

## **PRESENTE Y FUTURO DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS**

### **DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

CEOE 30.11.2016

ALFREDO MONTOYA MELGAR

*Catedrático de Derecho del Trabajo*

---

#### **SUMARIO:**

1. Orígenes de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España.-
  2. El marco jurídico actual de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales.-
  3. Modalidades y objetivos de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales.-
  4. Efectividad y perspectivas de futuro de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales.
- 

Positivamente, llamamos “sistemas autónomos” de solución de conflictos laborales a los adoptados y gestionados por agentes o interlocutores sociales, esto es, por los representantes de los trabajadores y empresarios. Negativamente, estos sistemas no son ni judiciales (cuya solución corresponde al orden social de la Jurisdicción) ni administrativos (cuya solución corresponde a la Autoridad laboral, o a la intervención de la Inspección Trabajo).

La autonomía de estos procedimientos de solución de conflictos no es absoluta, sino que está sujeta, obviamente, a la Constitución y a la Ley (como no puede ser de otro modo en un Estado de Derecho). En realidad, la Ley (hoy, y sobre todo, el Estatuto de los Trabajadores) ha promovido tradicionalmente la creación de dichos sistemas al tiempo que ha delegado en los interlocutores sociales su establecimiento, regulación y funcionamiento.

## **1. Orígenes de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en España**

El presente de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales no puede entenderse sin tener presentes su génesis y evolución, a las que dedicamos las siguientes líneas.

La creación de procedimientos de solución de conflictos laborales, que si bien no plenamente “autónomos” sí daban participación a los agentes sociales, se adelantó en España a la regulación del proceso laboral estrictamente jurisdiccional. Así, desde un principio (desde mediados del siglo XIX) han sido los poderes públicos los que han fomentado la creación de órganos mixtos o paritarios para dar solución a conflictos laborales.

Ciertamente, los primeros intentos de instituir mecanismos de solución de conflictos mostraban desconfianza hacia la solución puramente autónoma, como lo evidenciaba la exigencia de que los miembros de los organismos paritarios no fueran ni trabajadores ni empresarios, y de que la presidencia de dichos organismos recayera en cargos políticos o judiciales. Se trataba de un paritarismo impropio (en incluso, de un falso paritarismo), tutelado por los poderes públicos, reticentes a confiar a los propios interlocutores sociales la solución de sus diferencias.

Así, el Bando del Jefe Político de Barcelona de 22 mayo 1840, instituyó una Comisión Inspectora de Fábricas (de tejidos), indicando claramente la finalidad de eludir la justicia civil, inasequible a los trabajadores: “evitar a los fabricantes y trabajadores (...) que tengan que acudir a un tribunal de justicia para resolver sus respectivas reclamaciones”. Dicha comisión, presidida por el Alcalde 1º Constitucional, se componía de tres Vocales, que habían de ser “personas no fabricantes [ni obreros] pero de probidad y de inteligencia”. De modo parecido, la Circular del Gobernador Político de Barcelona de 21 octubre 1844, creaba una Junta compuesta de 20 personas “de conocida probidad, inteligencia y arraigo, pero que no sean fabricantes ni operarios”, nombradas por el Jefe Superior Político. Más intervencionista aún, la Circular del Gobernador Político de Barcelona de 10 junio 1854, creaba una especie de tribunal de equidad para dirimir las cuestiones entre fabricantes y operarios, presidido

por dicho Gobernador y completado con otras dos autoridades: el Gobernador Civil y el Alcalde Corregidor.

Esta inicial y patente desconfianza hacia los agentes sociales alguna temprana excepción; así, la Circular del Gobernador Civil de Barcelona –una vez más, Barcelona, pionera en estas materias- de 25 marzo 1855, autorizó la constitución de tres Comisiones Mixtas de fabricantes y obreros (sin más limitaciones) para resolver “conflictos fabriles”.

Más allá de las decisiones de autoridades gubernativas como las aludidas, el legislador se preocupó por la solución de los conflictos laborales desde los albores mismos de nuestro Derecho del Trabajo. Aparte de proyectos fallidos como el de la Ley de Jurisdicción e Inspección de la Industria Manufacturera, de Alonso Martínez (8 octubre 1855), que anunciaba la creación de unos “Jurados de prohombres de la industria” con presencia paritaria de capital y trabajo, o el de la Ley de Jurados Mixtos (14 agosto 1873), integrados por “obreros” y “capitalistas”, que habían de nombrar de su seno un presidente, nuestra primera Ley laboral (de 24 julio 1873), ciertamente más testimonial que efectiva, previó la creación de Jurados Mixtos para resolver las discrepancias que pudieran surgir sobre su aplicación; unos curiosos órganos en los que estaban presentes, sin mayor precisión, “obreros” y “fabricantes”, pero también maestros y médicos, todos ellos presididos por un juez municipal.

El primer tercio del siglo XX conoció un gran auge de los procedimientos paritarios o mixtos de solución de conflictos de trabajo, impulsados por el Estado y con activa presencia de éste, como consecuencia del auge de la ideología corporativista, basada en la sustitución del dogma marxista de la lucha de clases por la doctrina de la colaboración armónica entre esas clases.

Así, el año 1908 asistió a la promulgación de dos importantes normas sobre solución de conflictos laborales, ambas basadas en instituciones de carácter paritario; una, dedicada a la solución autónoma (la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial, de 19 mayo) y otra a la solución judicial, si bien completada con jurados (la Ley de Tribunales Industriales, de igual fecha).

La primera de estas leyes preveía, con vistas a la solución de huelgas, tanto la constitución de Consejos de Conciliación, presididos por el Presidente de la Junta Local de Reformas Sociales e integrado por tres jurados obreros y tres patronos, como el recurso al arbitraje encomendado a quien las partes designasen.

Por su parte, la Ley de Tribunales Industriales, preveía la creación de órganos paritarios, competentes para conocer de litigios sobre contratos y accidentes de trabajo, e integrados por tres jurados obreros y tres patronos (cifra que en 1912 se redujo a dos), presididos por el juez de 1ª instancia.

Anticipándose a la Organización Corporativa Nacional de Primo de Rivera, en 1919 (RD de 11 octubre) se crea un ente oficial, dependiente de la Presidencia del Gobierno, la Comisión del Trabajo Paritaria de Cataluña, con composición mixta obrero-patronal y presidencia –una vez más - oficial (nombrada por Real Decreto), encargada tanto de resolver conflictos como de proponer y adoptar normas.

Mayor autonomía tenían los Comités Paritarios del Comercio de Barcelona, regulados en el RD de 24 abril 1920, que constaban asimismo de un número igual (entre 12 y 40 en total) de obreros y patronos, que elegían en su seno a su presidente y demás cargos. Una Comisión Mixta, también de composición paritaria obrero-patronal, a la que competía aprobar los acuerdos conciliatorios (y de otra índole) de los Comités, estaba, sin embargo, presidida por un Magistrado de la Audiencia de Barcelona (en la reorganización de 1924 la presidencia correspondía a una “persona extraña a la profesión”, nombrada por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria).

En 1922 tuvo lugar la generalización de los Comités Paritarios (RD de 5 octubre), de creación oficial, ahora con presidencia designada por unanimidad de sus miembros patronos y obreros, pero que, una vez más, había de recaer en persona ajena a la profesión; a falta de acuerdo, la designación correspondía al Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria.

Los Comités Paritarios y las Comisiones Mixtas se consolidaron con la implantación de la Organización Corporativa Nacional, durante la Dictadura de Primo Rivera (RDL de 26 noviembre 1926), como entes jurídico-públicos, creados por el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, y dotados, entre otras funciones, de la de resolver conflictos

“industriales”. La composición obrero-patronal (elegida por las asociaciones legalmente constituidas) se completaba con una presidencia designada por el Ministerio de entre personas ajenas a la profesión representada por el órgano. También correspondía al Ministerio la designación libre de los presidentes de los Consejos de Corporaciones, encargados de resolver aquellos conflictos que no hubieran podido zanjar los Comités.

Igual naturaleza pública tuvieron los Jurados Mixtos de la II República (Ley de 17 noviembre 1931; texto refundido de 29 agosto 1935), creados por el Ministerio de Trabajo y Previsión, y que asumían funciones (entre otras) de solución de conflictos individuales y colectivos entre patronos y obreros, y específicamente, de conciliación y arbitraje. Los vocales de los Jurados eran elegidos por las Asociaciones legalmente constituidas, podían elegir de común acuerdo su presidente, correspondiendo, a falta de acuerdo, la designación al ministro de Trabajo y Previsión. Tanto los presidentes, como los vicepresidentes y vocales eran considerados por la Ley autoridades públicas. La “judicialización” de los Jurados Mixtos culminó con la supresión de los Tribunales Industriales, parte de cuyas funciones asumieron aquéllos (Ley de 16 julio 1935). La refundición de 1935 (Decreto de 29 agosto) acentuó el carácter público de los presidentes de los Jurados: los de las poblaciones más importantes eran nombrados por el Ministro de Trabajo, previo concurso entre funcionarios judiciales; los restantes eran los jueces de 1ª instancia de los partidos judiciales correspondientes.

Reconducidos en el Fuero del Trabajo (1938) los litigios laborales a la potestad del Estado, y en concreto, a la Magistratura del Trabajo, hay que esperar a 1962 (D. de 29 octubre) para que una incipiente e intervenida autonomía se manifieste en la figura de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, previstas para la solución de los conflictos de aplicación e interpretación del convenio. El Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 impulsó el establecimiento de sistemas públicos de solución de conflictos colectivos (de los que todavía subsiste el arbitraje obligatorio del art. 10, convalidado por la STC 11/1981), admitiendo algún atisbo privado que luego veremos.

## **2. El marco jurídico actual de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales**

Restablecida la libertad sindical a finales años de los años 70, la Constitución reconoce expresamente el derecho a la negociación colectiva (art. 37.1) y también, aunque menos claramente, el derecho al establecimiento de procedimientos autónomos para la solución de los conflictos laborales. En efecto, la STC 217/1991 declaró que se encuentran incluidos en la fórmula del art. 37.2 -“derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo”- tanto los medios de presión como los que suelen llamarse “medios pacíficos” de solución de conflictos; el más significado medio de presión –la huelga- es reconocido expresamente en el art. 28.2 CE, con rango de derecho fundamental.

Por otra parte, la Constitución reconoce el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1), que coexiste con el derecho, del que nos venimos ocupando, a adoptar medidas de solución autónoma de conflictos laborales.

Desde finales de la década de los 70 se viene observando el constante empeño del legislador por fomentar los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales (fomento que, entre otras finalidades, persigue la de aligerar la pesada carga de trabajo de la Jurisdicción social). El primer proyecto del ET incluía un Título IV (sobre medios públicos y privados solución conflictos), que no llegó a prosperar. Lo mismo ocurrió con el proyecto de Ley de Convenios Colectivos de 1979, que preveía el establecimiento de arbitrajes público y privado. Esa promoción legislativa se continúa y se amplía en las reformas laborales de 1994, 2010-2011 y 2012.

Por supuesto, también los interlocutores sociales promueven medios de solución autónoma de conflictos laborales; lo que viene ocurriendo desde la concertación social de los años 80 hasta hoy, como testimonian, por todos, los vigentes III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 y V ASAC (2012-2016), además de los múltiples acuerdos autonómicos y convenios colectivos.

\* \* \*

La institución de la solución autónoma de conflictos laborales goza de un amplio reconocimiento en el Derecho Comparado y supranacional, en el que se enmarca

nuestro Ordenamiento. Limitándonos a los grandes textos europeos, hemos de recordar las referencias que a tal institución se contienen en la Carta Social Europea (1961), Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales (1989), Convenios de la OIT núms. 151 y 154, Recomendaciones de la OIT núms. 92, 130 y 163; e implícitamente, art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007).

El marco legal español vigente garantiza, regula y promueve dichos sistemas autónomos, y reconoce las atribuciones de los interlocutores sociales en la materia; así ocurre en la LOLS (art. 6), ET (numerosos artículos, que veremos más adelante), LJS (también en numerosos de sus preceptos) y, ciertamente con carácter residual, el RDLRT 17/1977.

Este marco legal se completa con las iniciativas de los propios interlocutores sociales. A ellas responde la ya mencionada concertación social de los años 80 (y en particular de los grandes pactos AMI y AES), así como el I ASEC, de 1996, prolongado en sucesivas ediciones hasta el vigente V ASAC 2012-2016, cuya naturaleza es la de un “Acuerdo sobre materia concreta” de ámbito estatal, con tratamiento de convenio colectivo, ex art. 83.3 ET, y cuya aplicación finalizará al concluir este año 216). El órgano emblemático de estos Acuerdos es el SIMA, creado en 1998, como fundación bipartita tutelada y subvencionada por el Gobierno (y en concreto, por el Ministerio del ramo, hoy de Empleo y Seguridad Social).

Por otra parte, sendos Acuerdos en el ámbito de las Comunidades Autónomas (iniciados en el País Vasco, Cataluña y Galicia) ordenan los procedimientos de solución de conflictos laborales planteados en dicho ámbito. En fin, los convenios colectivos están legalmente obligados a constituir comisiones paritarias para la solución, en particular, de conflictos de interpretación y aplicación del propio convenio.

\* \* \*

¿Qué caracteres tienen los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales?

- Por lo pronto, son procedimientos extrajudiciales, y por tanto no dirimidos por jueces y tribunales de justicia, ni resueltos a través de procesos jurisdiccionales. Decir que son

procedimientos extrajudiciales no significa, obviamente, que se opongan a la función de jueces y tribunales, sino simplemente que tratan de complementar esa insustituible función del Estado.

- Son procedimientos jurídico-privados, estrechamente unidos a la negociación colectiva y al diálogo social; previstos en la ley (ET, LJS) y configurados mediante acuerdos interconfederales y convenios colectivos.

- Son procedimientos para solucionar conflictos laborales tanto jurídicos como de intereses; sobre todo colectivos, aunque sin descartar los individuales.

### **3. Modalidades y objetivos de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales**

Un cuadro de las modalidades y objetivos de esos procedimientos, basado en la regulación legal y en la interconfederal de ámbito estatal (V ASAC), puede ser el siguiente:

#### A) Modalidades

Como acabamos de decir, éstas son tres: conciliación “inter partes”, mediación con propuesta de un mediador, y arbitraje a cargo de un tercero.

El Título II del V ASAC y la LJS son ejemplos de regulación general de los procedimientos de mediación y arbitraje, como vías pre-procesales:

Art. 63 LJS prevé, en efecto, estos procedimientos, que, alternativamente, pueden plantearse ante órganos administrativos (herederos del IMAC, creado en 1979 y suprimido en 1985) o ante órganos acordados por los interlocutores sociales.

En cuanto a su naturaleza jurídica, estos procedimientos no constituyen un mero trámite procesal (STC 22/1987) sino un medio autónomo, extraprocesal (TC 217/1991). Son requisito previo para iniciar el proceso laboral, aunque la regla cuenta con abundantes excepciones (art. 64 LJS). El art. 156 LJS dispone que la conciliación/mediación previas en conflictos colectivos tienen la misma naturaleza que



el convenio, siempre que las partes del conflicto estén legitimadas para negociar un convenio en ese ámbito.

La solicitud de conciliación/mediación y la suscripción del compromiso arbitral interrumpen y suspenden, respectivamente, los plazos de prescripción y caducidad (art. 65 LJS).

Los acuerdos de conciliación/mediación y los laudos son impugnables ante el órgano judicial correspondiente (mediante la acción de nulidad de los contratos; así como mediante la acción de ilegalidad o lesividad prevista para impugnar los convenios colectivos) (art. 67 LJS).

Alcanzada la firmeza, el acuerdo o el laudo adquieren ejecutividad (art. 68 LJS).

\* \* \*

El RDL 17/1977, de Relaciones de Trabajo (RDLRT), regula por su parte un procedimiento administrativo de solución de conflictos colectivos laborales, “residual y obsoleto” (como lo calificó Alonso Olea), pero todavía vigente, depurado por la STC 11/1981.

El art. 24 de dicho RDLRT contempla un trámite de avenencia a cargo de Administración Laboral; recaído acuerdo, éste tiene valor de convenio colectivo. El precepto también faculta a las partes en litigio para designar uno o varios árbitros, cuyo laudo tiene asimismo valor de convenio colectivo. Se trata de un curioso arbitraje voluntario celebrado en el marco de un procedimiento administrativo.

\* \* \*

Por lo que se refiere al V ASEC, éste establece los principios rectores de los procedimientos de solución de conflictos (art. 9: gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción) y traza la naturaleza del SIMA, destacando su carácter paritario y la designación autónoma de su presidente (art. 5).

### B) Objetivos

Las modalidades (conciliaciones, mediaciones y arbitrajes) de las que venimos hablando tienen por finalidad, obviamente, la solución de conflictos laborales, sobre todo colectivos (aunque sin descartar los individuales).

Las normas reguladoras (así, el citado Título II del V ASAC y el Título II RDLRT) aluden tanto a ese objetivo genérico como a finalidades concretas.

De acuerdo con esas finalidades concretas, la regulación legal y la negociada contemplan los siguientes tipos de conflictos, para los que prevén soluciones autónomas:

a) Discrepancias en la negociación o renovación del convenio; b) Conflictos de aplicación e interpretación de los convenios; c) Conflictos de concurrencia de convenios; d) Conflictos sobre la impugnación de convenios; e) Conflictos electorales; f) Intentos de evitación de la huelga; g) Conflictos sobre determinación de servicios seguridad y mantenimiento durante la huelga; h) Discrepancias en períodos de consultas; i) Conflictos sobre organización flexible del tiempo de trabajo; j) Conflictos individuales.

#### *a) Discrepancias en la negociación o renovación del convenio*

Para intentar solventar las discrepancias surgidas en el curso de la negociación o renovación de un convenio colectivo, las partes pueden designar un mediador que intente su avenencia, formulando la oportuna propuesta de solución, o acudir a un procedimiento arbitral (arts. 86.3 y 89.4 ET).

#### *b) Conflictos de aplicación e interpretación de los convenios*

Las posibles discrepancias sobre la aplicación e interpretación de cláusulas de los convenios colectivos las resuelve la comisión paritaria del convenio (art. 91.1 ET), con carácter previo al procedimiento colectivo, judicial o extrajudicial (art. 91.3 ET).

El acuerdo de la comisión paritaria tiene eficacia de convenio colectivo y es impugnabile ante la Jurisdicción social, en los mismos términos que lo son los convenios (arts. 91.4 ET y 163 y ss. LJS). La comisión no es competente para interpretar y aplicar normas legales, función que queda reservada al poder judicial. La mayor ventaja, y al mismo tiempo el mayor inconveniente que presenta el funcionamiento

de la comisión paritaria es, precisamente, la paridad de su composición, que explica la dificultad de alcanzar acuerdos, lo que provoca que su función acabe siendo con frecuencia la de una mera vía previa al procedimiento judicial o extrajudicial (art. 91.4 ET).

Por otra parte, los convenios y acuerdos de los sindicatos y asociaciones empresariales más representativos pueden establecer procedimientos de mediación o arbitraje para solventar conflictos de aplicación e interpretación de los convenios. En el ámbito estatal es competente el SIMA para mediar o arbitrar (V ASAC), teniendo los correspondientes acuerdos de mediación y laudos eficacia de convenio colectivo (siempre que las partes estén legitimadas para negociar en dicho ámbito: art. 91.2 ET).

Dichos acuerdos y laudos pueden ser objeto de impugnación en los mismos términos en que puede serlo el convenio. Adicionalmente, el laudo arbitral conoce un régimen específico de impugnación: la que procede en caso de vulneración por el laudo de los requisitos de procedimiento o en caso de pronunciamiento “ultra vires” (esto es, sobre materias que caen fuera de la competencia del árbitro).

El art. 4.1.a) V ASAC incluye en su ámbito de aplicación los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, aludidos en art. 153 LJS. Ahora bien; este último precepto se refiere a los conflictos sobre la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, acuerdos de empresa y decisiones empresariales colectivas o prácticas de empresa, pero también de las normas estatales; esto último no parece competencia propia de un órgano no judicial, y excede de lo previsto en el art. 91 ET.

Art. 4.1.b) V ASAC prevé también la solución mediadora o arbitral de los conflictos surgidos en caso de bloqueo del intento de acuerdo en el seno de la comisión paritaria del convenio.

#### *c) Conflictos de concurrencia de convenios*

El art. 83.2 ET encomienda a Acuerdos interprofesionales y convenios de sector estatales o autonómicos la elaboración de reglas de solución de los conflictos de concurrencia que puedan plantearse entre convenios de distinto ámbito.

#### *d) Conflictos sobre impugnación de convenios colectivos*

El art. 156 LJS, en relación con el 163.3 LJS y el 4.1.g) V ASAC, prevé el acudimiento a procedimientos de conciliación/mediación previas al proceso judicial de impugnación del convenio colectivo basada en la ilegalidad o lesividad de éste. El acuerdo que recaiga tendrá la misma eficacia que el convenio, siempre que las partes que lo adopten estén legitimadas para negociar el convenio.

#### *e) Conflictos electorales*

Una modalidad singular de procedimiento de conflicto colectivo es el arbitraje electoral (art. 76 ET). El ET reconoce a los sindicatos más representativos y a los que cuenten al menos con el 10% de representantes en las empresas del ámbito correspondiente la facultad de designar por unanimidad uno o más árbitros, con un mandato de cinco años. Al mismo tiempo, el art. 76.3 ET faculta a las partes en litigio para designar de común acuerdo otro árbitro de su preferencia. Esta designación presupone la existencia de un previo compromiso arbitral, y por tanto la voluntariedad en el sometimiento al laudo. Subsidiariamente, a falta de designación por los sindicatos o por las partes, la autoridad laboral puede designar un árbitro; el procedimiento arbitral derivado de esta designación se acercaría a una vía previa administrativa. En todo caso, el laudo es recurrible ante el orden social de la Jurisdicción, a través de un proceso urgente cuyas especialidades se regulan en los arts. 127 y ss. LJS.

#### *f) Intentos de evitación de la huelga*

El art. 4.k) del V ASAC incluye entre los conflictos cuya solución se propone los que dan lugar a la convocatoria de una huelga, y el art. 17 V ASAC contempla un procedimiento de mediación que puede celebrarse a propuesta de los convocantes de la huelga, antes de la comunicación formal de ésta. A tal efecto, las partes en litigio designarán uno o más mediadores, dentro de las listas del SIMA.

#### *g) Conflictos sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga*

El art. 4.k) V ASAC contempla estos conflictos, referidos a las eventuales discordancias entre empresarios y representantes de los trabajadores al intentar acordar los referidos servicios (que regula el art. 6.7 RDLRT, ajustado a la CE por STC 11/1981). El

art. 17.6 del V ASAC prevé que tales conflictos se diriman a través de un procedimiento rápido de mediación que permita determinar esos servicios de seguridad y mantenimiento.

#### *h) Discrepancias en períodos de consultas*

- Como es sabido, numerosos procedimientos de gestión empresarial laboral incorporan un trámite de consultas, que aspira a alcanzar un acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores. Así ocurre con los procedimientos sobre movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, suspensiones de la relación laboral y reducciones de jornada y despidos, todos ellos de carácter colectivo; a los que se suma el procedimiento de inaplicación o “descuelgue” de convenios. Estos procedimientos se encuentran regulados en el ET y el V ASAC (en el ámbito estatal, único al que por razones de espacio nos referimos en este trabajo), que prevén mecanismos de solución de las discrepancias que puedan surgir a lo largo de los distintos períodos de consultas.

- Un caso específico de discrepancias durante el período de consultas es el referido al supuesto de adopción de medidas de ajuste consiguientes a la transmisión de empresa, medidas que deben ir precedidas por tales consultas (44.9 ET; y 4.f V ASAC, que excluye de su ámbito las consultas en caso de traslados y modificaciones sustanciales de carácter colectivo).

- La solución de las discrepancias planteadas en los referidos períodos de consultas está atribuida a los procedimientos que especifica el V ASAC (en el ámbito estatal): mediación (cuando la solicite “al menos” una de las partes en litigio) o arbitraje (previo compromiso arbitral de ambas partes). El acuerdo obtenido tras la mediación es impugnabile ante la Jurisdicción social mediante la acción de nulidad o ilegalidad/lesividad (art. 67 LJS); el laudo arbitral es recurrible a través del proceso laboral ordinario (arts. 65.4 LJS y 22.3 V ASAC).

- Especial complejidad reviste el procedimiento de solución de discrepancias en las consultas celebradas en caso de inaplicación o “descuelgue” del convenio colectivo.

En efecto, el art. 82.3 ET dispone que ante el desacuerdo de las partes en el curso de dichas consultas procede la intervención (facultativa para las partes) de la comisión

paritaria del convenio, que debe ajustar su actuación al procedimiento que ha de fijar al respecto el propio convenio: art. 85.3,c ET. Subsidiariamente, será de aplicación el procedimiento establecido en acuerdo interprofesional (procedimiento de mediación o de arbitraje). Y en defecto de dichas soluciones, se encomienda a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, u órgano autonómico similar, según el ámbito del conflicto, la solución de éste en su seno o, alternativamente, la designación de un árbitro. Planteadas dudas sobre la constitucionalidad de esta última intervención, han sido disipadas por el TC, que ha sentenciado que tal figura no es un arbitraje administrativo y que la intervención de la CCNCC está “constitucionalmente justificada” (Ss. 119/2014 y 8/2015). Por lo demás, el laudo es impugnabile por defectos formales y pronunciamiento “ultra vires” (art. 91.2 ET, al que remite el art. 82.3 ET).

- Hay que indicar por último que el período de consultas entre empresario y representantes de los trabajadores puede ser sustituido por el sometimiento a procedimientos de mediación/arbitraje, por acuerdo de las partes (ET, arts. 40, 41, 47, 51, 82.3). También el juez del concurso puede sustituir (a instancia de la administración concursal o de los representantes de los trabajadores) el período de consultas en la empresa concursada por procedimientos de mediación/arbitraje (64.5 LC); dicha sustitución puede dar lugar a la aplicación de los procedimientos previstos en el V ASAC (art. 4.h de éste).

#### *i) Conflictos sobre organización flexible del tiempo de trabajo*

Son éstos los suscitados entre empresa y representantes de los trabajadores sobre aplicación de normas del convenio colectivo referidas a la indicada materia (de acuerdo con las previsiones contenidas en el art. 4.1.j) del V ASAC y el capítulo IV.2 del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017).

#### *j) Solución de conflictos individuales*

Aunque el sistema de solución autónoma de conflictos laborales atiende sobre todo a los conflictos colectivos, el art. 91.5 ET prevé que también las partes de un conflicto individual pueden someterse voluntariamente a procedimientos de mediación/arbitraje establecidos en acuerdos interconfederales y convenios

sectoriales. En estos casos, el acuerdo o el laudo recaídos no son asimilables en su naturaleza y efectos a convenios colectivos, y pueden ser impugnados ante el Juzgado de lo Social competente.

#### **4. Efectividad y perspectivas de futuro de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales**

Como hemos ido viendo, el conjunto de procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales se regula tanto por la ley (básicamente, el ET; también la LJS y el RDLRT) como por el V ASAC, los acuerdos autonómicos y los demás instrumentos de la negociación colectiva. Esa pluralidad de fuentes da lugar a una ordenación profusa y difusa, que debería simplificarse, sobre todo en su dimensión legal, para facilitar el conocimiento y utilización de dichos procedimientos.

Estos procedimientos de solución autónoma de conflictos tienen, sin duda, la ventaja de una celeridad que ha perdido, lamentablemente, el proceso jurisdiccional laboral. Además, tanto los acuerdos adoptados en vía de conciliación o mediación como los laudos firmes constituyen título suficiente para emprender acciones ejecutivas judiciales (art. 68 LJS, de acuerdo con lo dispuesto en el Libro IV de la propia LJS).

\* \* \*

Todo este complejo entramado de procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales, ¿qué efectividad práctica tiene?

La Memoria sobre la situación socioeconómica de España 2015 (CES) nos aporta una serie de datos al respecto:

- En el ámbito estatal, en el que se dispone de un mecanismo institucional desde hace 20 años (desde el I ASEC, 1996, a la actualidad), se observa un incremento de las soluciones autónomas, incluso en un contexto de menor conflictividad. Así, en 2015 tuvo lugar la tramitación de 422 conflictos (todos, por el procedimiento de mediación) que afectaron a 3.270.871 trabajadores, concluyendo con acuerdo el 26% de las mediaciones (109).

- En el mismo año 2015 se conocieron en el ámbito autonómico 4.372 conflictos colectivos (todos en vía de conciliación/mediación, salvo 30 arbitrajes), afectando a 60.000 empresas y 1.700.000 trabajadores. El 37% (1.320) concluyó con acuerdo.

Estas cifras son considerables, sobre todo si se tiene en cuenta que el volumen de conflictos colectivos conocidos por la Jurisdicción Social fue, en 2015, de 2.934 (siendo así que el total de litigios resueltos por los órganos judiciales de lo social ascendió, sin embargo, a 373.356).

Decimos que son considerables las cifras de solución autónoma de conflictos teniendo en cuenta nuestra consolidada tradición de solución oficial (sobre todo judicial, pero también administrativa) de conflictos laborales. Ciertamente, la gran mayoría de conciliaciones/mediaciones desemboca en una solución judicial, de modo que muchas de ellas son meras vías previas al proceso (previstas, por lo demás, en los arts. 63 y ss. LJS y, para conflictos colectivos, art. 156 LJS). Por añadidura, el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) impone la recurribilidad de las decisiones recaídas en los procedimientos de solución autónoma, por más que la ley restrinja, en determinados supuestos y en los términos que ya hemos ido apuntando, los motivos de acceso a la jurisdicción.

Recordemos, en efecto, que los acuerdos alcanzados en conciliación/mediación pueden ser impugnados ante la Jurisdicción social mediante la acción de nulidad o por la fundada en ilegalidad o lesividad del acuerdo. Así, el art. 16.4 V ASAC remite al art. 67 LJS, que prevé el ejercicio de la acción de nulidad “por las causas que invalidan los contratos” o en razón de la ilegalidad/lesividad, frente al acuerdo de conciliación/mediación). La norma concuerda con la que dispone que los acuerdos recaídos en conflicto colectivo tienen eficacia de convenios colectivos (si las partes de aquellos están legitimadas para convenir) y son impugnables como tales, esto es, por ilegalidad o lesividad (art. 163 LJS).

También los laudos arbitrales, cuya escaso número se explica por la mayor confianza que las partes vienen mostrando hacia la solución judicial frente a la solución del árbitro, son impugnables mediante acción de nulidad a través del proceso laboral ordinario, sea por infracción de normas imperativas, por defectos esenciales de



procedimiento o por actuación “ultra vires” (arts. 65.4 y 163.1 LJS, a los que remite art. 22.3 V ASAC).

Estas reglas sobre impugnación de laudos se repiten en la regulación de modalidades específicas de arbitraje. Así, el laudo arbitral que soluciona discrepancias de aplicación e interpretación del convenio es impugnable judicialmente por ilegalidad o lesividad (como el convenio mismo, y siempre que sus partes estén legitimadas para negociarlo: 91.2 ET); además, el 91.2 ET prevé la impugnación del laudo por defectos de forma y “ultra vires”.

Análogamente, el laudo recaído en materia electoral es impugnable judicialmente por los motivos del art. 128 LJS (infracción del art. 76.2 ET, actuación “ultra vires” o defectos de procedimiento –así, en materia de plazos, audiencia de las partes y prueba-).

\* \* \*

Una valoración de conjunto de nuestro sistema de solución autónoma de conflictos laborales no es fácil.

Algunos autores dirigen contra este sistema críticas severas, censurando la complejidad organizativa y la dispersión normativa, la falta de sistema y las contradicciones en las regulaciones estatal y autonómicas ... y como consecuencia de ello, la escasa utilización y la ineficacia de los procedimientos de mediación/conciliación y arbitraje sociales.

Nosotros somos más positivos en nuestro juicio. Sin ignorar la existencia de aspectos mejorables en el sistema no puede desconocerse que ha sido la génesis y evolución del sistema español de solución autónoma de conflictos (y, paralelamente, la acción legislativa múltiple en la materia –RDLRT, LOLS, ET, LJS...- y la acción también múltiple de los interlocutores sociales –acuerdos interconfederales de ámbito estatal y autonómico, convenios y acuerdos colectivos-, la que ha imposibilitado hasta ahora la existencia de un sistema unitario y absolutamente homogéneo, que sólo sería posible en un diseño oficial único, contrario al pluralismo que consagra nuestra Constitución.

Ciertamente, el legislador sí tiene en su mano la posibilidad de racionalizar y homogeneizar la regulación que le compete; cosa que, por cierto, intentó sin fruto al concebir el nonato Título IV del ET. Esa regulación, más que cualquier otra, debería constituir un ejemplo de “legislación negociada” con los interlocutores sociales, protagonistas de los medios de solución autónoma de conflictos laborales.

Si nos preguntamos por el futuro deseable de los medios de solución autónoma de conflictos laborales en nuestro país, hemos de responder que ese futuro debería pasar por potenciar la autoridad de esos medios autónomos, manteniendo la ejecutividad de sus acuerdos y laudos, restringiendo las posibilidades de impugnación judicial de los dichos acuerdos y laudos, y evitando que el recurso a los citados medios se convierta en una pura vía previa, con frecuencia de mero trámite formal que no hace sino prolongar el proceso judicial. Y al mismo tiempo, pensamos que en el futuro se debería potenciar la solución autónoma de los conflictos laborales individuales, agilizando su tramitación y aligerando la pesada carga que hoy grava a los órganos de la jurisdicción social.

En concreto, la legislación debería homogeneizar las vías de impugnación jurisdiccional, así como la ejecutividad y los efectos de los medios de solución autónoma sobre la interrupción/suspensión de la prescripción/caducidad de las acciones; y debería mejorar la coordinación entre medios judiciales y extrajudiciales.

En resumen, la regulación legal debería establecer un marco lo suficientemente amplio y flexible para garantizar que los trabajadores y empresarios, y sus representantes, puedan desenvolver una auténtica acción autónoma en la solución de sus conflictos.

---

#### **SELECCIÓN DE BIBLIOGRAFÍA ACTUAL**

CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup> E.: “ Mediación, arbitraje y períodos de consultas”, *Relaciones Laborales*, nº 4, 2013.

CRUZ VILLALÓN, J.: “El nuevo papel de la mediación y el arbitraje en los procesos de negociación colectiva”, *Relaciones Laborales*, nº 23-24, 2011.

GARCÍA MURCIA, J. y BORREGO GUTIÉRREZ, M. (Coords.): *Arbitraje, mediación y comisiones paritarias en la solución del conflicto de trabajo*, Madrid, 2015.

MONTOYA MELGAR, A.: *Ideología y lenguaje en las leyes laborales de España (1873-2009)*, Civitas, 2009.

PÉREZ DE LOS COBOS, F.: “Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en la gestión de la flexibilidad de la empresa”, XIII Jornadas de la Fundación SIMA, 2011.

SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.): *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, León, 2014.

VV.AA.: *La legislación social en la Historia de España*, Congreso de los Diputados, Madrid, 1987.

VV. AA.: “La solución extrajudicial de conflictos de trabajo”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2016, nº 123.5.