JORNADA DE DIFUSIÓN DEL V ASAC

"La negociación colectiva y los organismos autónomos de solución de conflictos en el actual marco económico y laboral"

Madrid, 10 de diciembre de 2015
Consejo Económico y Social – c/ Huertas, 73

LA EFICACIA Y UTILIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

TOMÁS ARRIETA HERAS
Presidente
Consejo Vasco de Relaciones Laborales

LA EFICACIA Y UTILIDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

TOMÁS ARRIETA HERAS
Presidente
Consejo Vasco de Relaciones Laborales

1.- A modo de breve Introducción

Los sistemas nacimos sin un marco legal específico. O con el único referente normativo del reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva (art 37 CE). Nosotros, el PRECO, somos una prueba de ello [1], pero no la única.

Nos reforzamos legalmente cuando desde una perspectiva formal la ley procesal nos reconoció la posibilidad de actuar como instancia previa a la vía judicial, o de asumirla incluso como la única válida. Y cuando, desde una óptica material, el Estatuto de los Trabajadores optó por equiparar –o más bien reconoció la equivalencia- de nuestros acuerdos a los convenios colectivos estatutarios[2].

---

[1] Una historia completa y detallada de los diferentes Acuerdos Preco en Javier Alonso Santos, "una mirada desde el Preco a la experiencia de la solución autónoma de conflictos laborales" en la obra colectiva dirigida por García Valverde, Mª dolores y Tomás Jiménez, Natalia "los medios alternativos de solución de conflictos laborales en la práctica". Tirant lo Blanch, en preparación.

[2] La posibilidad de sustituir las conciliaciones obligatorias previas por los procedimientos amparados en Acuerdos Interprofesionales (art. 63 LPL), así como la equiparación de los laudos a las sentencias a efectos de su ejecución procede de la LPL de 1990; por su parte, el reconocimiento de que los acuerdos alcanzados a través de ellos tienen la eficacia jurídica de los convenios estatutarios se introdujo en la ley 11/1994. Hasta las recientes reformas laborales de 2011 y 2012, estas normas han constituido prácticamente el único referente legal en materia de procedimientos autónomos y voluntarios de solución de conflictos.

A lo largo de nuestra vida como sistemas, nos hemos desarrollado en tres líneas básicas que, hasta ahora al menos, discurren prácticamente en paralelo:

En los conflictos jurídicos puros somos una alternativa débil (fallida incluso, diría yo) a la jurisdicción. Durante bastante tiempo hemos dedicado muchas energías a comprender y tratar de corregir este fenómeno. Mi opinión es, sin embargo, que esta dimensión de los sistemas como alternativa extrajudicial a la solución de conflictos laborales jurídicos no es nuestro campo principal de crecimiento a futuro.

En los conflictos de negociación puros (señaladamente en los que se refieren a la negociación de convenios y acuerdos de diferente tipología) estamos actuando como un sistema poco eficaz. Principalmente porque no hemos generado una cultura de negociaciones asistidas que pudieran funcionar, no como alternativa, pero si probablemente como complemento a las negociaciones directas y libres de interferencias entre los sujetos legitimados. Aunque este estado de cosas ha sido para nosotros motivo de preocupación teórica, hemos acabado asumiéndolo (o resignándonos a él) como una de las señas de identidad del modelo, porque mayoritariamente los sistemas hemos permanecido ajenos a las dinámicas negociales puras.

Hemos crecido sobre todo en el espacio de lo que llamamos conflictos mixtos, relacionados con el ejercicio del poder de dirección empresarial. Se trata de conflictos de tipología compleja, dentro de un modelo causal de modificación unilateral de condiciones ("ius variandi") que somete la decisión empresarial a procedimientos formales y coloca su "legalidad material" en razones meta jurídicas: de tipo económico, técnico, organizativo o productivo, por lo que su judicialización, aunque formalmente posible, es a menudo problemática.

2.- El proceso reciente de reformas legislativas y su incidencia en los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos.

Las referencias legales a los procedimientos voluntarios continúan en buena parte vinculadas a la conflictividad laboral susceptible de judicialización. Desde esta

perspectiva, son un medio de solución de controversias jurídicas de utilización obligada y previa a la formulación de acciones judiciales, y su marco normativo básico sigue siendo el art. 91 ET y los artículos 63 a 68 y 156 de la Ley 36/2011, de la Jurisdicción Social.

Sin embargo, las reformas legislativas recientes de 2011 (RD Ley 7/2011) y de 2012 (Ley 3/2012) han pretendido dar un paso más y abrir los procedimientos a las dinámicas negociales en un sentido más amplio, para abordar a través de ellos problemas relacionados con el funcionamiento de nuestro modelo de negociación colectiva. Sobre todo en lo que hace referencia a la "activación" y "aceleración" de los procesos negociales y a la introducción de mayores dosis de flexibilidad en la gestión dinámica de los convenios.

En todo caso y aunque se puede decir que ambas normas tratan problemas comunes en materia de procedimientos voluntarios y negociación colectiva, lo cierto es que los resuelven, o tratan de resolverlos, de manera bastante diferente.

2.1.- El RD Ley 7/2011 introdujo (y añadió, por tanto, a la regulación anterior) referencias expresas a los procedimientos voluntarios en cuatro materias:

En primer lugar, en la negociación del convenio colectivo (art. 86.3 ET). La referencia expresa a los plazos máximos (dispositivos) de renegociación del convenio colectivo y la mención (igualmente con carácter dispositivo) al arbitraje obligatorio, salvo declaración expresa en contrario (disposición adicional primera del RD Ley 7/2011) constituyó un significativo y, en mi opinión, meritorio intento de activar la negociación colectiva a través de los procedimientos voluntarios que la regulación actual, sin embargo, ha devaluado.

En segundo lugar, en los desacuerdos de comisión paritaria, (art. 85.3 ET). Como es sabido, la reforma de 2011 contenía una regulación detallada de las comisiones paritarias y les atribuía un papel relevante en la dinamización de la negociación colectiva que la ley de 2012 ha moderado.

En tercer lugar, en los supuestos de inaplicación del convenio (art. 41.6 para modificaciones sustanciales estatutarias y 82.3 ET para el régimen salarial), dado que todavía no se había unificado el procedimiento de inaplicación de convenios dentro del título III del ET, lo que hizo finalmente la ley de 2012.

Por último, en la modificación sustancial de condiciones de trabajo no estatutarias, permitiendo la sustitución de los periodos de consulta obligatorios por procedimientos voluntarios. A este mismo nivel pertenecen también las hipótesis legales de movilidad y suspensión del contrato, e incluso del despido colectivo.

2.2.- La regulación actual y el tratamiento de la ley 3/2012 a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos

Aunque siguiendo formalmente la senda del RD Ley 7/2011, la ley 3/2012 introdujo alteraciones sustanciales en el marco normativo. Las modificaciones más importantes, a mi juicio, son:

-La supresión del plazo máximo para la renegociación del convenio como supuesto habilitante para instar de manera unilateral un procedimiento voluntario.

Desde esta perspectiva, el mantenimiento del último inciso del art. 86.3 ha pasado a ser, en mi opinión, una norma vacía de contenido práctico, salvo que la propia negociación colectiva "reintroduzca" plazos máximos de negociación[3].

-El debilitamiento de las funciones de la comisión paritaria.

[3] El capítulo V "de la negociación colectiva" del III AENC (BOE 20 de junio de 2015) dice expresamente que "los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación a fin de propiciar el acuerdo, determinando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio, durante la duración mutuamente acordada de dicho proceso.

Aunque la reforma laboral de 2012 ha mantenido, como contenido mínimo del convenio colectivo, la obligación de establecer procedimientos para solventar las discrepancias surgidas en el ejercicio de sus funciones, legales y/o convencionales, las diferencias respecto a la regulación anterior me parecen relevantes, y no solo semánticas. El apartado h) del artículo 85. 3 (en la redacción del RD Ley 7/201) contenía una referencia a los procedimientos como medio para solventar "de manera efectiva" las discrepancias que el actual art. 85. 3 e) ha eliminado, por lo que, y a pesar de las incertidumbres generadas en su momento sobre el alcance real de este mandato de "efectividad"[4], la intensidad de la apuesta legal por los procedimientos ha disminuido.

-La obligatoria utilización de los procedimientos voluntarios en los supuestos de inaplicación del convenio estatutario.

Este es el supuesto en el que la ley 3/2012 ha tratado de potenciar en mayor medida los procedimientos voluntarios, configurando una verdadera –y novedosa- obligación de utilización previa[5] a la intervención del órgano tripartito.

---

[4] Del Rey Guanter, Salvador, Temas Laborales, nº 10 pags. 163-191 (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales). El autor mantenía que a instancias del empresario el arbitraje podría ser incluso impuesto como el único y verdadero mecanismo "eficaz" de solución de las discrepancias tras los procesos de negociación para el descuelgue sin acuerdo.

En sentido contrario se pronunciaban diversos autores. Por ejemplo, Cruz Villalón, Jesús y Alfonso Mellado, Carlos en la "jornada técnica sobre gestión de la flexibilidad interna" organizada por el Consejo Vasco de Relaciones Laborales el 10 de junio de 2010 www.crl-lhk.org Según estos autores, serían los negociadores del convenio colectivo los que deberían decidir, en todo caso, con plena libertad el tipo de procedimiento al que someter sus discrepancias, sin que pudiera deducirse del texto de la ley entonces en vigor (que en este punto permanece en términos similares) una obligación ni siquiera implícita de establecimiento de arbitrajes obligatorios.

[5] La sustitución del verbo "podrán" (las partes) recurrir a los procedimientos que se incluía en el RD Ley 3/2012…por el "deberán" de la regulación actual se produjo durante la tramitación como proyecto de ley de aquél, seguramente con la intención expresa de reforzar esta obligación de utilización de los procedimientos voluntarios, aunque sea desde una perspectiva más formal que sustantiva.

2.3. La compleja regulación del espacio reservado a los procedimientos voluntarios en los conflictos de inaplicación de los convenios estatutarios.

En un apartado posterior de este trabajo se desarrollará más ampliamente la necesidad de establecer mecanismos eficaces de articulación entre los diferentes niveles de negociación colectiva: el interprofesional, regulador y gestor con aisladas y poco significativas excepciones de los procedimientos voluntarios, y el sectorial y/o de empresa generador a futuro de pactos y compromisos específicos para su utilización. Pero me parece que la regulación legal de las inaplicaciones en su conexión con los procedimientos voluntarios es una buena muestra de esta necesidad. Por ello, y sin perder la perspectiva global de análisis, me gustaría hacer un breve apunte sobre él.

En este caso concreto, al establecer la obligación de acudir a los procedimientos y de decidir el tipo y la intensidad de los mismos previamente al surgimiento del conflicto, el legislador se dirige a los convenios ordinarios (art. 85.3 c) ET) y no a los acuerdos interprofesionales, como hace por ejemplo con motivo de la (re)negociación del convenio colectivo (art. 86.3 ET) Adicionalmente a ello, ha atribuido a los negociadores del convenio una "genérica" capacidad de adaptación de los acuerdos interprofesionales, cuyo alcance efectivo, sin embargo, no es sencillo de establecer.

En efecto, y como es sabido, a pesar de la asimetría de los diferentes sistemas, producto a su vez de la distinta regulación contenida en cada uno de los acuerdos interprofesionales que les dan sustento legal, la mayoría de ellos establecen solo mediaciones voluntarias (que se instan de forma conjunta por los sujetos en conflicto), y todos sin excepción se decantan por procedimientos de arbitraje de carácter voluntario. En aplicación de este criterio, los sistemas solo admitirán y tramitarán, en principio al menos, solicitudes de mediación, -salvo en los supuestos expresamente excepcionados[6]-y de arbitraje que se presenten de forma conjunta, y cuando estén suscritas, además, por la mayoría de cada representación (legitimación plena).

---

[6] En este sentido, por ejemplo, el art. 8.1 b) del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (BOE 23 de febrero de 2012), en relación con el 12.4, declara que la mediación será

Esta disfunción entre la regulación interprofesional y los diferentes convenios colectivos puede acabar neutralizando pactos y compromisos que, a pesar de haber sido válidamente establecidos en un convenio, no cuentan con el respaldo de ambas partes para abrir el correspondiente procedimiento una vez que surge el conflicto.

La solución a este problema es, sin duda, compleja. A mi juicio, la referencia a los "compromisos de arbitraje" del artículo 82.3 sin llegar a suponer un mandato para el establecimiento de arbitrajes obligatorios en los Acuerdos Interprofesionales como medio de solución de los conflictos de inaplicación[7], no es tampoco una mera habilitación legal o una simple invitación a hacerlo. Mi opinión es que los acuerdos interprofesionales sí están obligados, al menos, a acoger y dar viabilidad a estos compromisos cuando la negociación colectiva los establezca. Dicho de otra forma, el legislador ha querido que sean los protagonistas directos del conflicto (de inaplicación) los que decidan el tipo y la intensidad del procedimiento voluntario a utilizar, y que lo hagan además en el momento de la negociación y firma de su convenio (art. 85.3 c) ET), pero garantizando al mismo tiempo que el "compromiso" va a poder ser tramitado de manera efectiva a través de un procedimiento en el marco de los diferentes sistemas (y de ahí, la atribución de este "extraordinario" poder de adaptación de los acuerdos interprofesionales).

3.- La potenciación de los procedimientos desde la propia negociación colectiva. Su utilización como un elemento "auxiliar" de los procesos de negociación.

Como antes he señalado, la utilización de los procedimientos voluntarios desborda el campo estricto de las controversias jurídicas, incluso desde una perspectiva estrictamente legal. Las referencias anteriores a la (re)negociación de convenios

---

obligatoria cuando lo solicite una de las partes legitimadas, y el punto 16 del Acuerdo Preco contempla y regula la hipótesis de la continuación obligatoria de la mediación en determinados supuestos.

[7] Ver nota 4 anterior sobre la polémica doctrinal generada en su momento en relación con el significado y alcance de las expresiones legales que apelan a la efectividad de los instrumentos a utilizar para la solución del conflicto.

colectivos (que es un típico conflicto de intereses) y la inaplicación de convenios, que es un supuesto híbrido pero plagado de connotaciones metajurídicas, lo acreditan así.

En primer lugar, la propia negociación de ámbito interprofesional puede concretar y aclarar el alcance de las normas legales. En este sentido, y como es bien sabido, el vigente ASAC reconoce con carácter general la eficacia de los compromisos arbitrales alcanzados en convenio colectivo, cualquiera que sea la materia a la que dicho arbitraje se refiera (párrafo 3º art. 8.1 b).

En segundo lugar, resulta innegable que existe también un amplio margen para el uso de procedimientos voluntarios en supuestos no previstos legalmente, como ocurre en una buena parte de los sistemas de solución autónoma de conflictos con la obligación de agotar determinadas vías previas a la declaración de una huelga, o como sucede con las previsiones convencionales de nivel interprofesional que establecen, no tanto la obligación cuanto la posibilidad de acudir unilateralmente a este tipo de procedimientos sin el concurso o la aceptación expresa de la otra parte, en determinados supuestos de bloqueo de la negociación de convenios, pactos o acuerdos de regulación de condiciones de trabajo. Se trata de iniciativas que pretenden superar el alcance preferentemente jurídico (o procesal) de los procedimientos voluntarios y potenciar su utilización como un mecanismo de apoyo a la negociación, gestado y negociado desde la propia autonomía colectiva.

3.1.- Desde el nivel interprofesional

En algunos casos, son los propios acuerdos interprofesionales los que intensifican y refuerzan el uso de los procedimientos, extrayéndolos del espacio de la mera y estricta voluntariedad. En el acuerdo PRECO del año 2000, vigente en la actualidad, se regula el supuesto de lo que se denomina “continuación necesaria como mediación” (punto 16), a instancias únicamente de una de las partes en conflicto, prevista para los casos en que la negociación de un convenio, acuerdo o pacto se encuentre bloqueada durante más de 6 meses, sin que en los últimos dos hubieran existido negociaciones efectivas. O cuando el convenio colectivo haya establecido el compromiso previo de acudir a una

mediación para solventar, con carácter genérico o específico, las discrepancias entre las partes.

Por su parte, el ASAC ha introducido entre la lista de "conflictos afectados" las mediaciones instadas únicamente por una de las partes cuando la negociación se prolongue más de cinco meses (art. 4.1 c), declarando además obligatorias ciertas mediaciones a solicitud de una sola de las partes (art. 12. 4)

Ninguno de los Acuerdos Interprofesionales ha rebasado, sin embargo, la línea de las mediaciones que podríamos calificar de "obligatorias" (desde la perspectiva del sujeto no solicitante) estableciendo de forma directa arbitrajes obligatorios. Por el momento, se han quedado en el reconocimiento expreso de la eficacia de los compromisos arbitrales introducidos en los convenios colectivos (art. 8.1 b) ASAC).

Aunque me referiré después a las dificultades prácticas asociadas a este tipo de mediaciones obligatorias y, especialmente, de los compromisos arbitrales, creo que resulta necesario apuntar desde ahora que el gran problema que suscitan es el de impulsar – y concluir, en su caso- un procedimiento voluntario frente a la expresa oposición de una de las partes. Sin duda, no es un problema sencillo de resolver, aunque nosotros en el PRECO hemos intentado, sin demasiado éxito en la práctica hay que reconocerlo, soslayar en la medida de lo posible esta dificultad, como explicaré después.

3.2.- Desde la negociación colectiva ordinaria.

La incorporación progresiva a través de los convenios colectivos de procedimientos voluntarios como modo efectivo de solventar las discrepancias de todo tipo es la otra cara de la misma moneda, o la otra óptica desde la que se puede contemplar el mismo fenómeno. El recorrido potencial de los negociadores en este campo es sin duda muy amplio. Desde la obligación legal directa ya analizada (obligación de medios y controlable, en su caso, por la Autoridad laboral en trámite de registro de los convenios colectivos) de establecer procedimientos para resolver las discrepancias en los conflictos de inaplicación, o de preverlos como mecanismo de solución de las

discrepancias de la comisión paritaria, hasta la posibilidad, totalmente voluntaria desde una perspectiva estrictamente legal, de establecer en un convenio procedimientos de carácter dirimente (un arbitraje) como medio de superar el bloqueo durante su (re)negociación. Entre estos extremos se abre a su vez un vasto territorio para el juego de los procedimientos voluntarios: utilización del arbitraje para resolver los conflictos de inaplicación, sustitución de periodos de consulta obligatorios o voluntarios, gestión de la flexibilidad interna en sus diversas manifestaciones (art. 41 ET, cláusulas convencionales de gestión de adaptación horaria…etc.)

3.3.- El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

La referencia a los ámbitos interprofesionales y sectoriales/empresariales como un espacio desde el que desarrollar, más allá de las previsiones legales, los procedimientos autónomos de solución de conflictos para ponerlos al servicio de una negociación colectiva más dinámica, debe ser completada con una alusión, siquiera breve, al III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Las remisiones a los procedimientos desde este Acuerdo Interconfederal no solo refuerzan la apuesta por esta vía autónoma de solución de conflictos, sino que implican, desde mi punto de vista, una mayor aceptación e interiorización de su utilidad como un elemento auxiliar de la propia negociación colectiva, o, si se prefiere, una apertura mayor a un modelo que incorpore técnicas y herramientas de negociación asistida, en las diferentes dimensiones de las relaciones laborales colectivas.

El AENC se expresa de manera contundente, y en términos de imperatividad formal –que no jurídica dada su naturaleza obligacional- respecto a la utilización de los procedimientos en los bloqueos de los procesos negociadores (capítulo V apartado 1º), afirmando que las partes “deberán” acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos. En la misma línea de reforzamiento de los procedimientos autónomos debe leerse la obligación (compromiso) de mantener el convenio una vez vencido y de proseguir las negociaciones para su renovación, pero abriendo la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda declarar agotadas las negociaciones y acudir a una

mediación que se define en el propio AENC como “obligatoria”, o solicitar un arbitraje voluntario.

Por último, el Acuerdo contiene una llamada a las partes negociadoras (de los convenios) a establecer en el convenio compromisos y referencias expresas de utilización y colaboración activa en los procedimientos de mediación y/o arbitraje en los conflictos colectivos, incluido el pacto sobre arbitraje, especialmente en el supuesto de inaplicación.

El reto tiene, no obstante, varios niveles de desarrollo. El primero y más relevante es, sin duda, el de apostar desde la autonomía colectiva y de manera efectiva por estas vías de composición. Pero el segundo, claramente más instrumental, es el de hacerlo con unas herramientas técnicamente bien diseñadas y que, sobre todo, sean capaces de “articular” de manera segura y operativa el nivel de negociación (compromisos) con el de gestión (procedimientos)

4.- El complejo problema de la articulación entre los dos niveles de ordenación y regulación de los procedimientos voluntarios.

Hasta la fecha y en la mayoría de los casos, los acuerdos interprofesionales han definido su propio marco de actuación, tanto en cuanto a su ámbito material (conflictos afectados) como formal (iniciación, desarrollo y finalización de los procedimientos) sin conexiones explícitas con la negociación colectiva. Lo cual no quiere decir que desconozcan o nieguen la existencia de mecanismos y sistemas propios introducidos a través de los convenios colectivos. Por una parte, el nuevo artículo 83.3 del ET constituye un respaldo legal expreso a la creación de sistemas específicos para cuya negociación se habilita ahora a los agentes sectoriales representativos estatales y/o de Comunidad Autónoma. Por otra, algunos acuerdos como el ASAC (art. 3.3) admiten y reconocen la existencia de sistemas negociados en el seno de empresas, grupos de empresa o empresas vinculadas, aunque dejando abierta la puerta a la adhesión voluntaria al propio ASAC.

En algunos casos, ciertamente muy minoritarios, esto implica la existencia de pactos y compromisos específicos junto a sistemas y procedimientos propios para la tramitación y gestión de los conflictos.

Pero, en la mayoría de los supuestos, en la empresa y/o en el ámbito sectorial en el que se negocia el convenio se carece de capacidad real para crear y sostener sistemas propios. La gestión de la conflictividad depende por tanto de los sistemas de raíz interprofesional. Es aquí donde surge sobre todo la necesidad de articular ambos niveles. Ya se ha explicado con anterioridad que la negociación colectiva ordinaria está llamada –legal (art. 85.3 c ET) y convencionalmente, (capítulo V III AENC)- a introducir compromisos efectivos de utilización de los procedimientos, incluso a través de arbitrajes y a jugar, por tanto, un papel más activo en su desarrollo.

Frente a estos retos, creo que no basta el reconocimiento expreso de la validez formal de los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, algo que el actual ASAC ya hace, sino que parece necesario complementar el acuerdo con otras reglas o mecanismos que posibiliten además el nombramiento de un árbitro o mediador cuando una de las partes se niegue a cumplir el compromiso[8], así como la emisión efectiva del laudo o la propuesta mediadora.

En el acuerdo PRECO del 2000, actualmente vigente, tratamos de resolver este problema mediante una previsión específica (apartado 6º) que permite acoger como propias, previo acuerdo de la comisión paritaria del acuerdo interprofesional, regulaciones pactadas en convenio colectivo que modifican o adaptan aquél, y un conjunto de reglas complementarias de aplicación o gestión que tratan de garantizar la efectividad de estas regulaciones particulares, bien para el caso de las mediaciones obligatorias, (apartado 16 del acuerdo y norma de aplicación 3ª), bien

[8] El recurso a la formalización judicial del arbitraje y a la designación de árbitros cuando no hay acuerdo entre las partes no es extraño a nuestra tradición jurídica. Estas fórmulas se han recogido de una manera u otra en las sucesivas regulaciones legales del arbitraje privado, y también en la vigente ley 60/2003, cuyo artículo 15 contempla la hipótesis del nombramiento judicial del árbitro cuando no hay acuerdo entre las partes.

para la puesta en marcha de arbitrajes sin la colaboración, o incluso con la oposición, de una de las partes. [9]

5.- La eficacia de los procedimientos desde el punto de vista legal

A pesar de esta llamada a los procedimientos voluntarios como un mecanismo al servicio no solo de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, las recientes reformas laborales no han modificado, en lo sustancial, el tratamiento legal de los acuerdos y laudos alcanzados a través de ellos, manteniendo notables incertidumbres desde el punto de vista jurídico.

En este sentido, unos (acuerdos) y otros (laudos) siguen teniendo la eficacia y tramitación de los convenios colectivos (estatutarios) siempre que el acuerdo o el compromiso estén suscritos por quienes cumplan con los requisitos de legitimación negocial establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (art. 91.2 ET). Esta equiparación al convenio determina también las causas y el procedimiento de impugnación, tal y como se establece en el párrafo 2º del mismo artículo.

Se trata de una solución legal aparentemente sencilla y coherente con el planteamiento genérico de que la autonomía conflictual no es sino una manifestación más de la propia autonomía colectiva. No obstante, en la práctica, esta decisión del legislador plantea importantes dudas, no siempre fáciles de solucionar. Dada la naturaleza de este intervención no resulta posible abordar con la extensión y profundidad suficiente estos problemas, pero me gustaría dejar apuntados siquiera algunos de ellos y llamar la atención sobre ciertas cuestiones que requieren, en mi opinión, de un tratamiento jurídico más sencillo y sobre todo más coherente.

---

[9] Para un análisis en profundidad de la solución por la que se optó en el acuerdo Preco estableciendo reglas complementarias para la tramitación de arbitrajes obligatorios sin el concurso, o incluso con la oposición de una de las partes firmantes del compromiso, puede consultarse Arrieta Heras, Tomás "El nuevo modelo normativo de la negociación colectiva. Algunas de sus repercusiones en la CAPV". Lan Harremanak/27 (2012-II), página 87 y ss. Escuela de Relaciones Laborales UPV-EHU, Edición electrónica.

5.1.- La doble regulación respecto a la naturaleza jurídica y las vías de impugnación de los acuerdos y laudos.

Como es sabido, los convenios colectivos son impugnables por conculcación de la legalidad vigente (o la lesión de terceros) mientras subsista la vigencia de la correspondiente norma convencional (art. 163.3 LJS), en tanto que los acuerdos en conciliación o mediación (art. 67 LJS) han de ser impugnados, por las razones que invalidan los contratos, en el plazo de los 30 días hábiles siguientes a la fecha en que se adoptó el acuerdo.

Otro tanto ocurre, a partir de la ley 36/2011, con los laudos arbitrales que no tengan establecido un cauce específico de impugnación (art. 65.4 de la LJS), para los que se ha habilitado igualmente un plazo de 30 días que parece contradecir la referencia al procedimiento de impugnación de los convenios colectivos del art. 91. 2 párrafo 3º del ET. En lo que se refiere específicamente a este punto, la reciente sentencia del TS de fecha 19 de mayo de 2015 (Rec. 97/2014, Sala General) aporta cierta claridad, siempre deseable. En efecto, el TS declara que el plazo para impugnar un laudo arbitral dictado en un procedimiento seguido ante el Tribunal Laboral de Catalunya es el de 30 días fijado en el artículo 65.4 de la LJS, aunque reconociendo que los preceptos en los que se regula esta materia no constituyen un modelo de claridad expositiva ni de coordinación, ni de regulación sistemática (sic) (fundamento jurídico segundo, punto 3º, párrafo 3º)

Por su parte, y por lo que se refiere a los procedimientos que sustituyan a los periodos de consulta en los casos legalmente previstos, la impugnación de los acuerdos directos se canaliza por las vías del conflicto colectivo (art. 153 y ss de la LJS) y en los plazos de caducidad establecidos en el artículo 59.4 del ET, que la jurisprudencia social ha declarado aplicables a las modificaciones de carácter colectivo, en tanto que el acuerdo alcanzado en el seno de un procedimiento que los sustituya tendría, en principio, otra vía impugnatoria distinta.

Se trata, en todo caso, de cuestiones que merecen un análisis en profundidad pero cuya solución o clarificación aportaría una dosis de seguridad jurídica ciertamente muy necesaria a los procedimientos voluntarios.

5.2.- La impugnación de los acuerdos y decisiones de los órganos tripartitos en materia de conflictos de inaplicación de los convenios estatutarios.

La regulación de los medios de impugnación en este tipo de conflictos constituye, en mi opinión, una novedad destacable y al mismo tiempo una buena muestra del carácter fragmentario e incompleto de la regulación de los procedimientos voluntarios como categoría específica, por lo que me gustaría finalizar esta intervención con una referencia expresa a ellos.

En primer lugar, el acuerdo alcanzado mediante un procedimiento voluntario que sustituya al periodo de consultas y el conseguido, en su caso, a través de los sistemas autónomos de solución de conflictos de utilización obligatoria (art. 82.3 ET) participa de la problemática general a la que me acabo de referir.

Por su parte, la decisión del órgano tripartito o el laudo arbitral que dirima el conflicto en su última fase tienen según la ley la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodos de consulta (sic), y solo pueden ser impugnados conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Esta regulación suscita una serie de interrogantes que algunas decisiones jurisprudenciales recientes están contribuyendo a clarificar, a pesar de lo cual sería necesario, en mi opinión al menos, disponer de un marco jurídico más claro con vistas a futuras reformas.

Las dudas a las que me refiero se plantean en torno a tres cuestiones esenciales para la articulación de un procedimiento eficaz y técnicamente bien conectado con las vías no judiciales de resolución del conflicto: los motivos, el cauce para la impugnación y el plazo.

En primer lugar, en lo que se refiere al control judicial de las decisiones y laudos. Aunque una interpretación literal del precepto podría llevar a la conclusión de que tanto la decisión como el laudo son recurribles únicamente por una eventual conculcación de la legalidad vigente (dada la equiparación de los motivos de impugnación a los de un convenio colectivo, art. 90.5 ET en relación con el 91.2 ET), es doctrina judicial consolidada que una y otro puede ser revisado en vía judicial de forma plena, no solo, por tanto, para analizar la concurrencia de los motivos legales, sino también su suficiencia y su adecuación a las medidas que se pretenden adoptar. Así comenzó apuntándolo la Audiencia Nacional en su sentencia de 11 de febrero de 2014; así lo ha declarado con carácter vinculante, al tratarse de un fallo interpretativo en este punto, el propio TC en su sentencia de 22 de enero de 2015, reconociendo que esta es la única interpretación que permite salvar la posible inconstitucionalidad del mecanismo, y así lo ha recordado también, como no podía ser de otra forma, la reciente sentencia del TS de 15 de julio de 2015 (RC 212/2013)

En segundo lugar y por lo que respecta al procedimiento a seguir, la Audiencia Nacional ya declaró que el cauce para la impugnación es efectivamente el de impugnación de los convenios por los trámites del conflicto colectivo (SAN 23-1-2013)

Y, por último, y en lo relativo al plazo para la impugnación, parece razonable suponer que el TS procederá a extender la doctrina sentada en su sentencia de 19 de mayo de 2015 antes citada a estos supuestos, declarando que el laudo (y la decisión del órgano tripartito, en su caso) deben ser impugnados en el plazo específico de 30 días, aunque yo no conozco ninguna decisión en este sentido.

6.- A modo de breve recapitulación

Desde el punto de vista legal, la regulación de los procedimientos voluntarios de solución de conflictos es compleja y fragmentaria; difícilmente por ello puede hablarse de un marco sistematizado coherente y unitario. Da la sensación de que el legislador se acuerda de los procedimientos puntualmente, con motivo de la regulación de una específica materia y los encaja en ella, a veces –probablemente demasiadas veces-

olvidando la visión de conjunto. Es una técnica que hace difícil, en todo caso, la comprensión cabal del modelo, si es que puede hablarse de un verdadero modelo. Sin duda, por ello, queda espacio por explorar y camino por recorrer en la clarificación y simplificación de este marco jurídico.

Por otra parte, creo que nosotros mismos, los agentes sociales y sus estructuras de apoyo, hemos olvidado a veces que los sistemas que hemos creado y los procedimientos que gestionamos a través de ellos, no son solo, y quizá ni preferentemente, un remedio o una alternativa a la judicialización de los conflictos laborales, sino un modo de profundizar en la autonomía colectiva al servicio de la composición continua (dinámica) de intereses, a veces contrapuestos y a veces coincidentes.

En todo caso y con sus insuficiencias, el modelo está evolucionando, tanto desde el punto de vista legal como en la práctica negocial colectiva, hacia la asunción de nuevas funciones de apoyo a las relaciones laborales colectivas, desde una dimensión más amplia o con una concepción más integral.

Mi impresión es que en estos momentos los sistemas nos movemos en un terreno intermedio, y por tanto no siempre suficientemente claro, entre lo heterónomo, el espacio que la ley nos reserva y el modo cómo nos contempla y nos regula, y lo autónomo, la necesidad de ir consolidando de manera progresiva, obviamente dentro del marco legal pero mucho más allá de él, modelos de relaciones laborales que descansen en el acuerdo. Acuerdos para “regular” nuestros intereses y para superar nuestros conflictos en cualquiera de sus fases: al negociar el marco, al interpretarlo, al aplicarlo, y también al adaptarlo y gestionarlo desde una perspectiva dinámica.

El futuro de los procedimientos voluntarios pasa, sin duda, por la apuesta decidida de potenciar nuestros sistemas como estructuras al servicio de las necesidades reales de los agentes sociales, pero también por el diseño y la interiorización progresiva de mecanismos y herramientas que permitan integrar y articular los diferentes niveles de negociación, empresarial, sectorial e interprofesional, buscando fórmulas eficaces y sencillas de resolver los bloqueos y conflictos, tanto en la aplicación de nuestros

acuerdos como en el desarrollo de procesos negociales progresivamente más dinámicos y complejos, sin desbordar para ello el marco de la propia autonomía colectiva.