



UNIVERSIDAD DE OVIEDO

Facultad de Derecho

MASTER UNIVERSITARIO EN ABOGACÍA

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
LABORALES. EL SASEC.**

Realizado por: **María José González Alonso**

Lorena Laria Álvarez

Convocatoria: Enero-Febrero 2015-2016

LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES. EL SASEC.

INTRODUCCIÓN	1
I. Delimitación de los medios de solución de conflictos laborales	3
1. Tipos de conflictos laborales	3
2. Clasificación de los medios de solución de los conflictos laborales	6
2.1. Medios autocompositivos.....	7
2.2. Medios heterocompositivos.....	10
II. Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales	13
1. Antecedentes y evolución.....	13
2. Sistemas administrativos y prejudiciales	22
3. Sistemas autónomos	24
3.1. Sistema autónomo estatal: El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.....	25
3.2. Sistemas autónomos autonómicos.....	37
III. El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)	44
1. Marco jurídico	44
2. Análisis cuantitativo de las mediaciones tramitadas de los años 2011 a 2014....	52
3. Resultados obtenidos en las mediaciones tramitadas durante los años 2011 a 2014	68
4. Comentario sobre los acuerdos alcanzados en los conflictos colectivos.....	76
CONCLUSIONES	86
ANEXO I	88
BIBLIOGRAFÍA	89
OTROS TEXTOS Y ACUERDOS	91

INTRODUCCIÓN

El conflicto siempre ha estado presente en las relaciones humanas, destacando el ámbito social. Es frecuente que los agentes sociales mantengan posiciones encontradas, de las cuales es ineludible el nacimiento de conflictos. Es esta realidad la que ha dado lugar a la búsqueda de soluciones, destinadas a cubrir necesidades que los medios judiciales no han sido capaces de resolver.

Con el paso de los años, han ido surgiendo nuevos tipos de conflictos en la rama Social del Derecho que han motivado la incorporación, en el ordenamiento jurídico, de los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales, para tratar de solventarlos. Son estos, los medios extrajudiciales, los que están viendo aumentada su aplicación en varias ramas del Derecho como la Civil, Mercantil y Social, como alternativa a la vía judicial. Dado el auge de estos medios, a pesar de su reciente aplicación, hemos decidido realizar una delimitación de los medios de solución de conflictos laborales, deteniéndonos en el estudio de los distintos tipos de conflictos laborales y en la clasificación de los medios de solución que recoge nuestro ordenamiento jurídico.

A continuación y, tras decantarnos por los medios de solución extrajudicial de los conflictos laborales, nos detendremos en los antecedentes y evolución de los sistemas de solución extrajudicial. Además, haremos referencia a los sistemas administrativos y prejudiciales existentes, hasta llegar a los acuerdos, estatal y autonómicos, que introducen los medios extrajudiciales como nueva forma de solucionar los conflictos laborales y crean los servicios que se encargarán de su tramitación.

Para concluir, en el último capítulo nos hemos centrado en el análisis de las mediaciones tramitadas en el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), durante los años 2014 a 2014¹. En primer lugar, realizamos un análisis cuantitativo que nos ha permitido conocer qué tipo de conflicto es el más tramitado, así como determinar cuáles son los conflictos más habituales que se suelen presentar y quién suele iniciarlos, pudiendo determinar cuál es la zona más conflictiva de Asturias en cada uno de los años objeto de análisis. Siguiendo con el análisis de los expedientes,

¹ Para la realización de este análisis nos hemos ayudado de las tablas de elaboración propia, que figuran en el ANEXO I, en las que hemos clasificado todas las mediaciones tramitadas en el SASEC.

hacemos referencia a los resultados obtenidos en las anteriores mediaciones analizadas, pudiendo conocer de esta forma, la efectividad de los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en Asturias. Y, en último lugar, finalizamos este análisis comentando los acuerdos alcanzados en la sede del SASEC, pudiendo observar de esta forma, los acuerdos que suelen alcanzar las partes.

I. Delimitación de los medios de solución de conflictos laborales

Lorena Laria Álvarez

1. Tipos de conflictos laborales

Existen varios tipos de conflictos en el ámbito laboral, por lo que, para poder hablar de los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales, es preciso conocerlos. Para ello haremos un resumen de las distintas definiciones de conflicto que la doctrina ha realizado con el paso de los años. Es tradición doctrinal encontrarse con distintas clasificaciones de los conflictos laborales, lo cual sirve de ayuda a la hora de determinar qué tipo de procedimiento es más adecuado para solucionarlos.

En primer lugar cabe hablar de la distinción entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses. Partiendo de la definición de conflicto de trabajo de M^a ENCARNACIÓN GIL PÉREZ², que lo define como "*toda situación jurídica que se produce a consecuencia de la alteración ocasionada en el desarrollo o en la extinción de una relación jurídica laboral, y que se plantea entre sujetos de la misma, o entre las partes de un convenio colectivo*", obtenemos el primer tipo de conflicto laboral, el conflicto jurídico o de derechos. Este tipo de conflicto deriva de la interpretación, aplicación o incumplimiento de normas laborales, ya sean legales, convencionales, colectivas o consuetudinarias³. También se puede decir que, el conflicto jurídico es aquel que se basa en la realidad de derechos preexistentes. Este otro tipo de conflicto que nos encontramos, es el conflicto de intereses o de regulación, el cual no versa sobre situaciones jurídicas, sino que pretende crear, modificar o extinguir una realidad laboral como consecuencia de las

² M. ENCARNACIÓN. GIL PÉREZ, *La solución autónoma de los conflictos laborales*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2012, pág. 40-43, que emplea en su obra la definición de conflicto de trabajo de M. ALONSO GARCÍA, *Derecho procesal del trabajo*, Librería Bosch, Barcelona, 1963, pág. 24.

³ Además de las anteriores normas, se puede hablar de conflicto jurídico cuando el mismo guarda relación con una **decisión o práctica de empresa**, tal y como se desprende de la STSJ de Canarias (Sala de lo Social), de 8 de octubre de 1999 (Rec. 1169/1999): "*Que existe conflicto jurídico, que no de intereses, ninguna duda plantea a esta Sala pues no se olvide que la vía del conflicto colectivo se prevé para resolver las discrepancias sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa. Y como el núcleo objeto de debate se refiere, a todas luces, a la aplicabilidad, por su permanencia en el tiempo, de una determinada práctica de empresa, aceptada por los trabajadores durante un dilatado período de tiempo, esto es, forma de disfrutar el descanso semanal por los conductores perceptores, es claro que el conflicto no es de intereses sino jurídico que legitima a la representación de los trabajadores actora frente a la decisión unilateral de la empleadora de poner término a dicha práctica.*". *Ibidem*, pág. 81.

condiciones personales, vitales e individuales de los trabajadores⁴. Según el Tribunal Supremo, nos encontramos ante un conflicto de intereses cuando existe una divergencia entre las partes, la cual no deriva de la distinta interpretación de una norma, sino precisamente por la ausencia de norma que regule de manera precisa y directa el conflicto. En ocasiones, este tribunal se ha referido a estos conflictos como conflictos de regulación o innovación, los cuales define como aquellos conflictos en los que la discrepancia de las partes surge del propósito de modificar el ordenamiento existente, a través del cambio de las condiciones que integran ese ordenamiento o de crear condiciones nuevas *ab origine*⁵.

También podemos observar distintos tipos de conflictos en atención a su naturaleza, contando con los conflictos individuales, colectivos y plurales⁶. Se puede entender que los primeros son aquellos que surgen entre un trabajador y su empresario, los segundos son los surgidos entre trabajadores y su empresario o grupos de empresarios, mientras que los conflictos plurales son los formados por la suma de varios conflictos individuales que no dan lugar a un interés unitario⁷. Para completar esta distinción, podemos decir que los conflictos individuales y plurales afectan a un trabajador o grupo de trabajadores que actúan de manera individual, mientras que el conflicto colectivo es aquel que afecta a varios trabajadores de forma colectiva y versa sobre cuestiones que les conciernen de forma conjunta, defendiendo un interés unitario. Esta afectación general de un grupo de trabajadores no aparece en los conflictos plurales, puesto que en éstos resultan afectados varios trabajadores por una controversia con uno o varios empresarios, pero esta afectación es de forma singular y simultánea, sin existir un interés unitario. En los conflictos plurales sólo se ven afectadas las peculiaridades individuales de cada uno de los trabajadores, o las derivadas de su contrato de trabajo. Así pues, los conflictos plurales, se construyen sobre la yuxtaposición de intereses individuales, colectivamente tratados sin dar lugar a un propio conflicto colectivo. Para finalizar, y apoyar la anterior distinción entre conflicto colectivo y conflicto plural, cabe

⁴ M. ENCARNACIÓN GIL PÉREZ, Op. Cit., págs. 68-69.

⁵ *Ibidem*, págs. 72-73.

⁶ G. OROZCO PARDO, J. LUIS MONEREO PÉREZ, *Tratado de mediación en la resolución de conflictos*, Tecnos, Madrid, 2015, págs. 511-515.

⁷ Los conflictos plurales también son definidos por J. LUIS MONEREO PÉREZ, como aquellos que existen cuando se da la yuxtaposición de intereses individuales iguales, donde hay varios trabajadores afectados singular y simultáneamente por la controversia con uno o varios empresarios en razón de intereses individuales y yuxtapuestos. *Ibidem*, pág. 512.

hacer referencia a la doctrina jurisprudencial de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. Esta doctrina, reiterada en numerosas sentencias, establece tres requisitos para calificar a un conflicto laboral como un conflicto colectivo jurídico⁸:

- 1) Existencia de un interés colectivo general e indivisible.
- 2) Elemento subjetivo: Que afecta de manera indiferenciada a un grupo de trabajadores.
- 3) Elemento finalístico: Que admita los conflictos jurídicos o de interpretación y que excluya los de intereses e innovación.

Por otro lado, el capítulo IV de la Guía sobre la legislación del trabajo de la OIT, de 10 de diciembre de 2001, contiene la distinción de los anteriores conflictos; jurídicos, de intereses, individuales y colectivos, aunque deja claro que la distinción de los dos últimos es más difícil de establecer por la facilidad de que un conflicto individual dé lugar a un conflicto colectivo. Las definiciones que contiene la citada Guía son las siguientes:

- *Conflicto de derechos es aquel que se refiere a la violación o interpretación de un derecho u obligación plasmado en una ley, convenio colectivo o contrato individual de trabajo.*
- *Conflicto de intereses es el que se suscita por diferencias relativas a la determinación de derechos y obligaciones futuras, y por lo general es el resultado del fracaso de la negociación colectiva.*
- *Conflicto individual es el que involucra a un trabajador o un grupo de trabajadores que actúan de manera individual, o se refiere a la ejecución de sus contratos individuales de trabajo.*
- *Conflicto colectivo es el que involucra a una cantidad de trabajadores en forma colectiva, es decir, relativo a cuestiones que les conciernen en forma grupal.*

De esta Guía se desprende que los procedimientos extrajudiciales de negociación, mediación y conciliación son más apropiados para la resolución de conflictos de

⁸ Doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo iniciada en el año 1991 que recoge y continúa la doctrina iniciada por el Tribunal Central de Trabajo, la cual se mantiene en la actualidad. (SSTS de 9 de mayo de 1991 (rec. 1368/90); 25 de junio de 1992 (rec. 1706/1991); 22 de marzo de 1995 (rec. 1667/1994); 26 de junio de 1995 (rec. 1050/1994); 22 de abril de 1996 (rec. 2679/1995); 19 de mayo de 1997 (rec. 2173/1996) 12 de mayo de 1998 (rec. 3203/1995); 17 de noviembre de 1999 (rec. 1787/1999); 12 de julio de 2000 (rec. 2765/1999); 15 de enero de 2001 (rec. 2741/2000); 8 de noviembre de 2002 (rec. 967/2002); 14 de julio de 2009 (rec. 75/2008); 10 de diciembre de 2012 (rec. 255/2011)).

intereses, al ser las partes quienes deben tratar de resolver las controversias entre, además de la imposibilidad de que un juez entre a conocer de estos conflictos en un proceso judicial. Analiza otro punto relativo a la acogida de estos procedimientos en los distintos países, dejando claro que guarda relación con el sistema que exista en cada uno de ellos, puesto que, cuanto más promueva la libertad de negociación entre las partes para solucionar las controversias, mayor acogida tendrán los procedimientos extrajudiciales.

2. Clasificación de los medios de solución de los conflictos laborales

A la hora de resolver los anteriores conflictos no contamos en exclusiva con el proceso judicial, sino que han surgido otros medios alternativos de resolución conocidos, desde los años setenta, por el término anglosajón ADR⁹, MARC¹⁰ o MASC¹¹. No obstante, existen antecedentes de estos medios que se remontan a la antigüedad, en zonas de China, Japón y África. En la historia de España, se encuentran formas de solución de conflictos en las que interviene un tercero imparcial. Para ser más concretos, en la época feudal aparece la figura del "hombre bueno" o los "amigables componedores", los cuales buscaban poner paz entre las partes para que alcanzaran un acuerdo al cual se comprometían a cumplir¹². Uno de los antecedentes más antiguos de la figura del tercero imparcial, en la legislación española, lo encontramos en el Fuero Juzgo. Este tercero imparcial era un mandadero de paz y avenidor, nombrado por el rey para mediar en un caso específico¹³. Todo ello hasta que, en los años ochenta del siglo pasado, se

⁹ "ADR" es el acrónimo de la denominación en inglés "Alternative Dispute Resolution", que hace referencia a un movimiento surgido a finales de los años setenta en Estados Unidos, promovido por profesionales que intentaban fomentar esta práctica. S. SAN CRISTÓBAL REALES, "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil", *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, N° 46, 2013, págs. 39-62.

¹⁰ "MARC" es el acrónimo empleado para referirnos a los medios alternativos de resolución de conflictos, en términos francófonos "Methodes Alternatives de Resolution de Controversies". G. MORALES FERNÁNDEZ, *Los sistemas alternativos de resolución de conflictos: La Mediación. Sistemas complementarios al proceso. Nuevo enfoque constitucional del Derecho a la tutela judicial efectiva*, Hispalex, Sevilla, 2014, págs. 73-84.

¹¹ "MASC" es el acrónimo por el que se conocen, en América Latina, a los medios alternativos de resolución de conflictos, donde los llaman "Métodos Alternos de Solución de Controversias". *Ibidem*.

¹² A. VALL RIUS, "El desarrollo de la Justicia Restaurativa en Europa: estudio comparado con la legislación española", *Diario la Ley*, N°4, 2006, págs. 1412-1425.

¹³ *Ibidem*.

introducen con la evolución del concepto europeo de justicia, los ADR en Europa, desde Norteamérica y área de la Common Law¹⁴.

Partiendo de lo anterior, en la actualidad existen medios de resolución de conflictos laborales que no precisan ser desarrollados en sede judicial, a los que resulta complicado atribuir una u otra denominación. Las denominaciones más utilizadas han sido medios: "extrajudiciales", "autónomos" y "privados"¹⁵. De entre las anteriores opciones, hemos decidido utilizar la de medios extrajudiciales de resolución de conflictos laborales.

También nos encontramos con varias formas de clasificar los medios que existen para resolver los conflictos, como por ejemplo: Medios judiciales y medios extrajudiciales, medios autocompositivos y medios heterocompositivos, etc¹⁶. En el presente trabajo clasificaremos los medios de solución de conflictos en las dos siguientes categorías: medios autocompositivos y medios heterocompositivos¹⁷.

2.1. Medios autocompositivos

Los medios autocompositivos se caracterizan por ser las partes quienes alcanzan la solución al conflicto, pudiendo intervenir un tercero que facilite el diálogo entre ellas o que proponga soluciones, pero que nunca decidirá. Son los propios litigantes quienes

¹⁴ G. MORALES FERNÁNDEZ, Op. Cit., págs. 76, 86 y 87.

¹⁵ La denominación "medio extrajudicial" se refleja en numerosos Acuerdos de Solución de Conflictos adaptados al artículo 83.3 ET, como el precedente I Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 25 de enero de 1996. Por otro lado, la denominación "medio autónomo" es utilizada por M. EMILIA CASAS BAAMONDE, *Los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de los conflictos laborales en Derecho Español*, Fundación SIMA, Madrid, 1999, pág. 13 y ss. Y en último lugar, la denominación "medio privado" la emplea J. CRUZ VILLALÓN, "La resolución privada de los conflictos relativos a la negociación colectiva", en VV.AA., *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Fundación SIMA, Madrid, 1999, pág. 59.

¹⁶ En la actualidad, además del proceso judicial, existen medios de resolución de conflictos como la autotutela o autodefensa, la mediación, la conciliación y el arbitraje.

¹⁷ Resulta preciso recordar que el Ordenamiento Jurídico español prohíbe con carácter general el uso de la fuerza para solventar cualquier conflicto jurídico, estando incluidos los conflictos laborales, los cuales precisan ser resueltos a través de los medios adecuados. Razón por la cual, no incluimos la autotutela o autodefensa en nuestra clasificación. I. ORDEÑANA GEZURAGA, *La conciliación y la mediación en cuanto instrumentos extra jurisdiccionales para solventar el conflicto laboral*, Comares, Granada, 2009, págs. 51 y ss.

persiguen solventarlo llegando a un acuerdo, aunque para ello tengan que renunciar a algo y aceptar la postura del adversario¹⁸.

En los casos en los que la controversia se somete a un medio autocompositivo, las partes pueden llegar a adoptar actitudes unilaterales, como la renuncia, desistimiento y el allanamiento, o actitudes bilaterales, como la transacción. Entre estos medios autocompositivos cabe destacar la **mediación**, la **conciliación** y la **negociación**¹⁹.

La mediación es un mecanismo que pretende solucionar el conflicto de forma pacífica, al que las partes acuden voluntariamente para alcanzar un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas y en el que participa un tercero imparcial, el mediador, para facilitar el diálogo entre ellas²⁰. En España podemos encontrar numerosos conflictos mediables, como por ejemplo: materia civil y mercantil, ilícitos penales, conflictos sociales y conflictos laborales, entre otros. Son los últimos, los conflictos laborales susceptibles de mediación, aquellos que pretendemos analizar.

En el ámbito laboral, nos encontramos con una derivación de los conflictos individuales y colectivos a la mediación, ya sea por disposición legal o acuerdo de los agentes sociales, hacia los servicios de mediación, arbitraje y conciliación. Estos servicios pueden clasificarse en dos niveles: por un lado tenemos el nivel estatal, donde contamos con el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), por otro lado, el nivel autonómico, del que nos interesa destacar el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

Del artículo 40.2 in fine del RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), se derivaba la posibilidad de acudir a la mediación en sustitución de los períodos de consultas previos de los procedimientos de movilidad geográfica, algo recogido en similares términos en otros artículos como el 41.4 ET en su penúltimo párrafo, en relación con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en el párrafo 12º del artículo 47.1 ET cuando prevé lo mismo en caso de suspensión del contrato o reducción de

¹⁸ M. MIÑARRO YANINI, “Introducción”, en VV.AA. (dir. Y coord. V. SEMPERE NAVARRO), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, EOLAS, León, 2014, pág. 39-41.

¹⁹ S. SAN CRISTÓBAL REALES, Op. Cit., págs. 42-48.

²⁰ M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit., págs. 39-40.

jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y el artículo 51.2 ET en caso de despido colectivo. Por último, el artículo 91.2 ET recoge que se puede acudir a una mediación con el objeto de solucionar las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.

Por otro lado, la conciliación es un mecanismo en el cual un tercero, el conciliador, interviene para aproximar las posturas de las partes que intervienen en el conflicto, a través de la propuesta de soluciones al conflicto a pesar de que nunca toma la decisión final, puesto que ésta pertenece en exclusiva a las partes²¹. Por lo que en este caso observamos que el papel del conciliador asume mayor relevancia que el del mediador, quien sólo se limita a canalizar la comunicación entre las partes.

Se ha considerado que, en el ámbito laboral, la conciliación y la mediación son los mejores sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales, puesto que ambas quedan reservadas a los órganos administrativos y judiciales. Por ejemplo, la exigencia de realizar un intento de conciliación o mediación, con carácter previo a la tramitación del proceso judicial, del artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)²², sin olvidar la conciliación judicial prevista en el artículo 84 de la LRJS, con carácter previo a la vista oral, la cual se desarrolla ante el secretario judicial. También se prevé los artículos 17 a 25 del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, un intento de conciliación o mediación, esta vez ante la autoridad laboral, dentro del procedimiento administrativo del conflicto colectivo de trabajo.

En último lugar, la negociación se caracteriza por ser un mecanismo en el cual las partes, sin intervención de un tercero, tratan de resolver sus diferencias a través de un proceso de comunicación dinámico en el que acuerdan líneas de conducta, buscan ventajas individuales y/o colectivas, y al fin y al cabo, procuran obtener resultados que satisfagan sus intereses mutuos. Es habitual que, al menos una de las partes del conflicto, quiera alcanzar un acuerdo sin necesidad de intervención de un tercero, razón

²¹ *Ibidem*.

²² En Asturias, esta conciliación o mediación previa tendrá lugar en la UMAC o en el SASEC.

por la que la negociación suele ser el primer medio que emplean las partes para solucionar su conflicto²³.

2.2. Medios heterocompositivos

Estos medios se caracterizan, a diferencia de los anteriores, por la figura del tercero supra partes que determina la solución del conflicto. Dentro de estos medios se encuentran el **arbitraje** y el **proceso judicial**.

El arbitraje se caracteriza por ser un mecanismo en el que, por acuerdo de las partes, se somete una controversia a un árbitro o tribunal de varios árbitros imparciales, independientes y expertos, quienes dictan un laudo que será de obligado cumplimiento para ellas²⁴. Por lo que se trata de una opción que tienen las partes en vez de acudir a los tribunales, además de estar prevista en el ET la posibilidad de sustitución de los períodos de consultas por un arbitraje, en los mismos supuestos que hemos dicho en relación con su sustitución por un procedimiento de mediación²⁵.

A pesar de su aparente carácter voluntario, no siempre es así, ya que del artículo 10 del RD-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, establece un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga, en atención a la duración o a las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes o el perjuicio grave para la economía nacional²⁶. También tiene carácter obligatorio el arbitraje para la resolución de reclamaciones en materia electoral, del artículo 76 ET. Aparece también un arbitraje regulado en el artículo 65.3 de la LRJS, en relación con el proceso judicial y el tratamiento procesal del laudo arbitral. El artículo establece que, en caso de existir un compromiso arbitral, se interrumpirán los plazos de prescripción y se suspenderán los de caducidad, mientras que el apartado cuarto del mismo artículo se refiere a las

²³ S. SAN CRISTÓBAL REALES, Op. Cit., pág. 42-48.

²⁴ Los laudos podrán ser "de derecho", si resuelve un conflicto jurídico, o "de equidad", si soluciona un conflicto de intereses. M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit., pág. 41-43.

²⁵ Se puede sustituir por un arbitraje el período de consultas de los procedimientos de: movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como en el procedimiento de despido colectivo.

²⁶ Algo que resultó ser declarado inconstitucional en cuanto facultaba al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, pero no en cuanto le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros, por Sentencia del TC 11/1981, de 8 de abril.

acciones de impugnación y los recursos judiciales que proceden para anular un laudo arbitral.

En último lugar, el proceso judicial puede definirse como el conjunto de procedimientos y trámites que persiguen obtener una decisión sobre la cuestión debatida por parte de un funcionario gubernamental, denominado juez o magistrado. En este caso, la resolución del conflicto será siempre conforme a derecho y tendrá efecto de cosa juzgada la resolución firme que ponga fin al proceso²⁷.

Ahora bien, teniendo en cuenta todo lo anterior, podemos plantearnos la duda de qué medio es el mejor para la solución de los conflictos laborales. Para ello, podemos tener en cuenta la comparación que hace, de forma muy clara, de los medios judiciales y extrajudiciales, FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ, donde parece inclinarse a favor de los medios extrajudiciales: *"A la lentitud y rigor en las formas del proceso, se opone la rapidez y flexibilidad de estos otros procedimientos; frente a la necesidad de una aplicación estricta del derecho por parte de los jueces, se destaca el amplio margen del que disponen los conciliadores y, sobre todo, los mediadores y árbitros para una más efectiva ponderación de los intereses en juego; frente al saldo de vencedores y vencidos que deja tras de sí la sentencia judicial, se elogia la capacidad de las fórmulas de conciliación y mediación de generar o renovar acuerdos así como de crear un flujo negocial estable y unas sinergias de negociación continua"*²⁸.

Otra duda que se nos plantea, para determinar el medio extrajudicial más adecuado para resolver los conflictos laborales, es cuál ha podido ser el punto de partida de los medios extrajudiciales. Puede que haya sido la negociación colectiva la que ha impulsado los medios extrajudiciales²⁹, por lo que la mediación puede ser el medio extrajudicial que obtenga mejores resultados en el ámbito laboral, al compartir la opinión de M^a LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ que entiende que es preferible al arbitraje a la hora de resolver

²⁷ S. SAN CRISTÓBAL REALES, Op. Cit., págs. 49-50.

²⁸ F. VALDÉS DAL-RÉ "Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales en la Unión Europea: Una aproximación al Derecho comparado", en VV.AA. (dir. y coord. F. VALDÉS DAL-RÉ), *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: Situación actual y perspectivas de futuro*, Fundación SIMA, Madrid, 2006, pág. 199.

²⁹ Son varios los ordenamientos jurídicos, entre ellos España, los que regulan mediante acuerdos interprofesionales y convenios colectivos a los distintos sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos laborales. Además de reglamentar los procedimientos extrajudiciales suelen crear a los órganos encargados de la gestión de los mismos, algo que no es más que una manifestación de la importancia de la negociación colectiva en el ámbito laboral.

conflictos laborales por considerarla más próxima a la negociación colectiva³⁰. Ello es debido a que, en la mediación, son las partes quienes deben buscar y alcanzar una solución al conflicto, y por otro lado, en el arbitraje es el tercero quien impone la solución y por ello se acerca a un proceso judicial desarrollado en sede privada. A pesar de lo anterior, hay que dejar claro que no todo aleja al arbitraje de la negociación colectiva, ya que las partes deben negociar y alcanzar un acuerdo previo por el que decidan someter su controversia a un arbitraje.

³⁰ M. LUZ. RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004, págs. 55 y ss.

II. Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales

1. Antecedentes y evolución

María José González Alonso

El desarrollo de los diferentes métodos de solución extrajudicial, que realiza cada sociedad, viene condicionado por el sistema de relaciones laborales que tengan desarrollado en ese momento, así como la situación económica y social preponderante³¹. En el caso concreto que nos afecta, es decir España, esta evolución ha estado caracterizada por una precariedad en cuanto a la ordenación jurídica y fundamentalmente el exceso intervencionismo público³².

Uno de los primeros antecedentes los encontramos en los denominados “*bandos*”, se trataba de una regulación primitiva que surgió en el siglo XIX. Estos “*bandos*” eran dictados por la autoridad política y el gobernador de Barcelona, en ese momento. Esta regulación era de carácter sectorial ya que tan solo era aplicable a controversias surgidas del sector textil. En ellos se recogía la intencionalidad de intentar revolver las reclamaciones que tanto trabajadores como fabricantes presentaban, a fin de evitar la intervención de los tribunales de justicia y poder dotales de mecanismo mucho más ágiles de conciliación³³. Igualmente es reseñable el **Bando del Gobernador superior político de Barcelona, del 21 de octubre de 1844**, más conocida como “*Bando Bulgosio*” donde se constituyó una junta que conocería de esas discrepancias surgidas entre los operarios y los fabricantes de las fabricas textil, además estas juntas se encargaría de dirimir las situaciones que se les fuesen planteadas. Esta producción sectorial de normativa reguladora de las relaciones dentro de las fábricas textiles, fue muy fructífera y numerosa, dándose en diversos años posteriores la constitución de

³¹ J. HERNÁNDEZ VIGUERAS, *La solución de los conflictos de trabajo en los sistemas de relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, págs. 33, 34 y 77.

³² H. SANTOS SALCEDO, *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, La Ley, Zaragoza, 2006, pág. 68.

³³ Bando de 22 de mayo de 1840 del Jefe político de Barcelona José María Gispert. H. SANTOS SALCEDO, *La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico*, La Ley, Zaragoza, 2006, pág. 69.

comisiones mixtas de fabricantes y obreros para resolver las cuestiones planteadas dentro de los conflictos laborales³⁴.

Sería años más tarde, cuando se diesen dos hitos en la historia de la mediación. Se trataría de dos mediaciones que tuvieron su origen en sendas huelgas generales³⁵. Estas mediaciones dieron lugar al denominado “Pacto de Loma” en 1890 y al pacto “La Canadiense” de 1919. A pesar de la importancia que tuvieron y la trascendencia en el entorno de las relaciones laborales y sindicales preponderantes de la época, estos pactos no llegaron a ser cumplidos.

Más allá de estas regulaciones *ad hoc*, y puntuales para determinados sectores boyantes en aquellas épocas, los métodos de solución extrajudicial de los conflictos laborales surgieron de forma paralela y muy vinculados con el proceso judicial³⁶. Aparece en el Título II del Capítulo V de la **Constitución de 1812**, la conciliación y el arbitraje pero no de forma autónoma sino más bien llevaba a cabo a través del intervencionismo de la administración. Igualmente, y de una forma un tanto más concreta, se prevé la conciliación de forma previa al nombramiento de los Tribunales Industriales³⁷.

No sería hasta la **Ley de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial de 19 de mayo de 1908**, donde se establecieron los primeros procedimientos de conciliación y arbitraje de conflictos colectivos³⁸. Se trataría, en su momento, de una importante ley ya que establecía el carácter facultativo de los procedimientos de mediación y arbitraje, a pesar de la obligación de comunicar a la denominada Junta Local de Reformas Sociales la preparación de una huelga o de un paro patronal³⁹. A pesar de la creación de forma paritaria de los órganos encargados de resolver las controversias y la voluntariedad presente en los procedimientos, los resultados no fueron alentadores, ya que en tan solo

³⁴ Circular del Gobernador Civil de Barcelona de 25 de marzo de 1855.

³⁵ A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1995, pág. 567 y ss.

³⁶ M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit, pág 44.

³⁷ Ley de 19 de mayo de 1908, de Tribunales Industriales.

³⁸ E. ROMÁN VACA, *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, S.L. Civitas Ediciones, 1992, págs. 71 y 72.

³⁹ Las Juntas Locales de Reformas Sociales se definían como “*Son organismos dependientes del Instituto de Reformas Sociales, en lo que se refiere al Servicio de Inspección de Trabajo y, en tal concepto no podrán desempeñar otras funciones inspectoras que las que éste les encomiende*” (Reales Ordenes de 2 de julio de 1909) VV.AA, *Género y políticas del trabajo en la España Contemporánea 1836-1936*, Icaria, Barcelona, 2008, págs. 76 y ss.

seis años, de los 986 conflictos planteados tan solo 22 fueron resueltos por medio de un acuerdo que ponía fin a la controversia⁴⁰.

La **Ley de 19 de mayo de 1908 de Tribunales Industriales**, recogía la posibilidad de que en las cabezas de los partidos judiciales se estableciesen estos tribunales para poder aplicar las leyes laborales. Esta competencia material de los tribunales se mantuvo hasta 1935⁴¹, cuando pasó a los Jurados Mixtos el conocimiento de los conflictos individuales y los accidentes de trabajo. Además también recogía una especie de intento de conciliación que tan solo se aplicaba a los conflictos individuales de carácter laboral.

Con la **Dictadura de Primo de Rivera** se constituyen, por el Real Decreto Ley de 26 de noviembre de 1926, los Comités Paritarios como órganos creados por industrias u oficios con funciones de mediación y arbitraje en los conflictos que tenían lugar dentro de su ámbito y se constituyen también las Comisiones Mixtas como agrupaciones de comités paritarios que buscaban asegurar la eficacia de los acuerdos adoptados por los distintos comités. Durante la **Segunda República** se sustituyen los Comités Paritarios y las Comisiones Mixtas por los Jurados Mixtos, a través de la promulgación de la Ley de 27 de noviembre de 1931. A su vez, estos Jurados Mixtos desaparecen por medio del Decreto de 13 de mayo de 1938 y se crea en su lugar las Magistraturas de Trabajo. Es en la **Dictadura de Francisco Franco**, cuando se configura la jurisdicción social como una jurisdicción especial. Durante este periodo de tiempo se dicta la Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940, dentro de la cual se establecía una conciliación sindical prejudicial, cuyo desarrollo se encomendaba a las Uniones de Trabajadores y Técnicos y a las Uniones de Empresarios⁴².

En el año 1962, por medio del **Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo**; se estableció la utilización de los mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos colectivos vinculados a diferentes tipos de situaciones

⁴⁰ J. MONTERO AROCA, *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938)*, Bosch, Valencia, 1976, págs. 85 y 86.

⁴¹ J. MONTERO AROCA, Op. Cit., págs. 37-82.

⁴² Artículo 19.d de la Ley de Bases de la Organización Sindical, de 6 de diciembre de 1940: “*Las Uniones de Trabajadores y Técnicos y las Uniones de Empresarios tendrán personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines y asumirán las siguientes funciones: (...)d) El planteamiento ante el Sindicato, con carácter preceptivo, de las situaciones de conflicto colectivo laboral que puedan suscitarse en las distintas esferas profesionales y territoriales.*” Fuente: BOE núm. 43, de 19 de febrero de 1971, páginas 2752 a 2762. M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit, pág. 45.

conflictuales. Un ejemplo demostrativo de esta realidad fue que se preveía un intento previo de conciliación o mediación sindical, para el supuesto de que el origen de la controversia fuese un conflicto colectivo⁴³. Igualmente, para el caso de los conflictos de aplicación del convenio, se establecía como trámite obligatorio y posterior al intento de avenencia sindical, la mediación ante la autoridad laboral⁴⁴. Estas competencias que poseía la autoridad laboral fueron otorgadas por medio de la Ley de 21 de julio de 1962, ordenadora de la Inspección de Trabajo⁴⁵. Este organismo podía actuar de oficio o por indicación de algunas de las partes interesadas o porque el Ministerio de Trabajo había solicitado su intervención en una mediación.

Asimismo, aparece como desarrollo del decreto 2354/1962, una modalidad de arbitraje voluntario regulado por la Orden de la Secretaria General de Sindicatos de 17 de enero de 1963⁴⁶. Así como los laudos de obligado cumplimiento dictados por la autoridad laboral. También se reconoció la conciliación sindical previa ante el Organismo Sindical en los procedimientos administrativos de conflicto colectivo, con el Decreto-Ley de 22 de mayo de 1975, sobre regulación de los conflictos colectivos. En caso de no llegar a un acuerdo, el proceso continuaba hasta la Autoridad Laboral o a la Magistratura de Trabajo⁴⁷

El Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo , sobre las Relaciones de Trabajo y Los Procedimientos de Solución de Conflictos (RDLRT), supuso un importante impulso en la promoción de los procedimientos de solución de conflictos⁴⁸, además de constituirse en una de las normas que ha originado una mayor jurisprudencia y doctrina constitucional⁴⁹. En su exposición de motivos, recoge la intencionalidad de establecer una serie de medidas encaminadas a pulimentar la situación del conflicto laboral que se venía instituyendo en ulteriores regulaciones. Algunas de estas medidas serían las

⁴³ M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit., pág. 46.

⁴⁴ H. SANTOS SALCEDO, Op. Cit., pág. 77.

⁴⁵ Ley 39/1962, de 21 de julio, sobre ordenación de la Inspección de Trabajo. Fuente: BOE núm. 175, de 23 de julio de 1962, páginas 10272 a 10275.

⁴⁶ M. ALONSO GARCÍA, Op. Cit., págs. 428 a 432.

⁴⁷ H. SANTOS SALCEDO, Op. Cit., pág. 78.

⁴⁸ Dir y coord. V. SEMPERE NAVARRO, *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, EOLAS, León, 2014 → M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit., pág 47.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril de 1981. D. LANTARÓN BARQUÍN, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003 págs. 161.

decisiones voluntarias de sometimiento a los procedimientos de solución de conflictos colectivos, que se recogerían los convenios colectivos o incluso en acuerdo *ad hoc*, además de los periodos de enfriamiento o también denominados “*cooling-off period*”⁵⁰. Se trata de una serie de medidas encaminadas a hacer mucho más fácil la mediación a través de la comunicación a la autoridad laboral así como la obligación de comunicar el acuerdo de declaración de huelga al empresario afectado por parte de los representantes de los trabajadores.

La comunicación regulada en el artículo 3.3 del RDLRT, es un formalismo que debe realizarse de forma escrita y con la suficiente antelación (al menos cinco días y para el caso de empresas encargadas de la prestación de servicios públicos de diez días naturales). Otra de las importantes medidas fue la creación de los comités de huelga. Se trata de órganos de representación excepcional de los trabajadores, compuesto por un máximo de doce miembros elegidos por los trabajadores del centro de trabajo afectados por el conflicto, dentro del propio artículo 5 del RDLRT no se prevé el procedimiento a través del cual los trabajadores lleven a efecto la elección de sus representantes. En el artículo 8 del RDLRT se establece que, los convenios colectivos pueden establecer normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de los conflictos que suponen el origen de la huelga. En cuanto a la regulación del conflicto colectivo, una de las principales innovaciones es la eliminación de la incoación de oficio del procedimiento de composición, así como la supresión de la instancia sindical, la posibilidad del arbitraje voluntario y las diferencias en el régimen jurídico de la decisión de la autoridad laboral⁵¹.

La situación de conflictividad de estos años aumentó significativamente, lo cual se vio acrecentado por la supresión de la conciliación obligatoria sindical. Esto, dio lugar a que el legislador intentará dar una solución a esta realidad, mediante el Real **Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación** (RDLIMAC)⁵². Entre sus novedades se destacan el establecimiento del arbitraje voluntario y la creación de un organismo autónomo para la gestión de esos procedimientos. Además de que el principal aspecto fue la creación del Instituto de

⁵⁰ Término acuñado en D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., pág. 172.

⁵¹ D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., pág. 182.

⁵² Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, de creación del IMAC. Fuente: BOE núm. 32, de 6 de febrero de 1979, páginas 2993 a 2994.

Mediación, Arbitraje y Conciliación como un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo, tal y como se desprende del artículo 1 del RDLIMAC⁵³.

Durante los años posteriores no existió una regulación mayor que viniese a cubrir las necesidades existentes. Tan solo se mantiene activa, de alguna manera, la negociación colectiva creando comisiones paritarias que resuelvan los eventuales conflictos⁵⁴. Esta situación se sostiene durante la década de los años 70 y bien entrados los 80, pero sería en esta última década cuando se inicia un proceso de tránsito desde la solución judicial a la autonomía colectiva como bien señala el Profesor DAVID LANTARÓN, en su libro “*Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*”.

En este intervalo de tiempo se destacan una serie de acuerdos, tales como el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 (ABI), suscrito el 10 de julio de 1979, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE); el III Acuerdo Interconfederal del 30 de julio de 1979 (AI), entre Comisiones Obreras (CC.OO) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME); el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980 (AMI) suscrito por UGT y CEOE; el Acuerdo Interconfederal de 15 de febrero de 1983 firmado por UGT, CC.OO, CEOE y CEPYME y el Acuerdo Económico y Social de 1984 (AES), del que forma parte el AI para la Negociación Colectiva 1985-1986 suscrito por UGT, CEOE y CEPYME el 9 de octubre del referido año 1984.

En el año 1990 se promulga el **Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral** (LPL). En su artículo 63 es donde se regula como requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación, la cual puede llevarse a cabo ante el servicio administrativo correspondiente o bien ante los creados al amparo del convenio colectivo correspondiente por remisión al artículo 83 del ET. Igualmente se prevé la conciliación judicial previa al acto del juicio, tal y como señala el artículo 82.1 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990⁵⁵.

⁵³ M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit, págs.48 y 49.

⁵⁴ D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., págs. 661 y ss.

⁵⁵ Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral. BOE núm. 105, de 2 de mayo de 1990, páginas 11800 a 11822.

En años posteriores se produjeron una batería de reformas en materia laboral, todas ellas conducentes a desarrollar de una manera más incisiva la utilización de los mecanismos de solución extrajudicial de los conflictos laborales⁵⁶. De esta manera, nos encontramos con la reforma introducida por **la Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social**. Esta reforma, que no solo modifica el articulado del ET, sino que también de la LPL, introduce en su artículo 65.3 el reconocimiento de los efectos interruptivos de la prescripción y suspensión ante la suscripción de un compromiso arbitral. Lo que supone que si las partes intervinientes manifiestan su voluntad de someterse a un arbitraje, este no solo se constituye como un procedimiento adicional de evitación del proceso, sino que además se caracteriza por ser un proceso que puede evitar dilaciones en el acceso a los tribunales, en los supuestos de conflictos colectivos e individuales⁵⁷. Consecuentemente, introduce en el artículo 76 del ET el arbitraje obligatorio en materia electoral. También modificó el artículo 33.9 del ET, estableciendo la conciliación por parte del FOGASA, en aquellos procedimientos arbitrales que versen sobre su deber de asumir los pagos de salarios e indemnizaciones.

A esta reforma le sigue la del año 2010 con la **Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo**⁵⁸. Esta nueva regulación favoreció la utilización de los sistemas de solución extrajudicial de los conflictos laborales, permitiendo la sustitución del periodo de consultas previo previsto en los artículos 40.2, 41.4, y 51.4 del ET, por la mediación o el arbitraje. Además de establecer como contenido mínimo de los convenios colectivos regulados en el artículo 85.3.c del ET, la previsión de establecer procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en la negociación previa de los mismos.

En años posteriores, se siguió avanzando en las reformas del sistema laboral para potenciar los cauces extrajudiciales⁵⁹ en la resolución de los conflictos laborales. Así,

⁵⁶ M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit, págs. 48 y 49.

⁵⁷ D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., pág. 250. “*Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*”, Lex Nova, Valladolid, 2003, pág. 250.

⁵⁸ Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Fuente: BOE núm. 227, de 18 de septiembre de 2010, páginas 79278 a 79326.

⁵⁹ Concepto utilizado en: M. MIÑARRO YANINI, Op. Cit, pág 50.

dentro de los conflictos colectivos se promulga el **Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva**⁶⁰. Con esta nueva reforma, lo que intenta el legislador es potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, lo que supondría que este instrumento, que hasta entonces estaba en manos de la regulación legal, pasase a ser regulada de una forma mucho más consensuada⁶¹. Se estableció que contase como contenido mínimo de todo convenio, el sometimiento y la obligatoria adhesión a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, para poder solucionar las controversias surgidas y aún persistentes una vez finalizado el plazo máximo de negociación de un nuevo convenio colectivo, tal y como se refleja en el artículo 85.3 g del ET, tras la entrada en vigor de la reforma introducida por el Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio. En relación a las comisiones paritarias, aumenta su papel trascendental en la resolución de los conflictos surgidos del convenio colectivo, mediante de la ampliación de sus funciones como órgano de interpretación y aplicación del convenio colectivo, según el artículo 85.3.h.1º del ET tras su nueva redacción.

La **Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)**⁶², sigue manteniendo, en su artículo 63, la obligatoriedad del requisito previo a la continuidad del procedimiento, el sometimiento del conflicto a conciliación o mediación. Este puede ser llevado a cabo ante los servicios administrativos correspondientes o bien, ante los órganos creados por los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, referenciándolos al artículo 13 y 18 del ET. Por otro lado, sigue manteniendo una serie de excepciones dentro de las cuales no será necesario llevar a cabo este proceso previo. En su artículo 84, dota a la mediación de una amplia regulación, denotando la importancia de esta conciliación previa al acto del juicio que se puede llevar a cabo ante el Secretario Judicial, y yendo más allá, prevé otro intento más de conciliación ante el propio Juez.

⁶⁰ Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

⁶¹ Exposición de Motivos del Real Decreto ley 7/2011, de 10 de junio.

⁶² Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Fuente: «BOE» núm. 245, de 11/10/2011.

Con la promulgación del **Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral**⁶³, se produjo una profusa metamorfosis dentro del sistema de las relaciones laborales en España. Dentro del espíritu de la ley, se manifiesta la viabilidad de la posibilidad que existe de descuelgue del convenio colectivo en vigor⁶⁴, que se pueda llevar a cabo cuando exista un bloqueo en las negociaciones del mismo. Si no se consiguiese resolver los posibles conflictos planteados, ni siquiera sometiéndose a los medios autónomos de solución extrajudicial, la reforma prevé un arbitraje obligatorio que se llevará a cabo ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos⁶⁵ u órganos similar dentro de las Comunidades Autónomas.

La última de las reformas a tener en cuenta ha sido en el año 2014, mediante el **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores** (ET)⁶⁶. Mantiene la estela de las anteriores reformas, en cuanto a la negociación colectiva. Lo más significativo es que introduce en el articulado la regulación de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos (D.A 9ª), y sigue manteniendo sus competencias en cuanto al arbitraje obligatorio para resolver discrepancias surgidas durante la negociación del convenio colectivo en vigor.

⁶³ Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁶⁴ Exposición de Motivos del Real Decreto Ley 2/2012, de 10 de febrero, en su punto IV.

⁶⁵ Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura básica del Ministerio de Empleo y seguridad social “*La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) es un órgano colegiado, tripartito, en el que está representada la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas, teniendo una actuación autónoma en sus funciones, si bien, desde el punto de vista orgánico, está adscrita a la Dirección General de Empleo, del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*”(…) Y entre sus funciones se destacan:

- a) Funciones consultivas en orden al planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos, así como emisión del preceptivo en los procedimientos de extensión de un convenio colectivo establecidos en el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores (las funciones consultivas de esta Comisión están reguladas en el Capítulo III del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula l Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)
- b) Observatorio de la negociación colectiva, que engloba la información, el estudio, la documentación y la difusión de la misma (esta función se encuentra regulada en el Capítulo IV del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).
- c) Funciones decisorias sobre la solución de discrepancias surgidas por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación en los supuestos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (esta función se regula en el Capítulo V del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre).

⁶⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Sistemas administrativos y prejudiciales

María José González Alonso

El origen más cercano con el que podemos encontrarnos es el Instituto de Mediación, Arbitraje y Mediación (IMAC). Este órgano fue creado por medio del Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. A través de esta disposición normativa, se intenta dar respuesta a las carencias y dotar de posibles soluciones, que la propia Organización Internacional de Trabajo (OIT) realiza en su recomendación número noventa y dos⁶⁷.

En la Exposición de Motivos del RDLIMAC, manifiesta las consecuencias positivas que tendría la implantación de este tipo de sistemas de solución extrajudicial. Éstos, vendrían a poner fin a situaciones de incertidumbre y dilatación indebida, dentro de las cuestiones litigiosas laborales. Se trata de una norma breve y concisa, tal y como demuestra el examen directo realizado. Fue completada mediante un desarrollo reglamentario posterior, mediante el Real Decreto 998/1979, de por el que se establece la estructura orgánica del IMAC⁶⁸. Además del Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, mediante el cual amplía sus funciones y asume las de conciliación⁶⁹. Tal y como se desprende del artículo 1 del RDLIMAC, se trata de un órgano autónomo pero adscrito al Ministerio de Trabajo y por ello se regiría por la Ley de 26 de diciembre de 1958 sobre Régimen Jurídico de las Entidades Estatales Autónomas. Esta necesidad de autonomía puede justificarse para dar, a esta institución, una mayor jerarquía y posicionamiento moral en sus decisiones. A pesar de entrar a formar parte de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, consiguió mantener su independencia en la elección de los conciliadores y árbitros, previsiblemente, para evitar posibles injerencias políticas en sus posteriores acuerdos⁷⁰. La conciliación del artículo 5 del RDLIMAC, era obligatoria para las partes y se constituía como una condición previa a la tramitación del proceso laboral, que se seguía ante un funcionario Licenciado en Derecho.

⁶⁷ D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., pág. 225.

⁶⁸ H. SANTOS SALCEDO, Op. Cit., pág. 82.

⁶⁹ *Ibidem*, pág. 83.

⁷⁰ D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., pág. 233.

Este órgano empieza a perder su esencia inicial, cuando se produce la transferencia de sus competencias a varias Comunidades Autónomas mediante el Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados Organismos autónomos del Departamento⁷¹. Esto supuso que las Comunidades Autónomas asumiesen funciones de organización de los servicios del IMAC y la ejecución de sus funciones; realizar la gestión de las funciones de mediación y arbitraje⁷². En desarrollo de estas instrucciones normativas, se crearon instancias públicas similares pero con denominaciones diferentes. Igualmente, se suprimió el IMAC y se transformó en un Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC), que pertenecía a la Dirección General de Trabajo. Una de las consecuencias de la integración del IMAC en la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo, fue la unificación en un solo trámite de conciliación pre procesal, diferente a la mencionada en el RDLRT ante la autoridad laboral⁷³.

Todas estas iniciativas tuvieron un origen gubernamental, sin contar en principio, con los agentes sociales de la época⁷⁴. Fue en años posteriores, cuando los agentes sociales empezaron a tomar una mayor conciencia y reconocieron una mayor virtualidad de los procedimientos extrajudiciales. Esto se acabó plasmando en diversos acuerdos como el Acuerdo Básico Interconfederal de 1979 (ABI), el Acuerdo Marco Interprofesional de 1980 (AMI), el Acuerdo Interconfederal de 1983 (AI) y el Acuerdo Económico y Social de 1984 (AES)⁷⁵.

A día de hoy, y como consecuencia de esa transformación orgánica del IMAC y de la transferencia de competencias en materia sistemas autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales del año 1985, existen una pluralidad de instancias públicas encargadas de las funciones de conciliación y mediación reguladas por el Real Decreto 2756/1979. Esta norma aún sigue en vigor para estas instituciones de carácter

⁷¹ H. SANTOS SALCEDO, Op. Cit., pág. 82.

⁷² D. LANTARÓN BARQUÍN, Op. Cit., pág. 234.

⁷³ *Ibidem*, pág. 245.

⁷⁴ H. SANTOS SALCEDO, Op. Cit., pág. 83.

⁷⁵ *Ibidem*, pág. 88.

autonómico, pero también para las instancias administrativas estatales⁷⁶. El procedimiento de mediación que se puede llevar a cabo ante el SMAC, (recordemos que se produce un cambio de nombre como consecuencia del Real Decreto 530/1985 y posteriores instrucciones normativas) es un procedimiento de carácter voluntario, preferentemente rogado y subsidiario⁷⁷, que entra en funcionamiento tras el intento fallido de la negociación colectiva (artículo 2 RDLIMAC).

Pueden iniciar el procedimiento tanto las partes que se vean afectadas por el conflicto, así como por ofrecimiento del SMAC y aceptación de los mismos. Lo habitual es que tanto los representantes de los trabajadores así como de la parte empresarial soliciten la designación de un mediador que guie hacia la búsqueda de una solución al conflicto planteado. A pesar de ser esta última la forma más usual, puede ser el mismo SMAC el que se ofrezca su intervención en base al principio de oportunidad que rige su actividad. Esta iniciativa no óbice para que las partes tengan la libertad suficiente como para rechazarla (artículo 2 RDLIMAC). A continuación, el SMAC convoca a las partes para que puedan ser oídas en relación a la designación de un mediador, a pesar de que es el propio Servicio quien determina quienes son los mediadores intervinientes. El desarrollo de las sesiones de mediación es muy similar al resto de procedimientos, regulados a través de los diferentes Acuerdos sobre Solución de Conflictos suscritos. Finalmente, el mediador realiza una propuesta de acuerdo que puede ser rechazada por las partes. En ese supuesto planteado se cerraría la negociación y subsistiría el conflicto. La finalización de esta mediación, sin avenencia, equivaldría al requisito procesal, del artículo 63 de LRJS, previo exigido para proceder a la tramitación del proceso en sede judicial.

3. Sistemas autónomos

En España contamos con varios sistemas autónomos para la resolución de conflictos laborales, que pueden ser clasificados en función de su ámbito territorial. Por ello, resulta preciso hablar, en primer lugar, del sistema autónomo estatal y de los acuerdos que lo han regulado a lo largo de su historia, para finalizar con los distintos sistemas

⁷⁶ *Ibidem*, pág.227.

⁷⁷ *Ibidem*, pág. 227.

autónomos de cada una de las Comunidades Autónomas españolas, y sus respectivos acuerdos.

3.1. Sistema autónomo estatal: El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

María José González Alonso

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), es un documento firmado, de una parte, por las organizaciones sindicales, de otra por las organizaciones empresariales y finalmente por el Gobierno. Las partes integrantes de este manifiesto deben tener una condición especial, en tanto en cuanto, las organizaciones sindicales y las empresariales deben gozar de una representatividad lo suficientemente significativa que exige en propio ET⁷⁸. Hay algunos autores como DJAMIL KAHALE CARRILLO⁷⁹, Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad a Distancia de Madrid, que califican al ASEC como un acuerdo con la misma naturaleza y eficacia que un convenio colectivo. Esta manifestación la realiza en base a la consideración de que es un acuerdo que se realiza sobre una materia concreta, que son los sistemas de solución extrajudicial; además, requiere que las partes intervinientes tengan una determinada cualidad regulada en el ET en el Título III dedicado a la negociación colectiva y por último; tiene una eficacia directa sobre sus destinatarios⁸⁰. Esta afirmación que también la recoge el mismo ASEC en su artículo 3.2, está limitada. Así se establece que la aplicabilidad del acuerdo a cada uno de los sectores o empresas afectadas, quedará supeditada al momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios suscriban el instrumento de ratificación o adhesión. Es realmente significativo que esta adhesión o ratificación sea totalmente incondicionada y por supuesto a la totalidad del acuerdo (artículo 3 ASEC I).

El Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de 25 de enero de 1996, publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de enero

⁷⁸ Título III “De la negociación colectiva y los convenios colectivos”, Capítulo I, Sección 1ª.

⁷⁹ Manifestación realizada en el Capítulo Segundo por D. KAHALE CARRILLO, “El Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)”, en VV.AA. (dir. y coord. V. SEMPERE NAVARRO), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, EOLAS, León, 2014, pág. 61.

⁸⁰ *Ibidem*.

de 1996, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales⁸¹. Este primer acuerdo se firma con la intención de crear y desarrollar procedimientos de solución de conflictos colectivos de aplicación a todo el territorio nacional. En este primer acuerdo participan, de una parte, UGT y CC.OO, y de otra, la CEOE y la CEPYME, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, del 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo.

La estructura orgánica que sigue este acuerdo es común al resto y no varía en exceso. Determina de una forma clara cuales son los conflictos amparables dentro de los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales siendo aquellos conflictos colectivos de interpretación y aplicación concretados de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, así como aquellos producidos por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, también los 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 y por último los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET.

Una de las principales innovaciones de este acuerdo, fue la creación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), en su artículo 5⁸². Pero también recoge la creación del Comité Paritario Interconfederal (artículo 12 ASEC I). Se trata de un órgano de carácter paritario, ya que está compuesto por seis miembros que representan a las organizaciones sindicales y otros seis por la representación empresarial, que tendrá encomendada las funciones de aplicación, interpretación y seguimiento del propio ASEC. Está previsto que se desarrolle un reglamento donde contenga toda su estructura orgánica, así como una determinación clara de las funciones que desempeña. Se establecen una serie de procedimientos que serán los que se llevan a

⁸¹ Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de enero de 1996, por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

⁸² Con posterioridad realizaremos una exposición más detallada del Servicios Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

cabo en situaciones de conflictos amparables por el artículo 4. La mediación se constituye como obligatoria y como un requisito preprocesal para la interposición de demanda en los supuestos de conflictos colectivo, además de ser siempre preceptiva cuando una de las partes involucradas en el conflicto así lo solicite (artículo 10.3 del ASEC I). Mención especial para el supuesto de convocatoria de huelga, en el que se requiere que antes de realizar la comunicación formal exigida, debe haberse agotado el procedimiento de mediación. El otro procedimiento que recoge es el arbitraje, que se caracteriza por tener carácter voluntario, y en él las partes deben manifestar su voluntad inequívoca de someterse a la intervención de un tercero y aceptar la solución que este les ofrezca (artículo 11 del ASEC I).

Tras el primer acuerdo, suscriben el 31 de enero de 2001, el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II)⁸³ y su Reglamento de Aplicación (RASEC-II), UGT, CC.OO., la CEOE y la CEPYME. En este nuevo acuerdo se refuerza la idea de mantener y desarrollar el sistema de solución de conflictos, además de introducirse algunas novedades significativas, como aplicar sus procedimientos a las controversias surgidas en el seno de las comisiones paritarias, establecer la intervención del SIMA en supuestos de bloqueo de negociaciones colectivas, potenciar la figura del mediador y sustituir la conciliación administrativa previa al proceso por la mediación o arbitraje, de estarse adherido al ASEC II⁸⁴. Hay algunos autores como es el caso de M^a LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha⁸⁵, que manifiestan la excesiva “judicialización” del acuerdo suscrito en el año 2001. Considera que no ha sido capaz de avanzar por la senda que había constituido su predecesor ya que esta en constancia remisión a la Ley de Procedimiento Laboral. Esta remisión sólo tiene justificación para uno de los cinco tipos de conflictos amparados por el acuerdo, ya que tan solo el conflicto motivado por la interpretación y o aplicación de normas estatales o de origen convencional puede encajarse dentro de una modalidad procesa de conflicto colectivo.

⁸³Publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 2 de febrero de 2001, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Fuente: BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2001, páginas 7274 a 7280.

⁸⁴ M. LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Op. Cit., pág. 49.

⁸⁵ Afirmación contenida en M. LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Op. Cit., pág 19.

El 29 de diciembre de 2004, UGT, CC.OO., la CEOE y la CEPYME suscriben el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo, el 12 de enero de 2005, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales⁸⁶. Una de sus principales novedades fue la refundición, en un mismo texto, del ASEC II junto con su reglamento de desarrollo. En este acuerdo se establece la ampliación a empresas o centros de trabajo, radicados en una Comunidad Autónoma, y sujetos a un convenio colectivo sectorial nacional. Recoge un procedimiento específico de mediación para la huelga y la posibilidad de solicitar un arbitraje de equidad. En este acuerdo se ha optado por establecer una mediación más informal⁸⁷. Como señala el artículo 15.3 del ASEC III, durante el transcurso de la mediación, el tercero estará obligado a formular una propuesta y las partes la deberán aceptar o rechazar de manera expresa. Esta mediación no está sujeta a ninguna tramitación previamente establecida, la única exigencia formal es la designación de un mediador y la formalización del acuerdo de avenencia.

El IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV), de 10 de febrero de 2009, publicado por la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 24 de febrero de 2009, por la que se registra y publica el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales⁸⁸, fue firmado de una parte, por CC.OO. y UGT, y de otra, la CEOE y la CEPYME. Su validez se prorrogó hasta el 31 de diciembre del año 2012. Este acuerdo incluía en su ámbito de aplicación a todos los sectores y empresas que a fecha 31 de diciembre de 2008 se encontraban adheridos, o incorporados por convenio o acuerdo o hubiesen ratificado el sistema de solución de conflictos establecidos en el anterior ASEC. Éstos tenían el plazo de tres meses para manifestar por escrito su decisión en contrario a la Comisión de Seguimiento de este ASEC IV. Con dicho acuerdo se pretende garantizar la continuidad del sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos laborales creado por esas mismas Organizaciones en el año 1996, con la firma del primer ASEC y que, posteriormente,

⁸⁶ Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 12 de enero de 2005, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del ASEC III. Fuente: BOE núm. 25, de 29 de enero de 2005, páginas 3282 a 3287.

⁸⁷ H. SANTOS SALCEDO, Op. Cit., pág. 317.

⁸⁸ Resolución de 24 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Fuente: BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2009, páginas 25551 a 25563.

fue consolidado mediante la suscripción del ASEC II, en 2001, y del ASEC III, en 2004. Sigue manteniendo los mismos procedimientos de solución extrajudicial tales como la mediación y el arbitraje. Igualmente en su artículo 8 se reitera la sustitución de la mediación que se lleva a cabo en el SIMA por la conciliación administrativa previa recogida en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral. El ASEC IV establece la posibilidad de solucionar, los conflictos que hayan surgido entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, siempre y cuando el conflicto afecte a más de una Comunidad Autónoma. Tal y como señala en artículo 3.3, para que se lleve a cabo la aplicación del acuerdo en las empresas afectadas por el conflicto debe suscribirse por parte de los representantes de los trabajadores y por parte de la empresa, cualquier instrumentos de adhesión. Estos instrumentos de adhesión pueden versar sobre materias concretas, puede ser una adhesión expresa que se contenga en un Convenio Colectivo, también porque dentro del propio Convenio se inserte el ASEC IV y finalmente, también recoge la opción de la firma de una acta en la que se haga constar el acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

En el año 2012 se suscribe el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), de 7 de febrero de 2012, publicado por la Resolución de la Dirección General de Empleo, de 10 de febrero de 2012, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)⁸⁹. Este nuevo acuerdo introduce importantes novedades respecto de su predecesor, ya que aunque mantiene el espíritu primario de todos los ASEC, intenta dar un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter supra autonómico, para que a su vez, sirvan de ejemplo a los sistemas autonómicos⁹⁰. Una de las principales modificaciones que ha introducido el acuerdo es el cambio en su denominación (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales), sustituyendo el calificativo de Extrajudicial por el de Autónoma. Se destaca, así, la

⁸⁹ Resolución de la Dirección General de Empleo, de 10 de febrero de 2012, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial). Fuente: BOE núm. 46, de 23 de febrero de 2012, páginas 16054 a 16071.

⁹⁰ (...)con el objetivo de renovar la solución autónoma de los conflictos en el ámbito de las relaciones a nivel estatal, se firma ahora el V Acuerdo de Solución de Conflictos, con la denominación de Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos, que permitirá una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y, en la presente coyuntura, una más rápida y eficaz solución de las controversias, dada la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas(...). Preámbulo del ASAC V.

voluntad de los firmantes de introducir, como un elemento más del propio sistema de relaciones laborales, la solución negociada de los conflictos colectivos de trabajo. Establece como principio fundamental de los medios extrajudiciales, el de voluntariedad. Solamente será obligatoria la utilización de estos medios cuando quede así reflejado en un acuerdo suscrito por las partes dentro de una empresa o un nivel superior. Respecto a la institución de la mediación esta debe ser obligatoria una vez solicitada por una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes, pudiendo establecerse dos vías principales de actuación, la de carácter unipersonal y la colegiada, abriendo la posibilidad de que el mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro⁹¹.

Con las nuevas reformas introducidas en este V ASAC, se da a las comisiones paritarias de los convenios colectivos una posición esencial en la solución de conflictos que surjan en la aplicación e interpretación de esos convenios colectivos y los conflictos en materia de desacuerdo durante el periodo de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial. Para facilitar la labor a las comisiones paritarias, se incluya como “anexo” un conjunto de recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios y acuerdos, para garantizar la rapidez y efectividad de las mismas y la salvaguarda de los derechos afectados. De una forma más resumida se pueden destacar las siguientes mejoras obtenidas:

- El acortamiento de plazos estableciendo como principio fundamental la celeridad.
- Intentar alcanzar un mayor consenso en la fijación de la lista de mediadores y, sobre todo, de árbitros, para poder conseguir un sistema basado en la celeridad y efectividad requeridas.
- Actualiza e incorpora un mayor número de conflictos colectivos, como son:
 - Conflictos de interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos.
 - Controversias surgidas en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, incluidos la renovación de los convenios cuando llegue el fin de su

⁹¹ D. KAHALE CARRILLO, Op. Cit., págs. 62 y 63.

vigencia y tras finalizar el periodo de negociación sin acuerdo. Además de la impugnación de los propios convenios

- Conflictos surgidos en periodos de consultas como los de los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 ET.
 - La sustitución del periodo de consultas en los EREs concursales
 - Los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplen la inaplicación negociada de parte de su contenido.
 - Los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.
- Es muy importante la constante formación y atención prestada por los mediadores y árbitros.
 - Se intenta potenciar su utilización por parte de la empresa , haciendo que estos medios sean más ágiles , rápidos y eficaces , además de garantizar la presencia de mediadores y árbitros elegidos por ambas partes o por árbitros y mediadores que gocen de su confianza

Este V ASEAC no incluye la solución de conflictos individuales, ni cubre los conflictos y ámbitos diferentes a los anteriormente expuestos. De una forma expresa, como establece el artículo 1.2 del V ASAC, se excluye la aplicación del acuerdo a aquellos conflictos que versen sobre Seguridad Social. Aquellos otros en los que sea parte el Estado, CCAA, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia. Al objeto de facilitar su identificación, el SIMA ha procedido a la elaboración de un listado de entidades del sector público estatal que deben ser consideradas excluidas del ámbito de aplicación del ASAC⁹². Además hay que tener en

⁹² Ante las dudas surgidas sobre el ámbito de aplicación del ASAC, el SIMA planteó a la Dirección del Servicio Jurídico del Estado de la Abogacía General del Estado, con la que el SIMA mantiene un convenio de asistencia jurídica, una consulta sobre el ámbito subjetivo de aplicación del ASAC. Dicha consulta fue, en parte, resuelta en el sentido de entender que “...*quedan excluidos del ASAC V, además del propio Estado, todas las entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes del Estado, expresión en la que se incluyen los Organismos autónomos, Entidades públicas empresariales, Agencias Estatales, Consorcios administrativos y Organismos reguladores*”.

Al objeto de poder llevar a cabo una relación detallada de las entidades excluidas del ámbito del ASAC, se acudió al Inventario de Entes del Sector Público Estatal (INVESPE) elaborado por la Intervención General de la Administración del Estado.

consideración que las partes legitimadas que hubieran adoptado sistemas propios de solución de conflictos por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, podrán adherirse en cualquier momento al presente Acuerdo, a través de los instrumentos de ratificación o adhesión establecidos en el artículo 3.3 del ASAC. En todo caso, la adhesión habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo. Respecto de aquellas que ya estuviesen adheridas al anterior acuerdo, se entiende que se les aplicará igualmente el actual, excepto que en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del acuerdo, comunique al SIMA su deseo de no formar parte del acuerdo.

En enero de 1996, cuando se suscribe el I Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, las partes que intervinieron (la CEOE, UGT, CC.OO., y la CEPYME) acordaron la creación del **Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje** (SIMA), institución de carácter paritario, que serviría para desarrollar la labor que en dicho acuerdo se establecía. Este acuerdo recoge que el SIMA debe revestir la forma de fundación, y que su ámbito de actuación es el territorio español. El SIMA se encuentra bajo la tutela del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, teniendo la consideración de fundación del Sector Público Estatal, conforme a lo establecido en el artículo 44 de la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones. Así mismo se registrará por esta normativa y por el acuerdo que en cada momento se encuentre vigente. Su finalidad es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, a través de procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el ASEC, o acuerdo que lo sustituya, y su Reglamento de aplicación, así como otras actuaciones orientadas a la mejora de la eficacia de los procedimientos y, en general, a difundir la cultura de la solución negociada de los conflictos. Es decir se constituye como un soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos.

La estructura orgánica de la fundación está compuesta por el Patronato, el Secretario del Patronato, el Director General, el Presidente y Vicepresidente y por último por la Comisión Delegada. El **Patronato** es el órgano de gobierno, representación y administración de la fundación. Ejercerá las funciones que el propio ASEC le determine. Sólo podrán ser patronos las personas jurídicas integrantes del pacto (CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME). En el ejercicio de las más amplias facultades de

representación, gobierno, disposición y administración, el Patronato podrá realizar toda clase de actos y negocios jurídicos sin precisar más formalidades especiales ni autorización o intervención de autoridades o personas ajenas a él que aquellas que las leyes establezcan. Es el propio estatuto del SIMA quien enumera algunas de sus funciones de una forma más detallada. El Secretario del patronato, será nombrado por el Patronato, y será este también el que pueda decidir si las facultades que se le atribuyan, pueden ser asumidas por el Presidente o el Vicepresidente. Asistirá a las reuniones con voz y sin voto, redactando sus actas y velando por el cumplimiento de sus acuerdos, desarrollando las funciones de convocatoria, por orden del Presidente, de las reuniones del Patronato, así como el levantamiento del acta de las que se celebren y certificando en ella los acuerdos. Se encargará de advertir de los posibles casos de ilegalidad o de transgresión de las normas estatutarias en que pudiesen incurrir en los actos y acuerdos que se vayan a adoptar mediante nota en el expediente o verbalmente en la reunión. Deberá dar traslado de los Acuerdos del Patronato para su ejecución. Se le encomienda la custodia de los Libros y por último, como ya habíamos mencionado todas aquellas funciones que sean propias de su condición o le sean asignadas. El Director General, también nombrado por el Patronato (por unanimidad), es quien se encarga de la gestión diaria del SIMA. Para poder desarrollar su actividad es necesario que el Patronato le encomiende expresamente aquellas facultades y apoderamientos necesarios. El Presidente y el Vicepresidente, son nombrados por el Patronato para el desempeño de las funciones que les atribuya durante un periodo de un año. En concreto, el Presidente ostentará la representación institucional y se le encomienda la labor de convocar y presidir las reuniones del Patronato. Por último dirigirá los debates, el orden de las reuniones y ejecutar los acuerdos. Corresponderá al Vicepresidente del Patronato, además de sustituir al Presidente en caso de ausencia, las funciones y cometidos que le sean atribuidos por el Presidente, con la autorización del propio Patronato. Y por último, la Comisión Delegada, que estará integrada por un representante de cada miembro del Patronato. Debido a su origen, también es un órgano paritario, cuyas competencias lo son por delegación del Patronato y que complementa sus funciones con aquellas de apoyo técnico y administrativo que se consideren necesarias.

Procedimentalmente, el V ASAC establece los mismos sistemas autónomos de solución de conflictos de carácter laboral que sus predecesores, es decir recoge la mediación y el arbitraje. En cuanto a la mediación se podría anotar que este procedimiento regulado

en el artículo 8 del V ASAC, será obligatorio en una serie de supuestos que el propio acuerdo establece, pero también es voluntario puesto que se recoge la posibilidad de que una de las partes pueda acudir a solicitar la mediación de la fundación en el conflicto planteado. A los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la LRJS, la mediación ante el SIMA, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere el acuerdo, sustituye a la conciliación administrativa previa si las partes han aceptado. Esto implica que, si bien los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos contenidos en el ASAC son de naturaleza voluntaria, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes (artículo 12.4 ASAC). El procedimiento de mediación tiene por objeto escudriñar la solución autónoma del conflicto. Para ello, se procederá a la designación del mediador que intervendrá en el conflicto y realizarán una labor “facilitadora” en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero siendo éstas las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro de las mismas. Este procedimiento no está sujeto a ninguna tramitación preestablecida o formalista. Únicamente se encuentra amparado el proceso por medio del cual se designa a mediador o mediadores y la formalización del acuerdo que pueda llegar a alcanzarse⁹³. Para instar una solicitud de mediación se ha de presentar un escrito dirigido a la Fundación SIMA, bien mediante la cumplimentación del modelo normalizado, o bien mediante cualquier otro escrito donde conste la identificación de las partes en conflicto, el objeto del conflicto con las pretensiones y razones que lo fundamentan, el ámbito territorial del mismo, el colectivo de trabajadores afectados y el domicilio, el mediador designado, la fecha y la firma de quien inicia el procedimiento (artículo 14.2 del ASAC). En definitiva datos que permitan tener pleno conocimiento de los intervinientes y de las características del conflicto. Las solicitudes se han de presentar para su registro y depósito ante la Fundación SIMA, bien de forma presencial⁹⁴ o bien mediante la presentación telemática que ofrece el propio portal virtual del SIMA⁹⁵. La mediación la llevará a cabo un solo mediador como un órgano

⁹³ D. KAHALE CARRILLO, Op. Cit., pág. 88.

⁹⁴ Situado en la calle San Bernardo 20.5ª de Madrid, cuyo horario habitual de atención al público es de 8.30 a 18.00 de lunes a jueves, y de 8.30 a 15.00 los viernes.

⁹⁵ Se trata de una plataforma de presentación telemática de las solicitudes de mediación y arbitraje dirigidas a la fundación. Para poder realizar la presentación es necesario el registro de la parte que insta el procedimiento y a continuación completar el formulario facilitado. Se puede observar a través del siguiente enlace: <http://fsima.es/presentacion-telematica-de-procedimientos/>.

unipersonal o, de forma colegiada, si las partes lo hubiesen decidido. Para este supuesto es necesario que igualmente las partes concreten el número exacto de mediadores (por ejemplo si han de ser dos o tres). Es la propia Fundación del SIMA, quien elabora una lista de mediadores propuestos y consensuados por las partes firmantes del acuerdo (ASEC) que en su momento esté vigente. Esta lista será facilitada a las partes en conflicto al objeto de que tengan conocimiento de los integrantes de la misma y puedan designar a quien estimen conveniente. La parte solicitante de la mediación deberá proponer en su escrito inicial a un mediador de la lista de mediadores del SIMA y la parte no solicitante tendrá un plazo de 48 horas (24 en caso de huelga) desde la recepción de la solicitud de mediación para manifestar en dicho plazo, su conformidad con el mediador propuesto por la parte que ha promovido el procedimiento o su propuesta de otro mediador de entre los incluidos en la lista del SIMA. Una vez designado el mediador o mediadores para el conflicto en cuestión, el SIMA convocará a las partes a una reunión de mediación, donde se expondrán las posiciones que dan origen al conflicto y se estudiarán las posibles alternativas para su solución, con atención a las propuestas que realicen los mediadores. El desarrollo de las reuniones de mediación está presidido por el principio de libertad de expresión. En ellas las partes pueden manifestar de una forma libre lo que consideren más conveniente para sus posiciones. Este principio esta completado con la garantía añadida de no proceder a levantar acta de la reunión en concreto. Lo que por el contrario sí se hará constar en el acta es el resultado final de la mediación. Este resultado puede ser calificado de diferentes formas tales como la denominación de “acuerdo”, entonces contendrá el acuerdo alcanzado por las partes en conflicto. Puede ser calificado como “desacuerdo”, en cuyo caso se constatará la falta de acuerdo así como la propuesta realizada por el órgano de mediación para la solución del conflicto. Se procederá al “archivo del expediente”, a instancia de la parte solicitante del procedimiento o ante su incomparecencia a la reunión de mediación a la que haya sido debidamente citada. Y por último “intentado sin efecto”, constará así en el acta final cuando la parte no solicitante del procedimiento no comparezca a la reunión de mediación a la que haya sido debidamente citada.

El otro procedimiento regulado es el arbitraje, el cual sólo se llevara a cabo si ambas partes, de mutuo acuerdo, lo solicitan por escrito. Para poder iniciar un procedimiento de arbitraje no es necesario haber agotado previamente el de mediación. Ambos

procedimientos pueden ser tramitados de forma independiente, si bien es cierto que en ocasiones, cuando la mediación finaliza sin acuerdo entre las partes sobre el fondo del asunto, éstas pueden acordar la transformación del procedimiento de mediación en uno de arbitraje⁹⁶. Tal y como establece el ASAC en su artículo 20.1, la promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que desean someter la cuestión controvertida a un arbitraje. Este escrito es denominado Compromiso Arbitral y deberá contener además la identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan la legitimación para acogerse al procedimiento y el resto de organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito en que se suscite el conflicto, las cuestiones sobre las que ha de versar el arbitraje y las razones que fundamentan la pretensión, el compromiso de la aceptación de la decisión arbitral, si el Laudo a dictar ha de ser en derecho o en equidad, plazo para dictar el Laudo Arbitral y datos relativos al domicilio de las partes así como fecha y firma de ambos. Las solicitudes seguirán la misma forma de presentación que las solicitudes de mediación, puesto que siguen una regulación paralela y en cuanto al procedimiento no hay una regulación preestablecida ni formalista. Para el caso de la designación de árbitro, hay unas listas elaboradas por el SIMA donde contienen estos árbitros. Esta designación debe ser consensuada entre ambas partes, a pesar de esta obligatoriedad, se prevé el caso de que si no hay un acuerdo se podrá optar de entre un lista formada por cinco árbitros, que las partes han acordado. La forma de elección es por descarte, es decir, cada una de las partes de forma sucesiva, van descartando a uno y otro hasta que al final solo quede uno. Una vez que se nombra arbitro y se inicia el proceso, este culmina con el laudo arbitral, que deberá ser motivado y comunicado a las partes y a la Secretaría del SIMA. La resolución arbitral será vinculante para las partes e inmediatamente ejecutiva. Siempre que se den los requisitos legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, el laudo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo o que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET y 64.6 de la Ley Concursal. Para poder recurrir el laudo sólo podrá ser en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la LRJS.

⁹⁶ D. KAHALE CARRILLO, Op. Cit., pág. 97.

3.2. Sistemas autónomos autonómicos

Lorena Laria Álvarez

A raíz del I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, además de la creación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se han ido adoptando sucesivos acuerdos en cada una de las diecisiete Comunidades Autónomas españolas⁹⁷. Todos estos acuerdos autonómicos, han tenido como consecuencia directa la creación de servicios de solución extrajudicial de conflictos laborales, en cada una de las diecisiete Comunidades Autónomas. La adopción de los sucesivos acuerdos autonómicos, así como la creación de los correspondientes servicios que se ocupan de la gestión de los procedimientos que regulan, han ido suscribiéndose de forma gradual en el tiempo. Los primeros acuerdos autonómicos que nos podemos encontrar, fueron suscritos en el País Vasco, Cataluña, Galicia y Andalucía. Por otro lado, nos encontramos con que la última Comunidad Autónoma en adoptar un acuerdo de este tipo, ha sido el Principado de Asturias en el año 2003. Profundizando un poco más, nos detendremos en enumerar los primeros acuerdos de las Comunidades Autónomas anteriormente mencionadas, así como al servicio u organismo al que encomiendan la gestión de la solución extrajudicial de conflictos laborales. Al mismo tiempo, citaremos las reformas que han tenido estos acuerdos, así como los sucesivos acuerdos suscritos con el paso de los años, hasta llegar al vigente en la actualidad.

Empezando con el País Vasco, donde a partir del año 1981 se creó el Consejo de Relaciones Laborales, por la Ley 9/1981, de 30 de septiembre, y se comenzó a mostrar un interés en la promoción de fórmulas de solución extrajudicial de conflictos laborales⁹⁸. Fue en el año 1984, cuando las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, suscribieron el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios Para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO), de 26 de julio de 1984, seguido por nuevos acuerdos adoptados el 22 de junio de 1990 (PRECO II) y el 16 de febrero de 2000 (PRECO). Este último acuerdo del año 2000, es el que se encuentra vigente en la actualidad.

⁹⁷ Tras la suscripción del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, de 25 de enero del año 1996, se crea por las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), al que ya nos hemos referido en el apartado anterior.

⁹⁸ Su regulación actual se corresponde con la Ley 4/2012, de 23 de febrero.

Continuando con Cataluña, hay que remontarse al 7 de noviembre de 1990, para encontrarnos el primer acuerdo suscrito. Fue en esa fecha cuando se creó el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña (Tribunal Laboral de Cataluña) mediante el Acuerdo Interprofesional de Cataluña. Este primer acuerdo suscrito se modificó por el Acuerdo Interprofesional de Cataluña, de 17 de junio de 2005, el cual fue prorrogado por el vigente Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014, publicado en el Diario Oficial de Cataluña (DOGC) de 18 de julio de 2013.

Galicia ha sido la siguiente Comunidad Autónoma en suscribir un acuerdo de este tipo, donde se creó el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales en el año 1992, mediante el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), de 4 de marzo de ese año. Este texto fue revisado, el 15 de marzo del año 1995, para adaptarse a las modificaciones introducidas por la reforma laboral de 1994, y nuevamente el 25 de marzo de 2013, donde encontramos su última y vigente versión.

Fue en el año 1996 cuando, en Andalucía, se creó el Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA), a raíz del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, suscrito el 3 de abril de 1996. Posteriormente fue revisado por el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de 4 de marzo de 2005. Hasta llegar al Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015, vigente en la actualidad.

En el Principado de Asturias, se crea el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), el 2 de octubre de 2003, con la firma del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), cuya vigencia se mantiene en la actualidad. Tal vez nos pueda resultar extraño que, el Principado de Asturias, sea la última Comunidad Autónoma en instaurar su sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, puesto que es una zona de España en la que ha existido una gran conflictividad laboral. Nos aventuramos a decir que, esa conflictividad ha podido derivar en un enquistamiento de las negociaciones, entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tendentes a la

consecución del AISECLA, dando lugar a una suscripción del acuerdo tan tardía en comparación con el resto de Comunidades Autónomas españolas.

Tanto en estas Comunidades Autónomas, como en el resto de ellas, se ha seguido una misma estructura en la redacción de sus respectivos acuerdos⁹⁹. Todos comienzan

⁹⁹ En Aragón, se suscribió el 29 de octubre de 1996, el I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, que dio lugar a la creación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) en noviembre de 1998. En julio de 1999 tuvo lugar la firma del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, para añadir los conflictos individuales al ámbito objetivo del SAMA. Un nuevo acuerdo, esta vez el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, fue firmado el 15 de noviembre de 2005. Hasta llegar al vigente IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, de 2 de mayo de 2013.

En Canarias, el 7 de mayo de 1995, se suscribió el primer Acuerdo Interprofesional Canario (AIC) sobre la solución extrajudicial de conflictos de trabajo, el cual impulsó la creación del Tribunal Laboral de Canarias el 30 de septiembre de 1997. El AIC fue modificado el 18 de marzo de 1997 hasta llegar al vigente Acuerdo Interprofesional Canario firmado el 21 de mayo de 2004.

En Cantabria, se suscribió el 6 de mayo de 1996, el Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de conflictos laborales, a raíz del cual se crea el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA). Este acuerdo sufre modificaciones hasta llegar a la versión actual, entre las que se encuentran la de 9 de diciembre de 1997 y la de 12 de abril de 1999. En la actualidad rige el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, de 22 de junio de 2010.

En Castilla-La Mancha se publicó, el 23 de agosto de 1996, el I Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM). El II ASEC-CLM se publica el 11 de junio de 2009, el cual fue derogado por el III Acuerdo sobre Solución Autónoma de conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, de 9 de diciembre de 2013, el cual regula las funciones del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, órgano que ejerce las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en el ámbito laboral de esta Comunidad Autónoma.

En Castilla y León se suscribió el I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), el 30 de septiembre de 1996, en virtud del cual se constituye el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA). Se suscribió el II ASACL, de 18 de abril de 2005, el cual se mantuvo vigente, hasta el 30 de septiembre de 2015, a raíz de la firma del Acuerdo de mantenimiento de la vigencia y aplicación del II ASACL, de 30 de junio de 2015. En la actualidad está vigente el III ASACL, de 29 de septiembre de 2015.

En la Comunidad de Madrid se suscribió el Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, el 22 de noviembre de 1994. El Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid es el Organismo que, desde entonces, se encarga de la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. El anterior acuerdo, hasta el día de hoy, sólo ha sido modificado por el Acuerdo Interprofesional sobre modificación del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de 22 de mayo de 1998.

En la Comunidad Valenciana, se suscribió el I Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (ASECLCV), el 26 de julio de 1993, a raíz del cual se crea el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, como entidad que otorga personalidad jurídica y soporte administrativo al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales en dicha Comunidad Autónoma. Con posterioridad, el anterior acuerdo fue derogado por el II ASECLCV, de 6 de marzo de 1997, para ser derogado a su vez, por el III ASECLCV, de 9 de mayo de 2001 y éste por el IV ASECLCV, de 14 de junio de 2005, hasta llegar al vigente V ASECLCV, de 19 de mayo de 2010.

En Extremadura se suscribió el I Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX), el 4 de marzo de 1998, el cual derivó en otros dos acuerdos interprofesionales cuyo objeto era la creación de la Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, como Organismo encargado de prestar los medios necesarios para el funcionamiento del Servicio de

indicando cuáles son sus ámbitos territorial, personal, objetivo y temporal, en similares términos.

El ámbito territorial que establecen todos los acuerdos queda circunscrito al territorio de la Comunidad Autónoma que se trate. Poniendo un ejemplo, en Andalucía, el ámbito territorial del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015, aparece recogido en su estipulación tercera apartado primero, la cual establece que su ámbito territorial se corresponde con el de la Comunidad Autónoma de Andalucía. La redacción de este ámbito es similar en la mayoría de acuerdos vigentes del resto de Comunidades Autónomas, observando que la mayor diferencia que nos encontramos, como resulta lógico, es el nombre de la Comunidad Autónoma. No obstante a lo anterior, encontramos acuerdos que presentan algunas particularidades, como sucede en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, de 22 de junio de 2010. En su artículo segundo, presenta una nota característica al permitir que, a pesar de que las relaciones laborales se desarrollen en

Mediación y Arbitraje de Extremadura y del Consejo de Relaciones Laborales de Extremadura. Por razones administrativas se acordó la suspensión del ASEC-EX, el 11 de mayo de ese mismo año, mediante el Acuerdo Interprofesional por el que se suspende la entrada en vigor del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura. Concluidos los trámites administrativos que obligaron a la suspensión del ASEC-EX, el 14 de mayo de 1999, se firmó el Acuerdo Interprofesional por el que se levanta la suspensión de la entrada en vigor del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura.

En las Islas Baleares, el 20 de diciembre de 1995, se firmó el Acuerdo para la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB). Este tribunal es el órgano extrajudicial y paritario destinado a dirimir, conciliar y arbitrar las diferentes controversias laborales. Actualmente el TAMIB es regulado por el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, suscrito el 12 de enero de 2005.

En La Rioja se suscribió, el 23 de noviembre de 1994, el Acuerdo Interprofesional por el que se crea el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja, como órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales. Dicho Acuerdo se encuentra vigente en la actualidad.

En Navarra se suscribió el Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, el 8 de junio de 1995, el cual permanece vigente, conforme a su redacción revisada de 25 de septiembre de 2012. Ante la necesidad de crear instrumentos para facilitar el desarrollo de los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales, suscribieron el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, de 11 de enero de 1996, por el que se constituyó el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

En la Región de Murcia nace la Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales, como instrumento para evitar la judicialización de los conflictos, a raíz del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-I), de 30 de octubre de 1996. En la actualidad rige el ASECMUR-II, de 13 de enero de 2005.

centros de trabajo que excedan el ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, las partes legitimadas puedan someterse expresa o tácitamente.

Por otro lado, del ámbito personal de cada uno de los acuerdos se desprende que, los acuerdos serán aplicables a las organizaciones empresariales y sindicales de la Comunidad Autónoma de que se trate, además de corresponder a sus respectivos servicios de solución extrajudicial conocer de los conflictos entre entidades, empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en esa Comunidad Autónoma, dejando excluidos los conflictos que trasciendan sus fronteras, a pesar de haber sido generados en ella. También se excluyen del ámbito personal de estos acuerdos a las entidades, empresas y personas que estén sometidos a un convenio colectivo supracomunitario, salvo que los conflicto sólo afecten a centros de trabajo ubicados esa Comunidad Autónoma. Como muestra de ello, el artículo cuatro del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, de 19 de mayo de 2010, establece que *"El acuerdo y los procedimientos de solución autónoma de conflictos que establece serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunitat Valenciana y de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las entidades, empresas y personas trabajadores de cualquier sector de actividad que no estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito supracomunitario. También será aplicable a los conflictos que se produzcan en empresas a las que resulte de aplicación un convenio colectivo supracomunitario, cuando afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunitat Valenciana"*. En este ámbito personal podemos encontrar otra particularidad, como sucede en el artículo 4 del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, que incluye en su ámbito de aplicación al personal que preste sus servicios en entidades públicas que ser rijan por el derecho privado.

Siguiendo con el ámbito objetivo de los acuerdos de cada una de las Comunidades Autónomas españolas, podemos destacar que, en su conjunto, hacen referencia a tres tipos de conflicto: conflictos individuales, plurales y colectivos¹⁰⁰. Ahora bien, no todos

¹⁰⁰ Además de los conflictos individuales, plurales y colectivos, en todos los acuerdos se hace referencia a que el ámbito objetivo incluye tanto conflictos jurídicos como de intereses.

los acuerdos incluyen en su ámbito objetivo a estos tres tipos de conflictos, sino que en algunos acuerdos este ámbito abarca sólo a dos o uno de ellos¹⁰¹. Teniendo en cuenta lo anterior, podemos clasificar los acuerdos vigentes en cuatro grupos. Dentro del primer grupo, los acuerdos que otorgan competencia para conocer conflictos colectivos, plurales e individuales a sus respectivos servicios, son los de: Canarias, Castilla y León, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, Islas Baleares y La Rioja. En el segundo grupo, nos encontramos con el acuerdo del Principado de Asturias, que faculta al su servicio para conocer conflictos plurales y colectivos. El tercer grupo, formado por los acuerdos de las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Comunidad de Madrid y Navarra, otorgan competencia a sus servicios para conocer conflictos individuales y colectivos. Por último, los acuerdos de la Comunidad Valenciana, Galicia, Extremadura, Región de Murcia y País Vasco, facultan a sus servicios para conocer exclusivamente conflictos colectivos. En cuanto a los procedimientos que recogen los acuerdos, para tramitar los conflictos que se presenten ante el servicio de la Comunidad Autónoma que se trate, observamos que todos establecen la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Podemos destacar algunos aspectos de las exclusiones del ámbito objetivo de estos acuerdos. Algunos de ellos excluyen los conflictos individuales de este ámbito, pero no todos los acuerdos se limitan a excluir estos conflictos, sino que facultan a las partes para que incluyan los conflictos individuales en el futuro, dentro de su ámbito objetivo. Tal y como sucede, por ejemplo, en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia y el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo. Otras exclusiones del ámbito objetivo que aparecen en la mayoría de los acuerdos, son los conflictos que versen sobre Seguridad Social, salvo planes de pensiones y Seguridad Social complementaria, y los conflictos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 LRJS.

Para finalizar con este apartado, cabe hablar del ámbito temporal de los distintos acuerdos existentes en la actualidad. Por un lado, encontramos acuerdos cuya vigencia es indefinida, tal y como sucede en las Comunidades Autónomas de: Andalucía,

¹⁰¹ Esto es, conflictos plurales y colectivos, conflictos individuales y colectivos o exclusivamente conflictos colectivos.

Aragón, Cantabria, Castilla-La Mancha, Comunidad de Madrid, Islas Baleares, La Rioja, Navarra y País Vasco. En el resto de Comunidades Autónomas han optado por establecer una vigencia inicial para sus respectivos acuerdos, no obstante, en todos ellos se incluye una prórroga en caso de que ninguna de las partes firmantes denuncie expresamente el acuerdo¹⁰².

Como hemos podido apreciar, desde 1981, año en el que se firmó el acuerdo del País Vasco, hasta diciembre del año 2015, todos los acuerdos han seguido una estructura similar. A pesar de haber encontrado diferencias en los ámbitos que hemos analizado, ha sido en el objetivo donde éstas tienen mayor relevancia¹⁰³.

¹⁰² Estas prórrogas pueden ser anuales, bienales o quinquenales. Establecen prórrogas por períodos anuales las Comunidades Autónomas de Canarias, Cataluña y Galicia, por períodos bienales en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y por períodos quinquenales en la Comunidad Valenciana, Extremadura, el Principado de Asturias y la Región de Murcia.

¹⁰³ Las diferencias del ámbito objetivo tienen mayor relevancia en cuanto al número de conflictos tramitados en los servicios encargados de la solución extrajudicial de conflictos laborales. Permitir exclusivamente la tramitación de conflictos colectivos, excluyendo los individuales, limita notablemente el número de asuntos tramitados. También se puede considerar que tienen mayor relevancia que las diferencias del ámbito temporal, puesto que, a pesar de existir diferencias en las redacciones, todos los acuerdos tienen tendencia a la duración indefinida, directamente o mediante prórrogas, hasta que alguna de las partes firmantes los denuncien.

III.El Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)

1. Marco jurídico

Lorena Laria Álvarez

El Principado de Asturias fue la última Comunidad Autónoma española en crear su sistema de solución extrajudicial de conflictos, tal y como ya hemos dicho en el capítulo anterior. Para llegar a la fecha de su constitución sólo hay que remontarse al 2 de octubre de 2003, cuando la Federación Asturiana de Empresarios (FADE), UGT y CC.OO., firman el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA). La firma de este acuerdo fue la razón de la creación del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC), para que el diálogo y la negociación entre los agentes económicos y sociales llegaran a ser elementos básicos y definitorios del sistema de relaciones laborales, mediante la implantación de procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos.

La estructura del AISECLA es muy sencilla, el mismo cuenta con un preámbulo y siete artículos, siendo el último de éstos el que establece que se deberá desarrollar el Reglamento de Funcionamiento del SASEC, estableciendo para ello un plazo máximo de tres meses a contar desde el 2 de octubre de 2003, fecha en que se firma el AISECLA. No fue necesario agotar el plazo de tres meses, ya que se firmaron de forma simultánea el AISECLA y el Reglamento de Funcionamiento del SASEC.

En cuanto a la composición del SASEC, debemos detenernos en el artículo 3 del AISECLA, el cual recogió que las partes acordaban la institución del SASEC, con una composición paritaria, donde se integrarían los cuerpos de árbitros y mediadores consensuados por las partes firmantes. El artículo 4 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC establece que, este servicio estará formado por un Director, un Secretario, un cuerpo de mediadores y un cuerpo de árbitros, lo cual encaja con lo que establece el AISECLA. No obstante a lo anterior, también está formado por las Comisiones técnicas, reguladas en el artículo 9 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC.

Procede detenerse en las principales funciones del Director y Secretario del SASEC. Comenzando por las del Director, que se encuentran recogidas en el artículo 5 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, donde se establece que podrá: adoptar las

decisiones necesarias para el funcionamiento del servicio, asumir la dirección del personal contratado, administrar los fondos del servicio, elaborar la memoria anual del servicio y el proyecto de presupuesto, convocar a las Comisiones y trasladar a la Comisión correspondiente las consultas, reclamaciones o cuestiones de su competencia que se produzcan. En cuanto a las funciones del Secretario, cabe decir que éstas consisten en: convocar a los integrantes del cuerpo de mediadores o árbitros y a cada una de las partes sometidas a un procedimiento desarrollado en el SASEC, levantar acta de las reuniones en las que constarán necesariamente los acuerdos adoptados, hacer certificaciones de las actas con el visto bueno del Director en caso de que alguna de las partes lo solicite, acreditar el otorgamiento de representaciones así como auxiliar al Secretario del Patronato en sus funciones .

Continuando con los cuerpos de mediadores y de árbitros, regulados en los artículos 7 y 8 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, se puede destacar que el primer cuerpo está integrado por personas incluidas en las listas confeccionadas por cada una de las organizaciones firmantes del AISECLA, así como el resto de organizaciones que se hayan adherido expresamente. Por otro lado, el cuerpo de árbitros se compone de personas con probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, designados por las partes firmantes del AISECLA, tal y como se desprende del propio Reglamento de Funcionamiento del SASEC. Los mediadores deben ser ajenos al conflicto concreto en el que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales que afecten su actividad mediadora, mientras que a los árbitros se les aplica la abstención y recusación de Jueces y Magistrados.

En último lugar cabe hablar de las Comisiones técnicas, encargadas de emitir dictámenes e informes periciales, no vinculantes, cuando resulten necesarios conocimientos científicos, técnicos o prácticos a la hora de solucionar un asunto. Para que estas comisiones emitan dictámenes e informes se requiere el acuerdo de la Comisión Delegada del AISECLA, a petición de los mediadores o árbitros, ya sea de oficio o a instancia de parte.

Continuando con el análisis de los ámbitos territorial y objetivo del SASEC, regulados en los artículos 2 y 10 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, resulta lógico que, tanto el AISECLA como el Reglamento de Funcionamiento del SASEC establecen que, su ámbito territorial se corresponde con el territorio de la Comunidad Autónoma

del Principado de Asturias. Por ello, los conflictos que conoce el SASEC resultan ser aquellos que han sido generados en el Principado de Asturias, siempre que sus efectos no trasciendan sus fronteras. El ámbito objetivo presenta mayores particularidades, puesto que el SASEC excluye los conflictos individuales de este ámbito, tal y como se desprende de la lectura del artículo 10 del reglamento. Este artículo incluye en el ámbito objetivo de este servicio a los conflictos colectivos y plurales, tanto jurídicos como de intereses.

Los conflictos colectivos incluidos pueden clasificarse en dos grupos, conflictos jurídicos y conflictos de intereses. En el primero de ellos están incluidos los conflictos relativos a la interpretación o aplicación de una norma, pacto o convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, de conformidad con el artículo 153 de la LRJS. El segundo de ellos incluye conflictos: surgidos en los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET, que den lugar a la convocatoria de una huelga o los suscitados sobre la determinación de los servicios mínimos, así como los surgidos durante la negociación de un convenio u otro acuerdo o pacto colectivo. En cuanto a los conflictos plurales, el Reglamento de Funcionamiento del SASEC los incluye siempre y cuando reúna los requisitos establecidos en su artículo 10.2. Estos requisitos se basan, fundamentalmente, en el número de trabajadores afectados por el conflicto, debiendo verse afectada la totalidad de la plantilla de la empresa, o al menos, un determinado número de trabajadores en función del número total de trabajadores de la empresa. Por otro lado, este mismo artículo excluye los conflictos que versen sobre: tutela de derechos fundamentales, materia disciplinaria, extinción del contrato de trabajo a instancia del trabajador, reclamaciones en materia de Seguridad Social y reclamaciones que exijan reclamación previa en vía administrativa. Las estadísticas anuales relativas a los expedientes tramitados por el SASEC, publicadas en su página web oficial, recogen en sus primeros apartados unas tablas con el número total de expedientes, trabajadores y empresas afectadas, en las que se puede observar la división de los conflictos presentados en: conflictos colectivos, conflictos plurales y huelgas.

Una vez determinados los conflictos comprendidos dentro del ámbito objetivo del SASEC, procede hablar de los procedimientos a través de los que se tramitan los conflictos. Para ello debemos detenernos en el capítulo IV del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, donde recoge que “los procedimientos que se establecen en el presente Reglamento para la solución de los conflictos son la mediación y el

arbitraje”. Por lo que, en el SASEC podemos encontrarnos con mediaciones o arbitrajes, cuyos procedimientos regula con detalle los artículos 13 a 20 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC.

La mediación se inicia mediante la presentación, ante el SASEC, de una solicitud formalizada por alguna de las partes legitimadas. Para facilitar la solicitud requerida para el inicio de la mediación, el SASEC cuenta con modelos normalizados, a disposición de los interesados. Además, en caso de defecto de alguno de los datos exigidos en la solicitud, se citará igualmente a las partes salvo que sea imposible de leer o no especifique el objeto del conflicto. Tras la recepción de esta solicitud, y comprobado que la misma no adolece de errores, el SASEC la registra y señala la fecha, hora y lugar para el acto de Mediación, dentro de los cinco días hábiles siguientes a su presentación, y se lo notificará a todas las partes para que comparezcan .

A pesar de que normalmente, son las partes quienes designan a los dos mediadores pertenecientes al cuerpo de mediadores del SASEC, el artículo 14.3 de su reglamento establece que, será el SASEC quien remitirá a las organizaciones firmantes del AISECLA una copia del escrito iniciador del procedimiento, para que sean éstas quienes elijan a los mediadores, uno por parte de las organizaciones sindicales y otro por parte de la organización empresarial. El segundo párrafo del anterior artículo, establece una solución para las mediaciones en las que existe conflicto de intereses entre, las organizaciones sindicales firmantes del AISECLA o las empresas afectadas. Esta solución consiste en que, el Director del SASEC, podrá autorizar la designación de cuatro mediadores, a petición de cualquiera de las partes, de los cuales un mediador será designado por UGT, otro por CC.OO y dos por parte de la FADE. Cuando son designados varios mediadores, uno de ellos ostenta la presidencia y asume las funciones de: dar la orden para las convocatorias, mantener el orden en las reuniones, conceder el uso de la palabra a quién lo solicite y dirigir el debate e impulsar el procedimiento.

Una vez emplazadas las partes en la sede del SASEC en una fecha y hora concreta, éstas deben comparecer al acto de mediación, por sí mismas o por medio de representantes o apoderados, además de poder comparecer asistidas de asesores. Con carácter general, la mediación se desarrolla en un solo acto, no obstante, las partes de mutuo acuerdo o los mediadores pueden aplazar la fecha de este acto cuantas veces quieran. Es habitual que, en el propio acto de mediación se acuerde por las partes el aplazamiento del acto en

fecha y hora distinta, por lo que en la práctica observamos que se puede realizar más de un acto de mediación. Es en este acto de mediación, donde las partes pueden utilizar cuantos medios de prueba precisen, siempre que éstos sean admitidos en derecho y su obtención no suponga violación de derechos fundamentales o libertades públicas.

Finalizado el acto de mediación, dentro del plazo de los diez días hábiles siguientes a contar desde el día siguiente al de la presentación del escrito inicial del procedimiento, el Secretario levantará acta. En dicha acta deberán constar los datos que exige el artículo 16.3 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, que son: los nombres y condiciones personales de los asistentes, la representación en la que actúan, la exposición de los hechos que originaron el conflicto, la postura que mantiene cada una de las partes y los acuerdos que se adopten o la desavenencia constatada, así como también cabe la constatación en el acta de las manifestaciones que cada parte crea conveniente introducir. Existe una regla especial, para aquellas mediaciones que finalicen sin avenencia consistente en que, la redacción del acta contenga un resumen de las peticiones o reclamaciones de quien instó el conflicto, como también se hará constar la postura justificativa de la representación de la otra parte. El Reglamento de Funcionamiento del SASEC recoge tres formas de terminación de la mediación. El transcurso del plazo de diez días hábiles, a contar desde el día siguiente en el que se presentó el escrito iniciador del procedimiento, es la primera de las tres formas de terminación. La segunda de ellas es el sometimiento de las partes al procedimiento de arbitraje, mientras que la tercera es por voluntad de las partes de poner fin al procedimiento, por haber alcanzado un acuerdo o por la imposibilidad de alcanzarlo, una vez se constata la desavenencia.

El artículo 16 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC recoge un procedimiento de mediación de urgencia, en caso de huelga y servicios mínimos de mantenimiento y seguridad. Esta mediación se caracteriza por su mayor celeridad, puesto que la citación de las partes se realizará en las 24 horas siguientes al inicio del procedimiento. También se aprecia celeridad a la hora de hablar de su duración, ya que no será de 10 días, sino de 72 horas, salvo que las partes acuerden su prórroga. Finaliza este artículo con una regla especial que permite que cualquier parte legitimada pueda instar este procedimiento, en aquellos conflictos cuyo objeto sea, en exclusiva, la determinación de los servicios mínimos de seguridad y mantenimiento de cualquiera de las empresas afectadas, en caso de huelgas sectoriales e intersectoriales.

Para finalizar con el procedimiento de mediación, cabe hablar de los efectos de lo acordado por las partes. Tal y como se desprende del artículo 17 del reglamento, los acuerdos adoptados en materia de conflicto colectivo tendrán la misma eficacia que lo establecido en un convenio colectivo, de conformidad con el artículo 156.2 de la LRJS. En todo caso, lo acordado sobre esta materia tendrá plenos efectos entre los trabajadores o empresas que hubieren suscrito el acuerdo. Por otro lado, en relación con los conflictos plurales, establece que los efectos de los acuerdos se corresponden con lo establecido en el artículo 68 de la LRJS, lo que implica que constituye título para iniciar acciones ejecutivas, sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal. Establece con carácter general, la plena fuerza ejecutiva de los acuerdos alcanzados, lo que hace que sean totalmente vinculantes para las partes sin necesidad de ser ratificados por el juez o tribunal. A pesar de su carácter vinculante, las partes no siempre cumplen lo acordado, siendo necesario en estos casos acudir al procedimiento de ejecución de sentencias regulado en el Libro Cuarto de la LRJS, que se inicia a instancia de parte mediante escrito dirigido al órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia. Tal y como prevé el artículo 67 de la LRJS, cabe la posibilidad de que las partes impugnen judicialmente el acuerdo adoptado en la mediación, mediante la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, ante el juzgado o tribunal al que le hubiera correspondido conocer el asunto objeto de mediación.

En cuanto al segundo procedimiento que puede tramitarse en el SASEC, el arbitraje, cabe decir que en toda la historia del SASEC tan sólo se han tramitado tres arbitrajes¹⁰⁴.

¹⁰⁴ En los tres arbitrajes tramitados en el SASEC se han dictado los siguientes laudos:

El primero de ellos, dictado el 19 de octubre de 2007 por el árbitro Luis Antonio Fernández Villazón, designado por CC.OO. de Asturias y “Corporación Alimentaria Peñasanta” (CAPSA), así como el Comité de Empresa, en materia de conflicto colectivo relativo a la modificación de los calendarios de varias secciones del centro de trabajo de Granda. Las partes acudieron a un procedimiento de mediación, en el cual decidieron someter el conflicto expresamente al procedimiento de arbitraje de derecho, recogiendo el acta que las partes acordaron que la misma sirviera de convenio arbitral. El objeto del arbitraje versaba en determinar si los calendarios que habían sido modificados se ajustaban o no a derecho, concretamente en determinar si la empresa: debe negociar su modificación, cumple con lo establecido en el convenio colectivo de aplicación en relación con los descansos que deben tener los trabajadores, abona las primas o pluses establecidos en el convenio colectivo a los trabajadores afectados con los cambios del calendario y si el calendario incluido en el Convenio Colectivo de 12 de julio de 2005 resulta aplicable durante todos los años de vigencia de aquél. Examinado el asunto, el árbitro estableció en su decisión arbitral que los calendarios, a excepción del que corresponde a una de las secciones afectadas, cumplen las exigencias de descansos que recoge el Convenio Colectivo de CAPSA. No obstante, recoge que las modificaciones realizadas no han respetado la obligación de negociar con el Comité de Empresa, por lo que deben considerarse nulas. Por otro lado, dejó claro que la vigencia de los calendarios del Convenio Colectivo del

Este procedimiento puede iniciarse a través de dos vías, por un lado, de forma directa, mediante la presentación de una solicitud de intervención que reúna los requisitos establecidos en el artículo 18.3 del reglamento, o bien, a raíz de una mediación en la que las partes adoptan un acuerdo expreso por el que deciden derivar el asunto a un arbitraje. Algo característico del arbitraje, es la necesidad de que las partes suscriban por escrito, un convenio arbitral que suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. En este convenio, las partes deben expresar su voluntad inequívoca de someter la solución de la cuestión litigiosa, a la decisión de un árbitro, así como su obligación de cumplir la misma, además de describir las cuestiones sobre las que versará el arbitraje y el tipo de arbitraje solicitado¹⁰⁵.

El árbitro al que le corresponde conocer el conflicto será designado por las partes, de común acuerdo, en el escrito inicial o en el acta de mediación que la derive al arbitraje. En caso de que éstas no lo designen, el SASEC facilitará a las partes la lista de árbitros del cuerpo para que lo designen. No obstante, puede darse la situación en la que las partes continúen sin alcanzar un acuerdo de elección del árbitro, lo que da lugar al inicio del procedimiento de selección regulado en las letras b a d del artículo 19.2 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC. Elegido ya el árbitro, se le dará traslado de

año 2005, se agotó en ese mismo año 2005, y que los trabajadores de una de las secciones afectadas por las modificaciones, tienen derecho al cómputo de descansos y al cobro de las primas correspondientes.

El segundo laudo, de 21 de julio de 2009, en el Ignacio González del Rey Rodríguez actuó como árbitro designado por la empresa Asturiana de Zinc, S.A., y por su Comité de Empresa, en materia de conflicto colectivo relativo al cumplimiento del convenio colectivo de aplicación. El primer intento de alcanzar un acuerdo, dentro de una mediación, finalizó sin avenencia. Con posterioridad, el Comité de Empresa se acuerda proponer a la empresa un arbitraje, solicitando al SASEC la reapertura del anterior procedimiento, dando lugar a un nuevo acto de mediación que concluye con el acuerdo de su sometimiento a arbitraje, mediante convenio arbitral. El objeto del arbitraje consistía en determinar cómo debía cumplir, la empresa, el compromiso establecido en el convenio colectivo de aplicación consistente en la conversión de catorce contratos temporales en indefinidos. Examinado el asunto, el árbitro estableció en su disposición arbitral del laudo que, el criterio para realizar estas conversiones será el de la antigüedad de los trabajadores.

El último laudo arbitral, dictado por el mismo árbitro que el laudo anterior, y de fecha 28 de septiembre de 2012, resolvió un conflicto entre la empresa Starglass Astur, S.A.U., y por el sindicato UGT-Asturias, en materia de conflicto colectivo. En un principio, las partes optaron por la celebración de una mediación, la cual finalizó sin avenencia y posteriormente deciden solicitar la reapertura de la misma, concluyendo ésta con el acuerdo de su sometimiento a arbitraje, mediante la suscripción del compromiso arbitral. En este procedimiento las partes buscaban que, el árbitro, determinara si el encuadramiento de unos trabajadores se ajustaba al criterio legal y convencional de aplicación. El arbitraje finalizó con la disposición arbitral del laudo en la que el árbitro consideró que dicho encuadramiento era conforme a Derecho.

¹⁰⁵ La decisión del árbitro puede ajustarse a dos criterios, el de derecho o el de equidad, tal y como establece el artículo 18.3 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC.

la designación realizada por las partes para que, en el plazo de dos días hábiles, la acepte.

Aceptada la designación, el árbitro procede a convocar Audiencia conjunta de las partes, en el plazo de tres días hábiles siguientes al día de la aceptación del árbitro. Al igual que en la mediación, las partes podrán comparecer por sí mismas o por medio de representantes o apoderados, así como asistidas de asesores. En cuanto a los medios de prueba, se admiten todos los que sean admisibles en derecho, salvo que su obtención suponga violación de derechos fundamentales o libertades públicas, y su práctica se realizará en el propio acto. El árbitro podrá solicitar informes periciales a las Comisiones técnicas, así como requerir documentación a las partes, siempre que lo necesite para dictar su decisión final. Finalizado el acto de comparecencia de las partes, el Secretario del SASEC redacta un acta en el que queda reflejado el desarrollo de la misma, poniendo fin al período instructor, impidiendo que las partes presenten alegaciones, salvo que se conceda un plazo para su presentación en el acta, por existir especiales circunstancias en el caso.

El acto que pone fin al arbitraje es el laudo arbitral, que debe ser dictado por el árbitro en el plazo de veinte días hábiles desde el día en el que aceptó su designación, teniendo la posibilidad de ampliar el anterior plazo por otros diez días, atendiendo a las dificultades del conflicto, su trascendencia, la dificultad de práctica de la prueba necesaria, u otra circunstancia relevante. El laudo, una vez firmado, no podrá ser modificado por el árbitro, pero el artículo 21.3 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC le permite aclarar conceptos oscuros y rectificar errores materiales. Todo laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica de los convenios colectivos, siempre que las partes que hubieran firmado el convenio arbitral tuviesen la legitimación exigida para atribuir dicha eficacia. Además, surtirá plenos efectos entre los trabajadores o empresa que hubieran suscrito el convenio arbitral, siendo vinculante para las partes. Esta vinculación no impide que el laudo pueda ser impugnado ya que, el artículo 20.5 del Reglamento de Funcionamiento del SASEC, establece que podrá recurrirse ante la jurisdicción competente en caso de haber existido vicios en el procedimiento o en el propio laudo. El mismo artículo remite a los procedimientos de impugnación de convenios colectivos, regulados en los artículos 163 a 166 de la LRJS, para impugnar los laudos relativos a conflictos colectivos, a la vez que establece que en todo caso, se podrán impugnar los laudos que vulneren derechos fundamentales, infrinjan normas de

derecho mínimo necesario o lesionen a los derechos de un tercero ajeno al procedimiento.

2. Análisis cuantitativo de las mediaciones tramitadas de los años 2011 a 2014.

Una vez realizada la clasificación pertinente acerca de los diferentes conflictos que pueden ser objeto de tramitación dentro del ámbito del SASEC, siendo estos divididos en tres grupos tales como conflictos colectivos, conflictos plurales y huelgas, procedemos a realizar en primer lugar, un análisis cuantitativo de los mismos así como determinar el número de trabajadores y empresas afectados. Por otro lado, haremos referencia a los resultados obtenidos en las mediaciones de los conflictos tramitados, pudiendo de esta forma hacernos una idea de la importancia que tiene este Servicio Asturiano.

En primer lugar, comenzamos con el análisis del número de conflictos tramitados ante el SASEC durante los años 2011 a 2014. Para saber cuál ha sido el alcance de la actividad mediadora y de arbitraje seguida por el servicio, hemos procedido a realizar un análisis pormenorizado de cada uno de los expedientes que han compuesto el periodo de años a considerar. Este trabajo de obtención de los datos realmente importantes y trascendentes, ha sido desarrollado en la sede del propio servicio, donde hemos podido tener acceso al estudio de cada expediente y poder considerar los diferentes resultados a través de los acuerdos alcanzados.

Para dejar constancia y utilizar unos datos manejables, estos han sido trasladados a una serie de tablas que figuran en el [ANEXO I](#), recogiendo los siguientes campos¹⁰⁶:

- Nombre de la empresa
- Proponente o actor que ha iniciado la tramitación
- Otras partes relevantes que pudieran intervenir
- Código Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)
- Tamaño de la empresa

¹⁰⁶ Tablas de elaboración propia, con datos extraídos de los expedientes de los años 2011-2014 que obran en dependencias del SASEC.

- Ámbito territorial afectado
- Tipo de conflicto
- Objeto, materia origen del conflicto
- Resultado de las negociaciones

Año 2011

María José González Alonso

Este primer año de análisis viene caracterizado por un arrastre de las consecuencias dentro del mercado laboral y, por consiguiente, de las relaciones laborales, que ha supuesto la crisis económica sufrida. Teniendo en cuenta que este año no sería el más apropiado para tomar como referencia y realizar un análisis de la evolución en las relaciones laborales afectadas por la crisis financiera, sí resulta importante debido a que se ha producido un aumento del número de solicitudes de intervención recibidas por el SASEC. En concreto se puede decir, que se ha elevado un 17% el número de asuntos tramitados en relación con el año 2010¹⁰⁷. Las solicitudes tramitadas afectaron a un total de 62.572 trabajadores y a 2.348 empresas, lo que supuso más de un 3% del total de 69.877 empresas asturianas¹⁰⁸.

A pesar de que el número de empresas en el Principado de Asturias, entre los años 2010 y 2011, se ha reducido en 900 empresas menos¹⁰⁹, el servicio consiguió aumentar el número de comparecencias de las partes en seis puntos respecto del año anterior. En un 82% de los expedientes que fueron tramitados, ambas partes acudieron a la citación y posteriores sesiones. En este primer año de análisis, se presentaron un total de 197 solicitudes de mediación, de las cuales fueron 141 conflictos colectivos, 55 huelgas y tan solo un conflicto plural.

¹⁰⁷ Fuente: <http://www.sasec.es>

¹⁰⁸ La fuente utilizada para conocer el número de empresas del Principado de Asturias, en el año 2011, ha sido la base de datos del Instituto Nacional de Estadística.

¹⁰⁹ Fuente: <http://www.ipyme.org/Publicaciones/Estadisticas-Pyme-n11-Marzo-2013.pdf>



1. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

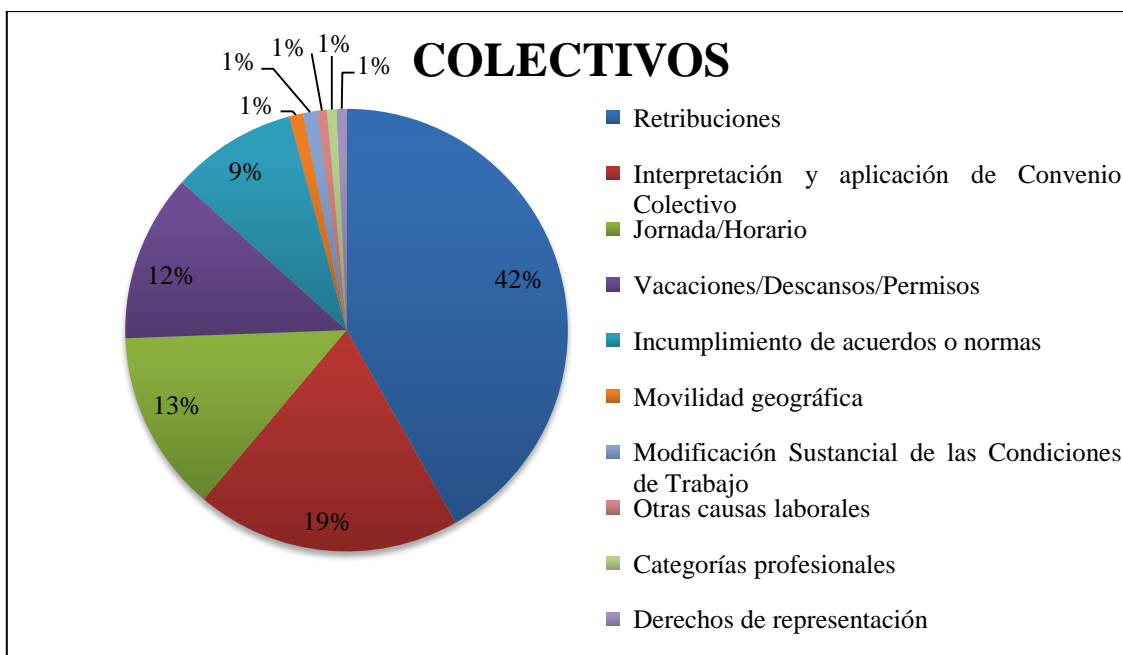
El inicio de la tramitación del procedimiento fue en su mayoría gracias a las organizaciones sindicales más representativas, es decir, en un 73% fue a instancia de UGT y de CC.OO. Cabe resaltar que el porcentaje de promoción que les corresponde a otras organizaciones sindicales (tales como USO o CSI) y a los órganos de representación de los trabajadores es igual, siendo un 13% para cada uno. Quedando de una forma residual y meramente significativa, tan solo el 1% representan las solicitudes presentadas por la empresa.

Otra cuestión importante es la colaboración que realizan las organizaciones sindicales, siendo considerablemente menor el número de conflictos laborales en los que participan de forma conjunta.

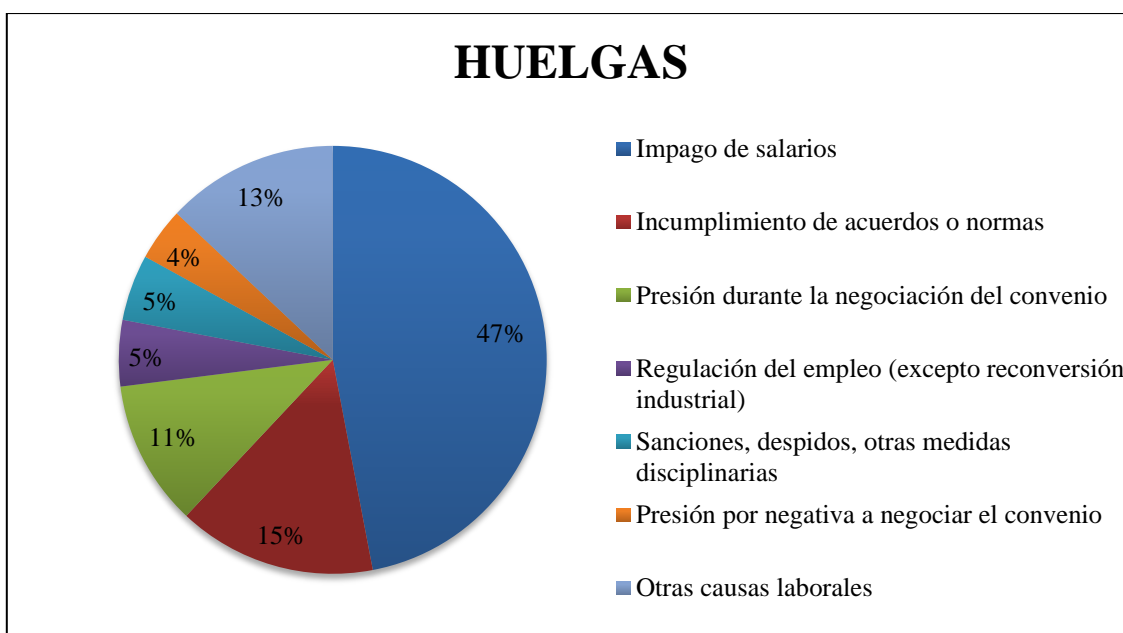
ORGANIZACIONES	INDIVIDUAL	CONJUNTA
UGT	45	27
CC.OO	55	24
USO	5	11
OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES	3	10
OR. REPRESENTACIÓN TRABAJADORES	3	-
EMPRESA	3	-
TOTALES	114	72

2. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

En este año, la mayor parte de los conflictos colectivos fueron motivados por las retribuciones, representando un 41% del total de los conflictos tramitados. Lo mismo sucede para caso de las huelgas, que representa un 47% su convocatoria por impago de salarios. Tan solo se da un conflicto plural cuya materia objeto de inicio ha sido las vacaciones, descansos o permisos.



3. Gráfico de Elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



4. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Como ya es sabido, el ámbito territorial que abarca en SASEC se extiende a todo conflicto que pueda darse dentro de un centro de trabajo situado en el territorio del Principado de Asturias. A partir de esta idea, y de la tabla que aparece a continuación, se observa que, en el año 2011, la mayoría de los conflictos colectivos se han dado en Gijón¹¹⁰, dato realmente significativo en base a la mayor concentración industrial que pudiera darse en la región central del Principado.

ZONA	COLECTIVO Y PLURAL	HUELGA	TOTAL
Gijón	39	13	52
Oviedo	29	10	39
Avilés	21	15	36
Provincial	28	7	35
Caudal	15	-	15
Nalón	4	5	9
Eo-Navia	1	4	5
Narcea	3	1	4
Oriente	2	-	2
TOTAL	142	55	197

5. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Año 2012

María José González Alonso

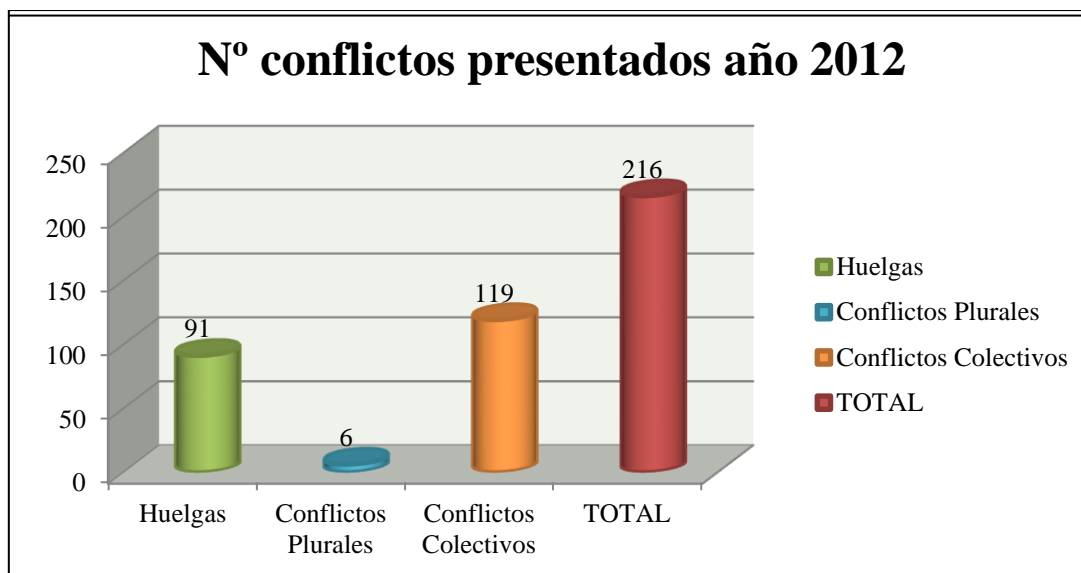
En este nuevo año, el 2012, la coyuntura económica imperante mantiene la tendencia y posterga a la continuación de una situación de crisis. Esta circunstancia hace que aumente un 10% las solicitudes presentadas ante el SASEC, en relación con el año 2011¹¹¹. Si bien el mencionado año anterior ya había sufrido una tendencia al alza de las solicitudes presentadas, parece que la previsible evolución en posteriores años sea la misma.

Durante el año 2012 se han tramitado un total de 216 expedientes. De los cuales 119 correspondían a conflictos colectivos, 91 a huelgas y 6 a conflictos de carácter plural.

¹¹⁰ Del total de conflictos tramitados por el SASEC en el año 2011, que han sido 197, 52 fueron originados en centros de trabajo de Gijón, seguidos de los 39 que se originaron en Oviedo.

¹¹¹ Datos obtenidos de las estadísticas que elabora de forma anual el propio SASEC y de las conclusiones del ANEXO I de elaboración propia.

Pueden apreciarse en estos datos una primera distinción en relación con el resto de años, y es que han aumentado significativamente los conflictos que aunque no tienen ese carácter exigido de colectivo, sí que afectan a un número determinado de trabajadores dentro de una misma empresa, es decir los conflictos plurales.



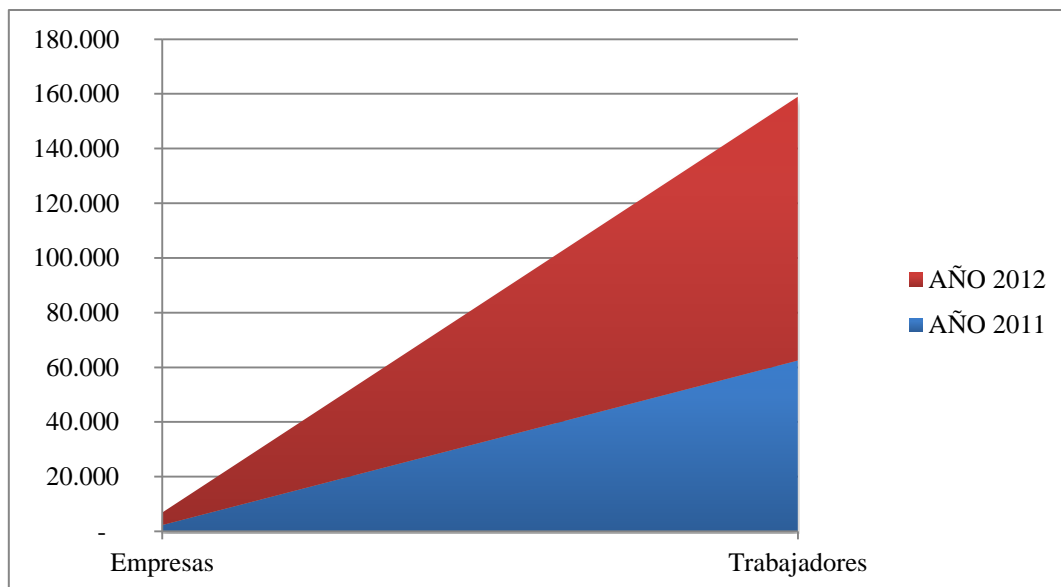
6. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Otro dato realmente significativo es la tramitación de un procedimiento de arbitraje, que aunque son datos meramente testimoniales, van acumulándose y reforzando su posición. El análisis al que hemos tenido acceso nos arroja un dato de que tan solo tres han sido los procedimientos de arbitraje llevados a cabo. El número de trabajadores afectados ha aumentado considerablemente hasta situarse en 96.396, en consecuencia el número de empresas situadas en el Principado de Asturias también ha aumentado hasta situarse en 4.544 empresas, lo que supone más un 6% del total de 68.967 empresas asturianas¹¹².

	Año 2011	Año 2012
Empresas	2.340	4.544
Trabajadores	62.572	96.396

7. Comparativa de años anteriores de elaboración propia. Fuente: Estadísticas del SASEC.

¹¹² La fuente utilizada para conocer el número de empresas del Principado de Asturias, en el año 2012, ha sido la base de datos del Instituto Nacional de Estadística.



8. Gráfico de elaboración propia.

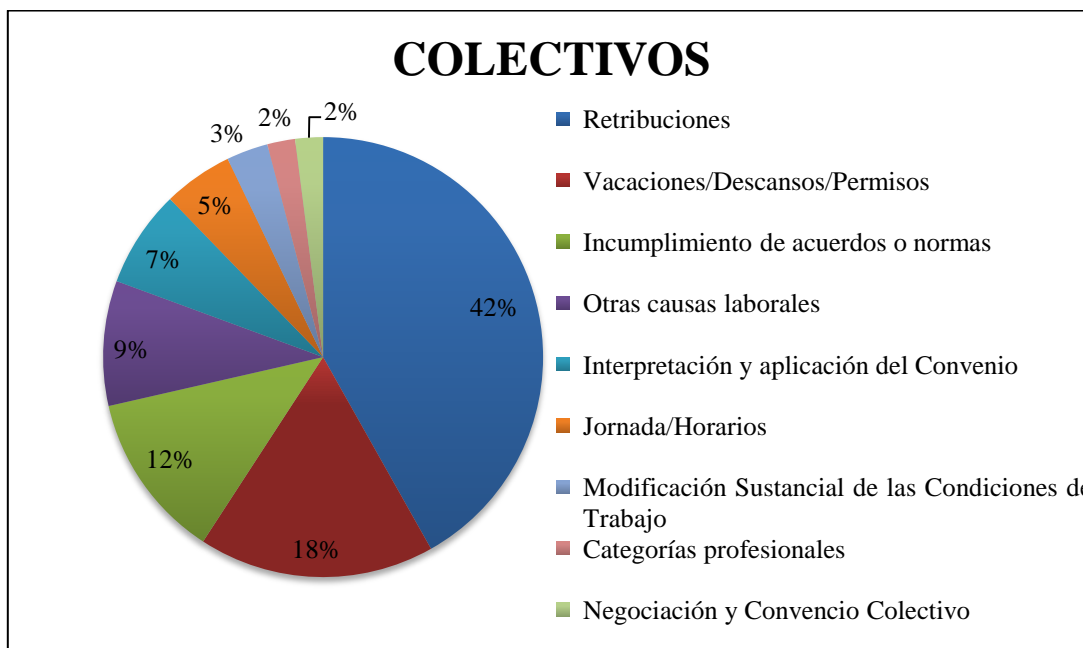
Las entidades que han promovido los actos de mediación siguen siendo, de forma significativa, las organizaciones sindicales, representando un 79% en relación a la iniciativa empresarial, que tan solo ha sido de un 2%.

Por desglose, podemos decir que las organizaciones sindicales más representativas, como UGT y CC.OO, han ido cediendo terreno a otras como USO o CSI, e igualmente ha aumentado la participación iniciadora de las organizaciones de los representantes de los trabajadores.

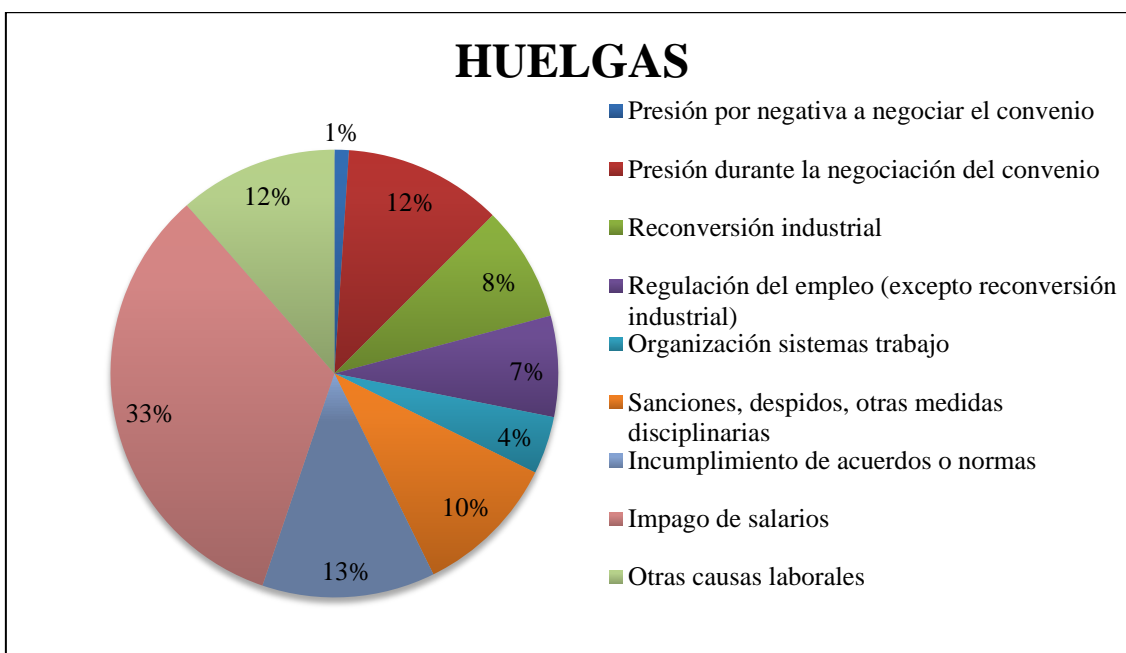
ORGANIZACIONES	INDIVIDUAL	CONJUNTA
UGT	41	51
CC.OO	37	49
USO	9	24
OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES	3	8
OR. REPRESENTACIÓN TRABAJADORES	48	6
EMPRESA	6	-
TOTALES	145	138

9. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Las materias objeto de tramitación siguen siendo las económicas y más en concreto las relacionadas con las retribuciones, para el caso de los conflictos colectivos que representa un 43% y el impago de salarios como motivo principal para la convocatoria de una huelga con un 32%. Para el caso de los conflictos plurales, que han aumentado significativamente, 4 de los conflictos se vieron motivados por razones económicas, mientras que en 2 de ellos fue por vacaciones, descansos o permisos.



10. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



11. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

El ámbito territorial preponderante sigue siendo Gijón, con un total de 52 conflictos tramitados, aunque hay un aumento significativo de los conflictos tramitados en Oviedo, que ascendieron a 50, llegando a estar prácticamente igualados.

ZONA	COLECTIVO Y PLURAL	HUELGA	TOTAL
Gijón	30	22	52
Oviedo	36	14	50
Provincial	16	27	46
Avilés	20	14	34
Caudal	14	3	17
Narcea	3	5	8
Nalón	-	4	4
Eo-Navia	1	2	3
Oriente	2	-	2
TOTAL	125	91	216

12. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Año 2013

Lorena Laria Álvarez

En el año 2013 la situación económica española había mejorado respecto años anteriores, lo que ha podido ser la razón del leve descenso del 2% de las solicitudes presentadas ante el SASEC, en relación con el año 2012¹¹³. Durante este año se han tramitado un total de 211 expedientes, de los cuales 81 fueron huelgas, 124 conflictos colectivos y 6 conflictos plurales. En este año disminuyeron las huelgas tramitadas, mientras que aumentaron los conflictos colectivos y se mantuvo el número de conflictos plurales.

¹¹³ Datos obtenidos de las estadísticas que elabora anualmente el SASEC, y de las conclusiones de las tablas del año 2011 del ANEXO I, de elaboración propia.

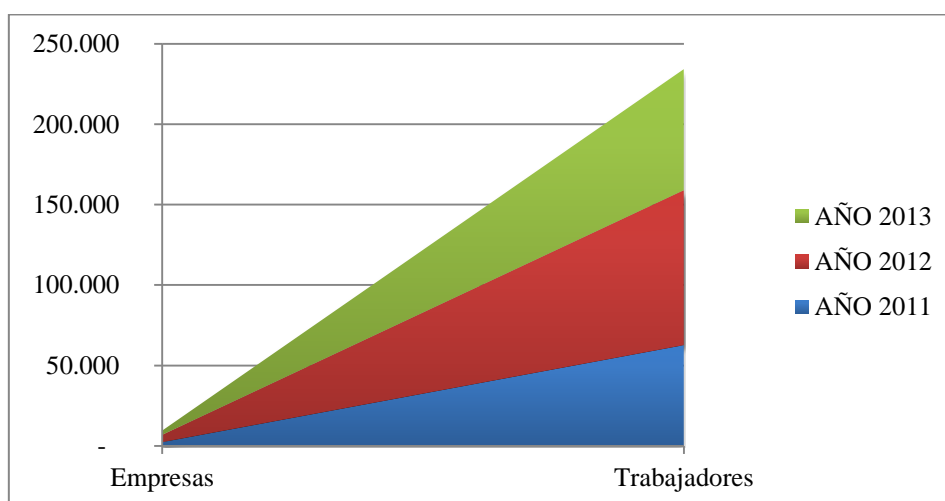


13. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Como consecuencia del descenso de los conflictos tramitados, se ha reducido tanto el número de empresas como de trabajadores afectados, ya que ha sido un total de 75.194 trabajadores y 2.571 empresas, esto es, a más del 3% de las 66.869 empresas asturianas, porcentaje que se reduce notablemente respecto al del año anterior¹¹⁴.

	Año 2011	Año 2012	Año 2013
Empresas	2.340	4.544	2.571
Trabajadores	62.572	96.396	75.194

14. Comparativa de años anteriores de elaboración propia. Fuente: Estadísticas del SASEC.



15. Gráfico de elaboración propia.

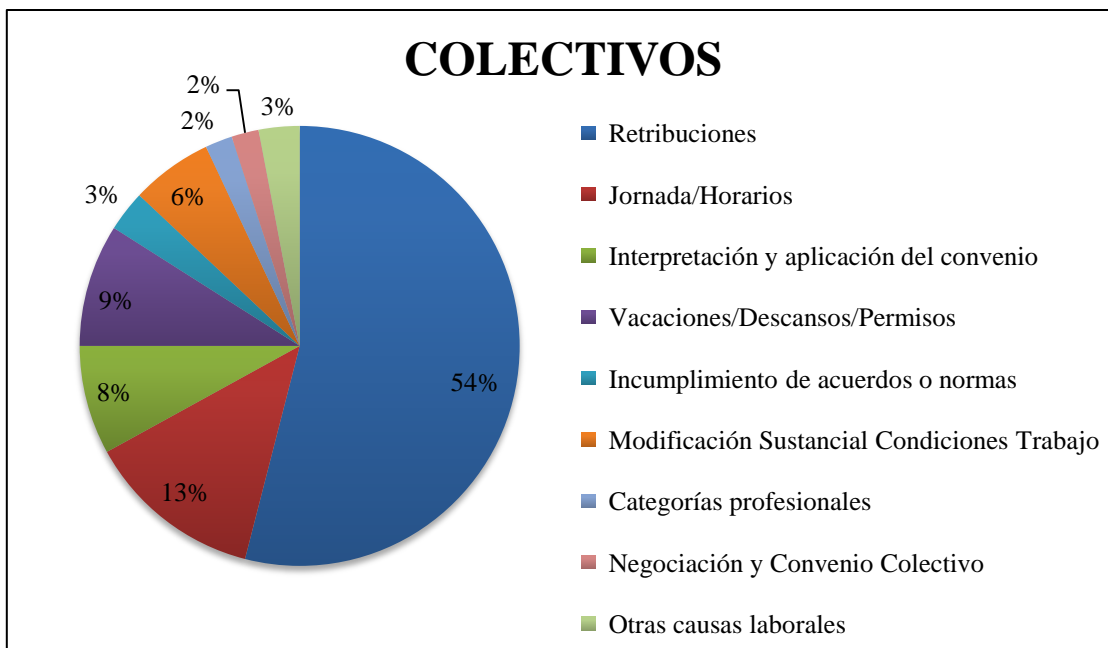
¹¹⁴ La fuente utilizada para conocer el número de empresas del Principado de Asturias, en el año 2013, ha sido la base de datos del Instituto Nacional de Estadística.

Las entidades que más han promovido los actos de mediación, continúan siendo las organizaciones sindicales, al representar un 68% del total. Por otro lado, la iniciativa empresarial se mantuvo en el porcentaje del año anterior, que supuso el 2%, mientras que los órganos de representación de los trabajadores vieron aumentado su porcentaje, llegando a alcanzar el 31%.

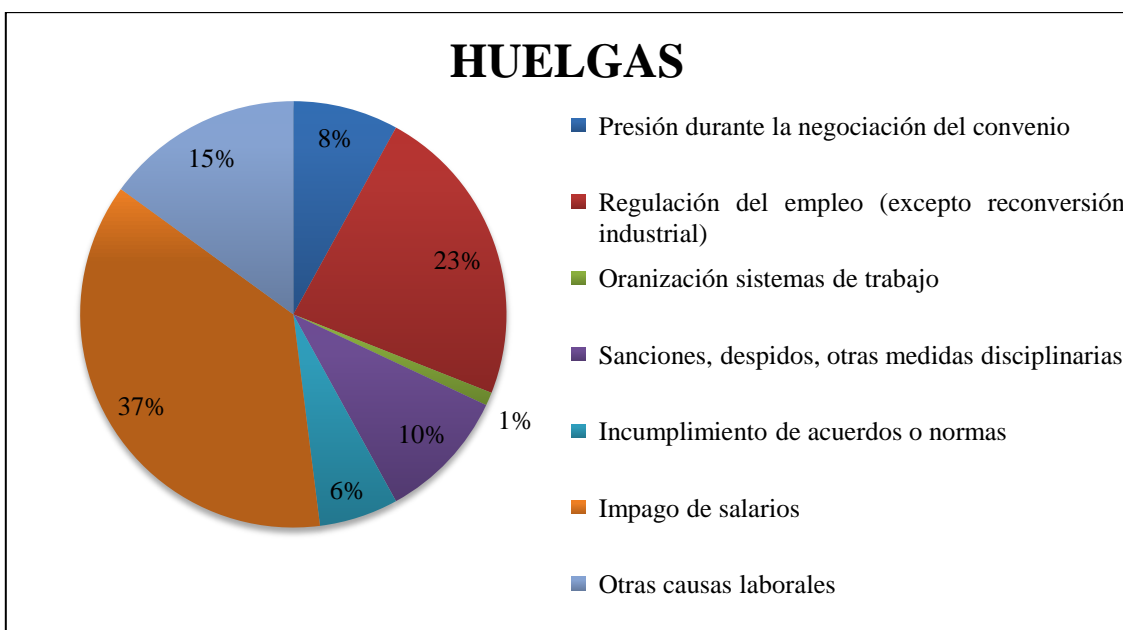
ORGANIZACIONES	INDIVIDUAL	CONJUNTA
UGT	50	30
CC.OO	25	33
USO	13	12
OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES	4	6
OR. REPRESENTACIÓN TRABAJADORES	76	3
EMPRESA	5	-
TOTALES	173	84

16. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Las materias más tramitadas en el SASEC continúan siendo las económicas, por un lado, el motivo del 54% de los conflictos colectivos y del 100% de los conflictos plurales, ha sido el de las retribuciones. Este motivo cambia en el caso de las huelgas, a pesar de mantener su carácter económico, debido el motivo del 37% de ellas ha sido el impago de salarios. Atendiendo a estos datos, apreciamos un ascenso en el número de conflictos relacionados con las retribuciones o el impago de salarios, en comparación con el año anterior, el cual llega a suponer un incremento del 11% en los conflictos colectivos.



17. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



18. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Finalizando con el análisis cuantitativo del año 2013, y haciendo referencia a las zonas asturianas donde se ha promovido un mayor número de conflictos, apreciamos un cambio respecto a los dos años anteriores. Durante los dos años anteriores, Gijón era la zona donde nos encontrábamos mayor número de conflictos tramitados, mientras que en el año 2013 destaca Oviedo, con un total de 61 conflictos, seguido de Gijón, donde se iniciaron 48 conflictos.

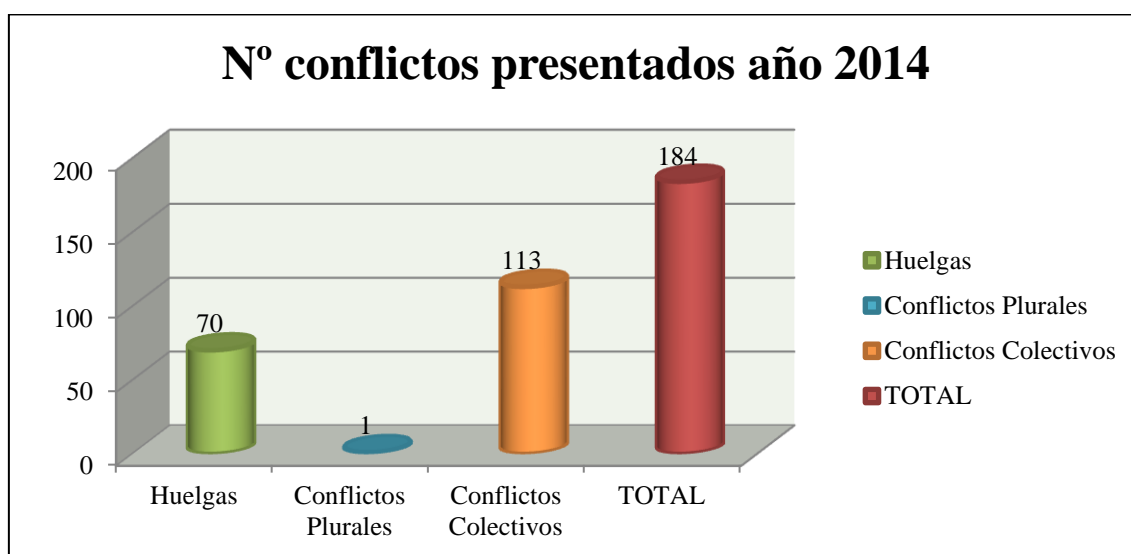
ZONA	COLECTIVO Y PLURAL	HUELGA	TOTAL
Oviedo	36	25	61
Gijón	25	23	48
Provincial	25	5	30
Avilés	13	6	19
Narcea	14	3	17
Nalón	5	12	17
Caudal	9	1	10
Eo-Navia	1	6	7
Oriente	2	-	1
TOTAL	130	81	211

19. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Año 2014

Lorena Laria Álvarez

Durante el último año objeto de análisis, el 2014, continuó la mejora en la situación económica española que se había iniciado en el año anterior, situación que ha podido implicar el descenso del 13% de las solicitudes presentadas ante el SASEC, en relación con el año anterior. Durante este año se tramitaron un total de 184 expedientes, de los cuales 70 eran huelgas, 113 conflictos colectivos y sólo uno de ellos era un conflicto plural.

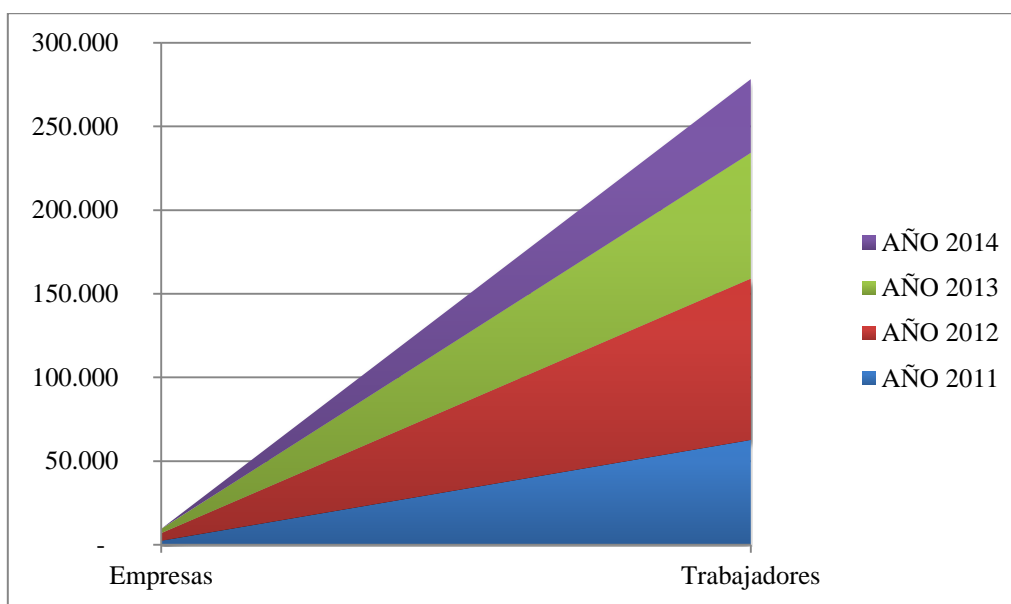


20. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Al igual que el número de conflictos, se ha reducido el número de empresas y trabajadores afectados, sumando un total de 44.047 trabajadores y 249 empresas. Por lo que, teniendo en cuenta los datos de los tres años anteriores, observamos que nos situamos en cifras significativamente inferiores, respecto a los datos de los tres años anteriores¹¹⁵.

	Año 2011	Año 2012	Año 2013	Año 2014
Empresas	2.340	4.544	2.571	249
Trabajadores	62.572	96.396	75.194	44.047

21. Comparativa de años anteriores de elaboración propia. Fuente: Estadísticas del SASEC.



22. Gráfico de elaboración propia.

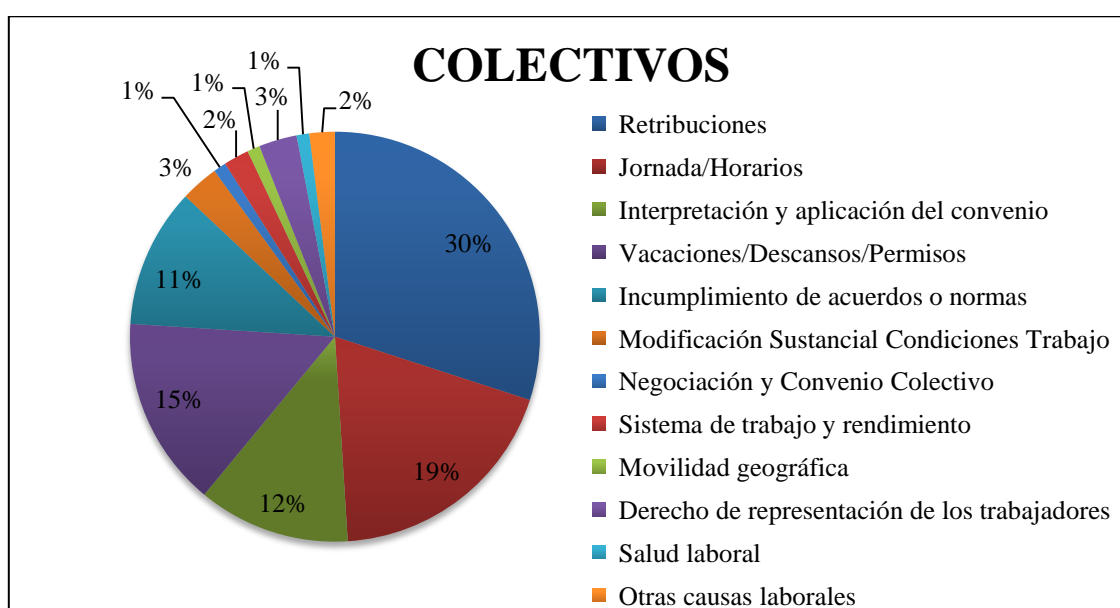
Las organizaciones sindicales continúan siendo quienes promueven el mayor número de actos de mediación, llegando a sumar el 73% del total de actos de mediación, mientras que los órganos de representación de los trabajadores han promovido el 27% restante de las mediaciones. De los anteriores datos se desprende que, las empresas, no han promovido ningún acto de mediación durante el año 2014.

¹¹⁵ Datos obtenidos de las estadísticas que elabora anualmente el propio SASEC y de las conclusiones de del ANEXO I, de elaboración propia.

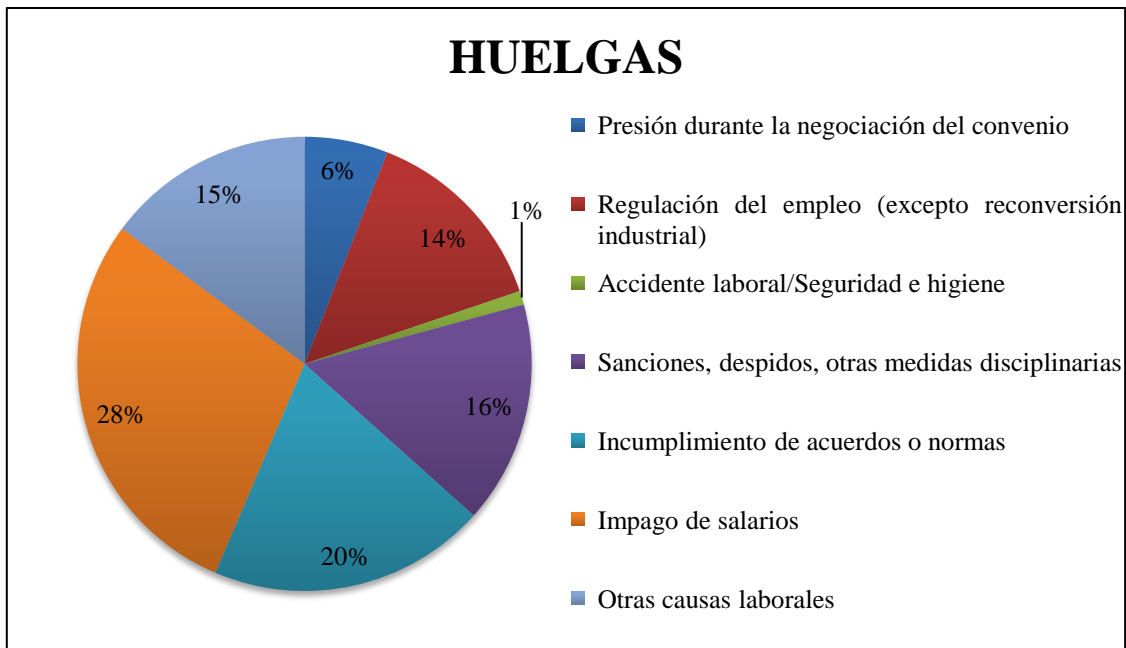
ORGANIZACIONES	INDIVIDUAL	CONJUNTA
UGT	41	28
CC.OO	42	30
USO	3	16
OTRAS ORGANIZACIONES SINDICALES	5	4
OR. REPRESENTACIÓN TRABAJADORES	60	2
EMPRESA	-	-
TOTALES	151	80

23. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

En cuanto a las materias más tramitadas en el SASEC, no resulta extraño que, continúen siendo las económicas. Hay que destacar que, a pesar de ser éstas las acumulan mayor número de expedientes, han visto disminuido su porcentaje respecto del total de conflictos tramitados. En el año 2014, el 30% de los conflictos colectivos tramitados tuvieron como principal motivo las retribuciones, mientras que el único conflicto plural tramitado versaba sobre vacaciones. Esto es, en los conflictos colectivos se dio un descenso del 24% y un 100% en los conflictos plurales, respecto al año 2013. En cuanto a las huelgas, el 29% de ellas tuvo como motivo el impago de salarios, un 8% menos que las del año anterior.



24. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



25. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Para finalizar con los análisis cuantitativos de estos cuatro años, como venimos haciendo, destacamos las zonas en las que se han promovido un mayor número de conflictos. Tras el análisis de las tablas del año 2014 del ANEXO I estamos en condiciones de decir que, Gijón vuelve a ser la zona en la que más conflictos son tramitados, al alcanzar los 60 conflictos. Seguido de Oviedo y el ámbito provincial, zonas que alcanzaron un total de 36 conflictos.

ZONA	COLECTIVO Y PLURAL	HUELGA	TOTAL
Gijón	27	33	60
Oviedo	22	14	36
Provincial	28	8	36
Avilés	19	3	22
Caudal	12	4	16
Nalón	1	6	7
Narcea	4	1	5
Eo-Navia	-	1	1
Oriente	1	-	1
TOTAL	114	70	184

26. Tabla de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

3. Resultados obtenidos en las mediaciones tramitadas durante los años 2011 a 2014

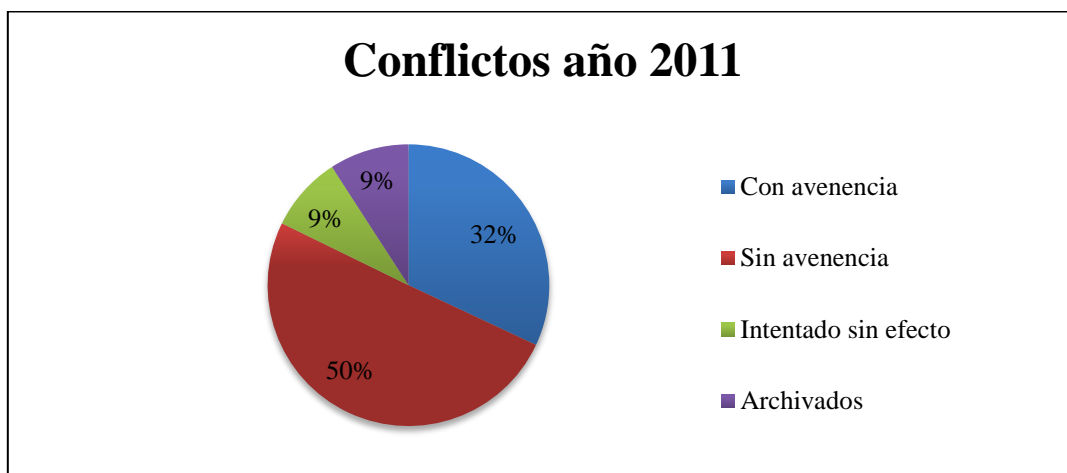
Tras el análisis del número de conflictos tramitados durante los años 2011 a 2014 en el SASEC, procede determinar cuáles han sido los resultados obtenidos en sus procedimientos de solución. Para ello, corresponde hacer hincapié en las distintas formas de terminación de las mediaciones. Una mediación tramitada ante el SASEC, en la que las partes intervinientes acuden y alcanzan un acuerdo, es una mediación finalizada con avenencia. Por el contrario, si las partes aun asistiendo a las sesiones de mediación, no logran llegar a un acuerdo, ésta finaliza sin avenencia. No tan alejado de estos dos extremos tan contrapuestos, hay situaciones intermedias como la finalización de un expediente con el resultado de intentado sin efecto o archivado. El primero de los casos se produce cuando hay una incomparecencia al acto de mediación de la parte demandada, a pesar de haber sido válidamente citada, y el segundo puede obedecer a distintos supuestos, como que las partes comuniquen que ya han alcanzado un acuerdo fuera del Servicio, que la parte que ha promovido el proceso presente un escrito de desistimiento, por incomparecencia de ambas partes, y por incompetencia del SASEC.

Año 2011

María José González Alonso

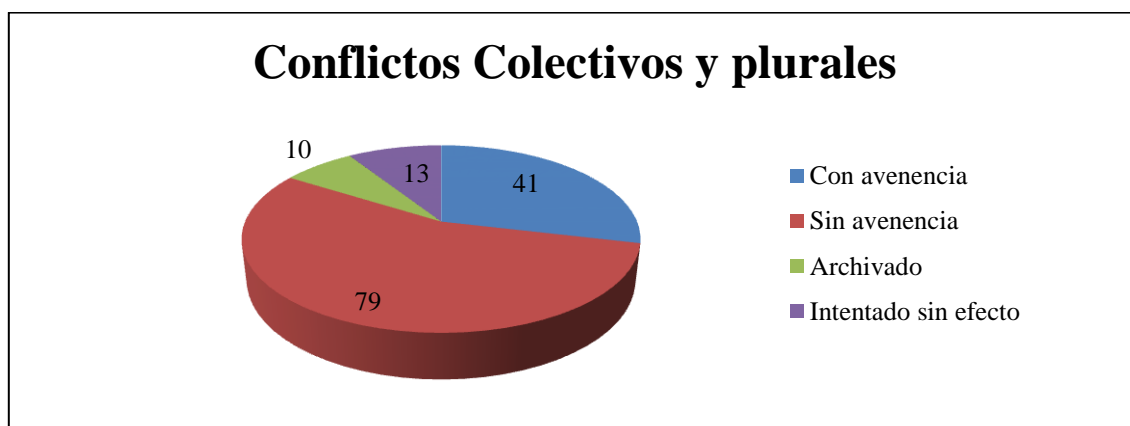
Este primer año de análisis se venía caracterizando por un aumento significativo de las solicitudes presentadas ante el SASEC. Del total de conflictos tramitados, es decir 197, 63 culminaron con un acuerdo que permitió dar una solución al conflicto planteado. Como ya se había mencionado en gráficos anteriores, la mayoría de estos conflictos se planteaban sobre cuestiones de carácter económico, tales como el impago de salarios u otras retribuciones y por esta razón estadística y probabilística es por la que en esta materia hay una mayor avenencia. Habría que destacar que 99 expedientes finalizaron sin avenencia, lo que parece demostrar que aunque la evolución legislativa y la intencionalidad jurídica en cuanto a dotar a los operadores sociales de mayores mecanismos para resolver los diferentes conflictos laborales que surjan, la sociedad parece no estar preparada para alcanzar soluciones pacíficas y prefieren acudir a la

jurisdicción social. Igualmente reseñable el dato de que 18 conflictos fueron archivados por incomparecencia de la parte actora.



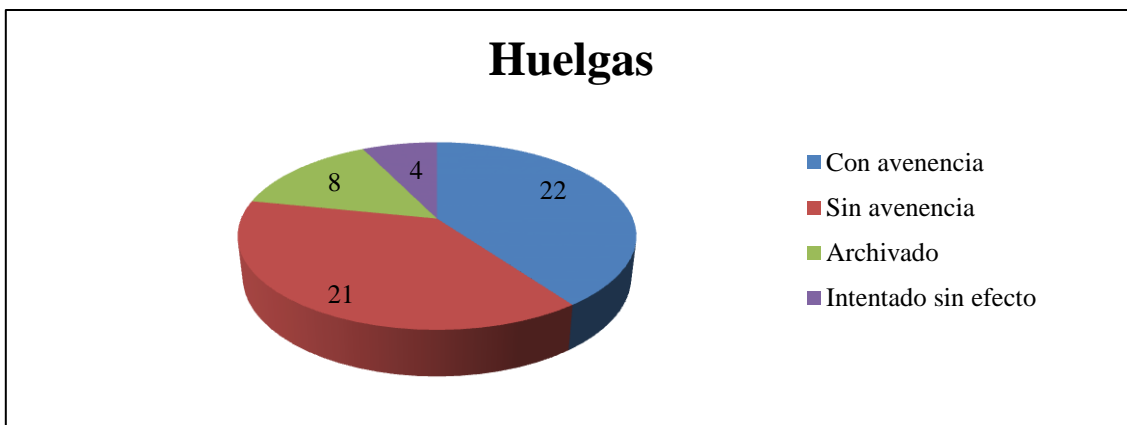
27. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Con más detalle, mostramos los resultados obtenidos dentro de cada uno de los tres grupos de conflictos tramitados en el SASEC¹¹⁶.



28. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

¹¹⁶ El único conflicto plural que se ha tramitado en este año, finalizó sin avenencia, y lo hemos incorporado al primer gráfico encabezado con el título “Conflictos Colectivos y plurales”



29. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Del examen realizado de los datos de este primer año, podemos obtener una reflexión cuanto menos interesante en relación a los sectores de actividad que se encuentran afectados. Este año 2011, caracterizado por las fuertes consecuencias que ha tenido dentro del mercado laboral la crisis económica, ha tenido una mayor afección de conflictos de carácter colectivo y plural dentro de lo que la Clasificación Nacional de Actividades Económicas denomina “otras actividades empresariales”, dándose un total de 27 expedientes. Es realmente significativo que el segundo sector donde más expedientes tramitados se ha dado sea el de “actividades sanitarias” con un total de 15. Y por último el sector que tradicionalmente podríamos considerar como más “conflictivo”, sería el de la “metalurgia”, con 15 expedientes.

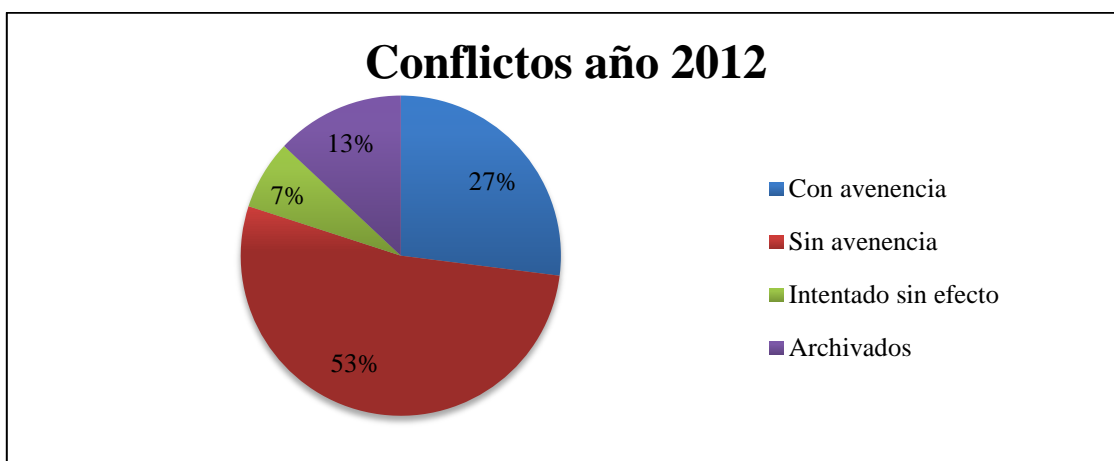
Para el caso de las huelgas convocadas el sector donde, de una forma exponencial se han producido estas situaciones, es dentro del sector sanitario. Se podría decir que tiene que ver, ya no solo con la situación de crisis económica preponderante, sino también con la situación de restricciones económicas y presupuestarias que pudieran darse en los servicios públicos dentro de los cuales está el sanitario.

Año 2012

María José González Alonso

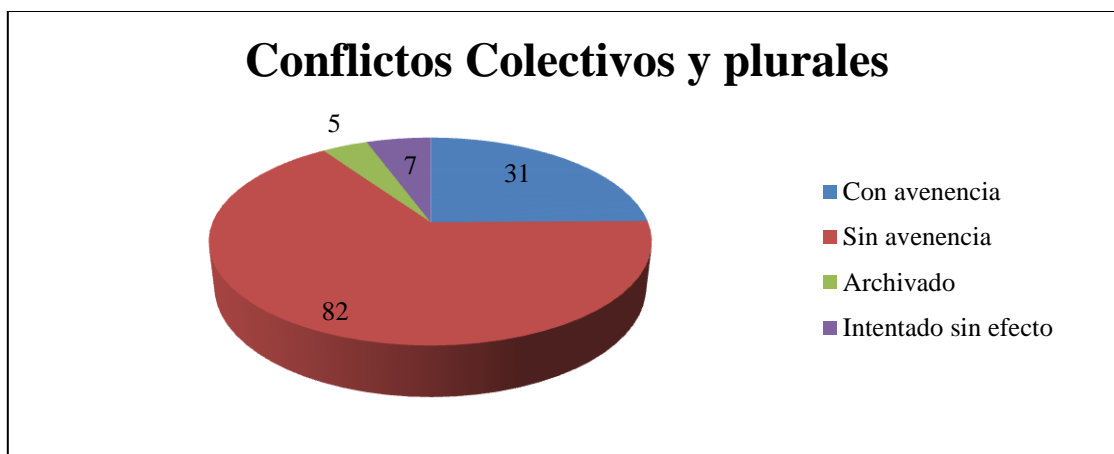
A principios de este año, se produce un hecho que va a condicionar de manera significativa a los datos obtenidos a través del examen de los expedientes obrantes en la sede del SASEC. Se trataría de la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el

B.O.E. el día 11 de febrero de 2012. Esta situación legislativa produce, en numerosos conflictos laborales, situaciones de incertidumbre y de cambio significativo de las condiciones en relación a la anterior redacción del ET. Es este motivo de mayor desconcierto lo que, en parte, ocasiona un aumento notable de los conflictos tramitados, pasando a ser 216. De todos los expedientes, tan sólo 58 obtuvieron un resultado de avenencia y 113 no lograron llegar a un acuerdo, finalizando sin avenencia. Se mantiene la tendencia a la baja de los conflictos finalizados con avenencia, en contraposición a los concluidos sin avenencia, que cada año ganan más terreno.

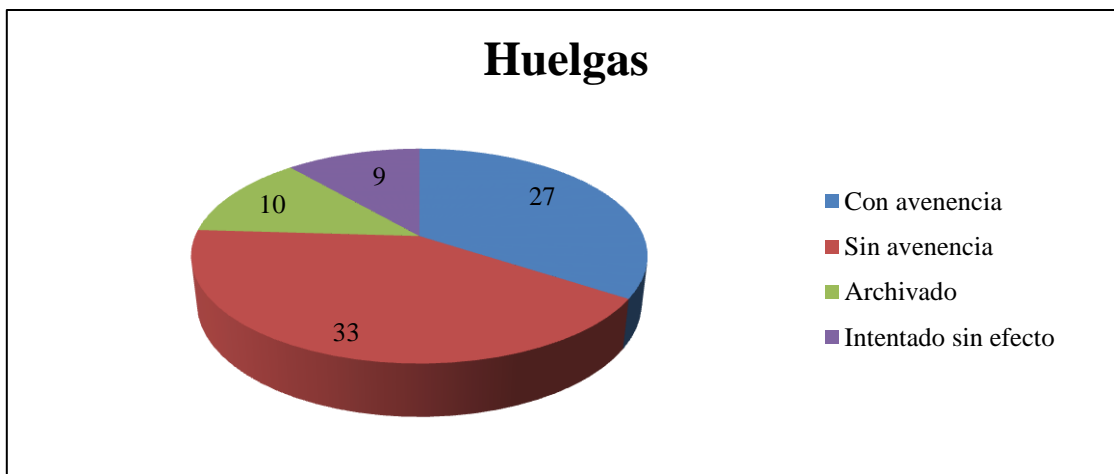


30. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Al igual que en el año anterior, procede desgranar los anteriores expedientes dividiéndolos en atención al tipo de conflicto del que se trate.



31. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



32. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Los datos obtenidos en este año nos arrojan una conclusión interesante, sobre cuáles son los sectores en los que existe una mayor conflictividad laboral, que conduce a la solicitud de mediaciones ante el SASEC. Durante el año 2012, el mayor número de conflictos colectivos y de carácter plural se ha dado dentro de lo que la Clasificación Nacional de Actividades Económicas denomina "otras actividades empresariales", tramitándose un total de 15 conflictos, seguidas de la "metalurgia" con 13, y la "fabricación de productos metálicos" con 8.

En cuanto a las huelgas, se produce algo realmente significativo, y se da dentro del sector minero del Principado de Asturias. Sector afectado por la reconversión industrial, que presentó un total de 10 convocatorias de huelga, siendo la mayoría de ellas archivadas¹¹⁷.

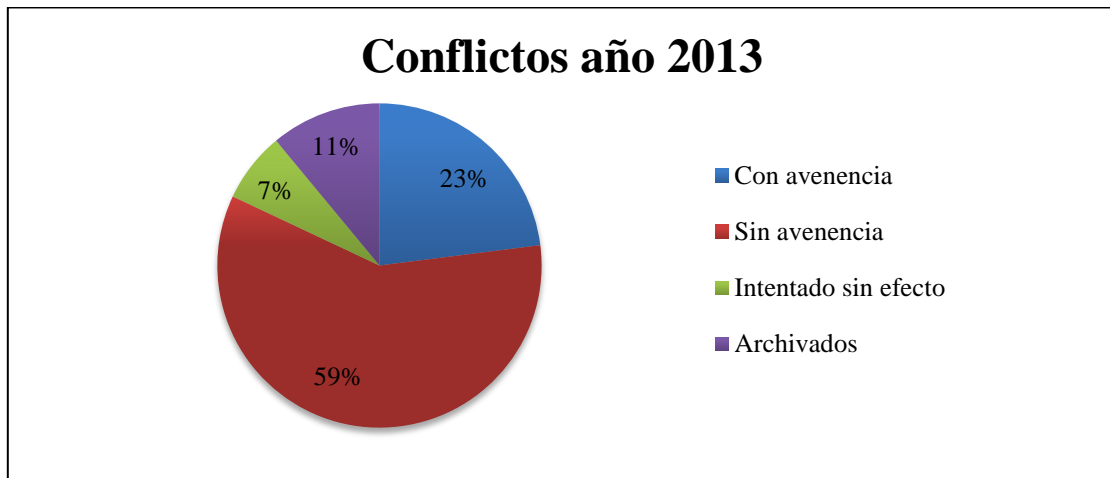
Año 2013

Lorena Laria Álvarez

Durante este tercer año objeto de análisis, de los 211 expedientes tramitados ante el SASEC, en 125 de ellos las partes no lograron alcanzar un acuerdo, finalizando sin avenencia. Por otro lado, 48 de los expedientes finalizaron con avenencia tras alcanzar un acuerdo, 15 de ellos concluyeron como intentado sin efecto, y en el resto, 23 resultaron archivados. Así que, nuevamente, observamos que en la mayor parte de las

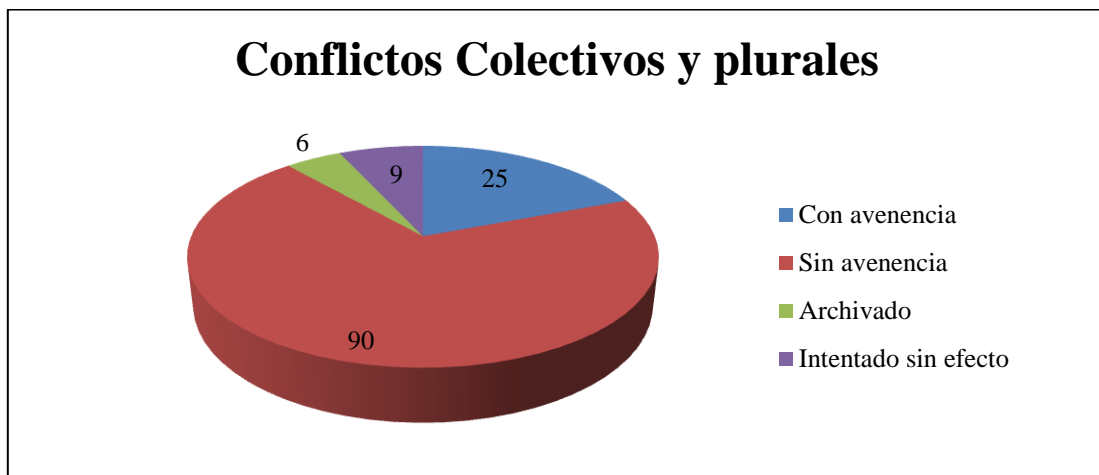
¹¹⁷ Fueron archivadas 7 de las diez convocatorias de huelga.

ocasiones los expedientes concluyen sin avenencia, viendo aumentada la distancia entre el número de conflictos que finalizan con avenencia y sin avenencia.



33. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Con más detalle, mostramos a través los siguientes gráficos los resultados obtenidos dentro de cada uno de los grupos de conflictos tramitados en el SASEC.



34. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



35. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Para finalizar con este año, cabe destacar cuáles han sido las actividades económicas que más expedientes han visto tramitados en el SASEC, separando por un lado, los relativos a conflictos colectivos y plurales, y por otro los referentes a huelgas. En el primer grupo, la “extracción y aglomeración de antracita y hulla” supone, junto a “otras actividades empresariales”, la mayor cantidad de conflictos tramitados, puesto que cada una de estas actividades económicas alcanzó un total de 18 conflictos. A estas dos actividades le siguen otras, como el “transporte terrestre, transporte por tuberías” y la “industria de productos alimenticios y bebidas”, con 11 y 9 expedientes respectivamente. En lo que refiere al segundo grupo, la “fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo” es la actividad económica que acumula más conflictos tramitados, exactamente 8, seguida de la “metalurgia” que tramitó un conflicto menos. Teniendo presente el conjunto de todos los conflictos tramitados, la “extracción y aglomeración de antracita y hulla” y “otras actividades económicas”, son las actividades que acumularon mayor número de éstos.

Año 2014

Lorena Laria Álvarez

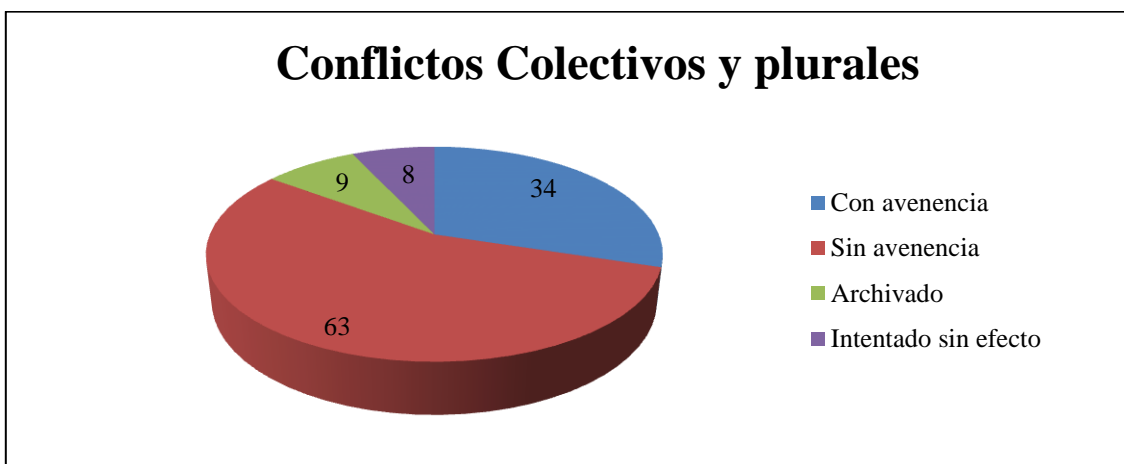
En este último año objeto de análisis, se tramitaron en el SASEC un total de 184 expedientes. Viene siendo habitual en estos años analizados, que la mayoría de los expedientes concluyan sin avenencia, algo que se repite en el año 2014 a pesar de que el número de éstos se ha visto reducido significativamente, alcanzando un total de 87

expedientes. Por otro lado, 61 de ellos finalizaron con avenencia, suponiendo un incremento del 27% respecto al año anterior. Este aumento de expedientes, en los que las partes alcanzaron acuerdos, puede deberse a varios factores entre los que se puede encontrar la mayor disposición de las partes a la hora de negociar y lograr una solución al conflicto. Se desprende de los datos manejados, que 14 expedientes figuran como intentado sin efecto, lo que supone un leve incremento respecto del año anterior, y que 22 de los expedientes tramitados fueron archivados.



36. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Para concretar cuáles han sido los resultados obtenidos, dentro de cada uno de los tres grupos de conflictos que clasifica el SASEC, nos servimos de los siguientes gráficos.



37. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.



38. Gráfico de elaboración propia. Fuente: Expedientes del SASEC.

Las actividades económicas que suponen el mayor número de expedientes tramitados por el SASEC, durante el año 2014, son las siguientes. En los conflictos colectivos y plurales, la “industria de productos alimenticios y bebidas” y la “metalurgia”, vieron tramitados 12 expedientes cada una, y “otras actividades empresariales” alcanzó los 25. Deteniéndonos en las huelgas, 15 de ellas afectaron a la “metalurgia”, seguida de la “fabricación de productos metálicos” que se vio implicado en 9 expedientes de huelga. Ahora bien, si tenemos en cuenta a todos los expedientes en conjunto, “otras actividades económicas” y la “metalurgia”, son las que formaron parte del mayor número de expedientes.

4. Comentario sobre los acuerdos alcanzados en los conflictos colectivos

Teniendo en cuenta el material al que tuvimos acceso a la hora de realizar el presente trabajo, hemos considerado que el más completo es el correspondiente a los conflictos colectivos, por lo cual podemos profundizar en ellos haciendo referencia a los acuerdos concretos que se han alcanzado en las mediaciones finalizadas con avenencia. De esta forma, podemos observar que en las mediaciones ambas partes ceden un poco en sus pretensiones para lograr el acuerdo que les satisfaga a todas ellas.

Año 2011

María José González Alonso

En este primer año de análisis, nos encontramos con que las materias en las cuales se han alcanzado de forma mayoritaria acuerdos han sido en cuestiones relativas a vacaciones, descansos y permisos, retribuciones, jornada y horarios, incumplimiento de normas o acuerdos, interpretación y aplicación de convenios colectivos y derechos de representación de los trabajadores¹¹⁸.

Respecto de los expedientes surgidos, no es realmente reseñable el procedimiento que siguen, puesto que como es sabido, no es formalista y se adapta a las necesidades de la mediación en concreto que se siguen. A pesar de esta característica básica, sí que siguen las pautas básicas marcadas por el Reglamento de Funcionamiento del propio SASEC.

En materia de retribuciones, se observa que realmente no se reclaman impago de salarios, pero sí las circunstancias relacionadas con el mismo. Así, numerosos conflictos se suscitan por la congelación salarial que impone de forma unilateral la empresa, la no actualización salarial y la falta de aplicación de las tablas salariales que les correspondería para el año 2011 en los correspondientes convenios colectivo¹¹⁹. Destacan los conflictos surgidos dentro del sector de limpieza, donde suelen darse descompensaciones en el cálculo del periodo vacacional¹²⁰.

Cuando el conflicto se plantea sobre las vacaciones, descansos o permisos suelen tener una vinculación directa con las modificaciones sustanciales de trabajo y el incumplimiento, por parte del empresario, del procedimiento a seguir marcado en el artículo 41 del ET¹²¹. Algunos de estos expedientes han sido tan conflictivos que, o bien proviene de anteriores expedientes del año 2010 y posteriori seguimiento de la

¹¹⁸ La materia de “derechos de representación de los trabajadores” se da en un solo expediente en EX/C/0163/11. Este conflicto se da entre un sindicato representativo dentro de la empresa ALIMERKA S.L, frente al propio Comité de empresa.

¹¹⁹ EX/C/0029/11; EX/0082/11; EX/C/0088/11.

¹²⁰ EX/C/0071/11; EX/C/0075/11; EX/0078/11.

¹²¹ EX/C/OO01/11; EX/C/0007/11.

confrontación ante los Juzgados de los Social, o bien se ha reabierto al finalizar el año¹²².

Los expedientes relativos al incumplimiento de normas o acuerdos tienen una vinculación significativa con los acuerdos alcanzados entre la empresa y los trabajadores, en relación a la libre disposición de días de descanso y traslado de días de vacaciones, o de “bolsas de horas de compensación” para otras cuestiones¹²³.

Uno de los expedientes más significativos es el que ha tenido relación con los derechos de representación de los trabajadores¹²⁴. Se trata de un conflicto propuesto por un sindicato frente al Comité de Empresa y al otro sindicato mayoritario. En él se expone la formación del Comité de Empresa resultante de proceso electoral llevado a cabo. Tras su formación y haciendo uso de la facultad de elaboración de su propio reglamento que confiere el artículo 66 del ET, aprueba su Reglamento de Funcionamiento. Dentro de este texto se propone la impugnación de uno de sus preceptos por donde se prevé la creación de una comisión permanente mucho más pequeña, integrada de forma proporcional por determinados miembros del Comité de Empresa. Esta situación supone que algunos de los miembros del Comité de Empresa se quedarían fuera de las reuniones que se lleven a cabo y por consiguiente de los acuerdos adoptados. Finalmente se llegó a un acuerdo en el que se declaraba la nulidad de ese precepto y reconocían el derecho de todos y cada uno de los miembros del Comité de Empresa a participar de pleno derecho en todas las reuniones, sin perjuicio de otras formas de organización.

Año 2012

María José González Alonso

En este segundo año, las materias donde se alcanzaron más acuerdos han sido, como en años anteriores, las retribuciones; vacaciones, descansos y permisos; incumplimiento de

¹²² Este es el supuesto del EX/C/0007/11, que fue reabierto en el EX/C/0192/11, por el incumplimiento de lo acordado en el primero.

¹²³ EX/C/0017/11; EX/C/0064/11 y EX/C/0112/11.

¹²⁴ EX/C/0163/11.

normas o acuerdo; movilidad geográfica y desplazamientos; negociación y convenios colectivos y otras causas laborales¹²⁵.

Los conflictos planteados, en materia de retribuciones, están relacionados con el impago puntual de algún plus integrante de la nómina de los trabajadores¹²⁶. También se han planteado expedientes relacionados con errores en el cálculo de las nóminas y falta de días cotizados a la Seguridad Social e impago de salario correlativo¹²⁷.

En los supuestos de las materias de vacaciones, descansos y permisos, la tónica preponderante es la imposición¹²⁸ por parte del empresario del calendario de disfrute vacacional a los trabajadores y la consiguiente infracción del artículo 38 del ET. Dentro de este grupo de materias, habría que destacar la función mediadora que desempeña el SASEC en concreto en uno de sus expedientes¹²⁹. Dentro del mismo se destaca el buen resultado así como las consecuencias positivas que han tenido anteriores mediaciones y acuerdos adoptado para el buen funcionamiento y establecimiento de las relaciones entre la empresa y los trabajadores. En este caso planteado se produce un proceso negociador, en la sede del SASEC, cuyo objeto se centra en instaurar un nuevo sistema de disfrute de vacaciones.

Habría que destacar los expedientes que han surgido al amparo de las negociaciones de los convenios colectivos¹³⁰. En ellos se ha producido una fractura en el proceso de negociación del nuevo convenio colectivo para la empresa. Se demanda por parte de quien inicia la mediación del SASEC, la continuación de las negociaciones para no causar un retraso en la firma del nuevo convenio.

Por último, destacar uno de los expedientes más ilustrativos, a título formativo y demostrativo, de la función mediadora que verdaderamente realiza el servicio. Se trata de un acta donde se recoge de forma detallada todas las intervenciones de los allí

¹²⁵ Aparecen estas dos últimas categorías de materias, que durante el año 2012 han sido muy interesantes por el contenido de las negociaciones llevadas a cabo: EX/C/0049/12; EX/C/0128/12; EX/C/0208/12.

¹²⁶ EX/C/0007/12, donde se reclama el pago del “plus de equiparación salarial” de los trabajadores adscritos al centros de atención primaria del SESPA. Ex/c/0105/12; ex/c/0116/12.

¹²⁷ EX/C/0157/12 Y EX/C/0158/12.

¹²⁸ EX/C/0014/12; EX/C/0015/12; EX/C/0043/12.

¹²⁹ EX/C/0033/12.

¹³⁰ EX/C/0049/12; EX/C/0118/12.

reunidos. Se puede apreciar con todo lujo de detalles la exposición y proposiciones que realiza cada una de las partes. También se pueden constatar los acuerdos que han alcanzado, a pesar de tener puntos de vista diferentes y posiciones enconadas, en la negociación de las condiciones del Expediente de Regulación de Empleo que plantearía la empresa¹³¹.

Año 2013

Lorena Laria Álvarez

Las materias en las que se han alcanzado acuerdos, en las mediaciones tramitadas durante este año han sido las siguientes: retribuciones, jornada u horarios, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, vacaciones, interpretación y aplicación del convenio colectivo, categorías profesionales, negociación de Convenios Colectivos y otras causas laborales¹³².

En los conflictos que versaron sobre retribuciones o salarios dejados de percibir¹³³, apreciamos que se desarrollan de forma similar. Esto es, partimos de un grupo de trabajadores que no han percibido las retribuciones que les corresponden por la prestación de sus servicios. Ante esta situación, el grupo decide solicitar una mediación con la empresa deudora, como intento para solucionar el problema ante el que se encuentran. Una vez acuden todas las partes al acto de mediación, tras las negociaciones desarrolladas en él, se alcanzan acuerdos en los que la empresa reconoce las cantidades que adeuda a cada trabajador, indicando la forma y tiempo en el que debe realizar su pago. En otros casos no se trata de un impago por parte de la empresa, sino más bien de un retraso continuado a la hora de abonar los salarios de los trabajadores, situación que genera incertidumbre en los trabajadores y les lleva a solicitar una mediación. Normalmente, el acuerdo que se alcanza en estos casos es un compromiso por parte de la empresa, de abonar los salarios a sus trabajadores dentro de los cinco primeros días del mes. Tras analizar las tablas del año 2013, que figuran en el ANEXO I, cabe

¹³¹ EX/C/0209/12.

¹³² Cuando un conflicto presenta dificultades para enmarcarlo en una determinada materia, el SASEC lo clasifica como "otras causas laborales".

¹³³ Expedientes sobre retribuciones: EX/C/0085/13; 0156/13; 0167/13; 0175/13; 0183/13; 0195/13; 0204/13 y 0205/13.

destacar la zona en la que mayor número de acuerdos sobre retribuciones se alcanzaron, llegando a ser el 50% del total. Esta zona ha sido Gijón, donde 4 mediaciones concluyeron con acuerdo, seguida de Avilés, con 2 mediaciones finalizadas con avenencia.

En segundo lugar, para hablar de los conflictos sobre jornada u horario¹³⁴, hay que detenerse a explicar que, todos los expedientes hacían referencia a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y ésta siempre guardaba relación con la jornada de trabajo. Esto dio lugar a que, los acuerdos adoptados, resultaran semejantes a los propios de un conflicto relativo a modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Estos conflictos suelen tener su causa en una decisión empresarial, que no ha seguido el procedimiento establecido en el artículo 41 ET, lo que hace que los trabajadores decidan acudir a la mediación. En estas mediaciones finalizadas con avenencia, se obtuvieron resultados muy parecidos entre sí, puesto que se reconoce por las partes que la decisión que adoptó la empresa no cumple lo establecido en el ET y por tanto, su nulidad. La mayor diferencia de estos expedientes es la que implica el restablecimiento de los trabajadores en su anterior horario y jornada, puesto que en algunos casos se aprecia un completo restablecimiento, pero en otros se acuerda un nuevo horario y jornada que satisfaga a ambas partes.

Continuando, esta vez con los expedientes tramitados en materia de vacaciones¹³⁵, los que fueron iniciados: ante la necesidad de establecer un sistema flexible de disfrute de las vacaciones, cuando las partes no allanan sus pretensiones a la hora de fijar el calendario laboral, o cuando la empresa impone las vacaciones unilateralmente a sus trabajadores. Los acuerdos alcanzados recogieron distintas soluciones, entre los cuales se encuentran: la implantación de sistemas de disfrute de vacaciones para el personal de las empresas, la fijación del calendario laboral y la distribución de las vacaciones durante el período estival, con posibilidad de cambio de fecha de disfrute fuera de los meses comprendidos en dicho período.

Las mediaciones tramitadas sobre interpretación y aplicación del convenio colectivo¹³⁶, perseguían que la empresa cumpliera lo establecido en el convenio colectivo aplicable.

¹³⁴ Expedientes sobre jornada u horario: EX/C/0007/13; 0016/13; 0121/13; 0138/13 Y 0156/13.

¹³⁵ Expedientes sobre vacaciones: EX/C/0031/13; 0046/13; 0050/13; 0092/13; 0166/13 y 0206/13.

¹³⁶ Expedientes sobre interpretación y aplicación del convenio colectivo: EX/C/0054/13; 0152/13.

En uno de ellos se buscaba la aplicación de la totalidad del convenio colectivo a los trabajadores de una empresa, mientras que en el otro, sólo se pretendía el cumplimiento por parte de la empresa, de los artículos 64 del ET y 100 del convenio colectivo aplicable. En este segundo conflicto, los representantes legales y sindicales de los trabajadores acudieron al SASEC para hacer efectivo su derecho a que, la dirección de la empresa, les haga entrega de la documentación constitutiva del Derecho de Información regulada en los artículos que se han mencionado. En el acuerdo alcanzado, la empresa se comprometió a reunirse con los representantes de los trabajadores para entregarles dicha documentación e informarles de la situación de la empresa. Por otro lado, se tramitó otro expediente, esta vez sobre la negociación de convenio colectivo¹³⁷, a solicitud de una de las partes negociadoras que entendió que las negociaciones se habían roto.

Durante este año, tan sólo se ha tramitado un expediente sobre categoría profesional¹³⁸. Este conflicto tuvo su origen en un documento elaborado por la empresa, donde especificaba las tareas que tenían que realizar sus trabajadores en función de su categoría profesional. Las funciones recogidas para una categoría profesional parecían exceder a las que correspondían por convenio colectivo, por lo que los trabajadores afectados deciden acudir ante el SASEC para intentar solventar esta situación. Como consecuencia de la mediación realizada, ambas partes acordaron reunirse para analizar y describir los puestos de trabajo y sus competencias. El único acuerdo alcanzado, en un conflicto sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo¹³⁹, resultó similar a los acuerdos sobre jornada u horario. En este caso los trabajadores acuden al SASEC para intentar que la empresa deje sin efecto, el expediente de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que había presentado. Finalizando con el último acuerdo de todos los que hemos analizado, clasificado en el cajón de sastre que supone la categoría o materia "otras causas laborales"¹⁴⁰, supuso un cúmulo de pretensiones que podían ser encajadas en varias materias, concretamente en las de: despido, vacaciones y retribuciones. Ante esta situación, las partes alcanzaron un acuerdo que abarcó todos y cada uno de los puntos objeto de debate, empezando con la readmisión de unos

¹³⁷ Expediente sobre negociación de convenio colectivo: EX/C/0108/13.

¹³⁸ Expediente sobre categoría profesional: EX/C/0061/13.

¹³⁹ Expediente sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo: EX/C/0165/13.

¹⁴⁰ Expediente sobre otras causas laborales: EX/C/0003/13.

trabajadores, continuando con el reparto de vacaciones para darle fin con la reducción del plus de peligrosidad.

Año 2014

Lorena Laria Álvarez

En el año 2014, las materias en las que se han alcanzado acuerdos en las mediaciones de conflictos colectivos han sido: retribuciones, jornada u horarios, interpretación y aplicación de convenio colectivo, incumplimiento de acuerdos o normas, movilidad geográfica, derecho de representación de los trabajadores y negociación y convenio colectivo.

En la primera materia, las retribuciones¹⁴¹, observamos en los expedientes una estructura similar a la del año anterior¹⁴². Los conflictos tramitados durante el año 2014, sobre esta materia, tuvieron su origen en: el impago de varios días de salario, medidas impuestas por la empresa sobre el sistema de justificar las dietas, modificación del sistema retributivo de las vacaciones anuales, supresión de pluses, minoración de incentivos y falta de aplicación del IPC real, entre otros. Ante estos conflictos, la empresa acabó cediendo hasta llegar a aceptar las pretensiones sostenidas por sus trabajadores. No obstante, alguno de los expedientes se centró en la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que la empresa termina por reconocer ante la inexistencia de razón alguna que la justifique o no haber mantenido el período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

En este análisis también nos encontramos con conflictos sobre jornada u horarios¹⁴³, que a diferencia de lo que sucedía en el año anterior, sólo alguno de ellos mencionó la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, sino que más bien se centraron en la: distribución irregular de la jornada, fijación del calendario laboral, compensación del exceso de jornada, supresión de descansos compensatorios, reducción de jornada

¹⁴¹ Expedientes sobre retribuciones: EX/C/0010/14; 0015/14; 0022/14; 0108/14; 0115/14; 0131/14; 0140/14; 0159/14; 0168/14; 0173/14; 0183/14 y 0184/14.

¹⁴² Nos encontramos ante unos trabajadores que no cobran sus salarios, o algún tipo de retribución a la que tienen derecho.

¹⁴³ Expedientes sobre jornada u horarios: EX/C/0002/14; 0007/14; 0009/14; 0046/14; 0049/14; 0054/14; 0056/14; 0068/14 y 0097/14.

establecida en los contratos de trabajo y coberturas de incapacidad temporal en trabajos con turnos rotatorios. En los expedientes en los que aparecía reflejada la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se alcanzaron acuerdos en los que la empresa reconocía que no había cumplido los requisitos exigidos por el artículo 41 del ET, y se comprometía a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones. En el resto de expedientes, las empresas se comprometieron a fijar el calendario laboral, así como a compensar el exceso de jornada y reestablecer los descansos compensatorios con los que contaban los trabajadores, poniendo fin de esta forma a los conflictos presentados ante el SASEC.

Siguiendo con los conflictos sobre interpretación y aplicación de convenio colectivo¹⁴⁴, e incumplimiento de acuerdos o normas¹⁴⁵, cabe destacar que, en el primer grupo, algunos conflictos fueron originados ante la inaplicación del convenio colectivo por parte de la empresa, ya sea en su totalidad, como de algún artículo concreto, mientras que otros se centraron en alcanzar un acuerdo acerca de la interpretación de artículos concretos del convenio colectivo aplicable. Por otro lado, en el segundo grupo de conflictos se trataron temas como la aplicación del principio de igualdad entre trabajadores fijos y temporales, establecido en el artículo 14 del ET, así como el cumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable, en lo relacionado con el orden de provisión de una vacante entre los trabajadores interesados de la empresa.

En último lugar, cabe hablar del resto de materias que han sido objeto de mediaciones en el SASEC. Éstas son la movilidad geográfica¹⁴⁶, el derecho de representación de los trabajadores¹⁴⁷ y la negociación y convenio colectivo¹⁴⁸. El origen del primer conflicto, sobre movilidad geográfica, se centró en el incumplimiento, por parte de la empresa, de la obligación de preaviso a sus trabajadores afectados por el desplazamiento, tal y como establecía el convenio colectivo. Por otro lado, la empresa tampoco había facilitado por escrito, a los representantes de los trabajadores, las condiciones laborales y económicas con las que se desplaza a los trabajadores. Ante esta situación, la empresa se

¹⁴⁴ Expedientes sobre interpretación y aplicación de convenio colectivo: EX/C/0016/14; 0103/14; 0109/14; 0110/14; 0149/14; 0165/14; 0166/14 y 0167/14.

¹⁴⁵ Expedientes sobre incumplimiento de acuerdos o normas: EX/C/0038/14 y 00126/14.

¹⁴⁶ Expediente tramitado sobre movilidad geográfica: EX/C/0114/14.

¹⁴⁷ Expediente tramitado sobre derecho de representación de los trabajadores: EX/C/0047/14.

¹⁴⁸ Expediente tramitado sobre negociación y convenio colectivo: EX/C/0120/14.

comprometió a cumplir estas exigencias en los futuros desplazamientos que pudieran acontecer. En cuanto al conflicto sobre el derecho de representación de los trabajadores, cabe decir que, su causa fue la falta de entrega de información, por parte de la empresa, a los representantes de los trabajadores. Logrando, en la sede del SASEC, un acuerdo por el que la empresa se comprometió a mantener reuniones mensuales con los representantes de los trabajadores, cumpliendo de esta forma lo establecido en el convenio colectivo aplicable. Finalizando con el acuerdo alcanzado en materia de negociación y convenio colectivo, las partes se comprometieron a negociar un convenio colectivo de empresa.

CONCLUSIONES

El conflicto siempre ha estado presente dentro del ámbito de las relaciones laborales, debido en gran parte, a la trascendencia que supone dentro de la esfera de cada individuo. Tradicionalmente, los conflictos laborales se resolvían a través de la jurisdicción social, hasta que, de forma sectorial empezaron a surgir otros medios alternativos de solución de conflictos, los que permitieron solucionarlos de forma más rápida que los tribunales. Así sucedió con los primeros bandos, como el de Barcelona, de 21 de octubre de 1844, donde establecían un procedimiento similar a la mediación, para todas aquellas controversias surgidas entre los operarios de las fábricas textiles y los fabricantes.

En las décadas de los años 70 y 80 aumentó la conflictividad laboral en España, pudiendo guardar relación con la situación histórico-política que existía y la excesiva intervención pública, en contraposición con la escasa capacidad que las organizaciones sindicales han tenido para desarrollar los medios autónomos de solución extrajudicial de conflictos laborales. Fue a partir del año 1996, a raíz del primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, cuando los medios de resolución extrajudicial de conflictos laborales, tales como la mediación y el arbitraje, han ido aumentando su aplicación en España, tanto a nivel estatal como autonómico.

Concretamente, en el SASEC se han tramitado mayor número de mediaciones que de arbitrajes, ya que sólo se han desarrollado tres arbitrajes a lo largo de toda la historia del servicio asturiano. Tal y como se aprecia de los gráficos de todos los años analizados en el presente trabajo, se observa que en la mayoría de las mediaciones el resultado es sin avenencia (313), seguidos de las avenencias (130). No obstante a lo anterior, en el año 2014 se obtuvo un mayor número de avenencias en los conflictos de huelga. Estas cifras, además de nuestra impresión, nos hacen pensar que hay mayor número de mediaciones que finalizan sin avenencia debido a que, en ocasiones, las partes acuden a la mediación como mero trámite previo a la interposición de una demanda ante la jurisdicción social, por ser de carácter obligatorio. Puede resultar que debido a este carácter, las partes acudan sin intención real de alcanzar un acuerdo y sea ésta la razón del mayor número de mediaciones finalizadas sin avenencia. Por el contrario, cuando las partes acuden con una verdadera voluntad de negociar para solucionar el conflicto,

las mediaciones resultan muy positivas para las partes, llegando a alcanzar acuerdos cuyo contenido un Juez no podría dictar en la Sentencia, además de evitar el inicio de la vía judicial.

A la luz del examen realizado podemos concluir que, la mayoría de los conflictos versaron sobre asuntos relativos a las retribuciones de los trabajadores, representando un 42% de media en los años examinados (2011-2014). En relación a la zona geográfica afectada, destaca que la mayor conflictividad se encuentra en Gijón durante la mayoría de los años, salvo el año 2013, en el que sobresale Oviedo. A pesar de que, en años anteriores la inmensa mayoría de los conflictos afectaban al sector minero, en los años analizados se observa una fuerte conflictividad en la metalurgia y la industria de productos alimenticios, además de la extracción y aglomeración de antracita y hulla. La tradición sindical del Principado de Asturias es muy significativa, sobre todo dentro del sector minero, lo que ha podido derivar en que, las organizaciones sindicales UGT y CC.OO, hayan sido quienes han promovido la mayoría de los conflictos, llegando a alcanzar casi la mitad de todos los tramitados en el año 2013.

Los resultados obtenidos en los cuatro años analizados parecen demostrar la tendencia, de los agentes sociales, de potenciar los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales. Igualmente, la jurisdicción social se encuentra cada vez más saturada y los procedimientos se ralentizan y postergan en el tiempo. Ante esta realidad, es la propia Justicia la que potencia el desarrollo de la conciliación y mediación previa, siendo apreciable la intencionalidad que mantienen, tanto Jueces como Magistrados, de que las partes alcancen un acuerdo. Por todo ello, pensamos que se mantendrá la utilización de los medios de solución extrajudicial de los conflictos laborales, llegando a aumentar el número de asuntos tramitados en los servicios estatales y autonómicos, reduciendo de esta forma los asuntos tramitados en la vía judicial.

ANEXO I

Este ANEXO está formado por las tablas, de elaboración propia, a las que nos hemos referido a lo largo del desarrollo del presente trabajo. En ellas hemos realizado una clasificación, por años y tipo de conflicto, de los expedientes de las mediaciones tramitadas en el SASEC, durante los años 2011 a 2014. Para ello nos hemos servido de un documento Excel, el cual aparece en el CD presentado junto al presente trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

1. M. ALONSO GARCÍA, *Derecho procesal del trabajo*, Librería Bosch, Barcelona, 1963.
2. M. EMILIA CASAS BAAMONDE, *Los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de los conflictos laborales en Derecho Español*, Fundación SIMA, Madrid, 1999.
3. M. ENCARNACIÓN GIL PÉREZ, *La solución autónoma de los conflictos laborales*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2012.
4. J. HERNÁNDEZ VIGUERAS, *La solución de los conflictos de trabajo en los sistemas de relaciones laborales*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992.
5. D. LANTARÓN BARQUÍN, *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003.
6. J. MONTERO AROCA, *Los Tribunales de Trabajo (1908-1938)*, Bosch, Valencia, 1976.
7. G. MORALES FERNÁNDEZ, *Los sistemas alternativos de resolución de conflictos: La Mediación. Sistemas complementarios al proceso. Nuevo enfoque constitucional del Derecho a la tutela judicial efectiva*, Hispalex, Sevilla, 2014.
8. A. OJEDA AVILÉS, *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 1995.
9. I. ORDEÑANA GEZURAGA, *La conciliación y la mediación en cuanto instrumentos extra jurisdiccionales para solventar el conflicto laboral*, Comares, Granada, 2009.
10. G. OROZCO PARDO, J. LUIS MONEREO PÉREZ, *Tratado de mediación en la resolución de conflictos*, Tecnos, Madrid, 2015.
11. M. LUZ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004.
12. E. ROMÁN VACA, *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, S.L. Civitas Ediciones, Madrid, 1992.
13. S. SAN CRISTÓBAL REALES, "Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil", *Anuario Jurídico y Económico Escorialense*, Nº 46, 2013.

14. H. SANTOS SALCEDO, *La mediación en los conflictos de trabajo: Naturaleza y régimen jurídico*, La Ley, Madrid, 2006.
15. A. VALL RIUS, "El desarrollo de la Justicia Restaurativa en Europa: estudio comparado con la legislación española", *Diario la Ley*, Nº4, 2006.
16. VV.AA. (dir. y coord. J. CRUZ VILLALÓN), *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Fundación SIMA, Madrid, 1999.
17. VV. AA. (dir. y coord. V. SEMPERE NAVARRO), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, EOLAS, León, 2014.
18. VV. AA. (dir. y coord. F. VALDÉS DAL-RÉ), *Los sistemas de solución extrajudicial de conflictos laborales: Situación actual y perspectivas de futuro*, Fundación SIMA, Madrid, 2006.

OTROS TEXTOS Y ACUERDOS

1. Decreto 2354/1962, de 20 de septiembre, sobre procedimientos de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo.
2. Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre las Relaciones de Trabajo y Los Procedimientos de Solución de Conflictos.
3. Real Decreto Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.
4. Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral.
5. Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
6. Guía sobre la legislación del trabajo de la OIT, de 10 de diciembre de 2001.
7. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
8. Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.
9. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
10. Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
11. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
12. Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), de 25 de enero de 1996.
13. II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II), de 31 de enero de 2001.
14. III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), de 29 de diciembre de 2004.

15. IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC IV), de 10 de febrero de 2009.

16. V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), de 7 de febrero de 2012.

Andalucía:

17. Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de 3 de abril de 1996.

18. Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un sistema de solución de conflictos individuales en el seno del Sistema Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, de 4 de marzo de 2005.

19. Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, de 7 de enero de 2015.

Aragón:

20. I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, de 29 de octubre de 1996.

21. II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, de julio de 1999.

22. III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, de 15 de noviembre de 2005.

23. IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, de 2 de mayo de 2013.

Asturias:

24. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA), de 2 de octubre de 2003.

25. Reglamento de Funcionamiento del Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos, de 2 de octubre de 2003.

Canarias:

26. Acuerdo Interprofesional Canario sobre la solución extrajudicial de conflictos de trabajo, de 7 de mayo de 1995.
27. Acuerdo Interprofesional Canario sobre la solución extrajudicial de conflictos de trabajo, de 18 de marzo de 1997.
28. Acuerdo Interprofesional Canario sobre la solución extrajudicial de conflictos de trabajo, de 21 de mayo de 2004.

Cantabria:

29. Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de conflictos laborales, de 6 de mayo de 1996.
30. Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de conflictos laborales, de 9 de diciembre de 1997.
31. Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de conflictos laborales, de 12 de abril de 1999.
32. Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de conflictos laborales, de 22 de junio de 2010.

Castilla-La Mancha:

33. I Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha, de 23 de agosto de 1996.
34. II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha, de 11 de junio de 2009.
35. III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, de 9 de diciembre de 2013.

Castilla y León:

36. I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, de 30 de septiembre de 1996.
37. II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, de 18 de abril de 2005.

38. Acuerdo de mantenimiento de la vigencia y aplicación del II ASACL, de 30 de junio de 2015

39. III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, de 29 de septiembre de 2015.

Cataluña:

40. I Acuerdo Interprofesional de Cataluña, de 7 de noviembre de 1990.

41. II Acuerdo Interprofesional de Cataluña, de 17 de junio de 2005.

42. III Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2011-2014, de 3 de noviembre de 2011.

Comunidad de Madrid:

43. Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de 22 de noviembre de 1994.

44. Acuerdo Interprofesional sobre modificación del Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de 22 de mayo de 1998.

Comunidad Valenciana:

45. I Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana, de 26 de julio de 1993.

46. II Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana, de 6 de marzo de 1997.

47. III Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana, de 9 de mayo de 2001.

48. IV Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana, de 14 de junio de 2005.

49. V Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana, de 19 de mayo de 2010.

Extremadura:

50. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, de 4 de marzo de 1998.

51. Acuerdo Interprofesional por el que se suspende la entrada en vigor del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, de 11 de mayo de 1998.

52. Acuerdo Interprofesional por el que se levanta la suspensión de la entrada en vigor del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, de 14 de mayo de 1999.

Galicia:

53. I Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, de 4 de marzo de 1992.

54. II Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, de 15 de marzo de 1995.

55. III Acuerdo Interprofesional Gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, de 25 de marzo de 2013.

Islas Baleares:

56. I Acuerdo para la creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, de 20 de diciembre de 1995.

57. II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, de 12 de enero de 2005.

La Rioja:

58. Acuerdo Interprofesional por el que se crea el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja, de 23 de noviembre de 1994.

Navarra:

59. I Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, de 8 de junio de 1995.

60. II Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, de 25 de septiembre de 2012.

61. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, de 11 de enero de 1996.

Región de Murcia:

62. I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, de 30 de octubre de 1996.

63. II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, de 13 de enero de 2005.

País Vasco:

64. I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios Para la Solución de Conflictos Laborales, de 26 de julio de 1984.

65. II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios Para la Solución de Conflictos Laborales, de 22 de junio de 1990.

66. III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios Para la Solución de Conflictos Laborales, de 16 de febrero de 2000.