

Los medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laboral

Miquel PORRET GELABERT
Doctor en Derecho/Graduado Social
Profesor de la Universidad de Barcelona

SUMARIO:

I. INTRODUCCIÓN. II. ANTECEDENTES EN NUESTRO PAÍS. III. DERECHO COMPARADO. IV. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA: 1) Normativa reguladora emanada del Estado. 2) Normativa reguladora de los agentes sociales con la participación del Gobierno. a) El ASEC, b) El SIMA y c) Los Acuerdos Interprofesionales de las CC. AA. V. LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CON MÁS ACTIVIDAD RESOLUTIVA. VI. EL MODELO CATALAN. VII. CONCLUSIONES.

I. INTRODUCCIÓN

Como ya viene reconociendo la doctrina y los propios órganos del Estado desde hace bastantes años que la solución extrajudicial de los conflictos del trabajo tiene un papel trascendental y, por tanto, cada vez más decisiva para la paz social. Ello en buena parte es consecuencia de la crisis de los modelos clásicos de regulación laboral como sucede en otras disciplinas del derecho, sirviendo de ejemplo las crisis de la familia, las contiendas por arrendamientos urbanos y los de la propiedad horizontal, especialmente por la falta de agilidad y exceso de formalismo de los sistemas públicos basados únicamente en el poder que ostenta el Estado para solucionar las crisis sociales. La vía extrajudicial no excluye los mecanismos públicos de regulación laboral como son esencialmente los servicios de conciliación y arbitraje de la Administración y los tribunales, pero los complementa y alivia de su abultada carga. Es evidente que el mundo del trabajo en el aspecto social se ha vuelto muy complejo y ello requiere en la actualidad nuevas formas o métodos variados de solución de conflictos con procedimientos más flexibles, más rápidos y menos reglamentistas cuyo servicio se halle estructurado de forma autónoma y plural sin la intervención directa de la Administración pública. La proximidad al individuo —a los afectados— resulta más efectiva, siendo los beneficiarios directos en este caso, los trabajadores y los empresarios.

Se trata de una fórmula que encauza las situaciones críticas de manera más aceptada por las partes objeto de controversia propiciando la autocomposición¹. Precisamente porque la autonomía de éstas para poder organizarse y establecer sus propias normas hace que se sientan más involucradas en sus decisiones resolutorias al estar exentos los procedimientos de influencias ajenas que puedan incidir políticamente en su ámbito. En este sentido y, como más representativo de lo que se acaba de decir, podemos citar la S. del Tribunal Constitucional de fecha 14-11-1991 (Ar. nº 217/1991), que nombra las ventajas del sistema extrajudicial de solución de conflictos laborales, diciendo “...ya que su fin no es otro que procurar una solución extraprocésal de la controversia, lo cual resulta beneficioso tanto para las partes, que puedan resol-

ver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto que ve aliviada su carga de trabajo” (Fundamento Jurídico, 5) y en el mismo sentido la Sentencia del citado Tribunal de 28-01-2003, (Ar. nº 12/2003) señalando la solución extrajudicial como *“algo útil y deseable”*. Todo ello viene a confirmarse por las leyes, la doctrina y la jurisprudencia al tratarse de un servicio eficaz para propiciar la paz social por lo que éste aparece revestido de todas las características propias de un bien público protegido, en el que todos los agentes sociales deberán contribuir, en la medida que les corresponda a cada uno, siendo de naturaleza pública y de carácter gratuito al mismo tiempo que se distingue por su independencia de los órganos del Estado.

Lo primero que cabría recordar, aunque sea de una forma breve y sencilla en esta introducción, son las diferentes fórmulas que se utilizan para solucionar las controversias, es decir, la conciliación, la mediación y el arbitraje. Estas forman el eje central de la resolución de los conflictos, las cuales aparecerán a lo largo de este trabajo por lo que parece adecuado, referenciar lo que por tales entiende la doctrina:

La conciliación. Se trata de un acto jurídico negocial a través del cual se realiza una transacción *inter partes*.² En la conciliación las partes contrastan sus respectivas pretensiones tratando de llegar a un acuerdo ante un tercero el cual no decide pero propicia una solución acordada. Se trata únicamente de conseguir aproximar posiciones y zanjar el litigio que enfrenta a las partes llegando a acuerdos razonables. El conciliador individual o de forma colegiada no tiene poderes resolutorios, por tanto, es únicamente la voluntad de las partes la que alcanza la solución del conflicto mediante la transacción de sus planteamientos iniciales.

En nuestra legislación procesal laboral no se distingue la conciliación de la mediación así se observa en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (TRLPL) y en la norma sustantiva principal como es el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET), no lo hace en los diferentes artículos relacionados con la conciliación, salvo en el art. 91 referido a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, pero en ninguno de dichos cuerpos legales se deja traslucir una tímida definición. En cambio, el ya derogado Real Decreto 2756/1997, sobre las funciones encomendadas al IMAC, lo hizo, aunque la normativa anteriormente citada lo da por entendido en base a dicho Real Decreto.

La mediación. La función principal, sin olvidar que también estará dentro de ello, buena parte de lo anterior, consiste en proponer soluciones debidamente razonas revestidas de equidad y justicia, que las partes serán libres de aceptar. El mediador es un tercero o terceros, dotados de poderes para formular propuestas para que las partes las estudien y decidan si las aceptan o desestiman pero no tienen la capacidad resolutoria. En nuestro derecho, excepcionalmente en casos de huelga la Inspección de Trabajo puede intervenir como mediador (art. 9 del RDL 17/1977, de 4 de marzo sobre Relaciones de Trabajo), pero siempre extrajudicialmente, en sintonía con lo establecido en el art. 6.3 d) de la LOLS en relación con lo dispuesto en los arts. 82.2 y 3, y 91 del TRET. Históricamente en el derecho laboral primero se desarrolló la mediación y posteriormente apareció la conciliación, lo que en cierta manera la primera, condicionó a la segunda con el transcurrir del tiempo.

El arbitraje. Se resuelven las diferencias, previo sometimiento expreso de las partes a un tercero, individual o colegiado, el cual resolverá dictando un laudo (de derecho o de equidad, según hayan solicitado previamente las partes) vinculando a los intervinientes como si se tratara de una sentencia judicial. El sometimiento a este procedimiento es casi siempre voluntario. En el caso nuestro es fomentado en los arts. 85.1 y 91 del TRET. En casos extremos de huelgas, la Autoridad administrativa competente teniendo en cuenta la duración o consecuencias de la misma, el perjuicio que se causa a la economía nacional y las posiciones de las partes, puede intervenir directamente dictando un laudo de obligado cumplimiento al amparo de lo dispuesto en el art. 10 del Real Decreto-Ley 17/1977, que como es sabido, fue matizado³ por la S. del Tribunal Constitucional de 8-11-1981 (Ar. nº 11/81). Tanto en el supuesto de un sometimiento voluntario como por decisión de la autoridad, existe la posibilidad de impugnación del laudo arbitral aunque en la práctica son muy reducidas las posibilidades de hacerlo con éxito, puesto que está limitado a excepcionales situaciones como sería la existencia de graves defectos de la

propia resolución dando lugar a la incongruencia y/o la vulneración de derechos fundamentales o bien defectos procedimentales o de trámite como la falta de citación de las partes y/o la falta de audiencia a ambas. Sin perjuicio que las partes puedan solicitar aclaraciones sobre la resolución emitida si estiman que se vierten términos que ofrecen dudas o no resuelve algún punto que consideran de interés vital.

Por lo que respecta a los tipos de conflictos en base a lo mucho que se ha escrito por la doctrina, podemos distinguir de una forma muy sintética, la siguiente clasificación jurídica dentro de nuestro ordenamiento:

El conflicto individual. Aquel en que la controversia enfrenta a un trabajador con su empleador, y, por tanto, el origen del conflicto reside en un solo contrato de trabajo, bien esté en vigor o se halle extinguido y cuyo objeto verse sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo singular.⁴

Este tipo de conflicto se halla definido por el extinguido Tribunal Central de Trabajo en S. de 28-07-1979 (Ar. 4566) y la de 31-06-1978 (Ar. 4569) o la S. del TSJ de Galicia de 28-03-03 (Ar. 2961) y del TSJ de Cataluña de 9-11-04 (Ar. 1681), entre otras.

El conflicto plural. Es aquel que tiene la misma característica que el puramente individual pero que esa singularidad que tiene cada individuo afecta a una pluralidad de trabajadores.⁵ Son parte contendiente los afectados por sus circunstancias individuales, o por las de su contrato de trabajo, y nunca por ser parte integrante de una colectividad o grupo. Es importante la distinción entre conflicto plural y conflicto colectivo puesto que de ello se derivará la tramitación de la pretensión esgrimida ante la jurisdicción laboral a través del proceso laboral. El error puede resultar muy grave para la parte instante del conflicto, puesto que en el supuesto de serle rechazado por una calificación inadecuada, el camino que le quedará será iniciar un trámite procesal nuevo acorde con las características del conflicto pero con el riesgo de que puedan haber sido superados plazos de prescripción.

Sobre la pretensión plural o particularizada de varios trabajadores afectados ha sido definido por el T.Co. en su Sentencia, (Sala 2ª), de fecha 6-09-2002, (Ar. 157) además de las Ss. del TS (Sala 6ª) de fecha 27-02-1980 (Ar. 1072) y 7-10-1980 (Ar. 3972) y recogido por diferentes tribunales superiores, entre ellos, el TJ de Cataluña, Sala Social, en Ss. de 25-06-2001 (Ar. 2374), 22-08-1995 (Ar. 2178) y 10-04-95 (Ar. 3035), entre otras.

El conflicto colectivo. Es el que la parte trabajadora actúa como un sujeto colectivo y no individual⁶. Se trata de un grupo genérico de trabajadores no entendido como una mera pluralidad, suma o agregación de trabajadores singularmente considerados, sino que se presenta por los intereses en discusión como un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad en sus reivindicaciones⁷. Ha de tratarse de un interés colectivo que la doctrina define como indivisible entre sus miembros y que si resultase divisible lo sería de manera refleja en sus consecuencias que han de ser objeto de la oportuna individualización por su propia configuración general. En nuestro derecho, lo refiere el art. 151.1 del TRLPL, citando “demandas que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, en consecuencia ha de tener una evidente trascendencia colectiva” y el art. 17.1 del RD-Ley 17/1977 dice, “situaciones conflictivas que afecten intereses generales de los trabajadores”.

Lo anterior ha sido confirmado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia de 23-05-88, (Ar. nº 92/88) (Fundamento Jurídico, 4) y el Tribunal Supremo en fechas 18-01-1995 (Ar. 360); 18-06-1992 (Ar. 4595) y de 2 -04-1993 (Ar. 2901), la Audiencia Nacional en fecha 14-12-04 (Ar. 2625) y TSJ de Madrid el 17-05-05 (Ar. 1312), entre otras.

Al mismo tiempo, los conflictos pueden dividirse entre los que se denominan de aplicación o interpretación⁸ en los cuales predomina la controversia jurídica (art. 25 a. del RD-Ley 17/1977 y art. 151.1 de la TRLPL) con ocasión de la interpretación y aplicación de una norma; y los denominados de regulación, de reglamentación o normativos, en los que predominan los intereses (STS. de 24-02-1992, Ar. 1145), pues las partes, en este caso, cuestionan no ya la interpre-

tación y aplicación de una norma, sino el derecho mismo de su existencia, de modo que o bien se pretende su modificación o sustitución por otra distinta, o se pretende la creación o dictado de otra norma jurídica nueva para suplir una laguna legal supuestamente que se ha originado. En este último caso, los más frecuentes son los que se derivan de los desacuerdos en las negociaciones de convenio colectivo o pacto colectivo. Cuando se trata de una negociación colectiva de este tipo, sólo puede ser resuelto por las partes en un procedimiento extrajudicial (negociación, mediación, conciliación o arbitraje de equidad) y, por tanto, no resulta de la competencia de la jurisdicción laboral.⁹

II. ANTECEDENTES EN NUESTRO PAÍS

La base social de nuestro país era eminentemente agraria hasta medianos del S. XIX, y en consecuencia, no existía la conciencia por parte de las clases sociales dominantes de la necesidad de unas normas que regulasen las relaciones entre patronos y obreros donde el código civil era la base para la resolución de las controversias sociales. Pero las corrientes de pensamiento derivadas de hechos revolucionarios y la concienciación de la fuerza social que tenía el asociacionismo obrero debido en buena parte a las filosofías de los movimientos sociales llegadas de países industrializados propició cambios en todos los estamentos del poder político de nuestro país.

En el último cuarto del S. XIX se empezaron a dar las condiciones para que la política social cambiase. Serían varios los intentos de encauzar un proyecto¹⁰ de reformas que conduciría a principios del siglo siguiente a la creación de una legislación laboral. No fue fácil su maduración, interrumpida frecuentemente por la inestabilidad política del país, por las crisis institucionales derivadas de pronunciamientos militares y por cuestiones tan traumáticas como las luchas dinásticas y el desmoronamiento del imperio colonial que eclipsaron las necesarias reformas sociales.

A finales del siglo anteriormente citado y a principios del XX la burguesía reformista consideraba como un deber social el promover mejores condiciones de vida y trabajo para los obreros, basándose en dos criterios esenciales: a) la mejora de las condiciones de vida de las clases más desfavorecidas y, b) el temor a la conflictividad que pudiera desencadenar el movimiento obrero. Esta forma de pensar se refleja en el Real Decreto de 5 de diciembre de 1883 por el que se creó la Comisión de Reformas Sociales, sustituida al cabo de 20 años por el Instituto de Reformas Sociales (IRS)¹¹, (germen de lo que sería la futura administración laboral) y en similar sentido el frustrado proyecto de 12 de abril de 1904 que proponía crear un instituto del trabajo, pues en su exposición de motivos, preveía un próximo panorama de alta conflictividad industrial y agrícola¹². Esta forma de ver las cosas —la historia le daría la razón— no era nueva y se basaba en dos aspectos: la filantropía de los más poderosos hacia los más desfavorecidos y el temor que les producía a las clases dominantes las situaciones revolucionarias. Este panorama ya lo predecía MONTESQUIEU en su célebre obra *El espíritu de las Leyes*,¹³ en la que afirma “...el Estado necesita aportar un rápido socorro, sea para impedir que el pueblo sufra, sea para evitar que se subleve”.

Con la creación del IRS mediante Real Decreto de 23 de abril de 1903 refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros D. Francisco Silvela, se produjo un cambio fundamental pues propició leyes de carácter laboral tan significativas para nuestro derecho laboral, como: Descanso dominical (1904), Huelga (1909), Contrato de aprendizaje (1911), etc. y, para la cuestión que nos ocupa, la Ley de Tribunales Industriales de fecha 19 de mayo de 1908 y la Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial publicada el 20 de mayo de 1908.

Aquellas leyes de 1908 tendrían enorme trascendencia en cuanto a la organización jurídica de la solución de los conflictos laborales, pues los Tribunales Industriales (compuestos por un Juez y seis vocales-jurados de carácter paritario) ejercieron su competencia sobre conflictos individuales y limitados a los arrendamientos de servicios, contratos de trabajo y aprendizaje y la siniestralidad laboral y, por otra parte, los Consejos de Conciliación y Arbitraje, destinados a la solución de los conflictos colectivos persiguiendo someter las huelgas, paros y conflictos en

general al procedimiento conciliador/arbitral que fue encomendado a unos Consejos de composición paritaria, basados en la estructura de los Tribunales Industriales, y cuyos miembros eran designados de entre listas elaboradas por los patronos y obreros. La mecánica de funcionamiento del referido Consejo consistía en que el Presidente daba audiencia a las partes, se desplazaba si lo estimaba conveniente para efectuar averiguaciones *in situ*, e intentaba conciliar a las partes y, en su defecto, dictar un laudo, previa aceptación de las mismas mediante compromiso escrito para este supuesto. Mientras tanto, con la sustanciación del procedimiento, debía restaurarse la situación de normalidad anterior a la espera de una decisión definitiva.

Transcurrido el tiempo suficiente que demostró la efectividad del medio de solución de los referidos conflictos, se amplió a otros ámbitos específicos tras la reforma del IRS. Así, el Real Decreto de 30 de abril de 1919 dispuso que las Juntas reguladoras de condiciones de trabajo (también de carácter paritario), intervinieran al objeto de garantizar la recolección de las cosechas. En este mismo sentido fue la creación del Comité Paritario para la aplicación de la jornada de ocho horas en los ferrocarriles (Real Decreto de 27 de agosto de 1919); la Comisión Paritaria de Cataluña (Real Decreto de 11 de octubre de 1919); Comités Paritarios y Comisión Mixta del Comercio de Barcelona (Real Decreto de 24 de abril de 1920) y Comités Paritarios generalizados (Real Decreto de 5 de octubre de 1922). Esta última norma extendió la figura de los comités paritarios, quedando reflejada la filosofía del Estado en materia laboral, en especial, la solución de huelgas y *lock outs*, y demás conflictos colectivos. El espíritu de la solución que reconoció el Estado fue que las partes dilucidaran las controversias de forma autónoma¹⁴, es decir, sin la intervención de los órganos administrativos públicos, salvo que las partes expresamente se sometieran para la resolución a las Autoridades.

Este espíritu de paridad de los órganos de solución de conflictos laborales permaneció hasta casi finalizada nuestra Guerra Civil pero previamente con la proclamación de la II República se promulgaron normas muy significativas:

— Ley de Jurados Mixtos de 27 de noviembre de 1931.

Las Cortes Constituyentes el 9 de septiembre de 1931 aprobaron una serie de disposiciones que darían lugar a la publicación de decretos que creaban varios jurados mixtos. Se establecían tres tipos: a) Jurados Mixtos de trabajo rural, integrados por representantes de propietarios y de trabajadores sindicados para reglamentar las condiciones laborales; b) Jurados Mixtos de propiedad rústica, que regulaban las relaciones entre los propietarios de tierras y los arrendatarios, y c) Jurados mixtos de la producción y de las industrias agrarias. Con la Ley de 27 de noviembre de 1931, los Jurados Mixtos agrarios se integraron en el sistema general, como órganos de mediación laboral y de negociación de los convenios colectivos.

Casi al final de la Guerra el bando vencedor implantó una nueva normativa que derogó toda la anterior en materia de solución de conflictos, tanto judiciales como extrajudiciales, siendo las derogatorias:

— Fuero del Trabajo, Decreto de 9 de marzo de 1938.

— Decreto de 13 de mayo de 1938 de supresión de Jurados Mixtos y creación de Magistraturas de Trabajo.

No obstante, lo anterior y después de un período largo de conflictividad social, para disminuir la carga de trabajo que se acumulaba en las Magistraturas de Trabajo, se hizo necesario la instauración de un sistema de solución extrajudicial regulado, basado en el pensamiento nacional-sindicalista y controlado por la Administración con lo que no tenía cabida la participación de los agentes sociales, salvo por los sectores adictos al régimen político, cuya normativa al respecto fue la siguiente:

— Ley 39/1962, de 21 de julio, ordenadora de la Inspección de Trabajo. Su articulación refleja el marco de un modelo autoritario de ordenación de las relaciones laborales y sociales que contempla la intervención del Estado como pieza básica del sistema institucional y en consecuencia la Inspección de Trabajo podía intervenir en la resolución de los conflictos colectivos.

— Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre conciliación, arbitraje y competencia para resolver los conflictos colectivos. Éstos se regulaban y reconocían por primera vez como especialidad distinta a la individual.

Fallecido el general Franco e iniciada de lleno la llamada transición a la democracia, volvieron a establecerse tímidamente medios de solución de controversias laborales más acordes con lo que demandaban los agentes sociales del país reorganizándose y reforzándose los medios públicos. Ciertamente podemos citar a los siguientes:

— Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo. En cuanto a que su art. 10 faculta al Gobierno para nombrar árbitros imparciales para que dicten un laudo en situaciones muy excepcionales provocadas por huelgas que rebasen los límites insoportables y creen graves perjuicio al país.¹⁵ Este RD-Ley fue recurrido ante el Tribunal Constitucional declarando varios artículos enteros inconstitucionales, algunos parcialmente y otros matizados, siendo el 10, uno de éstos últimos.

— Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC). Esta institución nació con carácter semi-autónomo adscrita al Ministerio de Trabajo. Se especificó que el objeto de su creación era la actividad de conciliación obligatoria, la mediación voluntaria y el sometimiento al arbitraje también. La Administración laboral podía pedir al Instituto la designación de un mediador, cuando las circunstancias lo demandaran y previa audiencia de los interesados.

Se dispuso en esta norma la creación de Tribunales de Arbitraje Laborales dentro del referido IMAC como organización permanente y pública de arbitraje. Se configuró como un órgano tripartito (un presidente funcionario público licenciado en derecho y dos vocales uno por los sindicatos y otro por las organizaciones patronales).

— Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre sobre asunción de funciones del IMAC que desarrolla el anterior en parte.

En este periodo se abrió una etapa de concertación social que jugaría un papel importante en la transición política teniendo sus inicios en los llamados “Pactos de la Moncloa” con el Presidente D. Adolfo Suárez. El diálogo social arrancó con el *Acuerdo Básico Interconfederal* (ABI) celebrado entre la UGT y CEOE el 10 de julio de 1979 dirigido a reconocer la autonomía colectiva como “causa fundamental” de regulación de las condiciones laborales entre las organizaciones representantes de los trabajadores y de los empresarios. En este acuerdo también se hizo referencia a los criterios que se seguirían por el Gobierno en la reforma de las relaciones laborales ya que se estaba elaborando el proyecto del Estatuto de los Trabajadores, publicado como Ley 8/1980 de 10 de marzo.

Al poco tiempo se firmó el *Acuerdo Marco Interconfederal* (AMI) para la negociación colectiva suscrito por los mismos agentes sociales del ABI el día 5 de enero de 1980, estableciéndose ciertos criterios que eran un anticipo de los que establecería el Estatuto de los Trabajadores en determinados aspectos.

Después se suscribió un acuerdo tripartito el 9 de junio de 1981 entre el Gobierno, los sindicatos CC.OO. y UGT y la organización empresarial CEOE y más tarde se firmó el *Acuerdo Interconfederal* (AI) entre la UGT, CCOO, CEOE y CEPYME el 15 de febrero de 1983, sin la intervención del Gobierno, siendo la naturaleza jurídica de este acuerdo muy similar a la del AMI.

Concluyó esta etapa de concertación con el *Acuerdo Económico y Social* (AES) mediante Resolución del Ministerio de Trabajo de 9 de octubre de 1984, entre el Gobierno y los sindicatos y asociaciones patronales anteriormente citadas, aunque con la abstención de CCOO.

Después de un paréntesis, sobre la concertación a tres bandas, en 1996, cristalizaron diversos pactos, entre ellos, el *Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial de conflictos laborales*, firmado el 18 de julio de 1996¹⁶, siendo partes el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME.

Con la reforma laboral de 2001, aprobada por Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, se estableció uno de los objetos que consistía en auxiliar la bilateralidad interprofesional suscribiéndose acuerdos entre de los agentes sociales que más adelante se comentarán.

III. DERECHO COMPARADO

Puede resultar artificioso establecer comparaciones entre los distintos procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje de los diferentes países ya que términos idénticos constituyen realidades muy diferentes según la legislación de cada Estado. Las normas de procedimiento son distintas de un país a otro y se enmarcan en contextos institucionales diferentes y variados. Según la práctica ha dado lugar a aplicaciones diferentes de unas normas iniciales o básicas comunes y, en otras ocasiones, se ha producido una situación inversa, pues partiendo de una normativa muy diferente ha dado, con la evolución del tiempo, un resultado de aplicación muy parecido¹⁷. A pesar de ello, en un contexto cada vez más globalizado de la economía, no queda al margen del fenómeno la legislación laboral con lo que se están produciendo asimilaciones en las normativas de los distintos países y es posible que en los de corte occidental en un futuro no muy lejano se llegue a una cierta homologación.

Alemania. Desde la entrada en vigor de la Ley Fundamental de Bonn, de 23 de mayo de 1949, también la Ley de Negociación Colectiva de 9 de abril de 1949 y sus sucesivas modificaciones que culminaron en un texto refundido de fecha 26 de agosto de 1969, se prohíbe una regulación por el Estado de las relaciones de trabajo, reservándose tal misión a las fuerzas sociales que las reviste de gran protagonismo y potenciando su autonomía colectiva para solucionar de manera pacífica las controversias laborales¹⁸. Tanto es así, que se consideran inconstitucionales las leyes de conciliación y arbitraje que impongan la sumisión a estos procedimientos de solución de conflictos, proclamando la supremacía de los procedimientos pactados por las partes frente a los del Estado que son regulados por Ley 35/1946 de 20 de agosto. Por ello, se trata de procedimientos de sumisión voluntaria, autónomos (establecidos por empresarios y trabajadores o sus respectivas asociaciones) y extrajudiciales, los que priman en la solución de las controversias laborales. Como competencia del Estado no queda más que la derivada de los tribunales de trabajo.¹⁹

Francia. Su sistema de resolución extrajudicial ha tenido muchas modificaciones desde la Ley de 27 de diciembre de 1892 la cual disponía que la conciliación pudiera ser efectuada por el Juez de Paz. Hoy se halla definitivamente asentada de manera sensiblemente diferente pero manteniendo cierta inclinación a la intervención del Estado a diferencia del sistema Alemán. La Ley 11 de febrero de 1950 que derogó la de 1938 de conciliación y arbitraje, mantiene un sistema de conciliación de carácter obligatorio y el arbitraje un carácter voluntario. Dada la poca utilización del arbitraje a los cinco años de su vigencia y a raíz de la promulgación del Decreto-Ley 55/478, de 5 de mayo de 1955, se introdujo por vez primera, la figura de la mediación. No obstante, la Ley de 13 de noviembre de 1982, estableció algunos cambios de carácter intervencionista. Con esas modificaciones la conciliación dejó de ser obligatoria y pasó a ser voluntaria, siendo preceptivo que los convenios colectivos prevean un proceso propio (autónomo) de conciliación; en segundo lugar, la mediación conservó su obligatoriedad pudiendo ser promovida de oficio una vez fracasada la conciliación. De esta manera la solución de los conflictos en Francia queda decantada claramente por la vía judicial en detrimento de la extrajudicial y autónoma.

Gran Bretaña. Se distingue por la ausencia de procedimientos obligatorios para las partes de acuerdo con la *Trade Union and Labour Relations Act*, promulgada en 1974 y reformada en 1976. Está basado el procedimiento de solución de conflictos laborales sobre la voluntariedad de las partes en base a una triple dimensión: a) Las partes en conflicto no pueden ser obligadas a participar en el procedimiento de solución extrajudicial; b) En el supuesto de participar en la mediación y conciliación, tampoco están obligadas estas partes a acatar sus resultados, y c)

Tanto los procedimientos como los acuerdos de ellos emanados deben ser alcanzados con la menor posible intervención estatal.²⁰

Bélgica. Los procedimientos están previstos y regulados por el Estado, aunque pactados con los interlocutores sociales en materia de conciliación y mediación pero no los de arbitraje. Esta forma de establecer la normativa para solución de los conflictos laborales hace que tenga una influencia notable la intervención del Estado en los procedimientos referidos. La voluntariedad para someterse al procedimiento es el criterio determinante para que acudan las partes a los referidos trámites, no obstante, puede crearse la obligatoriedad por medio de los convenios colectivos y como nota extraordinaria, es posible el sometimiento obligatorio al arbitraje si convencionalmente se pactó, aunque parece que es prácticamente desconocida esa utilización.

Italia. Tiene un sistema de resolución de conflictos basado principalmente en lo que puede llamarse “procedimiento de negociación directa”²¹ protagonizada por las partes en conflicto. La intervención administrativa en las soluciones extrajudiciales autónomas es inexistente, ni tan sólo su regulación por el Estado y hace que sean los propios agentes sociales que a través de los convenios colectivos establecen los medios de solución extrajudicial. La práctica ha demostrado que casi la totalidad de los convenios colectivos tienen la respectiva cláusula de solución de los conflictos y se establecen los procedimientos pero debido a su voluntariedad, son escasamente utilizados optándose mayoritariamente por la vía administrativa del servicio público de conciliación y mediación atribuida al Ministerio de Trabajo.

EE.UU. Para la solución de los conflictos surgidos en la aplicación o interpretación de un convenio colectivo, se estará en lo que las partes hayan dispuesto en dicho instrumento. Se trata de un sistema de solución extrajudicial que hace necesario un escalonado de reclamaciones mediante apelaciones a distintos niveles, cuya última instancia, aunque no de forma preceptiva, puede concluir en un procedimiento de arbitraje privado de carácter voluntario. En el sistema coexisten la mediación, la conciliación y el arbitraje, y el funcionamiento de estos dispositivos está relacionado con la reglamentación legal y convencional del derecho de huelga. Está regulada la situación de conflictos por la llamada Ley Taft-Hartley (art. 203. d)²², pero especialmente para las huelgas llamadas de “urgencia nacional” que permite, a iniciativa del Presidente de los EE.UU., una prohibición del recurso a la huelga durante un periodo mínimo de 80 días a fin de imponer un periodo de reflexión para las partes e intentar un arreglo pacífico (Ha sido utilizado en contadas ocasiones). En los años setenta comenzó a cimentarse en la sociedad norteamericana la idea de utilizar medios alternativos de resolución de conflictos en las comunidades vecinales y los gremios empresariales vieron factible su incorporación a su medio creando en 1979 un centro para estas necesidades y desde 1994, se denomina *Institute for Dispute Resolutions*.²³

México. Están únicamente previstos dos mecanismos de solución extrajudicial, la conciliación regulada por el art. 123 de la Constitución y por los arts. 390 a 919 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que encomienda su actividad a las Juntas de Conciliación (Existen las Juntas Locales, Federales y Especiales de Conciliación), cuya competencia viene determinada por el alcance territorial del conflicto, ya sean éstos individuales como colectivos. Por otra parte, la propia Ley Federal del Trabajo en sus arts. 511 a 624 permite otras instancias auspiciadas por los sindicatos mediante negociación colectiva, tituladas “Comisiones Mixtas de Conciliación”, integradas únicamente por representantes de los trabajadores y de la patronal sin presencia de funcionarios públicos. Estas comisiones son competentes únicamente para los conflictos internos que se suscitan en el seno de la propia empresa.

El procedimiento de arbitraje es una función subsidiaria en relación a la conciliación. Tiene la finalidad de que en una segunda instancia después del trámite de conciliación si las partes no se consideran satisfechas poder acudir al arbitraje (arts. 593 a 816 de la Ley Federal del Trabajo).

Cabe destacar que este sistema de solución de conflictos ha tenido una enorme influencia en legislaciones de la mayoría de países centroamericanos cuya base se encuentra en la Constitu-

ción de los Estados Unidos de México de 1917 que constitucionalizó las normas de carácter laboral.²⁴

Argentina. La solución extrajudicial autónoma está prevista mediante acuerdos colectivos y regulada por el Decreto 1169/96 en su art. 34, permitiendo que las partes acuerden un servicio de conciliación laboral con carácter optativo. No obstante, este procedimiento está profundamente influenciado, controlado y limitado por la Administración de Trabajo, tanto en su composición como en el trámite. Tanto es así, que en todo caso los conciliadores han de ser los inscritos en el “Registro Nacional de Conciliaciones Laborales” y los acuerdos alcanzados, no son válidos, si no son homologados por el “Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio” (SECLO), según dispone el art. 4 de la Ley nº 24635. Este organismo controla hasta el extremo el procedimiento que la papeleta de reclamación ha de presentarse a él y éste mediante sorteo informatizado determinará el conciliador de la lista de inscritos en el registro nacional ya referido. Si las partes acuden a la vía extrajudicial de autocomposición y éstas de llegan a un acuerdo deberán presentarlo al SECLO, mientras que si no se han decidido por esta vía, deberán acudir obligatoriamente al servicio que ofrece el propio SECLO.

IV. SITUACIÓN ACTUAL EN ESPAÑA

Nos encontramos que la normativa referida a estos medios de composición, está regulada según lo que los agentes sociales decidieron, pero al mismo tiempo está amparada en la legislación del Estado, que le da soporte y fomenta con frecuentes referencias jurídicas a los medios de solución autónomos mediante las normas sustantivas y la procesal.

1) Normativa reguladora emanada del Estado

La normativa aunque emanada del Estado es resultado de coyunturas políticas y está inspirada, en este aspecto, en los acuerdos de los agentes sociales y, en su mayoría, con la participación del Gobierno, siendo la siguiente:

a) El Real Decreto-Ley de Relaciones de Trabajo

El RD-L 17/1977, de 4 de marzo sobre de relaciones de trabajo, como sabemos es el texto que regula la huelga y los conflictos colectivos. Aunque nació para una mayor regulación laboral hoy es una norma mutilada debido, por un lado, a la declaración de inconstitucionalidad de varios puntos de su articulado además de la reinterpretación que hizo la S. del Tribunal Constitucional de 8-04-1981 (Ar. nº 11/81), mientras que, por otro lado, fue derogada buena parte del articulado por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, con lo que una norma tan importante como esta está constituida por restos, la cual parece que a pesar de los diferentes proyectos de ley que se presentaron, no ha sido posible sustituirla, sin duda, por la dificultad de alcanzar un consenso político y social.

— El art. 8.1 especifica que los convenios colectivos podrán establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que den origen a la huelga.

— Los arts. 23 y 24 se refieren al procedimiento de mediación en casos de conflictos a cargo de la Autoridad Laboral.

b) El Estatuto de los Trabajadores

El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, modificado en diferentes ocasiones, siendo la última la del RDL 5/2006 de 9 de junio que no afecta para nada lo que aquí se refiere:

— El art. 82.2 establece que el convenio colectivo puede regular los procedimientos de solución a través de las condiciones que se pacten y, en consecuencia, establecer o crear instrumentos que se estimen convenientes a fin de facilitar la solución de los conflictos que durante la vigencia del convenio se planteen.

— El art. 83 dispone: 2. Mediante acuerdos interprofesionales o por convenios colectivos las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer la estructura de la negociación colectiva, así como fijar las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencias entre convenios de distinto ámbito y los principios de complementariedad de las diversas unidades de contratación, fijándose siempre en este último supuesto las materias que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores. 3. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas.

— El art. 85.1 señala que los convenios colectivos podrán regular procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 de esta ley, que se refieren a movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión contractual y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En el supuesto de no incluirse tal pacto en convenio colectivo, tales discrepancias podrán someterse a procedimientos no judiciales en el ámbito territorial correspondiente, siempre que se hubiera así establecido en un convenio marco o en un acuerdo interprofesional sobre materia concreta (art. 91 y Disposición Adicional decimotercera de este mismo texto).

— El art. 91 referido a las posibles mediaciones y arbitrajes, en los Convenios Marco o Acuerdos Interprofesionales sobre materias concretas (art. 83.2 y 3) se podrán establecer procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos jurídicos colectivos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

c) La Ley de Procedimiento Laboral

El Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril de 1995 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, señalan:

— El art. 63 se refiere a que será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, pudiendo constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el art. 83 del TRET.

— El art. 154.1 el mismo contenido que el art. 63, pero referido a los conflictos colectivos.

— También se refieren a la solución extrajudicial, citando como medio únicamente la conciliación los arts. 15.1; 19.1; 34.1; 65.1 y 2; 66; 67.1; 68; 80; 81.2; 82.3); 84; 85.1 y 2; 89; 101; 119; 148; 155; 179 y 189.1 d).

2) La normativa surgida de los agentes sociales con la participación del Gobierno.

El sistema de solución de los conflictos laborales en nuestro país ha ido evolucionando al compás de los acontecimientos, especialmente los políticos. La configuración es la más universalmente aceptada en los países democráticos pues se basa en la necesidad de previamente someterse a los procedimientos extrajudiciales antes de acudir a la jurisdicción laboral, ya sea a los servicios de la Administración de Trabajo o bien a los establecidos en los convenios colectivos que tienen su punto de mira en los servicios autónomos, mayoritariamente formados por Fundaciones de derecho privado constituidas por los principales agentes sociales.

Desde la década de los noventa, se ha desarrollado mucho el sistema extrajudicial basado en acuerdos interprofesionales e interconfederales viéndose incrementada su utilización gracias a que los convenios colectivos, en su mayoría, establecen esta vía autónoma de solución de controversias laborales y ello, en detrimento de la vía administrativa, resultando que si bien es optativo establecer cláusulas referidas a ello en los acuerdos colectivos, una vez establecidas, es obligatorio acudir a los procedimientos señalados, incluso para los no firmantes de los acuerdos.

a) El ASEC (*Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos*)

El auge del protagonismo de los agentes sociales facilitado por la legislación laboral, especialmente por el texto estatutario a causa de la sustancial modificación contenida en la Ley 11/1994, de 19 de mayo, cristalizó en un acuerdo tripartito (Gobierno, sindicatos y organizaciones patronales), los cuales fijaron las bases para la posterior negociación colectiva. Entre los acuerdos se estableció la necesidad de unos mecanismos de solución extrajudicial de conflictos que sería el denominado *Acuerdo Interconfederal (AI)* (BOE, de 1 de marzo de 1983) y el *Acuerdo Económico y Social (AES)* (BOE, de 10 de octubre de 1984). El primero, previó la elaboración de un reglamento de mediación y arbitraje voluntarios con la confección de una lista de mediadores y árbitros designados por los agentes sociales. El segundo, trató directamente la necesidad de crear procedimientos autónomos de solución mediante el compromiso de suscribir un Acuerdo Interconfederal específico, contemplando dichos procedimientos, pero la materialización de los mismos no se hizo efectiva a nivel estatal hasta la aprobación del *Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC)*, siendo firmado el 25 de enero de 1996 el cual suscribieron para el ámbito estatal la UGT y CC.OO. y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME por ser las más representativas del ámbito referido cuyo principal objetivo era desarrollar un sistema de solución extrajudicial de los conflictos colectivos, estableciéndose un procedimiento resolutorio de controversias con el ejercicio de la autonomía colectiva al objeto de autocomponer las desavenencias entre trabajadores y empresarios o sus respectivas asociaciones, excluyéndose expresamente los conflictos individuales. Para su aplicación se desarrolló un *Reglamento del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (RASEC)*, BOE. de 8 de febrero de 1996).

Cabe resaltar que con anterioridad al acuerdo ASEC del 25-01-1996, las respectivas comunidades autónomas que lo estimaron oportuno ya habían desarrollado este tipo de servicio para la solución de los conflictos laborales. Al respecto, sobre las iniciativas de las comunidades autónomas destacan para Euskadi, los acuerdos sucesivos *PRECO* (*PRECO I*, 1984) y (*PRECO II*, 1990), así como en Cataluña el *Acuerdo Interprofesional de Catalunya (AIC)*, 1990) o para Galicia el *Acuerdo Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Conflictos (AGA)*, 1992), etc. La técnica jurídica utilizada en los acuerdos autonómicos consiste en la firma de acuerdos sucesivos en unos casos y, en otros, la prórroga automática del acuerdo, si no media denuncia por ninguna de las partes propiciando nuevos acuerdos cuando las modificaciones pretendidas sobre el anterior son abundantes o sustanciales.

Se renovó el acuerdo a nivel estatal suscribiéndose el ASEC II el 3 de abril de 2001 y se publicó mediante la Resolución de 6 de abril de 2001 (BOE 02-05-2001) y volvió a suscribirse por las partes el ASEC III, el 29 de diciembre de 2004 y publicado mediante Resolución de 12 de enero de 2005 (BOE. 29-01-05) estando fijada su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008.

b) El SIMA (*Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje*)

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASEC (Actualmente ASEC III). Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar, revistiendo, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones, carácter gratuito.

El SIMA constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos al cual se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASEC III. Tiene como finalidad la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el ASEC III, así como cualquier otra actuación orientada a la mejora de la eficacia de tales procedimientos y, en general, a difundir la cultura de la solución negociada de los conflictos.²⁵

Este servicio comenzó su actividad el 9 de febrero de 1998 al amparo del ASEC I (1996), teniendo su sede en Madrid y su actividad ha ido creciendo exponencialmente desde entonces, habiendo gestionado la cantidad de expedientes siguientes: 1998 (49); 1999 (97); 2000 (121); 2001 (125); 2002 (153); 2003 (182); 2004 (168) y 2005 (249).

Cabe distinguir de los 249 expedientes tramitados en el año 2005, que resultaron con acuerdo 95 gracias a los oficios de dicho servicio, lo que significa un 38,2 % de éxito, superando la media del conjunto de las CC. AA. situado en el 36,4 %.

— *Conflictos que trata:*

a) Individuales. Ninguno, por decisión expresa de su reglamento y por los fines que fue creado.
b) Colectivos. Con limitaciones. Se excluyen los que versen sobre Seguridad Social. No obstante ello, sí quedarán sometidos al trámite los que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones. Tampoco es competente en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el art. 169 de la TRLPL.

Son competencia del SIMA los siguientes supuestos:

- 1) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación derivados de conformidad con lo establecido en el art. 151 la TRLPL.
- 2) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.
- 3) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- 4) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47 y 51 del TRET.
- 5) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria.

— *Condiciones para el trámite:* a) Acuerdo sobre materias concretas al amparo del art. 83.3 del TRET, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial competente; b) Adhesión expresa al Acuerdo [Asec] en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma; c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, y d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité de empresa intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

— *Ámbito territorial:* los conflictos han de afectar a más de una comunidad autónoma.

— *Procedimientos que trata:*

- a) Mediación.
- b) Arbitraje.

— *Partes constituyentes:* Las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT por una parte y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME por otra.

c) Los Acuerdos Interprofesionales de las Comunidades Autónomas.

Las comunidades autónomas pueden crear, si lo desean, servicios públicos de mediación, arbitraje y conciliación. Con los Acuerdos Interconfederales sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) se solidificó definitivamente con carácter voluntario un sistema de solución de conflictos paritario y de funcionamiento autónomo por el que los agentes sociales establecen un procedimiento con el fin de instrumentar la forma de solucionar las controversias entre empresarios y trabajadores. Se trata de un acuerdo que es renovado periódicamente, por lo que en la actualidad tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2008, (ASEC III).

Dado el gran volumen de expedientes que se tramitaban por la vía judicial de resolución de conflictos y habida cuenta de la escasa tradición al sometimiento del arbitraje, quedó de manifiesto la poca capacidad de resolución de la conflictividad y, entrados ya los años 90 al amparo del art. 83 del TRET, los agentes sociales pactaron varios acuerdos para la constitución de organismos de carácter paritario de resolución de conflictos por la vía extrajudicial y no administrativa o extra-administrativa. Se puso en práctica, en primer lugar, a nivel autonómico y una vez generalizado éste se estableció otro nivel de carácter estatal (SIMA) cuyas competencias alcanzaban conflictos que afectaban a más de una comunidad autónoma como ya se ha expuesto anteriormente. La comunidad pionera fue la de Euskadi (1984), seguida por la de Catalunya (1990), Galicia (1992), Valencia (1993), La Rioja (1994), Madrid (1994), Canarias (1995) y Navarra (1995), extendiéndose al resto de comunidades con el *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales* (ASEC I) a finales de enero de 1996.

CUADRO nº 1. Actividad de los servicios de resolución de conflictos extrajudiciales año 2005

Comunidad Autónoma	Denominación del servicio de resolución de conflictos	Conflictos presentados (*)		Sobre los conflictos colectivos exclusivamente				
		Individuales	Colectivos	Con acuerdo	% (**)	Sin acuerdo	Intentado sin efecto	Otras (***)
Andalucía	SERCLA	-	624	258	41,4	239	58	69
Aragón	SAMA	3.715	118	48	40,7	52	7	11
Asturias	SASEC	-	43	14	32,6	21	3	5
Baleares	TAMIB	4.923	60	13	21,7	33	8	6
Canarias	TLC	-	296	57	19,3	160	61	18
Cantabria	ORACLA	2.519	107	42	39,3	45	14	6
Castilla-La Mancha	Junta Arbitral	-	151	67	44,4	58	14	12
Castilla-León	SERLA	-	235	97	41,3	103	7	28
Cataluña	TLC	81	663	307	46,3	239	75	42
Com. Valenciana	TAL	-	323	88	27,2	184	25	26
Com. de Madrid	Instituto Laboral	12	459	159	34,7	201	54	45
Euskadi	CRL-PRECO	-	330	89	27,0	174	27	40
Extremadura	SERMAE	-	37	21	56,8	13	2	1
Galicia	CRL-AGA	-	49	22	44,9	10	16	1
La Rioja	TLR	327	7	0	0,0	6	1	0
Murcia	ORCL	-	86	34	39,5	44	3	5
Navarra	TLN	2.897	34	4	11,8	23	2	5
Totales		14.458	3.622	1.320	36,4	1.605	377	320
Interautonómico	SIMA (Madrid)	-	249	95	38,2	122	16	16
Totales		14.458	3.871	1.415	36,5	1.727	393	336

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y nuestra elaboración.

(*) Comprende todos los expedientes tramitados. En la columna de conflictos individuales, cuando no se indica cantidad alguna, es que no existe este servicio extrajudicial y autónomo.

(**) Porcentaje obtenido sobre los expedientes que han tenido tramitación completa y efectiva.

(***) Se incluyen: expedientes pendientes de resolver, reclamaciones desistidas y reclamaciones archivadas.

Destaca el extraordinario volumen de **conflictos individuales** que tratan algunos servicios extrajudiciales de conciliación/mediación como son el SAMA de Aragón (3715), el TAMIB de Baleares (4923), el ORACLA de Cantabria (2519) y el TLN de Navarra (2897), cifras referidas al año 2005. Es un síntoma claro de que se está produciendo un trasvase, lento pero progresivo de esa actividad de conciliación, mediación y arbitraje de los servicios extrajudiciales de la Administración pública a los privados interprofesionales. Aunque los que están excesivamente controlados, tutelados e incluso insertos en organismos oficiales del Estado o Comunidad autónoma, puede parecer que carecen plenamente del carácter autónomo que es lo que caracteriza a esos servicios.

Se aprecia en 2005 que de hecho existen unos servicios que concentran su actividad especialmente en los **conflictos colectivos**, siendo los más destacados por volumen de expedientes tramitados: El SERCLA en Andalucía (624), el TLC en Cataluña (663), el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (459), el TAL de la Comunidad Valenciana (323) y el CRL-PRECO de Euskadi (330) que resultan ser los que no admiten o si lo hacen con limitaciones, el trámite de conflictos individuales.

CUADRO nº 2. Comparativo del trasvase de actividad entre la Administración Pública y Servicios paritarios autónomos de resolución de conflictos colectivos del 1996 al 2005. Conchitos tramitados.

Servicios de la Administración Pública	Año 1996	Año 2005	Diferencia	% de disminución	Servicios Paritarios Autónomos	Año 2005
Andalucía	185	0	-185	100,0	SERCLA	624
Aragón	68	5	-63	92,6	SAMA	118
Asturias	70	34	-36	51,4	SASEC	43
Baleares	21	0	-21	100,0	TAMIB	60
Canarias	97	0	-97	100,0	TLC	296
Cantabria	38	0	-38	100,0	ORACLA	107
Castilla-La Mancha	56	0	-56	100,0	Junta Arbitral	151
Castilla-León	71	9	-62	87,3	SERLA	235
Cataluña	278	247	-31	11,2	TLC	663
Comunidad de Madrid	235	126	-109	46,38	Instituto Laboral	459
Comunidad Valenciana	122	0	-122	100,0	TAL	323
Euskadi	130	0	-130	100,0	CRL-PRECO	330
Extraordinaria	6	3	-3	50,0	SERMAE	37
Galicia	25	90	65		CRL-AGA	49
Murcia	48	7	-41	85,4	ORCL	86
Navarra	31	39	+8		TLN	34
La Rioja	13	20	7		TLR	7
Ceuta y Melilla	40	0	-40	100,0	--	--
Interautonómicos (1)	270	103	-167	61,8	SIMA	249
Total	1.805	683	-1.122	62,17	Total	3.871

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

(1) Las correspondientes a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

CUADRO nº 3. Comparativo del trasvase de actividad entre la Administración Pública y Servicios paritarios autónomos de resolución de conflictos colectivos entre 2005 y 2006. Conflictos tramitados.

Comunidad	Órganos extrajudiciales de la Administración pública laboral			Servicios extrajudiciales paritarios y autónomos			
	2005	2006	Diferencia	Organismo	2005	2006	Diferencia
Andalucía	-	-	-	SERCLA	624	714	14,42
Aragón	5	3	-40,00	SAMA	118	88	-25,42
Asturias	34	0	-100,00	SASEC	43	141	227,91
Baleares	-	-	-	TAMIB	60	63	5,00
Canarias	-	-	-	TLC	296	203	-31,42
Cantabria	-	-	-	ORACLA	107	121	13,08
Castilla-La Mancha	0	6	-	Junta Arbitral	151	166	9,93
Castilla y León	9	10	11,11	SERLA	235	278	18,30
Cataluña	247	204	-17,41	TLC	663	718	8,30
Com. de Madrid	126	105	-16,67	Instituto Laboral	459	582	26,80
Com. Valenciana	-	-	-	TAL	323	363	12,38
Euskadi	-	-	-	CRL-PRECO	330	349	5,76
Extremadura	3	1	-66,67	SERMAE	37	48	29,73
Galicia	90	92	2,22	CRL-AGA	49	59	20,41
Murcia	7	7	0,00	ORCL	86	70	-18,60
Navarra	39	34	-12,82	TLN	34	31	-8,82
La Rioja	20	19	-5,00	TLR	7	8	14,29
Total	580	481	-17,07	Total	3622	4002	10,49
Dir. Gral. de Trabajo (1)	103	143	38,83	SIMA	249	238	-4,42
Total	683	624	-8,64	Total	3871	4240	9,53

Fuente: Facilitado por la Gerencia del Tribunal Laboral de Cataluña (Barcelona).

(1) Para los conflictos colectivos de ámbito superior a una comunidad autónoma.

En el año 2005 la Administración pública laboral tramitó el 15% de los expedientes, mientras que los servicios extrajudiciales paritarios autónomos el 85% y en el 2006 la Administración referida 12,83% mientras que los servicios autónomos paritarios citados el 87,17%, siendo evidente la pérdida de competencia de los primeros a favor de los segundos.

LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS CON MÁS ACTIVIDAD RESOLUTIVA

Características más esenciales de los principales servicios extrajudiciales autónomos de nuestro país, medidos por el volumen de actividad relativa a la resolución de conflictos colectivos:

Andalucía.

— *Denominación del servicio:* Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) en la administración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Junta de Andalucía.

— *Partes constituyentes:* Tres partes (Junta de Andalucía, Confederación de Empresarios de Andalucía y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT.)

— *Forma Jurídica de la Institución:* Está integrado en el Consejo Andaluz de RR. LL., el cual actúa como soporte técnico en la tramitación de los expedientes.

— *Financiación:* Junta de Andalucía.

— *Conflictos que trata:*

a) Individuales. Limitado a clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, traslados y desplazamientos, periodos de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares así como cualquier otra pretensión retributiva o económica derivada directa e inmediatamente de las pretensiones a las que se acaba de hacer referencia.

b) Colectivos. Todos.

— *Procedimientos que trata:*

a) Mediación. No hay distinción entre mediación y conciliación.

b) Arbitraje. Las partes podrán someterse al arbitraje eligiendo un árbitro de la correspondiente lista, pero también podrán elegir a otros que no estén en la referida lista, en este caso, las partes tendrán que sufragar los gastos que ello comporta.

— *Soporte jurídico*: Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA, nº 48, de 23 de abril de 1996). Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA nº 23, de 4 de febrero de 2004).

Canarias.

— *Denominación del servicio*: Tribunal Laboral de Canarias.

— *Partes constituyentes*: Las organizaciones sindicales de CC.OO. y UGT, y la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife y Confederación Canaria de Empresarios.

— *Forma Jurídica de la Institución*: Fundación.

— *Financiación*: Subvención. Convenio de colaboración con el Gobierno de Canarias.

— *Conflictos que trata*:

a) Individuales.

Sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato de trabajo, así como en materia de vacaciones. Existe compromiso de evaluar la ampliación de la admisión de conflictos individuales por causas que anteriormente no se consideraba competente. (IV Acuerdo de Concertación Social).

b) Colectivos. Los previstos en el art. 63 del TRET y los referidos al 151.1 TRLPL.

— *Procedimientos que trata*:

a) Conciliación. La preceptiva establecida por la ley.

b) Mediación. Mención expresa en su reglamento.

c) Arbitraje. Individuales, plurales y colectivos.

— *Soporte jurídico*:

Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (BOC nº 147, de 30-07-04). Forma parte del IV Acuerdo de Concertación Social de Canarias.

Cataluña.

— *Denominación del servicio*: Tribunal Laboral de Catalunya (TLC)

— *Partes constituyentes*: Paritario. (La patronal catalana Foment del Treball Nacional y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT. (Acta de adhesión de la USO de Cataluña en el 1995).

— *Forma jurídica de la institución*: Fundación privada.

— *Financiación*: Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya.

— *Conflictos que trata*:

a) Individuales pero con excepciones. No podrán versar sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones), reclamaciones de cantidad y tutela del derecho de libertad sindical, en tanto el Comité Paritario de Interpretación del Acuerdo no determine lo contrario.

b) Colectivos y plurales. Todos.

— *Procedimientos que trata*:

a) Conciliación.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

— *Comisiones Técnicas*:

Constituidas por personas expertas en determinadas materias a quienes se les encarga por decisión de los conciliadores/mediadores informes al objeto de poder solucionar las cuestiones planteadas (se desplazan al domicilio de la empresa si es necesario, con el consentimiento de las partes) sobre: Métodos y tiempos, valoración de puestos de trabajo, problemas de desplazamientos y medios de transporte, etc. (Comisión técnica de Organización del trabajo); Cuestiones sobre cláusulas de desvinculación de convenio colectivo o bien compromisos de pensiones en materia de seguridad social complementaria, etc. (Comisión técnica de Economía y previsión social) y aspectos relacionados con las discrepancias con la materia de prevención de riesgos laborales (Comisión de Seguridad y salud laboral).

Soporte jurídico: Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2005-07 (firmado el 17 de junio de 2005). Reglamento inicial de funcionamiento del TLC de fecha 15 de septiembre de 1999 (DOGC. nº 2975) y la última modificación tuvo lugar el 17-10-2005 (DOGC nº 4490).

Al existir un apartado específico en este trabajo referido al “Modelo catalán” no nos extendemos más aquí.

Comunidad de Madrid.

— *Denominación del servicio:* Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

— *Partes constituyentes:* Confederación Empresarial de Madrid (CEIM-CEOE) y las organizaciones sindicales (CC.OO. y UGT).

— *Forma jurídica de la institución:* Fundación tutelada por la Comunidad de Madrid.

— *Financiación:* Protocolo de colaboración/Acuerdo tripartito. Subvención pública del Gobierno de la Comunidad de Madrid.

— *Conflictos que trata:*

a) Individuales: Limitado. No incluye a los que afecten exclusivamente a un solo trabajador y versen sobre resolución de contratos, régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y tutela de la libertad sindical.

b) Colectivos: Los jurídicos, los de negociación o pacto colectivo que duren más de 4 meses. Los de convocatoria de huelga (previo a la convocatoria, aunque su omisión es subsanable tras la convocatoria). Discrepancias en servicios de mantenimiento.

— *Procedimientos que trata:*

a) Conciliación-mediación. No se hace distinción entre ambos medios.

b) Arbitraje.

— *Soporte jurídico:* Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y Reglamento de funcionamiento (BOCAM nº 56, de 7 de marzo de 1995), reglamento modificado (BOCAM nº 167, de 16 de julio de 1998). Acuerdo de modificación del Reglamento (BOCAM nº 235 de 3 de octubre de 2000). Acuerdos alcanzados por la Comisión Paritaria de seguimiento del Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y Reglamento de funcionamiento del sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (BOCAM nº 156 de 2 de julio de 2004).

Comunidad de Valenciana.

— *Denominación del servicio:* Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL)

— *Partes constituyentes:* Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL) y las organizaciones sindicales CC.OO. y UGT.

— *Forma jurídica de la institución:* Fundación bajo el protectorado de la Generalitat Valenciana

— *Financiación:* Subvencionada por la Comunidad Valenciana según acuerdo tripartito.

— *Conflictos que trata:*

a) Individuales: Están expresamente excluidos.

b) Colectivos: Todos.

— *Procedimientos que trata:*

a) Conciliación/mediación. En su reglamentación no hay distinción entre ambos, por lo que el procedimiento es único.

b) Arbitraje.

— *Soporte jurídico:*

IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV nº 5057, de 26 de julio de 2005)

Euskadi.

— *Denominación del servicio:* Consejo de Relaciones Laborales del Gobierno Vasco-PRECO.

— *Partes constituyentes:* Paritario (La organización empresarial CONFEBASK y las organizaciones sindicales ELA, CC.OO., LAB y UGT.)

— *Forma jurídica de la institución:* Órgano público de participación social del Consejo de Relaciones Laborales.

— *Financiación*: Partidas presupuestarias del Consejo de Relaciones Laborales de la administración vasca.

— *Conflictos que trata*:

a) Individuales. Limitado. Solamente cuando corresponda a conflictos de interpretación o aplicación de convenio siempre que el propio convenio lo haya previsto así y examinado previamente por un órgano creado en el convenio o por las representaciones del personal y de la Dirección de la empresa.

b) Colectivos. Todos.

— *Procedimientos que trata*:

a) Preconciliación. Acto previo y presidido ante las partes por un responsable del servicio (el Secretario, generalmente) al objeto de intentar llegar a un acuerdo y evitar continuar con los demás trámites procedimentales previstos para cada caso, en los que la actuación conciliadora y mediadora ya es paritaria.

b) Conciliación.

c) Mediación.

d) Arbitraje.

— *Soporte jurídico*: III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos voluntarios para la Solución de Conflictos laborales (PRECO). (BOPV nº 66, de 4 de abril de 2000). Modificación de su anexo (BOPV nº 117, de 21 de junio de 2002).

CUADRO nº 4. Desglose de resultados de los servicios extrajudiciales y autónomos con mayor resolución de conflictos colectivos extrajudiciales del año 2006

Clasificación de las tramitaciones	Expedientes tramitados en el año 2006											
	Andalucía		Canarias		Cataluña		Comunidad de Madrid		Comunidad Valenciana		Euskadi	
	nº exp.	%	nº exp.	%	nº exp.	%	nº exp.	%	nº exp.	%	nº exp.	%
Tramitación en general:	662		203		868		611		366		332	
<i>Arbitrajes</i>	2	0,3	0	0	42	4,8	0	0	3	0,8	7	2,1
<i>Conciliaciones/mediaciones</i>	660	99,7	203	100	826	95,2	661	100	363	99,2	325	97,9
Tramitaciones efectivas:	499	75,4	126	62,1	741	85,4	494	80,9	295	80,6	272	81,9
<i>Con acuerdo (1)</i>	271	54,3	29	23,0	419	56,5	219	44,3	106	35,9	99	36,4
<i>Con acuerdo parcial</i>	-	-	-	-	13	1,86	-	-	-	-	1	0,4
<i>Sin acuerdo</i>	228	45,7	97	77,0	309	44,2	275	55,7	189	64,7	172	63,2
Tramitaciones no efectivas:	163	22,9	62	30,5	127	15,4	117	19,1	71	19,4	60	18,1
<i>Intentado sin efecto</i>	99	60,7	41	66,1	81	63,8	72	61,5	41	57,7	24	40,0
<i>Desistimientos</i>	47	28,8	8	12,9	32	25,2	21	17,9	19	26,8	15	25,0
<i>Archivados</i>	17	10,4	13	21,0	14	11,0	24	20,5	11	15,5	21	35,0

Fuente: Facilitado directamente por cada uno de los servicios referidos.

(1) Están incluidos los arbitrajes.

En las seis comunidades expuestas en el CUADRO nº 4, destaca por el elevado volumen de expedientes abiertos desde 203 para Canarias a 868 para Cataluña, sin duda, por que en los respectivos convenios colectivos se exige como condición previa a la vía jurisdiccional intentar la solución extrajudicial. Mucho más importante es el número de acuerdos alcanzados o soluciones tomadas en el seno de los referidos servicios. Así tenemos que en materia de conflictos colectivos los resultados de “con acuerdo” oscilan entre 23,0% de Canarias y 56,5% de Cataluña, en relación a la calificación de lo que se llama “Tramitaciones efectivas”.

En cambio, en materia de arbitraje su utilización es muy baja como tantos países de nuestro entorno. Cataluña, figura a la cabeza con 42 laudos dictados en el año 2006, seguido a distancia considerable por Euskadi con 7, pero en ambos casos continúa siendo escasa la utilización de este medio. El arbitraje laboral es poco utilizado, por no decir prácticamente desconocido en muchas latitudes de nuestro país, por eso genera cierta desconfianza. Las causas provienen básicamente de los siguientes motivos: la dificultad de encontrar a un árbitro que por su trayectoria profesional genere el mismo grado de confianza a cada una de las partes en relación al laudo que generaría. No es menos importante también, el hecho de que las partes valoren si es-

tratégicamente les interesa o no resolver la contienda de forma rápida, puesto que como es conocido, el arbitraje es un procedimiento muy rápido de solución comparativamente al de un proceso judicial y puede ser que una de las partes considere que ello le perjudicará en su estrategia. Por último, las partes también valoran, la escasa posibilidad de recurrir el laudo resultante, que como es sabido, admite muy pocas causas de impugnación, especialmente en lo que se refiere al fondo. Posiblemente todavía la falta de cultura procesal (habitualidad y convencimiento en este aspecto) de las partes en conflicto para someterse al arbitraje influye notoriamente, aunque éstas tengan conocimiento de que se trata de un servicio gratuito y que por esta cuestión no les reportará gastos ni costas.

Por último, cabe referir al respecto lo que podríamos decir un cierto elevado número de “Desistimientos”, que se hallan en una franja de 12,9% para Canarias y 28,8% para Andalucía (porcentajes con respecto a las denominadas “tramitaciones no efectivas”) que al mismo tiempo representan éstas entre el 30,5% para Canarias y el 15,4% para Cataluña con respecto a las solicitudes de solución del conflicto colectivo presentadas (expedientes abiertos). En estos casos, aunque no es muy factible poder contabilizarlo, el sólo hecho de haber sido citadas las partes para el acto de conciliación/mediación ya genera el estímulo de arreglar el conflicto entre las partes en el seno de la empresa, y cuando llega la fecha prevista, ya no sienten la necesidad de acudir al organismo que les ha citado, cerrándose el expediente con la calificación de “Desistido” e incluso, según el caso “Archivado”.

El capítulo de los conflictos colectivos y conflictos plurales a los que lleva aparejada la declaración de huelga, es uno de los más significativos y posiblemente uno de los motivos que indujo a los agentes sociales a constituir esos servicios extrajudiciales a los que sucesivamente se les han ido ampliando competencias sobre otros conflictos derivados de múltiples circunstancias. En este supuesto y a título de ejemplo, con la intervención de los servicios del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya) en el 2006 se desactivaron 34 huelgas que afectaban a más de 6200 empleados cuyos efectos hubiera comportado unas pérdidas económicas de 1 millón de euros.²⁶

V. EL MODELO CATALAN

El TLC fue creado al amparo de lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores en virtud del *Acuerdo Interprofesional de Catalunya* suscrito el 7 de noviembre de 1990 (DOGC, nº 1397, 23-01-1991) y por decisión de los agentes sociales Fomento del Trabajo Nacional y las organizaciones sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores. Las partes mencionadas suscribieron también un *Reglamento de Funcionamiento del TLC*, registrado en el Departamento de Trabajo de la Generalitat de Catalunya el 9 de junio de 1999 el cual desde entonces ha sufrido varias modificaciones²⁷.

Con fecha 17 de junio de 2005 los mismos agentes sociales anteriormente citados suscribieron el AIC (II) (DOGC. Nº 4466, 09-09-2005) para el periodo 2005-2007, ampliándose las competencias del TLC y se reformó el Reglamento de funcionamiento (DOGC. Nº 4490, de 17-10-2005), ello a la vista de los efectos favorecedores del diálogo y la mejora de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos desde la vigencia del primer AIC, convirtiendo el TLC, con el paso del tiempo, en un elemento central de la modernización del marco catalán de relaciones laborales.

— Competencias:

Sobre conflictos colectivos y los plurales, tanto jurídicos con ocasión de criterios discrepantes en torno a la interpretación de una ley, convenio colectivo o pacto colectivo²⁸, como los de intereses que cuestionando la existencia de aquellos pretenda una de las partes modificar su aplicación, ampliar su contenido o sustituirlo por otro.

Sobre conflictos individuales, tanto de intereses como jurídicos, excepto aquellos que versen sobre el régimen disciplinario, reclamaciones de cantidad y peticiones de tutela del derecho de libertad sindical.

No es competente para intervenir en los conflictos en los que sea parte el Estado, de las CC.AA., entidades locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos que por disposición legal (art. 69 y ss. del TRLPL) es requisito necesario efectuar la reclamación previa administrativa antes de acudir a los tribunales.

— *Funciones:*

El AIC, le atribuyó las funciones siguientes:

a) Conciliación en los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento que se determina en el artículo 14 del Reglamento de funcionamiento a los efectos de lo establecido en el TRLPL.

b) Mediación en los expedientes de conflictos laborales que sean sometidos al trámite previsto en el art. 16 del Reglamento.

c) Conciliación y Mediación en la negociación de convenios colectivos o pacto de empresa, las deliberaciones de los cuales hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilitadas de acuerdo, en los casos que la Comisión negociadora así lo solicite.

d) Conciliación y Mediación respecto a las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos períodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los arts. 40, 41, 47, 51 y 52 c) del TRET.

e) Conciliación y Mediación al objeto de fijar los servicios de mantenimiento que hayan de aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y la determinación de estos servicios de mantenimiento no sea competencia de la Autoridad laboral, de acuerdo con el procedimiento regulado en el art. 15 del Reglamento.

f) Conciliación y mediación en conflictos surgidos por motivo de discrepancias por razón de género e igualdad de oportunidades.

h) Arbitraje, de acuerdo con lo que establece el art. 17 y 18 del Reglamento (referido a disposiciones generales y el procedimiento del arbitraje).

— *Requisitos:*

El ejercicio de las funciones asignadas al TLC únicamente será válido en virtud de la propia voluntad de las partes afectadas por conflicto laboral (en su sentido más amplio) a los procedimientos de conciliación y mediación, considerándose otorgado el sometimiento, sin necesidad de expresa individualización del colectivo afectado, cuando en su respectivo convenio colectivo o pacto, se incluya una cláusula que así lo determine y siempre que corresponda al ámbito territorial de Cataluña. Además, de forma expresa, voluntaria y de mutuo acuerdo, empresarios y trabajadores, así como sus representantes, en el ámbito correspondiente, podrán tramitar las respectivas peticiones.

La función de arbitraje, por el contrario, requerirá en cada caso la expresa y manifiesta expresión de la voluntad de los trabajadores y empresarios afectados, en virtud del cual deberán someterse al juicio imparcial de los árbitros designados al efecto, cuyo laudo arbitral tendrá carácter de obligado cumplimiento.

— *Principios procedimentales:*

Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje se rigen por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción, respetando la ley y la Constitución.

— *Valores:*

La rapidez en la gestión de los conflictos, eficiencia en el soporte administrativo y trato personalizado a las partes contendientes.

—*La Conciliación:*

No tiene especialidad alguna, más que está constituida cada intervención por 4 miembros (2 de FTN, 1 de CCOO y 1 de UGT) en los casos que proceda. Según la composición de las fuerzas sindicales de la parte social, 1 de USOC. Cabe concretar que para los supuestos de empresas de menos de 30 trabajadores o para los conflictos individuales, el número de conciliadores se reduce a la mitad pero manteniéndose la forma paritaria.

—*La Mediación:*

Como segundo paso, en el supuesto de no haber alcanzado el acuerdo en la conciliación, y siempre que las partes lo hayan aceptado expresamente, podrán someterse a la Comisión de Mediación del TLC (CMTLC) que está formada por una lista de profesionales de reconocida habilidad y experiencia. El eje central de la intervención de esta Comisión, será una vez escuchadas las posiciones de las partes presentar a las mismas una propuesta formal (debidamente consensuada entre los miembros de la referida Comisión), dando un término de 3 días para que las partes del conflicto se pronuncien aceptando o rechazándola íntegramente. En el supuesto de que ambas partes soliciten, continuar con la mediación, por no haber aceptado la propuesta mediadora, la Comisión en vista de las posibilidades que estimen existentes deberá continuar mediando.

— *El arbitraje:*

Constituye el último recurso, por haberlo decidido voluntaria y libremente las partes en la conciliación o en su caso, en la mediación. Está constituida una lista de árbitros del tribunal que las partes directamente afectadas por el conflicto podrán elegir, compuesta de profesionales de reconocido prestigio. Deberán suscribir las partes el correspondiente convenio arbitral y los trámites se regirán por los principios de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes. Efectuados los trámites, en 20 días recaerá un laudo.

El procedimiento de arbitraje no se rige por la Ley 36/1988, si no por el reglamento de la propia entidad.

— *Comisiones técnicas:*

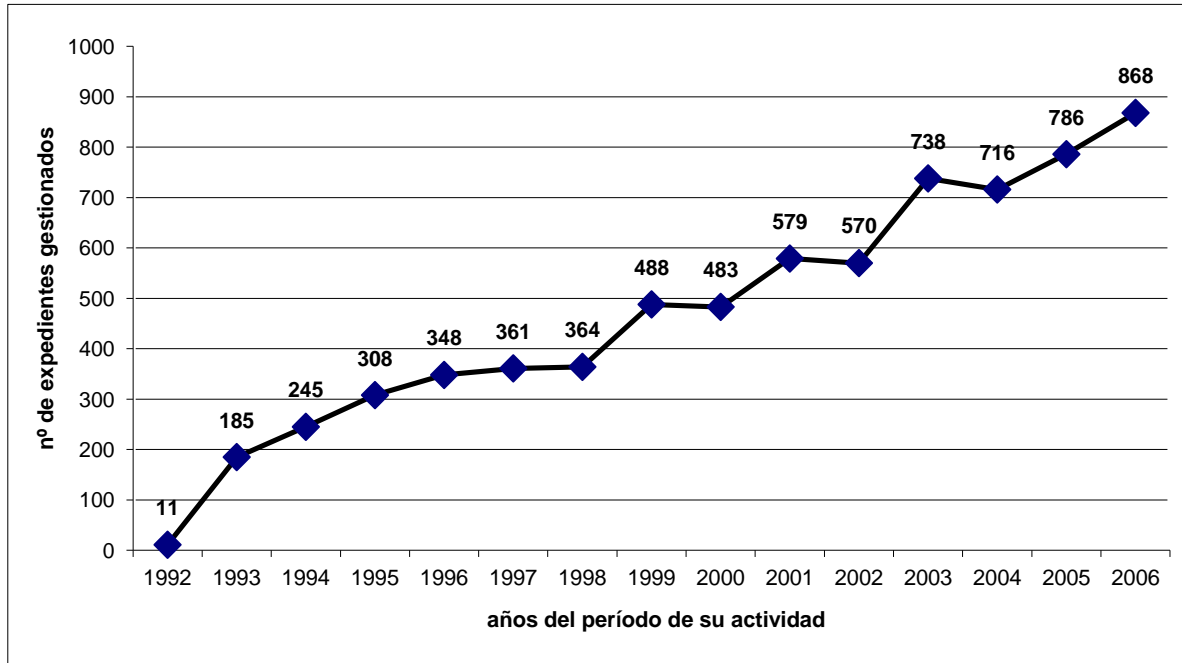
Un elemento diferenciador es la existencia de las comisiones técnicas que ayudan a los conciliadores y mediadores, cuando la complejidad o cualificación técnica generadora de los conflictos planteados, así lo requiera. Su intervención ha de ser aceptada por las partes y autorizado el desplazamiento al centro de trabajo relacionado con el conflicto. Podemos distinguir las siguientes según su especialidad:

- a) Comisión T. de Organización del Trabajo. Análisis y estudios en relación con aspectos relativos a métodos y tiempos, valoración de puestos de trabajo, mayor tiempo invertido, problemas de desplazamiento y medios de transporte como consecuencia del traslado del centro de trabajo de una empresa, así como el posible asesoramiento en los cambios producidos en la organización del trabajo en las empresas.
- b) Comisión T. de Economía y Previsión Social Complementaria. Análisis y estudios en relación con la aplicación de cláusulas de desvinculación salarial, aplicación de medidas contempladas en los arts. 40, 41, 47 y 51 del TRET, basadas en razones económicas y conflictos laborales derivados de la aplicación de externalización de los compromisos por pensiones en materia de previsión social complementaria y sobre los planes previamente constituidos.
- c) Comisión T. de Seguridad y Salud Laboral. Análisis y estudio de los temas encomendados por los conciliadores o mediadores del TLC., en aspectos relacionados con las discrepancias en materia de derechos y deberes de los trabajadores y los representantes de los trabajadores; derechos y obligaciones de las empresas; funciones del Servicio de Prevención; competencias del Comité de Seguridad y Salud Laboral; criterios a aplicar en las medidas establecidas por los servicios de prevención; análisis y dictamen sobre planes de prevención; y ampliar sus funciones en aquellos supuestos que se determinen por parte del TLC y sean compatibles legalmente con las propias competencias de la Comisión.

El crecimiento del número de solicitudes del servicio ha sido espectacular, desde el segundo año de su constitución (en el primer año prácticamente no existió actividad).

En el gráfico que seguidamente se expone, se puede comprobar el ritmo de crecimiento de la actividad:

CUADRO nº 5. Evolución del nº de los expedientes anuales del TL de Cataluña



En el pasado año 2006, la actividad del TLC atendió conflictos que afectaban a 3707 empresas y ello comprendía 202.663 trabajadores de los cuales se alcanzó un 53,93% de acuerdos plenos, el 1,86% acuerdos parciales y se sometieron a arbitraje el 4,84% de los expedientes tramitados.

En el año referido los temas objeto de controversia fueron muchos y variados, destacando: Salarios (20%); Jornada (18%); Derechos sindicales (10%); Incumplimientos de convenio/pacto/acuerdos (7%); Huelgas (6%); Categoría profesional (6%); Organización del trabajo (6%); Traslado de centro de trabajo (4%); Derechos sociales (3%); Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (3%) y el resto distribuido en porcentajes menores.

VII. CONCLUSIONES

1ª) En general se está produciendo un trasvase de los servicios de solución de conflictos colectivos por vía extrajudicial de los órganos de la Administración pública a los servicios constituidos por los acuerdos interprofesionales suscritos entre las organizaciones empresariales y las organizaciones de trabajadores (En adelante, Servicios autónomos de autocomposición). Desde 1996 hasta el 2005 los casos presentados ante los servicios de conciliación, mediación y arbitraje de la Administración pública laboral han descendido el 62,17% pasando de 1805 en 1996 a 683 en 2005, mientras que desde la creación de los servicios referidos, éstos han tenido un crecimiento exponencial muy pronunciado, concretándose en 3871 casos en el año 2005.

Ciñéndonos en la comparación de los años 2005 y 2006 (Vid. CUADRO nº 3) significa un 9,53% de incremento del trámite de expedientes a favor de los servicios autónomos de autocomposición y en detrimento de los servicios públicos que ofrece la Administración pública.

2ª) Se puede afirmar que el trasvase de la actividad del servicio de conciliación, mediación y arbitraje ya ha tenido lugar para los conflictos colectivos, aunque en varios casos y en según la materia del conflicto, no se acepta la competencia en los acuerdos interprofesionales que constituyeron los servicios autónomos de autocomposición.

En lo que respecta a los conflictos individuales, que en un principio, expresamente y de forma generalizada, fueron excluidos de las competencias del servicio autónomo de autocomposición, están siendo también trasvasados, aunque con ciertas limitaciones en varias CC.AA. Es el caso del SERCLA (Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía) que a partir de 2007 acepta casos de conflictos individuales o bien el TLC (Tribunal Laboral de Catalunya) que desde hace años acepta determinados conflictos individuales, o bien el TAMIB (Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares) y el SAMA (Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje) entre otros, que los asumen todos.

3ª) En el caso del SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) —Madrid— que, como sucede también en las CC.AA., es el órgano que constituye el soporte administrativo del servicio, alcanzó en el año 2005, la cantidad de 249 expedientes tramitados, mientras que la Dirección General de Trabajo ha tenido un descenso de conflictos colectivos interautonómicos del 167%, pasando de 270 en 1996 a 103 en el 2005. El SIMA tiene una función específica que afecta a los conflictos colectivos interautonómicos, estándole vetados los conflictos individuales o los colectivos que sea competente el servicio de una CC.AA.

4ª) Las organizaciones patronales federadas con la CEOE forman parte de estos servicios en las respectivas CC.AA., y los sindicatos con más representación también en todo el territorio español. Los sindicatos CC.OO. y UGT, están representados en los órganos de los respectivos servicios en todo el territorio estatal, pero en Euskadi además, participan las organizaciones sindicales LAB y ELA, y en Cataluña también el sindicato USOC.

5ª) Parece que los acuerdos alcanzados por la vía extrajudicial autónoma entre los trabajadores y los empresarios, satisface más a los afectados que utilizando otros servicios no constituidos paritariamente. El clima que genera el procedimiento facilita la autocomposición de las partes.

6ª) La media global de los acuerdos alcanzados en materia de conflictos colectivos en los servicios autónomos de autocomposición de las CC. AA. de Andalucía (SERCLA), Canarias (TLC) Catalunya (TLC), Comunidad de Madrid (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), Comunidad Valenciana (TAL) y Euskadi (CRL-PRECO) supera el 47,1% con respecto a las tramitaciones efectivas y, por tanto, descartando del cómputo los “intentados sin efecto”, “desistimientos” y “archivados” en los cuales, no ha existido posibilidad de actuación conciliadora/mediadora.

7ª) El efecto que produce a las partes la citación para que acudan al servicio autónomo de autocomposición, en las seis CC.AA. con más actividad de España, genera en bastantes casos, un acuerdo antes de llegar la fecha señalada. Contribuye esta circunstancia muy sensiblemente a que exista un 4,7% de desistimientos en promedio global, respecto a los expedientes tramitados (referido a los servicios autonómicos con mayor actividad en conflictos colectivos). (Vid. CUADRO nº 4).

8ª) Existe una heterogeneidad de peculiaridades procedimentales para alcanzar acuerdos en los servicios autónomos de autocomposición en las distintas CC. AA., establecidas en sus respectivos reglamentos de funcionamiento.

Es una situación excepcional la del TLC (Tribunal Laboral de Catalunya) en el cual se utilizan los servicios de expertos en materias concretas (Organización del trabajo, Economía y previsión social complementaria y Seguridad y salud laboral) para que emitan informes para los conciliadores/mediadores al objeto de poder resolver o favorecer la solución de los conflictos.

9ª) Existe en general una confusión procedimental entre lo que es la conciliación y la mediación, pues en unos servicios no se hace distinción entre uno y otro, formando parte ambos de

una sola fase o actuación. Excepcionalmente, en alguno de los casos, como es el de Cataluña, se distingue expresamente desde la reciente modificación de su reglamento. Se establece la existencia de dos actuaciones diferenciadas, aunque la primera, la conciliación, paso previo y obligatorio para acudir a la jurisdicción social, no está impedida de que se puedan efectuar propuestas mediadoras, mientras que la segunda, la mediación, es optativa y no paraliza los plazos de prescripción.

10ª) Todos los servicios autónomos de autocomposición, son gratuitos y están subvencionados por las respectivas consejerías de trabajo de las correspondientes CC.AA. Algunos servicios están insertos en edificios públicos de la consejería de trabajo respectiva y tutelados por ésta como es el caso de Andalucía (SERCLA) y otros, como en Cataluña (TLC), en edificios privados y completamente ajenos a cualquier órgano de la Administración pública (salvo en circunstancias puntuales de alguna delegación), no utilizando símbolos ni identificaciones o distintivos que puedan suponer cierta vinculación a organismo oficial alguno.

11ª) Una de las características de estos servicios es, en la mayoría de casos, la flexibilidad respetando los correspondientes reglamentos, pero alejándose de un exceso de burocracia administrativa que permita a las partes contendientes sentirse más acogidos y menos administrados. El tiempo invertido por los conciliadores/mediadores en su actividad personalizada para conseguir el acuerdo se halla en 2 h. y 50 min. de media para cada servicio que ofrece el Tribunal Laboral de Cataluña, que no difiere mucho de los homólogos de otras CC.AA.

12ª) Los miembros conciliadores, mediadores y árbitros han sido elegidos por cada una de las organizaciones de manera paritaria por los agentes sociales involucrados en el respectivo acuerdo interprofesional constitutivo del servicio autónomo. La paridad, es una característica común a todos los servicios de las CC. AA. y también para el interautonómico SIMA.

Los miembros referidos no forman parte de la estructura organizativa de los mismos como empleados sino como proveedores de un servicio el cual contrata la organización, siendo profesionales de reconocido prestigio generalmente del ámbito del derecho o personas con reconocida experiencia por las organizaciones a las que pertenecen. En el caso de Cataluña hay que añadir en la misma situación a los miembros de las comisiones técnicas especializadas en Organización del trabajo, Economía y previsión social complementaria y Seguridad y salud laboral.

13ª) Los servicios autónomos de autocomposición no son competentes para intervenir en los conflictos en los que sea parte el Estado, de las CC.AA., entidades locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos que por disposición legal (art. 69 y ss. del TRLPL) es requisito necesario efectuar la reclamación previa administrativa antes de acudir a los tribunales.

14ª) En Derecho comparado puede decirse que existen varios modelos de países en el desarrollo de esa actividad. En unos, los poderes públicos controlan mucho el desarrollo de la actividad de conciliación, mediación y arbitraje ya sea creando la legislación que estiman oportuna y/o gestionando la posible solución y, en el otro extremo, como en Alemania por prescribirlo expresamente su Carta Magna, no puede regular ni intervenir el Estado en la solución extrajudicial de los conflictos laborales, siendo las partes interesadas quienes crean normas para solucionar los conflictos.

También hay países, que permiten la existencia de soluciones por vía extrajudicial desarrolladas por los agentes sociales, pero la normativa no favorece en nada los trámites y hace que se recurra a esta solución realmente muy poco, como es el caso de Argentina. Mientras que en Italia, la normativa del Estado y la convencional no pone frenos a esta vía, pero en la práctica no se utiliza de manera que pueda tenerse en cuenta debido a la falta de hábito.

15ª) Nuestro país es uno de los más desarrollados en la solución extrajudicial autónoma de autocomposición creada por los agentes sociales sin la intervención directa de la Administración pública. La normativa laboral española desde el año 1979 ha venido favoreciendo gradualmente este sistema de solución de conflictos laborales.

-
- ¹ El célebre procesalista italiano CARNELUTTI lo definió como el acto jurídico por el que las partes ceden parcialmente en sus pretensiones para lograr un acuerdo.
- ² MONTOYA MELGAR, A.: "Derecho del Trabajo", TECNOS, Barcelona, 2002, pág. 709.
- ³ El Tribunal Constitucional dijo que el Gobierno no puede dictar laudos, sino que puede nombrar a árbitros imparciales para que los dicten en situaciones graves y extraordinarias de conflicto laboral.
- ⁴ ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: "Derecho del Trabajo", 14^a edic., Servicio de Publicaciones de la U. Complutense, Madrid, 1995, pág. 858.
- ⁵ TOVILLAS ZORZANO, J.J. *et al.*: "Derecho del Trabajo", CEDECS, Barcelona, 1995, pág. 486.
- ⁶ GARCIA NINET, J.I. *et al.*: "Derecho del Trabajo", ARANZADI, Elcano (Navarra), 2001, pág. 859.
- ⁷ STS. de 25 de junio de 1992 (R.J. 4672).
- ⁸ MOLERO MAGLANO, C. *et al.*: "Manuel de Derecho del Trabajo", 4^a edic., THOMSON/CIVITAS, Madrid, 2004, pág. 689-690.
- ⁹ MARTIN VALVERDE, A. y GARCÍA MURCI, J.: "Tratado Práctico de Derecho del Trabajo y Seguridad Social", ARANZADI, Elcano (Navarra), 2002, pág. 1151.
- ¹⁰ El más significativo, para el caso que nos ocupa, fue el Proyecto de Ley de Jurados Mixtos presentado a las Cortes el 14 de agosto de 1873.
- ¹¹ MONTALVO CORREA, Jaime: "El Instituto de Reformas Sociales como precedente del Consejo Económico y Social", Rev. del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, págs. 115-118.
- ¹² Recordemos que en 1889 se constituyó la II Internacional en París, en la cual se expuso el programa marxista sobre la apropiación social de los medios de producción inspirado en criterios de lucha reivindicativa de contenido político y social.
- ¹³ CHARLES DE SECONDAT, Barón de Montesquieu, L-XXIII, cap. XXIX: "Des Hôpitaux", Instituto Cubano del Libro, Edit. de Ciencias Sociales, La Habana, 1976.
- ¹⁴ Término utilizado por la mayoría de la doctrina. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L.: "Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva", TIRANT LO BLANC, Monografías, pág. 27 y ss., Valencia, 1996 y "Los acuerdos estatales y autónomos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo". CES, Madrid, 2001; ALONSO OLEA, M. y CASAS BAAMONDE, M^a. E.: "Derecho del Trabajo", Madrid, 1991, pág. 872., entre otros.
- ¹⁵ El art. 10 del Real Decreto Ley 17/1977, junto con otros, fue cuestionado ante el Tribunal Constitucional, declarando éste en su Sentencia nº 11 de fecha 08-11-1981, que no podía dictar el laudo el propio gobierno, pero si designar para ello a árbitros imparciales.
- ¹⁶ También los acuerdos sobre Formación Profesional: Acuerdo de Bases sobre Política de Formación Profesional, II Acuerdo Nacional de Formación Continua y I Acuerdo sobre Formación Continua en Administraciones Públicas.
- ¹⁷ Un estudio sobre sistemas extranjeros, en obra de M.C. PALOMEQUE; J.M. GALIANA; F. RODRIGUEZ-SAÑUDO y F. VALDES: "Los instrumentos de resolución de conflictos colectivos", Instituto de Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo y S.S., Madrid, 1983.
- ¹⁸ La filosofía de las Confederaciones patronales y obreras se hizo pública en documento común en Hattenhein, enero-marzo de 1950, consistente en solucionar por sus propios medios los conflictos laborales evitando que lo haga el Estado.
- ¹⁹ ADAM, G. y REYNAUD, J.D.: "Conflictos de trabajo y Cambio Social", Ibérico-Europea de Ediciones, Madrid, 1979, págs. 63 y ss.
- ²⁰ DRAKE, Ch. D.: *Labour Law*, 3^a edic., SWEET & MAXWELL, 1981, pág. 240.
- ²¹ ROCCELLA, Massimo: "Sistemi di prevenzione e di composizione dei conflitti di lavoro nei paesi della Comunità europea". Rev. Giornale di Diritto di Lavoro e di Relazioni Laborales. 1980, nº 10-11, pp. 11 y ss.
- ²² "CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. Estudio comparativo", OIT, Ginebra, 1987, pág. 75.
- ²³ Creado por el movimiento social "Alternative Dispute Resolution", basado en el convencimiento de que, por más recursos que el Estado ponga al servicio de la jurisdicción, el nivel de conflictividad desbordará la capacidad de funcionamiento de los órganos destinados a ello.
- ²⁴ SESMA BASTIDA, Begoña: "Procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales: marco convencional y normativo", Tesis, Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Rioja, 2004.
- ²⁵ "ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES. Su regulación en los ámbitos Estatal y Autonómico", Fundación SIMA, Madrid, 2005, pág. 15.
- ²⁶ Declaración de la Conselleria de Treball, Generalitat de Catalunya en "La Vanguardia", 20-1-2007.
- ²⁷ Desde su creación, ha sufrido varias modificaciones: 12-02-92 (DOGC, 1554); 06-05-94 (DOGC 1893); 21-06-96 (DOGC, 2221); 26-09-97 (DOGC, 2483); 15-09-99 (DOGC, 2975); 16-02-04 (DOGC, 4071) y el último 17-10-05 (DOGC, 4490).
- ²⁸ En este sentido los pactos extraestatuarios quedan incluidos al tenor de la interpretación que hacen tanto el Tribunal Supremo en Sentencia de 30-05-1991 y las del extinguido Tribunal Central de Trabajo en fechas 20-12-1985 y de 14-01-1986, entre otras, "aunque se trate de acuerdos entre las representaciones de trabajadores y empresarios sobre condiciones de trabajo, excluidos de las formalidades estatutarias". Vid. al respecto, LLUIS NAVAS, Jaime: en "Observaciones sobre los cuasi-convenios colectivos", Rev. Técnico Laboral, Vol., XXVI, nº 100, Barcelona, 2004.