

NOVEDADES DEL VI ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS¹

Carlos de Fuentes G^a-Romero de Tejada

Prof. Dr. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid

Resumen:

La solución autónoma de conflictos se dota de un nuevo armazón jurídico con la firma del VI ASAC por el cual, por un lado, se amplía su campo de actuación (al incluir las discrepancias de la Administración General del Estado y de los TRADE); por otro, se van a profesionalizar las labores de mediación y arbitraje (exigiendo requisitos de entrada y formación permanente); en tercer término, se dota de mayor a la mediación en situaciones de huelga para que pueda actuar no sólo antes de su convocatoria, sino durante su desarrollo y, en fin, se abre la puerta a la mediación preventiva. Las novedades no son baladíes y ayudarán a que no se piense en este campo como un mero trámite alternativo a la solución judicial, sino que, por fin, se le habilite un espacio adecuado en la regulación laboral.

Palabras clave:

Solución Autónoma de conflictos; mediación y arbitraje; conflictos laborales; huelga.

Sumario:

1. Novedades más importantes del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos. 1.1. Ampliación del ámbito funcional. 1.2. Novedades en relación a las personas mediadoras y las designadas para la labor de arbitraje. 1.3. Cambios en los procedimientos de mediación y arbitraje. 1.4. Impulso de la mediación preventiva de conflictos laborales. 2. Otras veinte innovaciones más técnicas y de menor entidad. 3. Conclusión.

¹ Agradezco muy sinceramente a la Fundación SIMA-FSP la colaboración permanente que nos brinda desde hace varios años para la realización de actividades docentes de interés mutuo.

“Los sistemas de solución extrajudicial ni rivalizan ni pretenden sustituir al sistema judicial, sino que buscan precisamente la cooperación con el mismo, para complementarlo o distribuir entre ambos los papeles en la solución de la conflictividad laboral”

VALDÉS DAL-RÉ, F.²

El V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (en adelante, ASAC) ya es historia. Las partes signatarias – UGT y CCOO, CEPYME y CEOE –, han logrado pactar su renovación el 26 de noviembre de 2020 y el VI Acuerdo ha sido publicado en el Boletín Oficial del Estado del 23 de diciembre de 2020. Dicha renovación acaece casi 25 años más tarde de que viera la luz el primero de los, en su día, Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos en 1996. Un cuarto de siglo casi ha transcurrido y, en este concreto ámbito, la transformación que se ha producido es muy relevante. No sólo en el nombre pues, como se sabe, desde 2012 lo que fue el ASEC pasó a denominarse ASAC, un cambio que denota mucho más que simple terminología. Si nació para ser una alternativa al procedimiento judicial, con el paso del tiempo ha ido derivando en un espacio de la negociación colectiva para lograr la solución de los conflictos laborales, con identidad, autonomía y naturaleza propias.

El nuevo ASAC tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024 y puede prorrogarse, si no media denuncia expresa por ninguna de las partes, por sucesivos períodos de cuatro años. En el anterior ASAC, el período de prórroga era de cinco años, por lo que se acorta en un año en el nuevo acuerdo, cambio sin especial trascendencia pues lo verdaderamente relevante es la prórroga automática, salvo requerimiento en contrario expresado por alguno de los partícipes.

Como indica el preámbulo del nuevo ASAC, se trata de “superar la concepción de la mediación como un trámite previo a la vía procesal, situando los procedimientos autónomos de solución de discrepancias y conflictos laborales en el centro de nuestro sistema de relaciones laborales, como una expresión más de la autonomía colectiva. Dichos procedimientos están llamados también a promover la negociación colectiva, que es el eje sobre el que se fundamenta nuestro sistema, [el mejor método para] la

² La cita en «Informe de síntesis sobre conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea» en AA.VV., Valdés Dal-Ré, F. (dir.), *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, MTAS, Madrid, 2003, p. 39.

anticipación al conflicto”. Con ello, vislumbramos una de las novedades más relevantes del VI ASAC que es la prevención del conflicto, pero antes de pasar a su desarrollo y para ser sistemáticos, digamos que hemos dividido la exposición de los cambios del nuevo ASAC en dos apartados, por un lado, identificaremos las innovaciones más relevantes para, a continuación, enumerar las alteraciones más técnicas y de menor entidad.

1. Novedades más importantes del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos

Sin duda hay varios aspectos verdaderamente novedosos del nuevo Acuerdo de Solución de Conflictos. Diremos que hay cuatro temas de enjundia y, sobre todo, podemos evidenciar desde el principio que no sólo es relevante por lo que ya indica sino, más aún, como veremos, el sello de transformación va a perdurar durante un tiempo por lo que, si todo acontece como se vislumbra en la escritura del nuevo Acuerdo, lo cierto es que podemos pasar de una actuación reactiva a las discrepancias laborales a un posición proactiva para adelantarse y, en la medida de lo posible, lograr la prevención del conflicto.

Las cuatro grandes transformaciones del VI ASAC se pueden resumir en:

- Ampliación del ámbito funcional del ASAC, con la incorporación de los conflictos de la Administración General del Estado (en adelante, AGE) y de los Acuerdos de Interés Profesional de las personas Trabajadoras Económicamente Dependientes (en adelante, TRADE).
- Novedades en relación a las personas que tienen el cometido de realizar la labor de mediación. Dejan de ser por sectores y, sobre todo, se ponen los mimbres para la profesionalización de las personas mediadoras con la próxima instauración de requisitos de entrada, formación inicial y permanente.
- Cambios en los procedimientos de mediación y arbitraje: para dotarlos de mayor agilidad, más protagonismo de las partes en el proceso y un cambio relevante en el procedimiento de huelga.
- Mediación preventiva de conflictos: se dota tanto al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA-FSP por ser una Fundación del Sector Público) -que tendrá un mayor protagonismo para impulsar la negociación colectiva y adoptar iniciativas en este ámbito-, como, sobre todo, a la Comisión de Seguimiento del ASAC para poder construir y hacer realidad la mediación preventiva en disputas laborales.

Veamos, cada una, con un poco más de detalle.

1.1. Ampliación del ámbito funcional:

Una de las reformas estelares del nuevo Acuerdo de Solución de Conflictos es, sin duda, la ampliación a los conflictos colectivos entre empleados/as públicos y la AGE y la expansión con la incorporación de las controversias de los Acuerdos de Interés Profesional de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan, en ambos casos, mediante acuerdo de adhesión expresa (arts. 4.4 y 4.5 VI ASAC).

En relación a los primeros, los conflictos de la AGE sí se incluyen los conflictos en los que sea parte el Estado o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes del Estado, con una redacción omnicompreensiva de todas las agencias, organismos, fundaciones, corporaciones de Derecho Público, etc. Como es lógico, dado el carácter de ámbito superior a una Comunidad Autónoma, se mantiene la exclusión de los conflictos en los que sean partes Comunidades Autónomas o Entidades locales y organismos o empresas dependientes de ambas.

Por su parte, el art. 12 del VI ASAC establece que las soluciones alcanzadas en los conflictos de la AGE tendrán la eficacia que les otorguen las leyes (ET, EBEP y demás normativa aplicable) [apartado 2 del art. 12], mientras que el art. 12.3 VI ASAC establece que la solución alcanzada en el ámbito de los Acuerdos de Interés Profesional de los TRADE tendrá eficacia limitada a las partes del conflicto.

Esta ampliación supone un avance muy apreciable. Llevaba tiempo barruntándose y, de hecho, ya en la Disposición Adicional del V ASAC se incluyó para que fuera analizándose la inclusión dentro del ámbito de aplicación del ASAC. Como hemos comentado, ahora es preciso que haya una adhesión expresa y tendrán que definirse algunos aspectos pendientes.

En relación a los conflictos en la AGE son varios los asuntos a determinar (Cruz Villalón, 2018, 23-34):

- a) Si se extiende a los conflictos tanto del personal laboral como del personal con régimen funcionarial o estatutario.
- b) Los sujetos habilitados para iniciar el procedimiento, tanto en lo relativo a la parte empleadora como la legitimación que se exigirá a la parte sindical.

- c) Qué controversias se pueden plantear, pues no hay situación de concurso y la inaplicación tiene un régimen diferente (art. 32.2 EBEP), los conflictos de los indefinidos-no fijos quedarían fuera del ámbito de la mediación...y hay que tener en cuenta que:
 - a. En los conflictos de intereses: los incrementos retributivos están topados por ley.
 - b. ¿Podría haber negociación colectiva extraestatutaria? Por aplicación del principio de igualdad parecería que se descarta por lo que sólo cabría convenios estatutarios, con lo que influirá en quién podrá asumir la legitimación para poder articular las controversias.
- d) Asimismo, ¿habría que confeccionar una lista de personas mediadoras específica para los conflictos en la Administración?

En fin, en todo caso, lo cierto es que cuando se solventen todos estos escollos será un momento de consolidación del sistema de solución de conflictos en España por dos motivos, por un lado, porque se aumentará en gran medida el número de expedientes de mediación y, por otro, porque se incluirán las discrepancias de un nuevo colectivo, muy amplio y numeroso en nuestro país, como es el personal al servicio de la AGE.

1.2.Novedades en relación a las personas mediadoras y las designadas para la labor de arbitraje:

Son cinco las innovaciones relativas a este asunto.

- a) Nueva lista de personas mediadoras: tal como antes se indicó, uno de los aspectos novedosos para las personas que realizarán la mediación es que ya no hay configuración sectorial, sino que se elaborará una lista a propuesta de las partes firmantes que actuarán en cualquier procedimiento, de forma imparcial y de acuerdo al código ético del SIMA-FSP (art. 7 VI ASAC). Es reseñable que la nueva redacción del precepto ya no indica que sea por consenso entre los agentes sociales. La reforma no es desdeñable pues, se trata de una culminación de una evolución que lleva años y que denota una metamorfosis en la concepción de la propia institución. Si al principio se pensaba que sólo podía mediar una persona que conociera con profundidad los entresijos de cada sector, lo cierto es que el paso del tiempo y la experiencia han demostrado que son más importantes las características personales

(habilidades) y las herramientas y actitudes que debe manejar el órgano mediador (Fundación SIMA, 2019).

- b) Por su parte, las personas que ejercerán el arbitraje sí serán consensuadas por las partes firmantes (art. 8 VI ASAC). Ahora bien, un cambio también en este ámbito es que las partes también podrán designar de mutuo acuerdo por las partes una persona no incorporada a la lista del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (art. 23 VI ASAC).
- c) Requisitos de entrada y permanencia para ejercer la mediación o el arbitraje: Tal como establece el art. 7, en relación a la Disposición Adicional 2ª del VI ASAC, para las personas que ejerzan la mediación será preceptivo participar o acreditar la formación y reciclaje en los términos establecidos en la Disposición adicional segunda.
- d) Formación permanente, instauración y refuerzo: las partes firmantes del VI ASAC manifiestan su compromiso de impulsar un modelo formativo que pudiera servir de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral. Para ello, la Comisión de Seguimiento del VI ASAC desarrollará las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA-FSP (Disposición Adicional 2ª VI ASAC).
- e) Se introducen las figuras de abstención y recusación del mediador/a: el procedimiento para llevarlas a cabo se desarrollará por la Comisión de Seguimiento (Art. 16.4 y 26 VI ASAC). Una vez que la persona mediadora ya es asignada a un determinado sector, se plantea la posibilidad de poder recurrir a la persona designada o bien que ésta se pueda abstener por algún motivo. Veremos qué recorrido tiene en el futuro.

Como se observa, el nuevo VI ASAC pone las bases de una profesionalización de la labor de mediación. Los que hay actualmente, deben seguirse formando y a medio plazo se exigirá acreditar una cierta cualificación para poder intervenir en la solución de discrepancias laborales.

1.3 Cambios en los procedimientos de mediación y arbitraje:

Con el objetivo de aligerar plazos y trámites en dichos procedimientos se realizan las siguientes mutaciones. Por un lado, se agiliza la designación de la persona mediadora o de la que va a ejercer el arbitraje pudiendo delegar la elección al SIMA-FSP [Art. 15.2.e) y 22.1.b) VI ASAC]. Si las partes no designan mediador se entiende que delegan su designación a la Dirección del SIMA-FSP (Art. 16.2 VI ASAC). Este es un cambio que no es una novedad en el campo de la solución extrajudicial de conflictos pues ya estuvo en vigor con anterioridad al V ASAC. Ahora bien, en 2012 las partes firmantes vieron más conveniente que fueran las partes quienes en todo caso designaran al mediador/a y, en caso de no hacerlo, se entendían desistidas de sus solicitudes. Ciertamente, era un aspecto que enlentecía el comienzo del proceso y, por ello, se ha transformado en el ASAC de 2020. La posibilidad de delegar en el SIMA-FSP la designación de la persona que llevará a cabo uno u otro servicio, en ausencia de elección por las partes, sin duda ayudará a acortar los tiempos de los procesos a partir de su entrada en vigor. Pero no sólo se trata de reducir los plazos, sino que demuestra una apuesta porque las partes del conflicto den, si cabe, una mayor confianza en la institución del SIMA.

En este punto debemos traer a colación una idea incorporada en el preámbulo del nuevo acuerdo por la cual se apuesta por primar la mediación y el arbitraje unipersonales. En el art. 13.2 del VI ASAC se establece que la mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal por lo que pensamos que será un criterio que utilizará el SIMA-FSP en sus designaciones, cuando le deleguen la posibilidad de elegir al mediador/a o de la persona que ejercerá el arbitraje.

Por otro lado, con el interés de acelerar el comienzo del proceso, según reza el art. 13.5 del VI ASAC, instada la mediación en el SIMA-FSP la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. Asimismo, se establece que, en todo caso, los lapsos temporales podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes. No obstante, aunque se considera muy importante reducir los tiempos de los procedimientos, lo cierto es que para la mediación su duración pasa de 10 a 12 días hábiles (art. 18.1 VI ASAC).

Por su parte, para el arbitraje se otorga un período nuevo de 48 horas para la aceptación de la designación de árbitro (art. 24.1 VI ASAC) y se indica, al igual que en anterior V ASAC, un intervalo normal de 10 días hábiles para dictar el laudo arbitral, pudiéndose prorrogar como máximo hasta 40 días hábiles, previa motivación y en supuestos excepcionales por su enjundia y trascendencia.

En el supuesto de solicitud conjunta de las partes o cuando designen de forma consensuada la persona que va a ejercer la mediación, se podrá requerir a la Dirección del SIMA-FSP el desarrollo de un procedimiento con plazos más reducidos (Art. 16.2. 2º párrafo VI ASAC). De esta manera, se aumenta la capacidad decisoria de las protagonistas del conflicto en el desarrollo de los mismos.

Procedimientos para casos de huelga:

En este ámbito acaece una variación fundamental pues ya no va a ser necesario haber terminado el procedimiento de mediación para poder convocar la huelga como ocurre ahora, sino que basta simplemente con que se haya instado la intervención mediadora, ya que ésta va a poderse realizar antes y durante todo el tiempo en el que se lleve a efecto la protesta (art. 13.6, 7 y 19 VI ASAC).

El plazo para la convocatoria de las partes a la reunión de mediación sigue siendo de 24 horas pero, como novedad, se indica que este lapso temporal es improrrogable por lo que se pretende de esta manera recortar los tiempos para este procedimiento (Art. 19.1 VI ASAC).

1.4 Impulso de la mediación preventiva de conflictos laborales:

En este punto, el cambio se escribe de una manera sencilla. Simplemente se indica que se introduce la mediación preventiva, según se desarrolle por la Comisión de Seguimiento del ASAC (Art. 4.2 VI ASAC). Como se ve, en este aspecto es más importante lo queda aún por venir que el haber escrito esta línea y media en el nuevo ASAC. Veremos cuándo y en qué términos se llega en esta nueva mediación preventiva. Hay ya precedentes en algún sistema de solución de alguna Comunidad Autónoma, y, sin duda, se puede calificar como una evolución radical; un giro de 180 grados pues la intervención para solucionar el conflicto se

produce con antelación a la existencia del mismo y con el claro objetivo de que la colisión no llegue a producirse. Por tanto, el sistema llega a su mayoría de edad. Ya no sólo existe para solucionar la contienda una vez que ésta ha estallado, sino que las partes firmantes saben que el gran reto es la prevención de la desavenencia. Hay muchos sectores en los que los conflictos se repiten; y son frecuentes los desencuentros sobre algunas concretas materias. Trabajar en los sectores más conflictivos y sobre las materias más enconadas será el gran reto de esta nueva mediación protectora del conflicto. Se tratará de tutelar, acompañar a las partes para lograr desinflar las discrepancias. En fin, hacer todo lo que las partes deseen para conseguir que el desencuentro se rebaje y se reconduzca. Veremos en qué queda todo esto, pero las perspectivas son muy alentadoras.

En esta línea se dota al SIMA-FSP para impulsar la negociación colectiva en la solución de los conflictos, así como de la capacidad para poder adoptar iniciativas, sugerir el desarrollo de contenidos o alentar actitudes proactivas frente a las discrepancias, siempre dentro del respeto a la autonomía colectiva y la voluntariedad (Art. 4.1 VI ASAC). Se descubre la negociación colectiva como el mejor antídoto del surgimiento de la desavenencia.

Como se observa, hay dos instituciones que salen reforzadas con el nuevo VI ASAC, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo y el SIMA-FSP. Ello remarca una visión más dinámica para que pueda seguir evolucionando no sólo en el momento puntual de la celebración del nuevo VI ASAC, sino que la transformación y evolución se prolongue en el tiempo y se pueda adaptar más rápidamente a las necesidades venideras. Las partes firmantes quieren que el ASAC se convierta en un molde flexible y dejan que sean organismos permanentes quienes puedan seguir transformando la institución. Una sabia decisión que demuestra una profunda apuesta -como se indica en el preámbulo del nuevo acuerdo-para que estos procedimientos sean vistos con la autonomía que merecen frente al proceso judicial. Han llegado a su madurez y se nota. Reclaman un nuevo título específico del Estatuto de los Trabajadores pero, para el caso de que éste no se produzca, lo cierto es que la importancia que van a desarrollar en el futuro podría ser mayor, si cabe, de la que actualmente atesoran.

2. OTRAS VEINTE INNOVACIONES MÁS TÉCNICAS Y DE MENOR ENTIDAD

A continuación se indican de una manera telegráfica las veinte cuestiones concretas y de menor entidad que el nuevo ASAC trae consigo.

1. Se escribe todo el Acuerdo con perspectiva de género.
2. Se redactan mejor los conflictos relativos a la vigencia de los Convenios Colectivos, esto es, relativos a la ultraactividad o vigencia mientras se está negociando la renovación de los convenios que en el ASAC V venían redactados con la fórmula “conflictos en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos” (Art. 1.3 VI ASAC).
3. Las controversias en las Comisiones Paritarias se expresan de forma más genérica, omitiendo quién tiene que llevar la iniciativa. Demostración -creemos-, de un servicio maduro, ya asentado [art. 4.3.b) VI ASAC]. Misma situación ocurre con la nueva redacción de los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo como de un acuerdo o pacto colectivo [art. 4.3.c) VI ASAC]. La redacción actual es más amplia y omnicomprendensiva de cualquier desavenencia durante el proceso de entendimiento que dé lugar a un convenio colectivo [art. 4.3.c)].

Por su parte, en relación al bloqueo en acuerdos o pactos colectivos, se omite quién puede solicitar el inicio del procedimiento de solución de conflictos y la necesidad de tener la mayoría de la representación social o económica. El objetivo final de esta amplia redacción es procurar un mayor número de intervenciones en este tipo de casos para procurar tener mayor presencia en estos escenarios problemáticos que dan lugar a supuestos de conflictos laborales.

4. Se mejora la redacción de los conflictos surgidos en períodos de consulta, incluidos los supuestos de sucesión de empresas [art. 4.3.e y f) VI ASAC].
5. En el ámbito material se incluye un cajón de sastre (“cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación”), indicando expresamente a modo de ejemplo, “los diagnósticos y planes de igualdad” que, por esta vía tienen cabida en el nuevo ASAC [art. 4.3.k) VI ASAC].
6. Se ajusta el nuevo ASAC a la redacción de ser el SIMA una Fundación del Sector Público y, por consiguiente, el número de miembros del patronato se distribuye siendo la mayoría, 9 miembros, para la Administración General del Estado y 8

para las organizaciones firmantes. Se establece que la presidencia se ejercerá de forma rotatoria entre los tres grupos de representación (Administración General del Estado, organizaciones sindicales y patronales) y por períodos anuales (art. 5 VI ASAC).

7. Se adjudica a las letradas y letrados del SIMA la confección de las actas de los procedimientos de resolución de conflictos y la responsabilidad de velar porque se respeten las garantías de los mismos. Dichas actas serán suscritas por todas las personas intervinientes en el procedimiento de mediación o arbitral, a diferencia de la versión anterior que sólo eran suscritas por quien actuaba de secretario (art. 6.3 VI ASAC).
8. Para acordar que un servicio de mediación o arbitraje creado por negociación colectiva sea integrado en el SIMA-FSP se debe comprobar no sólo que respeta los principios establecidos en el VI ASAC sino, además, que se adecúa al ámbito funcional y territorial del mismo, así como que las personas mediadoras cumplen con los requisitos de formación previstos en el art. 7 del ASAC (art. 6.5 VI ASAC).
9. Ya no se permite la posibilidad de elegir a una determinada persona mediadora para que sea la que actúe de forma continuada en un ámbito concreto, cuestión que estaba prevista en el art. 8.2 del V ASAC. Parece, por tanto, que se está apostando por un servicio en los que las personas mediadoras puedan actuar en cualquier ámbito.
10. Se incluye entre los principios rectores del VI ASAC el respeto al código ético del SIMA-FSP (Art. 10 VI ASAC).
11. En los conflictos de interpretación y aplicación de un convenio se sigue exigiendo el trámite preceptivo previo de acudir a la comisión paritaria del mismo. Ahora bien, en defecto de plazo establecido en el convenio para entender realizado este trámite, el tiempo que ha de transcurrir pasa de 15 días naturales a 10 días hábiles y se da la posibilidad de justificar la imposibilidad de realizar este trámite, cuestión que antes no estaba contemplada (art. 11 VI ASAC).
12. En el art. 12 VI ASAC se recoge que los datos e información aportados serán tratados conforme a la nueva legislación de protección de datos, adaptación a la nueva regulación, como no podía ser de otra manera.
13. Publicación de los acuerdos de mediación o los laudos arbitrales efectuados en el SIMA-FSP: se asigna a este organismo la responsabilidad de ofrecer la

publicación de dichos acuerdos o los laudos y, en caso que se consensue afirmativamente por las partes, realizará los trámites para su publicación y registro. Ahora bien, para los pactos o arbitrajes alcanzados en conflictos colectivos, huelgas y, en general, aquellos que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en una de estas normas paccionadas, el nuevo ASAC establece que el SIMA-FSP solicitará en todo caso su registro y publicación en el Registro de Convenios. Se trata de una primicia que posibilitará un mayor conocimiento por el público en general de las decisiones alcanzadas en estos procedimientos, lo cual no es una cuestión menor para impulsar en mayor medida la cultura de la mediación en nuestro país [Arts. 18.2, 2º párrafo y 24.5 VI ASAC, en relación con el art. 2.1.d) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad].

14. Para el caso de que el proceso de mediación no termine en acuerdo ya no es preciso registrar la propuesta formulada por el mediador ni las razones por las cuales no fue aceptada (art. 18.3 VI ASAC). En la práctica, en la mayoría de los casos que concluían sin acuerdo, se anotaba una propuesta genérica, invitación a que las partes decidieran llevar el asunto a un arbitraje o algo similar. No obstante, éste es un asunto de cierta polémica pues, sobre todo para la parte empresarial, era una manera de poder demostrar la negociación de buena fe que tiene relevancia en los supuestos de procedimientos de regulación colectiva de empleo. En todo caso, los términos del precepto son claros y las partes firmantes no han dejado resquicio a ello.
15. Se permite la reapertura de un expediente de mediación ya finalizado, con el propósito de formalizar o ratificar el acuerdo alcanzado con posterioridad, respecto del mismo objeto. En estos casos, para dicho trámite, no será requerida la asistencia de mediadores o mediadoras, será suficiente con la firma del acta levantada por el letrado o letrada del SIMA-FSP. Se da carta de naturaleza a los acuerdos que a pesar de haberse generado por la labor mediadora luego no cuentan a las estadísticas oficiales del servicio porque se cerraron sin acuerdo. Veremos qué efecto tiene en el futuro (art. 18.4 VI ASAC).
16. La designación de la persona que ejercerá el arbitraje será realizada por las partes dentro de la lista confeccionada por el SIMA-FSP. Pero también se podrá designar de mutuo acuerdo por las partes una persona no incorporada a la lista del Servicio

Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, el arbitraje deberá ajustarse a los criterios fijados en este Acuerdo, en el código ético y en las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP. Asimismo, las partes podrán también delegar la designación de la persona en la Dirección del SIMA-FSP (Art. 23 VI ASAC).

17. Se levantará acta de las sesiones con la persona designada para realizar el arbitraje (art. 24 VI ASAC).
18. Se contempla un trámite para la corrección de errores, materiales, de hecho, o aritméticos o, incluso, para aclarar conceptos de los laudos arbitrales (Art. 24.4 VI ASAC).
19. Se dota de mayor contenido a la Comisión de Seguimiento del VI ASAC pues tiene el cometido específico de definir el contenido del código ético del SIMA-FSP; estipular los términos para el uso de la mediación con carácter preventivo; sustanciar el procedimiento de recusación de mediadores o mediadoras; desarrollar las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras y determinar cuándo han de actualizarse las listas, además de las que puedan ser conferidas por los Estatutos de la institución (Art. 26 VI ASAC).
20. Se mantiene el Anexo de Recomendaciones de funcionamiento de la Comisión Paritaria actualizado con una única novedad, que pueda solicitar, a efectos informativos, la notificación de los acuerdos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, si son de interés general, incluidos los alcanzados en los sistemas de solución autónoma de conflictos.

3. CONCLUSIÓN

La solución autónoma de conflictos se dota de un nuevo armazón jurídico por el cual, como hemos visto, por un lado, se amplía su campo de actuación (al incluir las discrepancias de la AGE y de los TRADE); por otro, se van a profesionalizar las labores de mediación y arbitraje (exigiendo requisitos de entrada y formación permanente); en tercer término, se quiere dotar de mayor protagonismo en situaciones de huelga para que pueda actuar no sólo antes de su convocatoria, sino durante su desarrollo y, en fin, se abre la puerta a la mediación preventiva. Las novedades no son baladíes y ayudarán a que, efectivamente, no se piense en este campo como un mero trámite alternativo a la solución

judicial sino que, por fin, se le habilite un espacio adecuado en la regulación laboral. Está dotado de personalidad y autonomía suficientes y, por ello, sería muy recomendable que tuviera un apartado propio dentro de un futuro Estatuto de los Trabajadores para sistematizar y dar coherencia a toda la regulación de la prevención y gestión de las desavenencias laborales (Grupo FIDE, 2016, p. 3).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Cruz Villalón, J. (2018). Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de conflictos colectivos laborales. En De la Puebla Pinilla, A. y Losada Crespo, B. (Coord.), *Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales* (1ª ed., pp. 13-52). Bomarzo, Madrid.
- Fundación SIMA. (2019). *Guía de buenas prácticas en mediación, Libro blanco de la labor mediadora*. Documento electrónico accesible en: <http://fsima.es/wp-content/uploads/Sima-Guia-de-las-Buenas-Practicas-en-Mediacion-Version-pagweb.pdf>
- Grupo FIDE. (2016). *Por un nuevo marco legislativo laboral. Conclusiones del Grupo Fide sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales*. Documento electrónico accesible en: <https://www.fidefundacion.es/docs/Sesiones2016/Grupo%20Fide%20%20Por%20un%20nuevo%20marco%20legislativo%20laboral.pdf>