva. A diferencia de otros sistemas que solo actúan cuando el conflicto se ha formalizado. Por ello, en el CARL hay herramientas para prevenir la conflictividad (presidencias en conflictos colectivos y acompañamiento a los procesos de negociación colectiva). En las demás Comunidades Autónomas, salvo Galicia y País Vasco, el resto son modelos fundacionales, no consejo de relaciones laborales y solo ven el conflicto cuando se formaliza y no antes.

La segunda seña de identidad podría ser (como novedad del Reglamento de febrero de 2022), que todas las huelgas deben pasar por el SERCLA con carácter previo y obligatoriamente. Esta seña solamente la tiene Andalucía, el ASAC poco más.

19.- ¿Cuáles son a su juicio las principales ventajas del SERCLA en relación con otros sistemas similares de otras Comunidades Autónomas?

En el SERCLA, se hace prevención a diferencia del resto de Comunidades Autónomas salvo Galicia y el País Vasco.

Además, el uso de la mediación on line en Andalucía es del 100%, solamente iguala este dato Cataluña.

Además, somos la única Comunidad Autónoma que hace mediaciones en el sector público, aunque con limitaciones. El ASAC lo ha incorporado en el último acuerdo poco a poco, pero hoy en día es el único; aunque no están dando muy buen resultado.

20.- ¿Cuáles son a su juicio las principales ventajas del SERCLA en relación con el sistema SIMA?

a) El SERCLA gestiona conflictos individuales y colectivos; el SIMA solamente conflictos colectivos.

b) La mediación en el SERCLA es colegiada y en el SIMA es unipersonal.

c) EL SERCLA se nutre de la prevención del conflicto a través del Consejo de Relaciones Laborales. El SIMA está estudiando cómo hacer prevención en estos momentos.

d) La formación de mediadores en el SERCLA está muy asentada. Tiene método común para las diez sedes, una por provincia y otra en Jerez y Algeciras.

21.- ¿Cómo ha afectado la experiencia COVID a la actividad del SERCLA?

Fundamentalmente ha afectado por dos motivos:

Por la conversión de las mediaciones presenciales en mediaciones on line (100%).

Por la atención a nuevos conflictos derivados de la pandemia (teletrabajo, conciliación).

22.- ¿Se está adaptando el SERCLA a los nuevos medios tecnológicos?

Al 100% estamos adaptados a la mediación on line; especialmente por la presentación telemática de la solicitud y por el uso de la firma electrónica.

23.- ¿Cuáles son en su opinión los retos de futuro?

a) Aprender no solamente a gestionar conflictos buscando el acuerdo, sino también trabajar para prevenir conflictos y reconstruir relaciones tras los conflictos (pre y post conflicto). Ese antes y después lo hace muy bien el ACES (sistema británico de mediación). No solo busca gestionar conflictos por acuerdo recomponiendo intereses; sino hay otros objetivos como los del modelo circular narrativo, que busca indagar que ha pasado en la historia del conflicto (que errores se han cometido busca causas) y el modelo de Folder o transformativo, que busca reconstruir las relaciones, como nos vamos a relacionar en el futuro, como recomponer las relaciones. El modelo ideal sería unir los tres modelos, pero para eso no hay tiempo; ya que nuestras mediaciones buscan alcanzar el acuerdo como el modelo Harvard. La duración de media que se señala para nuestras mediaciones es de una hora y media. Si es una mediación previa a la huelga la que se está desarrollando, puede durar hasta nueve meses.

24.- ¿Cree usted que con la mediación on line se ha ganado o perdido?



Como aspectos positivos podemos señalar que la mediación on line fue muy eficaz durante el confinamiento, porque el CEMAC cerró y el SERCLA no. En el Reglamento se puede elegir mediación on line o presencial por el promotor. El 95% de los promotores eligen on line. El 1 de mayo de 2020 se celebró la 1ª mediación laboral en España y se hizo en el SERCLA y se alcanzó acuerdo. Ahora, en el Reglamento se puede elegir mediación on line o presencial por el promotor. El 95% de los promotores eligen on line, porque piensan que no se ha perdido eficacia frente a la presencial y porque tecnológicamente es fiable y en tercer lugar porque evita tiempo y dinero.

Donde está la debilidad es en ciertos conflictos en los que el cara a cara es fundamental, especialmente en los conflictos previos a la huelga.

25.- ¿Han aumentado los nuevos conflictos propios del confinamiento?

El 15% de los conflictos están asociados a nuevas realidades (teletrabajo, conciliación, igualdad). No todos los nuevos conflictos están asociados al COVID, sino también a la reforma laboral, relacionados con el IPC, nuevos conflictos económicos por situación económica, etc.

26.- En su opinión, ¿la reforma laboral empodera o favorece a la mediación?

Hay una referencia a la ultraactividad en la nueva reforma que indica que, vencido el convenio, aunque tenga ultraactividad indefinida debe pasar por sistema de mediación para cerrar convenios con vigencia expresa y no ultraactiva. Sería mejor tener convenios actualizados, por lo que eso es bueno; pero también va a aumentar el número de descuelgues.

Es bueno para el mantenimiento de vigencia expresa de convenio colectivo, pero aumentará el número de empresas que se descuelguen de esos convenios.

27.- En su opinión, ¿por qué no funciona la mediación al 100%?

a) En mi opinión todavía falta cultura de mediación en la sociedad civil y profesional que asesoran a las partes en conflicto.

b) Hay que mejorar la profesionalidad de los mediadores.

c) Sería bueno que la administración creyera definitivamente en la mediación, ya que tiene tendencia a la competencia de los tribunales y al derecho administrativo.

Agradecer al Sr Candau su amabilidad y profesionalidad.

## BIBLIOGRAFÍA

ALASTRAUEY GRACIA, R; MUÑOZ SABATÉ, I y CARRETERO, J (2012) “Preguntas con respuesta: la mediación y el arbitraje a consulta”, Diario la Ley, N.º 7927, Sección Práctica Forense, ed. La Ley.

ALONSO OLEA, M (1993) “A propósito del Proyecto caducado de Ley de Huelga”, sesión del día 2 de marzo de 1993.

ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2020), “La protección por incapacidad temporal, desempleo de los trabajadores por cuenta ajena y cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia durante la pandemia: nuevas formas de protección social”, *Pandemia y derecho. Una visión multidisciplinar*, Laborum.

ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) “La flexibilidad interna en el Real Decreto Ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo RED”, Monográfico Trabajo, Persona, Derecho, Mercado.

ÁLVAREZ CORTÉS, JC (2022) “Los expedientes de regulación temporal de empleo tras la Reforma del RD 32/2021: Las modificaciones del artículo 47 ET”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*.

ÁLVAREZ DEL CUBILLO (2015) “La influencia del derecho laboral en la mediación aplicada a conflictos individuales de trabajo: estudio cualitativo en el Ámbito del SERCLA”, *Temas Laborales*, N.º. 129.

ALVAREZ CUESTA, H (2016) “La mediación laboral a partir de la Ley 5/2012”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, Madrid.

ARÉVALO QUIJADA, MT (2021) “El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos”, *Trabajo, persona, derecho, mercado*, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, N.º 3.

Aspa, 2020, 27 de septiembre.

BALLESTER CASANELLA (2017) “Las TIC como instrumento aplicado a la conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral”, *Revista DInternet (IDP)*, N.º. 25.

BALLESTER PASTOR, MA, (1993) *El arbitraje laboral*, ed. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

BELLOMO, S, CAIROLI, S y PACE, D (2016) “Los instrumentos de resolución extrajudicial de controversias laborales”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social,

Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

BLAZQUEZ AGUDO, EM (2011) “El fomento de la solución autónoma de conflictos colectivos como instrumento de mejora de las relaciones laborales: las aportaciones del ASAC VI”, *Observatorio temático de legislación*, Trabajo y Derecho, 74, ed. Wolters Kluwer.

BLAZQUEZ AGUDO, EM (2021) “Observatorio temático de legislación. El fomento de la solución autónoma de conflictos colectivos como instrumento de mejora de las relaciones laborales: las aportaciones del ASAC VI”, Trabajo y derecho 74, ed. Wolters Kluwer.

BLÁZQUEZ AGUDO, EM (2021) *La Resolución de los conflictos laborales a través de la mediación y los derechos colaborativos*, ed. Tirant Lo Blanch, Valencia.

BORREGO GUTIÉRREZ, M (2015), “Solución autónoma del conflicto laboral. El papel del SIMA”, Trabajo y Derecho, N°6, ed. Wolters Kluwer.

BORREGO GUTIÉRREZ, M (2016) “Veinte años de solución extrajudicial de conflictos laborales a través de la experiencia de la Fundación SIMA”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, derecho del Trabajo, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.

CACHÓN VILLAR, P (2015) *Orígenes de las Magistraturas de Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939- 1940)*, Universidad de Murcia, “La reforma laboral de 1997 y su incidencia en la empresa “, ciclo de conferencias curso 1997-1998, Cuadernos de Estudios Empresariales, N.º 8.

CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M (2020) “La respuesta del Derecho del Trabajo a la crisis del COVID-19: Los ERTES de la emergencia sanitaria”, en LLORENTE SÁNCHEZ ARJONA, M y MARTÍNEZ- GIJÓN MACHUCA, MA (2020) *Pandemia y Derecho. Una visión multidisciplinar*,

CANDAU CAMACHO, E “Mediación laboral en el marco de las Comunidades Autónomas” en curso sobre la mediación como solución a los conflictos laborales celebrado los días 27, 28 y 29 de octubre, organizado por la Fundación Instituto Laboral – FPS/CAM en colaboración con la Fundación General UCM.

CASAS BAHAMONDE, ME (1999) *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, ed. Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Madrid.

CASAS BAHAMONDE ME, (2006) “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho Español, Solución extrajudicial de conflictos laborales”, ed. Fundación SIMA, Madrid.

CASAS BAHAMONDE, ME, (2013), “Mediación, arbitraje y período de consultas”, Relaciones Laborales, Sección Editorial, pág1, tomo 1, ed. la Ley.

CASAS BAHAMONDE, ME (2015) “Ponencia: La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso”, Primer Congreso Universitario sobre solución autónoma de conflictos laborales.

CASAS BAHAMONDE, ME Y RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO Y FERRER, M (2012) “Las reformas de la reforma laboral de 2012”, Relaciones Laborales, N.º 15, Sección Editorial, tomo II, ed. La Ley.

CASAS MARTÍNEZ, FJ y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C (2005) “La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: sinopsis”, Anales de Derecho, N.º. 23.

CASTELLANO BURGUILLO, E (2022) “Lo que deberíamos de esperar de la Reforma según su preámbulo”, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado.

CAVAS MARTÍNEZ, F y SÁNCHEZ TRIGUEROS, C (2005) “La distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de trabajo, empleo y protección social: sinopsis”, Anales del Derecho, N.º.23.

CCOO: Recuperación del permiso retribuido recuperable tras la finalización del estado de alarma, ed. Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO, Madrid, 2020

Comisión de Seguimiento del SERCLA en Huelva de fecha 19 de junio de 2020.

Comisión de Seguimiento del SERCLA en Huelva de fecha 1 de Julio de 2020.

CRUZ VILLALÓN, J (2006) “Los ámbitos de aplicación del ASEC: funciones y disfunciones”, *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación laboral y perspectivas de futuro* (VALDÉS DAL – RÉ), ed. Fundación Sima, Madrid.

CRUZ VILLALÓN, J (2012) “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, ed. La Ley, Madrid.

CRUZ VILLALÓN, J (2012) “El arbitraje como procedimiento de solución de los conflictos laborales en España”, *Revista Ius Et Veritas*, N.º 45.

CRUZ VILLALÓN, J (2019) *La negociación colectiva en Europa. Una perspectiva transversal*, ed. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.

CRUZ VILLALÓN, J (2019) “Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa”, *Revista de Derecho&Sociedad*, N.º. 53.

CRUZ VILLALÓN, J (2020) *Compendio de Derecho del Trabajo*, ed. Tecnos, Madrid.

CRUZ VILLALÓN, J (2020) “Balance general de la mediación y el arbitraje en los conflictos laborales”, *Temas Laborales*, N.º. 154, Universidad de Sevilla.

DE FUENTES G<sup>a</sup>- ROMERO DE TEJADA, C “Novedades del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos”, Fundación SIMA-FSP

DE LA TORRE OLID, F y CONDE COLMENERO, P (2015) “El principio de participación en la mediación”, Diario la Ley, N.º 8469, Sección Doctrina, ed. la Ley.

DEL REY GUANTER, S (1992), “Los medios de solución de los conflictos colectivos de intereses y jurídicos”, Relaciones Laborales, sección doctrina, tomo 2, ed. La Ley.

DEL REY GUANTER, S, (1992) *La Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales Consejería de Trabajo Junta de Andalucía, Sevilla.

DEL REY GUANTER, S (1995) *La solución Extrajudicial de conflictos laborales*, ed. Consejo Económico y Social, Madrid.

DEL REY GUANTER (2012) “Flexibilidad interna en la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”, Actualidad Laboral, N.º 17-18.

DESDENTADO BONETE, A (2016) “Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información, Madrid.

DESDENTADO BONETE, A (2016) “Sobre los problemas procesales de los medios no jurisdiccionales de solución de conflictos. Una crítica”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información, Madrid.

DE SOTO RIOJA, S (2003) “El arbitraje en los conflictos individuales”, Temas Laborales, N.º, 70.

DÍAZ ANARTE, MT (2017) “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, ed. Universidad de Granada, Temas Laborales N.º 140.

DÍAZ ANARTE, MT (2017) “La mediación y el arbitraje como vías de gestión de la conflictividad laboral”, Temas Laborales, números 140.

DOMENICO PACE, SB (2016) “Los instrumentos de resolución extrajudicial de controversias laborales en Italia”, Revisita del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

DOMÍNGUEZ MORALES, A (2021) “Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto- Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica.”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3.

DORADO PICÓN, A (2013) “El arbitraje y la mediación en España”, Revista Jurídica de Castilla y León, N.º. 29, ISSN 2254- 3850.

DORADO PICÓN, A (2013) “La mediación y el arbitraje”, Revista de Castilla y León, N.º 29, ISSN: 2254-3805.

El SERCLA y sus historia, funcionamiento y competencias, Sevilla 2 de octubre de 2015.

El Sistema de Resolución Extrajudicial de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) en 2017, Temas Laborales.

ESCUADERO PRIETO, E (2001) *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*. ed. Junta de Castilla y León, Consejería de Industria, Comercio y Turismo, Valladolid.

ESTEBAN GÓMEZ, A (2022) “Expedientes de regulación temporal de empleo: pasado, presente y futuro”, ed. Trabajo, Persona, Derecho y Mercado.

FERNÁNDEZ – COSTALES, J (2015) “Mediación, Conciliación y Arbitraje en el ordenamiento laboral español”, Revista Jurídica de Castilla y León, número 35.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R (2001) *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, ed. Junta de Castilla y León, Consejería de Industria, Comercio y Turismo, Valladolid.

GALA DURÁN, C (2013) “La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la inaplicación del convenio colectivo como instrumentos de mantenimiento del empleo tras la reforma de 2012”. Anuario IET. Vol. 1, Universidad Autónoma de Barcelona.

GALA DURÁN, C (2021) “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3.

GAMERO CASADO, E Y RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M (2006) *Mediación para la Resolución de Conflictos de Personal en las Administraciones Públicas*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla.

GÁMEZ JIMÉNEZ, JM (2012) “El conflicto de trabajo en cuarentena procesal”, Temas Laborales, N.º 117.

GARCÍA ÁLBAVEZ (2015) “El papel de la mediación en la resolución del conflicto individual de trabajo”, Diario la Ley, ed. La Ley.

GARCÍA BLASCO, J (2013) “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la reforma laboral de 2012: del non nato consejo de relaciones laborales a su nueva función arbitral”, *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, N.º 1, Madrid, ed. La Ley.

GÓMREZ CABALLERO, P (2020) “Especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos en el ámbito de los funcionarios públicos”, Temas laborales 154.

GÓMEZ MUÑOZ, JM (2013) “Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos de negociación colectiva”, *Temas Laborales* 120.

GONZÁLEZ DE PATTO, RM (2020) “Mediación y Proceso Social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro” 2020 en Granados Romera, MI; GONZÁLEZ DE PATTO, RM (Dir), *Procedimientos alternativos de solución de conflictos: una perspectiva interdisciplinar*, Cizur Menor, Pamplona.

GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) “El arbitraje electoral: aspectos conflictivos”, *Temas Laborales*, N.º 15.

GRANADOS ROMERA, MI (2002) “Balance y perspectivas del SERCLA: Las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema”, *Temas Laborales*, N.º 65.

GRANADOS ROMERA, MI (2008) Tesis: La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos, Granada.

GRANADOS ROMERA, MI (2012) “La desjudicialización de las relaciones laborales: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva? *Relaciones Laborales*, N.º 21/22, Sección Doctrina, año 28, tomo II, ed. la Ley.

HERNÁNDEZ NIETO, JA (2001) “El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 183-214.

HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*, ed. Ministerio de Asuntos Sociales, Madrid.

HIERRO HIERRO, FJ (2016) “El convenio colectivo como instrumento para la solución de conflictos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, derecho del Trabajo*, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.

HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, ed. Universidad Ramón Areces, Madrid.

FERNÁNDEZ COSTALES MUÑIZ, J (2015), “Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León. El acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales”, *Derecho Laboral*, N.º 35.

FERRADANS CARAMÉS, C, “Nociones Básicas sobre los medios de solución de conflictos colectivos”, Universidad de Cádiz.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JJ y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R (2001) *La solución extrajudicial de conflictos laborales*, ed. Junta de Castilla y León, Consejería de Industria, Comercio y Turismo, Valladolid.

GARCÍA ÁLVAREZ, R (2015) “El papel de la mediación en la resolución de conflicto individual de trabajo”, ed. Diario la Ley.

GARCÍA BLASCO, J (2012) “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en la reforma laboral de 2012: del non nato Consejo de Relaciones Laborales a su nueva función arbitral” *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, ed. N.º 1, ed. la Ley, Madrid.

GARCÍA MURCIA, J (2012), “Dos acuerdos interprofesionales del año 2012: negociación colectiva y solución autónoma de conflictos laborales”, *Derecho de Negocios*, N.º 259, Sección de Relaciones Laborales, ed. la Ley.

GÓMEZ CABALLERO, P (2020) “Especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos en el ámbito de los funcionarios públicos”, ed. *Temas Laborales*, N.º 154, Universidad de Córdoba.

GÓMEZ MUÑOZ, JM (2013) “Los procedimientos autónomos de resolución de conflictos en materia de negociación colectiva” *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 120.

GONZÁLEZ ORTEGA, S (2020) “Arbitrajes en huelgas con grave repercusión sobre la economía nacional”, *Temas Laborales*, N.º 154.

GONZÁLEZ DE PATTO, RM, “Mediación y Proceso Social: expectativas, realidades y perspectivas de futuro”, en GRANADOS ROMERA, MI, GONZÁLEZ PATTO, RM (2020) (Dir.) *Procedimientos alternativos de solución de conflictos: una perspectiva interdisciplinar*, Cizur Menor (Pamplona).

GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) “El arbitraje electoral: aspectos conflictivos”, *Temas Laborales*, N.º 154. temas laborales.

GORELLI HERNÁNDEZ, J (2020) “El arbitraje electoral: aspectos conflictivos”, *Temas Laborales*, N.º 154.

GRANADOS ROMERA, MI (2002) “Balance y perspectivas del SERCLA: Las comisiones paritarias y su defectuosa articulación en el sistema”, *Temas Laborales*, N.º 65.

GRANADOS ROMERA, MI (2008) Tesis: “La solución de conflictos colectivos laborales: Especial referencia a los sistemas autónomos”, Granada.

GRANADOS ROMERA, MI (2012) “La desjudicialización de las relaciones: ¿una nueva dimensión del derecho a la tutela judicial efectiva?”, *Relaciones Laborales*, N.º 21/22, Sección doctrina, tomo II, ed. la Ley.

HERNÁNDEZ NIETO, JA (2001) “El teletrabajo en España en los albores del siglo XXI”, *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 2, 183-214.



HERNÁNDEZ VIGUERAS, J (1992) *La solución de los Conflictos en el Sistema de Relaciones Laborales*, ed. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

HIERRO HIERRO, FJ (2016) “El convenio colectivo como instrumento para la solución de conflictos”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, N.º. 123, Madrid.

HINOJOSA SEGOVIA, R (2006) *Sistemas de Resolución Extrajudicial de Conflictos*, ed. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid.

IDDENS, A (1979) “La estructura de clases en las sociedades avanzadas”, ed. Alianza Universidad, Madrid.

IGARTUA MIRÓ, MT (2021) “Teletrabajo y riesgos psicosociales. La imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, N.º 3.

IGARTUA MIRÓ, MT (2021) “Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva”, *Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, N.º 3.

Informe de actuaciones en conflictos individuales, datos 1/1/2019 a 31/8/2019, Permanente septiembre de 2019.

Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos individuales (datos 1/1/2020 al 30/11/2020).

Informe actuaciones conflictos colectivos, datos 1/1/2019 a 31/5/2019, Permanente de junio de 2019.

Informe actuaciones conflictos colectivos, datos 01/01/2021 a 30/09/2021. Permanente de octubre 2021.

Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 1/1/2021 a 30/11/2021. Permanente diciembre 2021.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2021 a 30/11/2021. Permanente diciembre 2021.

Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2021 a 31/12/2021. Permanente de enero 2021.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2021 a 31/12/2021. Permanente de enero 2021.

Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 31/01/2022. Permanente de febrero.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 31/01/2022. Permanente de febrero.

Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 28/02/ 2022. Permanente de marzo.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 28/02/2022. Permanente de marzo.

Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 31/03/2022. Permanente: abril 2022.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 31/03/2022. Permanente de abril.

Informe actuaciones conflictos individuales. Datos 01/01/2022 a 30/04/2022. Permanente mayo, pág. 3.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 30/04/2022. Permanente mayo 2022.

Informe actuaciones conflictos colectivos. Datos 01/01/2022 a 31/5/2022. Permanente junio 2022.

Informe del CES 1994.

Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 31/05/2019.

Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 31/08/2019.

Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 31/05/2020.

Informe Estadístico de la Negociación Colectiva en Andalucía del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, datos cerrados a 30/11/2020.

Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos colectivos (datos 1/1/2020 al 30/11/2020).

Informe del SERCLA sobre expedientes colectivos de 1/4/2020 al 16/6/2020.

Informe del SERCLA sobre actuaciones en conflictos individuales, datos 01/01/2021 a 30/09/2021. Permanente octubre 2021.

Informe de actuaciones del SERCLA durante 2008, actuaciones relativas a tramitación de conflictos colectivos; Temas Laborales, N.º 102, 2009.

JURADO SEGOVIA, A (2020) “Algunos aspectos relevantes y/o críticos de la nueva regulación del trabajo a distancia desde la perspectiva empresarial (RDL 28/2020)”.

KOLB D.M “*Los mediadores*”, Colección Informes, Serie Relaciones Laborales, N.º 9, ed. Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

LAHERA FORTEZA, J (2012) “El nuevo procedimiento negocial tras las reformas 2011 y 2012”, *La reforma laboral de 2012 en materia de negociación colectiva*, ed. N.º 1, ed. La Ley, Madrid.

LAHERA FORTEZA, J (2022) “La negociación colectiva tras la reforma laboral de 2021”, ed. Tirant lo Blanch.

LAHERA FORTEZA, J, RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, MC, VALDÉS ALONSO, A Y VALDÉS DAL RÉ, F (2008), “Breve referencia a la concurrencia entre convenios colectivos estatutarios y extraestatutarios e impropios” “Manual Jurídico de Negociación colectiva”, ed. La Ley, Madrid.

LÁZARO SÁNCHEZ, JL (2021) “Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto”, Trabajo, persona, derecho, mercado, Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social, N.º 3.

LIBRO VERDE (1996) “Vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas”, Sierra Be2013.

LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2014) “Solución de conflictos laborales individuales en clave de mediación”, Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS), ed. Centro de Estudios Financieros SL, N.º. 377- 378, Madrid.

LÓPEZ ÁLVAREZ, MJ (2016), “Puntos críticos en torno al uso de la mediación en la empresa”, ICADE, Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas Empresariales, N.º 98.

LÓPEZ JIMÉNEZ, (2020) “El teletrabajo como medida de fomento de la igualdad y conciliación”, en CONDE COLMENERO, P *Los retos de la igualdad en un escenario de transformación digital*.

MARÍN MARÍN, J (2015) *Orígenes de las Magistraturas de Trabajo en España. Especial referencia a su implantación en Murcia (1939-1940)*, Universidad de Murcia.

MÁRQUEZ PRIETO, A (2021) “Valoración de la Experiencia en Materia de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: Actuaciones ante el SERCLA sobre Conflictos Individuales”, Temas Laborales, N.º 160.

MARTÍN GARCÍA, MM (2015) “El proceso judicial ante el obispo en el primer milenio del cristianismo. Aproximación al Estado de la cuestión sobre la Episcopalis Audientia”, *vergentis.ucam.edu*.

MARTÍNEZ GIRÓN, J Y AZUFRE VARELA, A (2003), Aprobado por el Consejo de Redacción.” Conferencia Internacional sobre crisis económica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo en el derecho español de trabajo, individual y colectivo” de 7 de mayo de 2003.

MARTÍNEZ PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDINA, FJ (2008) “La gestión de conflictos organizacionales por medios extrajudiciales”, *Papeles del Psicólogo*, vol. 29 (I).

MARTÍN VALVERDE, A (2014) “La reforma laboral de 2012 se ajusta a la Constitución”, ed. La Ley.

MARTÍN VALVERDE, A (2016) “Medios no judiciales de solución de los conflictos laborales: caracterización general”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, derecho del Trabajo*, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.

MARTÍNEZ MARTÍNEZ, JM (2012) “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2011”, ed. La Ley.

MARTÍNEZ- PECINO, R, MUNDUATE, L y MEDINA FJ (2008) “La gestión de conflictos organizacionales por medios extrajudiciales”, *Papeles del Psicólogo*, vol. 29(I).

Memoria de actuaciones del CARL 2018 (Informes anuales de negociación colectiva y SERCLA).

MERCHÁN ALVAREZ, A, (1981) *El arbitraje estudio histórico Jurídico*, Universidad de Sevilla, Secretariado de Publicaciones.

MERCHÁN ÁLVAREZ, A (1988) “La Jurisdicción arbitral en la Constitución de Cádiz”, *Revista de Derecho Judicial*, N°15.

MERINO MERCHÁN, JF (1988) “La Jurisdicción (2013) “Configuración del arbitraje intersocietario”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, N.º 29.

MERINO MERCHÁN, FJ (2013) “Configuración del arbitraje Intersocietario”, *Revista Jurídica de Castilla y León*, N.º 29.

MILLÁN DE CÓZAR, FJ (2011) “Memoria de actuaciones del SERCLA en 2010”, N.º 110.

MIÑARRO YANINI, M (2012), “El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales”, *Actualidad Laboral*, N.º 19, Sección de Estudios, tomo 2, ed. la Ley.

MIRANDA PLATA, P (2021) “Impulsar la mediación como mecanismo extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo: ¿una oportunidad perdida durante la pandemia de la COVID-19 y para el futuro?”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*.

MOLINA NAVARRETT, C (2014) “Reforma Laboral y Justicia Constitucional: El tribunal Constitucional ni es infalible ni ya tiene la última palabra”, *Revista Mensual número 377-378*, ed. Centro de Estudios Financieros.

MOLINA NAVARRETE, C (2020) “Procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, *Temas Laborales* 154.

MONEREO PÉREZ, JL y ORTEGA LOZANO, PG (2020) “Acuerdos colectivos, mediación y arbitraje en los descuelgues”, *Temas laborales*, 154, Univ.

MONTOYA MELGAR, A (1980) *Ideología y Lenguaje en las leyes laborales de España: La Dictadura de Primo de Ribera* (Discurso leído en la solemne apertura del curso académico), ed. Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Murcia.

MONTOYA MELGAR, A (1992) *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-1978)*, ed. Cívitas, Madrid.

MONTOYA MELGAR, A (2016) “Las Comisiones Paritarias”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, *Revista de Empleo y Seguridad Social*, Madrid.

MORALES ORTEGA, JM (2020), “Tiempos de Trabajo y crisis sanitaria: adaptación y reducción de jornada y permiso obligatorio recuperable”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 1.

MORALES ORTEGA, JM (2022) “La esperada Reforma Laboral, el inesperado Real Decreto Ley 32/2021 de medidas urgentes para la Reforma Laboral. La garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo desde la perspectiva de la negociación colectiva”, *Trabajo, persona, derecho y mercado*.

MORALES ORTEGA, JM (2022) “Negociación colectiva, impase negocial y convenios colectivos”, *Trabajo, persona, derecho, mercado*, monográfico.

MORATA GARCÍA DE LA PUERTA, B y DÍAZ ANARTE, MT (2013) “Reforma Laboral de España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo”, *Estudios socio-jurídicos*, 15 (2).

MORENO PÉREZ, JL, FERNÁNDEZ AVILÉS, JA, SERRANO FALCÓN, C (2003) “Arbitraje obligatorio en caso de huelga y sistema democrático de relaciones laborales”, *Relaciones Laborales*, N.º 14, Sección Doctrina, Quincena del 23 Jul al 8 agosto, tomo 2, ed. la Ley.

MORENO VIDA, MN (2020) “Las especialidades de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en el sector público: personal laboral”, *Temas laborales*, N.º 154.

MUNDATE, L, BUTTS GRIGGS, T, MEDINA FJ y MARÍNEZ PECINO, R *Manual para la mediación laboral*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. <https://www.buttsinstite.com>

MUNUERA GÓMEZ, P “Modelo Circular Narrativo de Sara COBB y sus técnicas”, *Portularia*, vol. VII, N.º 1-2, ed. Universidad de Huelva.

NAVARRO NIETO, F (2013) “El régimen de inaplicación y modificación de convenios colectivos”, *Temas Laborales*, N.º. 120.

NAVARRO NIETO, F (2020) “El tratamiento de los conflictos individuales en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos”, *Temas Laborales*, N.º 154, Universidad de Córdoba.

OJEDA AVILÉS, A, (2020) *Pandemia y derecho. Una visión multidisciplinar*, CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M “Respuestas del Derecho del Trabajo a la crisis del COVID -19: Los ERTES de la emergencia sanitaria, ed. Laborum, Murcia.

OJEDA AVILÉS, A (2021) *Mediación y arbitraje en conflictos laborales: Una perspectiva internacional*, Colección panoramas de Derecho N.º. 18, ed. Aranzadi, Pamplona.

OLARTE ENCABO, S (2020) “El VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales: consolidación y avances”, *Temas Laborales*, N.º 154.

PEDRAZ PENALVA, F (1995), *Arbitraje, Mediación, Conciliación*, ed. Consejo General del Poder Judicial, Madrid.

PEDROSA GONZÁLEZ, J (2020) “El papel de los sindicatos en la crisis por Covid-19”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, 1.

PEDROSA GONZÁLEZ, J (2021) “La regulación convencional del teletrabajo”, *Trabajo, persona, derecho, mercado*, *Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, N.º 3.

PELAYO LEVÍN, M (2011) Tesis Doctoral: “La mediación como vía complementaria de resolución de conflictos”, Salamanca, 2011.

PÉREZ BILBAO, J, SANCHO FIGUEROA, T, NOGUEDA CUIXART, C (2020) “NTP (2004) Norma Técnica de Prevención 412, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, “Teletrabajo: criterios para su implantación”.

PÉREZ BILBAO, J; SANCHO FIGUEROA, T; NOGUERA CUIXART, C, “Norma Técnica de Prevención 412, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Teletrabajo: criterios para su implantación, 2020 NTP 2004, 5-6.

PÉREZ CAMPOS, AI, (2016) “El arbitraje laboral”, Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Derecho del Trabajo, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Madrid.

PÉREZ GUERRERO, ML (2013) “La aplicación o interpretación del convenio. El papel de la comisión paritaria y los procedimientos no judiciales de solución de conflictos”, *El Nuevo Derecho de la Negociación Colectiva*, GORELLI HERNÁNDEZ, J y MARTÍN ALONSO, I, ed. Tecnos.

PÉREZ GUERRERO, ML (2017) “Los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sector público: problemática”, *Temas laborales*, N.º 104.

PÉREZ GUERRERO, ML, SEPÚLVEDA GÓMEZ, M, RODRÍGUEZ RAMOS VELASCO, P, CALVO GALLEGO, FJ y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2019) “Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos”, Guion del tema 6 del programa de la asignatura del derecho colectivo del trabajo, Universidad de Sevilla, 2019-2020.

PIERA LOI (2003) “La perspectiva comunitaria sobre los métodos alternativos de solución de conflictos laborales”, *Temas Laborales*, N.º.70.

PINEDA TESTA, B (2017) “Sistemas de Resolución de Conflictos Laborales y Jurisdicción Social. Las vías de resolución de conflictos”, Trabajo fin de grado en derecho, año académico 2016-2017.

PINTOS SANTIAGO, J (2014) “El proceso de formación normativa del actual sistema de mediación”, *Diario la Ley*, N.º 8322, Sección Doctrina, ed. La Ley.

PORRET GILABERT, M (2017) “Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales”, *Relaciones Laborales*, N.º 7, ed. La Ley.

QUINTANILLA NAVARRO, RY (2016) “La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos” ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, JM (2012), “Algunos problemas interpretativos planteados por la regulación de la flexibilidad interna en las reformas laborales de 2010 y 2012”. *Actualidad Laboral*, N.º. 5, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 Mar, pág. 523, tomo 1, ed. La Ley.

RENEDO JUAREZ, MJ (2013) “Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la jurisdicción social”, ed. *Revista Jurídica*, N.º 29, Castilla- León.

RODRIGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2003) “Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales: Un análisis a través del estudio de los laudos”, *Temas Laborales*, N.º 70.

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, ML (2004) *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, ed. Bomardo, Albacete.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M y CASAS BAHAMONDE, ME (2012) “Las reformas de la reforma laboral de 2012”, ed. la Ley, N.º 15, Tomo II.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (1994) “Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales”; ed. Consejo Económico y Social de la Comunidad de Madrid, Madrid.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, (2003) M “Indisponibilidad de los derechos y conciliación en las relaciones laborales”, *Temas laborales*, N.º 70.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2005) “Derecho, proceso y solución de conflictos de trabajo”, *Revista de la Ley*.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2006) *Guía de negociación*, ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

RODRÍGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2010), “Veinticinco Años de Derecho del Trabajo en Relaciones Laborales”, *Relaciones Laborales*, N.º 23/24, Sección Monografías, tomo 2, ed. la Ley.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M (2012) “Las claves de la reforma laboral de 2012” *Relaciones Laborales*, N.º 231, Sección monografías, diciembre 2012, año 28, Tomo I, ed. La Ley.

RODRÍGUEZ PIÑERO BRAVO FERRER, M (2021) “Presentación”, *Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, *Revista de Estudios sobre ciencias del trabajo y protección social*. N.º 3.

RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER, M Y RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M (2009), “Libertad Sindical, derecho a la negociación colectiva y derecho de Huelga en la jurisprudencia reciente del Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Relaciones Laborales*, ed. La Ley, N.º. 23/24, Sección doctrina, tomo 2, ed. La Ley.

RODRIGUEZ PIÑERO ROYO, M (2001), “El nuevo papel de la negociación colectiva de empresas en Europa”, *Relaciones Laborales*, pág. 1137, tomo 2, ed. la Ley.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2006) *Nuevas actividades emergentes: el papel de la negociación colectiva*, Madrid.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2013) “Las reformas de la negociación colectiva: perspectiva general”, *El Nuevo Derecho de la Negociación Colectiva*, GORELLI HERNÁNDEZ, J y MARÍN ALONSO, I, ed. Technos.



RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2017) “El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y formas de trabajo”, intervención del autor en el XXX Jornadas de estudio sobre negociación colectiva de la CCNCC celebrada en Madrid el 26 de octubre de 2017.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, MC (2021) “Así es el Real Decreto Ley 32/2021 (1): Estructura y encuadramiento de la norma, Trabajo, persona, derecho y mercado”.

RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2022) “Así es el Real Decreto Ley 32/2021 (1): Estructura y Encuadramiento de la norma”, Trabajo, Persona, Derecho y Mercado.

RUESGA, S y VIÑAS, A (2022) “La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica”, Lavos, vol. 3, N.º 1.

SÁEZ LARA, C (2014) “Administración pública y procedimientos de solución de conflictos laborales”, Temas Laborales, N.º 125.

SÁEZ LARA, C (2017) III Ponencia General: Bloqueos negociales y medidas de solución. “Descuelgue convencional y arbitraje obligatorio”, XXXVI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Córdoba 23 y 24 de noviembre.

SÁEZ LARA, C (2020) “Control judicial de los procedimientos autónomos de solución de conflictos”, Temas laborales, N.º 154/2020, ed. Universidad de Córdoba.

SAEZ LARA, C Y VALDÉS DAL RÉ, F (2006) *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro*, ed., Fundación SIMA, Madrid.

SALAS FRANCO, T Y ALFONSO MEDALLO, CL (1996) *Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*, ed. Tirant lo Blanch.

SALAS FRANCO, T (2015) “El marco normativo legal de las comisiones paritarias”, Trabajo y Derecho, N.º 6, ed. Wolters Kluwer.

SÁNCHEZ MOSQUEDA, M (2012) “La concertación social en Andalucía, 1983 a 2008”, tesis doctoral, Universidad de Sevilla.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C (2016) “Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos laborales en caso de huelga”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

SANTOR SALCEDO, H (2006), *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y Régimen Jurídico*, ed. La Ley, Zaragoza.

SANTOR SALCEDO, H (2007) “Negociación colectiva en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos: problemas de representatividad”, Relaciones Laborales, N.º 7,

Sección Negociación Colectiva y conflictividad, Quincena del 8 al 23, pág. 967, tomo 1, ed., La Ley.

SEPÚLVEDA GÓMEZ, M y RODRÍGUEZ PIÑERO ROYO, M (2020) “Balance del sistema extrajudicial de resolución de conflictos de Andalucía (SERCLA)”, Grupo de Investigación PAIDI SEJ103, ed. Universidad de Sevilla.

SERVAIS, JM (2018) “Derecho Internacional del Trabajo y Resolución de Conflictos Laborales Transaccionales”, Temas Laborales, N.º 144.

SIERRA BENÍTEZ, EM (2013) “*El Estado actual del teletrabajo en la Unión Europea*”, Boletín ADAPT, 18, 1-2.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES, Consejo Económico y Social, Comunidad de Madrid.

TASCÓN LÓPEZ, R (2009) “La solución extrajudicial de conflictos laborales en el modelo español: a medio camino entre el desiderátum legal y el ostracismo social”, ed. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, N.º 10, Valladolid.

USHAKOVA, T (2015) “El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, 4, 74-92.

VALDÉS DAL-RÉ, F (1998) “El ASEC: Apuntes sobre su texto y su contexto”, ed. La Ley, Relaciones Laborales, N.º 6, Quincena del 16 al 31 de marzo, Tomo I.

VALDÉS DAL RÉ, F (2006) *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: situación actual y perspectivas de futuro (2006)*, ed. Fundación SIMA.

VALERO, MA (2014) “Reducir los costes de un litigio a través de la mediación”, *Estrategia financiera*, N.º 320, Sección artículos, ed. Wolters Kluwer España.

VARGAS GARCÍA, P (1993) “Las reglamentaciones de trabajo y las ordenanzas laborales”, Cuadernos de Relaciones Laborales, nº3, ed. Complutense, Madrid.

WENDELING- SCHRODER, U (2016) “Medios de solución extrajudicial de conflictos en el Derecho del Trabajo alemán: tradiciones y nuevas posibilidades”, ed. Ministerio de Empleo y Seguridad Social Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Revista de Empleo y Seguridad Social, Madrid.

ZAPPALÁ, F (2010) “Universalismos históricos del arbitraje”, ed. Universitas, N.º 121.

ZATO ETCHEVERRIA, M (2015) “Una aproximación ala mapa de la mediación en la Unión Europea”, *Revista de Mediación*, vol. 8, N.º 1.

## PÁGINAS WEB

Ahpto.wordpress.com

Archivohistorico.ccoo.es

Conferencia de CABEZA PEREIRO, J “La regulación temporal de empleo como mecanismo de flexibilidad interna en el sistema español de relaciones laborales”, 8 de junio de 2022; en el Blog de Wilfredo Sanguinetti, <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2022/06/18/conferencia-de-jaime-cabeza-pereiro-sobre-la-regulacion-temporal-de-empleo-como-mecanismo-de-flexibilidad-interna-en-el-sistema-espanol-de-relaciones-laborales-8-6-22/>.

FERNÁNDEZ – COSTALES MUÑIZ, J “Los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España”, página web fsima.es

<https://www.mutuauniversal.net/export/sites/webpublica/.content/documentos/CRITERIO-DGOSS-INTERPRETACION-PRESTACION-EXTRAORDINARIA-CESE-ACTIVIDAD.pdf>

[https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416)

<https://www.rtve.es/noticias/20210113/menos-5-espanoles-utilizaba-teletrabajo-antes-pandemia/2065881.shtml>

<https://www.elcomercio.es/economia/ley-teletrabajo-derechos-deberes-trabajadores-20200922132442-nt.html>

<https://www.eleconomista.es/opinion-legal/noticias/10793272/09/20/Regulacion-del-teletrabajo-en-la-Union-Europea.html>

<https://www.juntadeandalucia.es/temas/empresas/relaciones/conflictos.html#:~:text=SERCLA,en%20el%20entorno%20de%20trabajo>.

MENÉNDEZ SEBASTIÁN, P. y RODRIGUEZ CARDO, I.A. (2022), “Las “prohibiciones” de despido por la invasión de Ucrania”, en El Foro de Labos (Blog): [www.elforodelabos.es](http://www.elforodelabos.es) (septiembre 22, 2022).

<https://cmmediate.es/mediacion-preventiva/>

<https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/>

VASCO GÓMEZ, A (2021) “Breve historia del arbitraje”, [www.vascogomez.com](http://www.vascogomez.com).

[https:// fsima.bouge.es](https://fsima.bouge.es).

<https://www.iberley.es/>

<https://lopez-iborabogados.com>

[www.jda.es](http://www.jda.es)

SANTOR SALCEDO, H “Los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos alternativos al proceso laboral: su implantación en España”, <https://dialnet.uniroja.es>.

<https://civicabogados.com>

<https://eimediacion.edu.es> “Ventajas y diferencias entre arbitraje y mediación”.

[www.cea.es](http://www.cea.es)

<https://www.abogadolaboralistazaragoza.com>

<https://www.eldiario.es> ^economía

<https://andaluciainformacion.es>

<https://www.abogacia.es/actualidad/opinion-y-analisis/una-mirada-critica-al-nuevo-marco-regulador-del-trabajo-a-distancia/>

<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca>

<https://servicioestudiosugt.com/estudio-practico-sobre-las-comisiones-paritarias/>

<https://www.mjusticia.gob.es/es/ministerio/gabinete-comunicacion/noticias-ministerio/Aprobados-los-proyectos-de-ley-de-Eficiencia-Organizativa-y-Eficiencia-Procesal> BOCG (Boletín Oficial de las Cortes) [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-97-2PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-97-2PDF)

<https://www.elnotario.es/index.php/hemeroteca/revista-61/4086-la-mediacion-una-negociacion-asistida-alternativa-a-la-jurisdiccio#:~:text=La%20mediaci%C3%B3n%20es%20una%20forma,arte%20de%20conseguir%20que%20dos>

<https://www.eldiario.es> ^economía

<https://www.juntadeandalucia.es/temas/empresas/relaciones/conflictos.html#:~:text=SE RCLA,en%20el%20entorno%20de%20trabajo>.

