

EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES 40 AÑOS DESPUÉS

XXX Congreso Anual de la Asociación
Española de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social



INFORMES
Y ESTUDIOS
GENERAL



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 20-2.383

El Estatuto
de los Trabajadores.
40 años después

XXX Congreso Anual
de la Asociación Española
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS

Serie General

Núm. 24

El Estatuto de los Trabajadores. 40 años después

XXX Congreso Anual
de la Asociación Española
de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social

Comunicaciones

Granada, 26 y 27 de noviembre de 2020

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://cpage.mpr.gob.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es

Internet: www.mites.gob.es

NIPO Epub: 117-20-012-X

ISBN Epub: 978-84-8417-556-8

ÍNDICE DE COMUNICACIONES

PRÓLOGO

<i>Margarita Ramos Quintana</i>	15
---------------------------------------	----

Primer Panel

A.	EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	
	<i>Salvador del Rey Guanter</i>	23
1.	La cuarta revolución industrial, sus efectos en la brecha salarial de género y la necesidad de adaptación del ordenamiento jurídico español <i>Maialen Aboitiz Cazalis</i>	25
2.	La salud de las personas trabajadoras y su control por la empresa a través de las nuevas tecnologías <i>Pepa Burriel Rodríguez-Diosdado</i>	45
3.	La dependencia económica como posible elemento vertebrador del Derecho del Trabajo. Reflexiones con ocasión de las últimas modificaciones legislativas en Alemania <i>Juan Miguel Díaz Rodríguez</i>	69
4.	Análisis crítico a la propuesta de reforma del ET en descentralización productiva <i>Amparo Esteve-Segarra</i>	89
5.	Acciones positivas en las condiciones laborales de personas con discapacidad para un nuevo Estatuto de los Trabajadores <i>Fco. Javier Fernández Orrico</i>	109
6.	Trabajo temporal y prevención de riesgos laborales <i>Javier Fernández-Costales Muñiz</i>	133
7.	El art. 19 LET y sus conexiones con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: los desafíos de seguridad y salud derivados de la inteligencia artificial y la robótica <i>Inmaculada Sandra Fumero Dios</i>	155

8.	Tras cuatro décadas del Estatuto de los Trabajadores, ¿son los árbitros deportistas profesionales?	
	<i>Juan Luis García Ríos</i>	175
9.	La nueva ley italiana sobre el trabajo en plataformas digitales: aportaciones para una posible reforma del Estatuto de los Trabajadores	
	<i>Lidia Gil Otero</i>	199
10.	El transporte de viajeros en la Uber Economy: ¿Trabajadores autónomos?	
	<i>Sergio González García</i>	221
11.	El falso autónomo: medidas para la erradicación de una realidad creciente	
	<i>Miguel Gutiérrez Pérez</i>	243
12.	El Estatuto de los Trabajadores ante el trabajo en las plataformas digitales	
	<i>Laura Ionita</i>	265
13.	El trabajo a distancia en la implementación de la cuarta revolución industrial	
	<i>Djamil Tony Kahale Carrillo</i>	289
14.	El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva. Especial referencia a los convenios del transporte de mercancías por carretera	
	<i>Eider Larrazabal Astigarraga</i>	313
15.	La protección de la intimidad del trabajador en el Estatuto de los Trabajadores	
	<i>Belén del Mar López Insua</i>	329
16.	Contrato de trabajo y sinalagma contractual	
	<i>Juan Pablo Maldonado Montoya</i>	351
17.	El deber de buena fe ante las nuevas formas de trabajo y organización empresarial	
	<i>María de los Reyes Martínez Barroso</i>	375
18.	Nuevas fronteras del poder de dirección y control del empresario: control tecnológico versus derecho a la intimidad del trabajador	
	<i>Gratiela-Florentina Moraru</i>	397
19.	Trabajo de familiares: evolución, tendencias y nuevas propuestas	
	<i>Ana I. Pérez Campos</i>	419
20.	Protección de datos de carácter personal y nuevas formas de trabajo: entre los datos personales y los datos de negocio	
	<i>Daniel Pérez del Prado</i>	437
21.	De la igualdad salarial por razón de sexo a la igualdad retributiva por razón de género: avances y carencias en la regulación del Estatuto de los Trabajadores	
	<i>Sarai Rodríguez González</i>	459

22.	Del contrato de trabajo a domicilio al trabajo a distancia <i>Ana M.^a Romero Burillo</i>	479
23.	Prestación de servicios en plataformas digitales: tensiones en la tradicional relación laboral (casos Glovo y Deliveroo) <i>Carlota M^a Ruiz González</i>	509
24.	La sucesión de contratas intensivas en mano de obra como supuesto de transmisión de empresas <i>José Miguel Sánchez Ocaña</i>	531
25.	El ámbito subjetivo de aplicación del Estatuto de los Trabajadores ante las nuevas formas de trabajo: la nueva Ley de California (AB5) <i>Adrián Todolí Signes</i>	553
26.	El impacto del incumplimiento de la Disposición Adicional octava del Estatuto de los Trabajadores sobre el sistema de contratación laboral <i>Iván Vizcaíno Ramos</i>	577

B. EL TIEMPO DE TRABAJO

	<i>Susana Rodríguez Escanciano</i>	591
1.	Desconexión digital y tiempo de trabajo: conflictos entre negociación colectiva y políticas de empresa <i>Macarena Ángel Quiroga</i>	593
2.	Tiempo de trabajo: la delimitación de un concepto cada vez más difuso <i>Cristina Aragón Gómez</i>	621
3.	Tiempo de trabajo, género y sostenibilidad medioambiental: un <i>win to win</i> a través de la negociación colectiva <i>Consuelo Chacartegui Jávega</i>	643
4.	¿Existe el derecho a la previsibilidad de la jornada de trabajo?. El garante sí, el calendario laboral <i>J. Jesús de Val Arnal</i>	667
5.	Cuestiones interpretativas sobre el registro de jornada: ¿una regulación efectiva? <i>Juan Carlos García Quiñones</i>	699
6.	Problemas prácticos para la ordenación del tiempo de trabajo en las relaciones laborales de plataformas digitales de reparto <i>Pablo Gimeno Díaz de Atauri</i>	719
7.	El trabajo en domingos y festivos en la negociación colectiva <i>Elena Lasaosa Irigoyen</i>	743
8.	Jornada de trabajo, seguridad y salud <i>Asunción López Arranz</i>	761
9.	El derecho a la desconexión digital: análisis de la regulación legal, convencional y de la aplicación del derecho por los Tribunales españoles <i>María Doganoc de León</i>	783
10.	Aplicabilidad práctica del horario flexible como medida de conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores <i>Priscila Martín Vales</i>	811

11. Discriminación indirecta y elementos competenciales: trabajo a tiempo parcial y Seguridad Social como centros de imputación <i>Francisca Moreno Romero</i>	833
12. Trabajo flexible y conciliación: nuevas propuestas a la luz de la directiva (UE) 2019/1158T <i>Natalia Ordóñez Pascua</i>	857
13. Derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo a la luz de la última doctrina judicial <i>Raquel Poquet Catalá</i>	881
14. Tiempo de trabajo, registro de jornada y trabajadores móviles: el caso particular del personal aéreo <i>Rosa María Rodríguez Romero</i>	905
15. El registro obligatorio de la jornada laboral. Especial referencia a su determinación en el marco del trabajo digital tras un año de vigencia de la norma <i>Rosa Rodríguez Martín-Retortillo</i>	925
16. La adaptación de la jornada de trabajo: los cabos sueltos de su nueva regulación <i>Victoria Rodríguez-Rico Roldán</i>	943
17. La adaptación del tiempo de trabajo a la persona con discapacidad. Otro ejemplo de desatención al trabajador discapacitado <i>Noemí Serrano Argüello</i>	965
18. Riesgos psicosociales derivados de la ordenación del tiempo de trabajo: una perspectiva comparada <i>María Rosa Vallecillo Gámez</i>	987

Segundo Panel

C. EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN LABORAL <i>Eduardo Rojo Torrecilla</i>	1013
1. El menor como sujeto del contrato de trabajo: el gran olvidado del Estatuto de los Trabajadores <i>Manuela Abeleira Colao</i>	1015
2. ¿Es el nuevo contrato indefinido para la ejecución de planes y programas públicos de investigación una alternativa adecuada al uso del contrato de obra o servicio determinado con cargo a proyectos? <i>Fernando Ballester Laguna</i>	1037
3. El derecho (debilitado) al trabajo <i>José Delgado Ruiz</i>	1059
4. La relación laboral especial de los trabajadores del mar embarcados: razones que justifican su inclusión en el art. 2 ET cuarenta años después <i>Olga Fotinopoulou Basurko</i>	1077

5.	Impacto de las vías telemáticas en la intermediación laboral <i>Antonio Megías-Bas</i>	1097
6.	El período de prueba: un pacto generador de desequilibrio contractual <i>María Cristina Polo Sánchez</i>	1113
7.	Sobre los contratos de trabajo de los trabajadores extranjeros autorizados para trabajar al amparo de ofertas de temporada o campaña <i>Luis Ramos Poley</i>	1137
8.	La necesaria revisión de la regla del límite al encadenamiento de contratos. Especial referencia al sector público <i>Nancy Sirvent Hernández</i>	1159
9.	Disfunciones sobre la compatibilidad entre modelos de jubilación activa y trabajo <i>Alejandro Truque Díaz</i>	1179
D.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
	<i>Carmen Viqueira Pérez</i>	1201
1.	Los nuevos medios de la notificación de la carta de despido <i>María Carmen Aranda Martínez</i>	1203
2.	La extinción de la personalidad jurídica del empresario y, por ende, del contrato de trabajo <i>Miguel Basterra Hernández</i>	1221
3.	Luces y sombras de la regulación interna del despido colectivo en materia de derechos de información y consulta: su confrontación con la normativa comunitaria <i>Carolina Blasco Jover</i>	1241
4.	La interacción entre la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores y las reglas del envejecimiento activo <i>Matthieu Chabannes</i>	1267
5.	La necesidad de un proceso especial en materia de extinción del contrato de trabajo <i>ex art. 50 ET</i> <i>María Elisa Cuadros Garrido</i>	1287
6.	Análisis de la evolución de la causa económica para despedir y valoración desde la economía del bien común <i>Carlos de Fuentes G^a-Romero de Tejada</i>	1305
7.	El despido por ausencias justificadas al trabajo del art. 52.d) ET y la desprotección de los trabajadores con enfermedades crónicas y con discapacidad <i>Silvia Fernández Martínez</i>	1329
8.	Resolución del contrato a instancia del trabajador por irregularidades en el abono del salario. Puntos críticos <i>Alicia Fernández-Peinado Martínez</i>	1351
9.	Los denunciantes de irregularidades y su tutela frente a las represalias <i>Antonio Folgado Olmo</i>	1373

10.	Cuarenta años de reforzamiento, legal y jurisprudencial, de la posición procesal del fondo de garantía salarial y su incidencia en los procesos de despido a los que no comparece la empresa demandada <i>Fermín Gallego Moya</i>	1397
11.	<i>Status quaestionis</i> del despido por causas objetivas tras cuatro décadas <i>Sara Guindo Morales</i>	1411
12.	Despido nulo por enfermedad. Argumentos para un debate a la luz de la jurisprudencia comunitaria <i>María José López Álvarez</i>	1435
13.	El despido objetivo por causas técnicas: una problemática histórica sin solventar <i>Raúl López Baelo</i>	1453
14.	Consideraciones críticas en torno a la derogación del despido objetivo por absentismo <i>Miguel Angel Martínez-Gijón Machuca</i>	1469
15.	El tratamiento normativo de las adicciones en el trabajo: el necesario tránsito de la sanción a la prevención <i>Margarita Miñarro Yanini</i>	1491
16.	La protección por despido en el Estatuto de los Trabajadores: estudio jurídico y debate sobre la posible implantación del fondo de capitalización para la indemnización o la denominada “mochila austriaca” <i>Pompeyo Gabriel Ortega Lozano</i>	1515
17.	Los años de servicio como criterio de cálculo de la indemnización por despido improcedente <i>Rubén Parres Miralles</i>	1541
18.	El despido colectivo ante el proceso de reforma en Italia y en España <i>Giuseppina Pensabene Lioni</i>	1557
19.	La competencia desleal del trabajador: de una articulación industrial e histórica hacia una lectura en clave digital <i>Patricia Prieto Padín</i>	1575
20.	La extinción de la relación laboral vía artículo 50 ET por menoscabo de la dignidad del trabajador <i>Elisa Sierra Hernaiz</i>	1593

Tercer Panel (sesión de tarde)

E.	REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA	
	<i>Eva Garrido Pérez y Faustino Cavas Martínez</i>	1611
1.	Impacto de la regulación de la representación unitaria en la medición de la mayor representatividad: implicaciones para la negociación colectiva y propuestas de mejora <i>Henar Álvarez Cuesta</i>	1613

2.	La representación de los intereses de los trabajadores en materia medioambiental: la creación convencional de los ‘delegados medioambientales’ <i>Sergio Canalda Criado</i>	1627
3.	La renovación de la acción sindical ante las transformaciones del lugar de trabajo <i>Carmen Ferradans Caramés</i>	1649
4.	La digitalización en las empresas: un reto para la representación de los trabajadores <i>María Begoña García Gil</i>	1673
5.	Legitimación para negociar Convenios Colectivos en empresas sin representación unitaria. Soluciones (limitadas) desde la jurisprudencia y apuntes para una posible reforma <i>Mirentxu Marín Malo</i>	1697
6.	La representación colectiva de los trabajadores en el entorno empresarial digital: ¿viejas fórmulas para nuevas realidades? <i>M^a Rosa Martín Muñoz</i>	1719
7.	El sistema europeo de información y consulta de los trabajadores en las empresas multinacionales <i>Juan José Rodríguez Bravo de Laguna</i>	1743
8.	El camino de la negociación en los Planes de Igualdad <i>Álvaro Javier San Martín Rodríguez</i>	1767
9.	El control tecnológico empresarial de la actividad sindical informativa <i>Francisco Andrés Valle Muñoz</i>	1783

Cuarto Panel

F.	UNA NUEVA ORDENACIÓN DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN Y CONFLICTOS COLECTIVOS <i>Tomás Sala Franco</i>	1807
1.	Tendencias legales en los últimos años del régimen jurídico de la negociación colectiva: una perspectiva comparada franco-española <i>Pierre-Henri Cialti</i>	1809
2.	La negociación colectiva como instrumento para luchar contra la discriminación de género en la legislación española <i>Luis Antonio Fernández Villazón</i>	1833
3.	La comisión paritaria <i>Juan Gil Plana</i>	1855
4.	La solución autónoma del conflicto planteado por las normas laborales convencionales de los agentes sociales <i>José Antonio González Martínez</i>	1877
5.	La comisión paritaria como instancia eficaz en la gestión del conflicto colectivo: una propuesta técnicamente viable <i>M^a Isabel Granados Romera</i>	1917

6.	Modificaciones previsibles en materia de Convenios Colectivos tras el nuevo acuerdo de coalición progresista <i>Enea Ispizua Dorna</i>	1939
7.	La derogación de la prioridad aplicativa y otras propuestas para la articulación de convenios <i>Laura María Melián Chinae</i>	1959
8.	La intervención de las representaciones legales en los sistemas de solución extrajudicial de conflictos. Puntos críticos a propósito de la renovación del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales <i>Patricia Nieto Rojas</i>	1973
9.	El derecho a la negociación colectiva como límite ante el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo <i>Emma Rodríguez Rodríguez</i>	1989
10.	Propuesta de regulación para el esquirolaje tecnológico en el contexto de una hipotética ley orgánica de huelga <i>Rodrigo Tascón López</i>	2011

4. LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DEL CONFLICTO PLANTEADO POR LAS NORMAS LABORALES CONVENCIONALES DE LOS AGENTES SOCIALES

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ MARTÍNEZ
Profesor Asociado (Contratado Doctor, acreditado)
Universidad de Alicante/ EURLE

1. CUESTIONES PREVIAS SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES EN EL MODELO ESPAÑOL DE RELACIONES LABORAL: EL CONFLICTO LABORAL Y SUS MEDIOS DE SOLUCIÓN

Por conflicto laboral cabe entender la disputa creada en torno a las normas laborales, bien a la hora de su aplicación (conflictos laborales jurídicos) o bien a la hora de confeccionar las normas laborales (conflictos laborales económicos o de intereses).

Los conflictos laborales se pueden clasificar atendiendo a diversos criterios. Por un lado cabe distinguir entre conflictos laborales individuales y colectivos: la diferencia fundamental entre ellos estriba no tanto en el número de trabajadores afectados (elemento cuantitativo), sino en el objeto de conflicto (la calidad de los intereses afectados); esto es, en si la pretensión afecta en abstracto a todos los trabajadores que estén en esas circunstancias, o a determinados trabajadores en concreto (serán colectivos si afectan a los intereses generales de los trabajadores, e individuales si afectan a intereses singulares, aunque sea a una pluralidad de trabajadores: conflictos individuales plurales).

Otra clasificación importante es la existente entre conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos de intereses o económicos. Los primeros presuponen la existencia de una norma (legal, reglamentaria o convencional) de la que se discute su aplicación o interpretación; es decir, se refieren a discrepancias en la aplicación o interpretación de normas preexistentes. Los conflictos colectivos económicos o de intereses surgen cuando una de las partes quiere introducir una nueva norma convencional, o pretende que se modifique o derogue la norma convencional existente (caso típico sería la ruptura de la negociación de un convenio colectivo).

Según se trate de uno u otro conflicto, tienen distintos procedimientos de solución. Los conflictos de intereses son siempre de carácter colectivo y no pueden ser solucionados judicialmente; los jurídicos pueden ser individuales (reclamación contra un despido individual) o colectivos (discrepancias sobre la interpretación de un convenio), y sí podrán ser solucionados judicialmente.

Caben dos tipos de procedimientos de solución de conflictos colectivos laborales:

a) a través de la presión: huelgas, manifestaciones, boicots, encierros, etc.

b) a través de medios pacíficos: que pueden ser a su vez de dos clases:

b.1) judiciales: mediante juicio y sentencia firme ante la jurisdicción laboral.

b.2) extrajudiciales: sin intervención judicial; estos, a su vez, pueden ser también de dos clases:

b.2.1) sin intervención de tercero: a través de la negociación directa entre las partes en conflicto.

b.2.2.) con intervención de terceros, que, a su vez, pueden ser de tres clases:

- conciliación: interviene un tercero (conciliador), con la única función de propiciar el diálogo y la negociación entre las partes en conflicto para que lleguen a un acuerdo.
- mediación: interviene un tercero (mediador), con la misma función anterior y, además, la de proponer una base de acuerdo.
- arbitraje: interviene un tercero (árbitro o colegio arbitral), con la función de solucionar el conflicto a

través del laudo o decisión arbitral, que será siempre vinculante para las partes.

A su vez, estos procedimientos extrajudiciales pueden ser establecidos y regulados por una norma estatal (legal o reglamentaria), o por una norma convencional (negociación colectiva). Lo que se pretende es primar la negociación y el acuerdo como forma de solución del conflicto.

No existe en España una tradición en la solución extrajudicial de conflictos laborales. O bien ha predominado la huelga, especialmente en los conflictos de intereses, a la hora de negociar un convenio colectivo nuevo; o ha predominado la solución judicial en los conflictos jurídicos, con escaso éxito de los procedimientos extrajudiciales de origen estatal; o ha predominado la decisión unilateral del empresario.

La idea es que los conflictos de aplicación e interpretación de normas laborales hechas por el Estado, a través de leyes y reglamentos, sean solucionados por él, a través de la jurisdicción social; y que los conflictos planteados por las normas laborales hechas por los agentes sociales, a través de convenios colectivos, sean solucionados mediante los citados procedimientos extrajudiciales, elaborados por los propios agentes sociales.

La inexistencia hasta hace poco de procedimientos autónomos de solución de conflictos, ha dado lugar a un exceso de conflictividad abierta, esto es, un predominio de los procedimientos de presión, básicamente la huelga. En este sentido, cabe citar los denominados “conflictos podridos”, es decir, aquellos convenios denunciados y sin posibilidad de llegar a un acuerdo en la negociación, que se prorrogan en su contenido normativo por largo periodo de tiempo, sin que ello suponga beneficio alguno para los trabajadores¹, incrementando

¹ Ante esta situación no es de extrañar, como señala el profesor Alfonso Mellado, que “desde ciertos sectores sindicales y empresariales se promoviese un serio esfuerzo por dotar a nuestras relaciones laborales de un mayor contenido negocial; el establecimiento de nuevos cauces de solución, con mayor contenido negocial y con mayor presencia e intervención en ellos de los agentes sociales y la necesidad de evitar situaciones “podridas” por inexistencia de solución para un determinado conflicto laboral, se convirtieron así en lugar común para la reflexión, negociación y regulación por parte de las organizaciones

la sensación de un permanente agravio a sus aspiraciones. O la situación que se produce en sectores de escasa fuerza sindical a la hora de negociar, en los que se acepta el convenio como una derrota.

El Ordenamiento laboral español se ha caracterizado, tradicionalmente, por el monopolio estatal en la solución de los conflictos laborales, que han sido canalizados por vías exclusivamente públicas, bien judiciales, bien administrativas². Junto a estos procedimientos, establecidos con carácter general por la Ley, que son escasamente utilizados y ofrecen una reducida eficacia, también existen unos negociales, esto es, también se crean instrumentos específicos a través de la negociación colectiva, pero son escasamente significativos debido a su preferente utilización como meros trámites preprocesales.

Por todas estas razones, se van creando y desarrollando en España una serie de procedimientos extrajudiciales establecidos por la negociación colectiva. En opinión de ALFONSO MELLADO³, cuatro fueron las vías que se abrieron, fruto de la nueva visión de la conflictividad laboral y el papel que la negociación debía jugar en la misma: a) Se refuerza el papel arbitral de las comisiones paritarias en determinados convenios colectivos sectoriales o de empresa; b) Se crean procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje en convenios colectivos sectoriales (químicas, grandes almacenes, calzado), o de empresa; c) Se crean procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en acuerdos autonómicos de carácter intersectorial (la pionera fue el País Vasco en 1984, siguiéndola otras, como Cataluña, Galicia, Valencia, etc.); d) Se crea un sistema de solución de conflictos laborales de ámbito estatal, que sirviese de referente para todas las experiencias que al respecto se iban desarrollando.

sindicales y empresariales más representativas", ALFONSO MELLADO, C.L., *Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

² Vid. PIQUERAS PIQUERAS, C., *El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, 1ªed., Ediciones, Madrid, 1998, pp 21-26.

³ Vid. ALFONSO MELLADO, C.L., *Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales*, cit.

Nuestra Constitución Española (en adelante, CE) establece una relación estrecha entre los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, conflicto colectivo y huelga (arts. 7, 28 y 37), si bien separando el conflicto colectivo –genéricamente considerado en el art. 37.2 CE–, y la huelga –manifestación específica y típica del conflicto colectivo– que el art. 28 reconoce como derecho fundamental⁴.

Nuestro texto constitucional incide sobre la tradicional división de los conflictos en jurídicos o de interpretación y aplicación de normas, comprendidos los convenios y pactos colectivos e individuales, y conflictos económicos o de intereses, surgidos de la inexistencia de normas y acuerdos. Los primeros quedan comprendidos en los arts. 24.1 y 117.3 de la CE, sobre el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva y la exclusividad de la potestad jurisdiccional de los Juzgados y Tribunales determinados por las leyes; los segundos no, resultándoles de aplicación las determinaciones de los arts. 37.1 y 2 de la CE, a propósito de los derechos de negociación colectiva y adopción de medidas de conflicto colectivo⁵.

A pesar de ello, esta idea ha sido matizada tanto por el Tribunal Constitucional (en adelante, TC) como por la doctrina, con el objetivo de flexibilizarla: “el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) opera sobre los conflictos jurídicos, individuales y colectivos, dejando fuera de su alcance los conflictos de intereses, respecto de los que –lo ha dicho el TC en reiteradas ocasiones a partir de su Sentencia 11/1981– su marco adecuado de solución no es el proceso judicial, sino la negociación colectiva y los instrumentos de autotutela previstos en los arts. 28.2 y 37.2 (SSTC 145/1992, y 208/1993)”⁶.

⁴ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E., “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Sudirección General de Publicaciones-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002, p. 160.

⁵ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E., “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, *cit.*, pp. 170-171.

⁶ Vid. CASAS BAAMONDE, M^a E., “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, en AA.VV., *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, Sima, Madrid, 1999, p. 17.

Se trata de que se produzca una evolución hacia la adquisición de autonomía, en la que los representantes de los trabajadores y empresarios se independicen de la solución judicial y organicen autónomamente sistemas de solución de conflictos⁷.

2. ACUERDO ESTATAL SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES: EL ASAC V

El origen inmediato de estos acuerdos hay que situarlo en la Declaración Institucional de los agentes sociales firmada por la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (en adelante, CCOO), la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (en adelante, CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (en adelante, CEPYME), el 30 de enero de 1995⁸.

Desde la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (en adelante, ASEC), el día 25 de enero de 1996, poniendo de manifiesto la decidida voluntad de las organizaciones firmantes de desarrollar un mecanismo de solución de conflictos, incluido en el artículo 37.2 de la CE, en los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) y la propia doctrina del TC, y sus sucesivas renovaciones, se ha creado y desarrollado en nuestro Estado, la solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral, que ya cuenta con décadas de trabajo y una amplia experiencia en la aplicación de estos procedimientos tanto en el ámbito del Estado como en los autonómicos. Aparece así, el primer

⁷ CASAS BAAMONDE señala que: “*Hay un nuevo reparto de responsabilidades entre el Estado y las partes sociales que contempla el desplazamiento del centro de gravedad del Derecho del Trabajo desde la ley a la negociación colectiva*”, CASAS BAAMONDE, M.^aE., “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, en AA.VV., *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, Sima, Madrid, 1999, p. 13.

⁸ En la citada Declaración, los agentes sociales acordaban “establecer los oportunos contactos técnicos que permitan en su momento la conclusión de un acuerdo de ámbito nacional sobre mediación, arbitraje y conciliación en el ámbito laboral”.

acuerdo estatal en la materia, si bien ya existen diversos acuerdos autonómicos sobre la cuestión, por lo que debe articularse con ellos.

El ASEC I fue valorado positivamente por la doctrina, al entender que quedaba cubierto un vacío existente hasta entonces en el tema de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, introduciéndose en cada una de sus actualizaciones, las necesarias mejoras y adaptaciones de los procedimientos establecidos, a la luz de la experiencia que se ha ido generando.

Los cambios, a diferencia de sus antecesores, en el actual V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC V), van dirigidos a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, sirviendo también como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico. Fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2012 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME)

El Acuerdo nace con dos objetivos: que el sistema estatal de solución autónoma de conflictos disponga de instrumentos de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de los sistemas propios existentes en determinados sectores y empresas; y servir de referencia a los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos que pudieran acordarse tanto a nivel sectorial, como de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas, como a nivel territorial⁹.

⁹ En 2018 aumentaron los trabajadores afectados por conflictos de sector, que en total fueron 73, lo que significó un 92,1% más que el año anterior, abarcando a un total de 24,6 millones de trabajadores. Sin embargo, de nuevo el mayor número de conflictos se produjo en el ámbito de empresa, que fueron 493; esto es, el 24,5% más que en 2017, afectando a 1,3 millones de trabajadores. La mayoría de los procedimientos tramitados se produjeron en el ámbito empresarial, como se ha mencionado, siendo los sectores de *contact center* (24%), transporte aéreo (6,9%), servicios financieros (6,5%) y de empresas de consultoría y estudios de mercado (6,4%) donde se produjeron la mayoría de ellos (datos extraídos de la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018, del CES).

El propio ASAC V se califica a sí mismo en su art. 3 como un acuerdo sobre materia concreta (solución autónoma de los conflictos colectivos laborales), por lo que se adjudica la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los convenios colectivos.

2.1. Aplicabilidad e instrumentos de ratificación y adhesión

Como se ha comentado anteriormente, el Acuerdo se suscribe al amparo del art. 83.3 Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), y por ello, como un acuerdo interprofesional sobre materias concretas, y a la vista de la representatividad que ostentan los firmantes, tiene naturaleza de convenio colectivo estatutario de eficacia jurídica normativa y personal general (aplicación general y directa).

En aras a economizar la práctica negociadora, los sectores o empresas quedan afectados por el nuevo Acuerdo, sin necesidad de exigir una nueva ratificación o adhesión sobre el mismo, al ser muy similar al anterior. Los tipos de cláusulas de adhesión son los siguientes:

- a) Adhesión mediante suscripción de acuerdo sobre materias concretas (sector o subsector): según dispone el art. 3.3.a) ASAC V, un instrumento a través del cual se puede producir el acto de adhesión o ratificación es el acuerdo sobre materias concretas, al amparo del art. 83.3 ET.
- b) Adhesión expresa al Acuerdo en un convenio colectivo (sector, subsector o empresa): se trata de incluir en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.
- c) Adhesión mediante la inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

- d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Tal suscripción también se podrá realizar en los supuestos de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas.

La ratificación o adhesión habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo.

2.2. Los conflictos afectados y los conflictos excluidos: listados de vertientes positiva y negativa

De conformidad con lo establecido en el art.1 ASAC V, el acuerdo tiene por objeto mantener y desarrollar un sistema de solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales que puedan surgir entre trabajadores y empresarios, o entre las respectivas organizaciones representativas de unos y otros.

El ASAC V no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos. El ámbito material de aplicación del ASAC V se efectúa tanto por vía negativa, mediante la exclusión de determinados supuestos, como positiva, por medio de la enunciación de una tipología de conflictos afectados.

El Acuerdo declara expresamente que no es aplicable, dejando fuera de su ámbito, a los siguientes conflictos laborales:

- a) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social, salvo aquellos de naturaleza colectiva que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos expresamente los planes de pensiones (se excluyen pues los conflictos que se planteen en relación con el sistema público de Seguridad Social).
- b) Los conflictos en los que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, las entidades locales o entidades de Derecho

Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos.

Vista la vertiente negativa o exclusiones, conviene analizar ahora el ámbito material incluido, y en este sentido, la técnica que utiliza el Acuerdo es la de enumerar mediante “listas cerradas”¹⁰ al fijar una lista de once supuestos de conflictos:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS) y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos¹¹.
- b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación co-

¹⁰ Vid. LANTARON BARQUIN, D., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid, Lex Nova, 2003, p. 891.

¹¹ Al igual que en años anteriores, predominaron los conflictos de interpretación y aplicación, alcanzando la cifra de 462 conflictos (de los 566 totales), lo que representa el 81,6% del total de los tramitados (el número de trabajadores afectados, 5,5 millones, supuso el 21,4% del total); seguidamente, de huelga hubieron 79, de bloqueo de negociación 13 y de impugnación de convenio colectivo 9. El perfil de la conflictividad colectiva laboral cuya resolución se realiza a través del SIMA se caracterizó en 2018 porque las materias objeto de controversia fueron de nuevo, en su mayoría, reclamaciones salariales (188, el 33,2% del total), aunque fueron 4,4 puntos menos que el año anterior. Cabe recordar que en 2013 alcanzaron su cota máxima, volviendo a crecer hasta 2017 después del importante descenso que habían registrado en 2014. A estas les siguieron las reclamaciones en materia de tiempo de trabajo, que fueron 111 expedientes, el 19,6% del total. Los conflictos motivados por reclamación de derechos sindicales alcanzaron el tercer lugar con 100 expedientes, lo que significó el 17,7% del total.

respondiente, por un periodo de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del ET.
- f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 ET, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h) La sustitución del periodo de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.
- j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga¹².

¹² De nuevo en 2018, en segundo lugar en importancia cuantitativa fueron los procedimientos promovidos con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, que su-

2.3. El ámbito territorial y la vigencia temporal del Acuerdo

Según el art. 2.1 ASAC V, el Acuerdo es de aplicación en la totalidad del territorio nacional. Por lo tanto extiende su ámbito territorial a todo el territorio español, si bien es necesario que los once supuestos de conflictos laborales antes mencionados se susciten en alguno de los siguientes ámbitos: a) sector o subsector de actividad que exceda del ámbito autonómico; b) empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas; en este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, es preciso que este último sea un Convenio de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados; o c) empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial estatal, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad.

Este Acuerdo tiene una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose, a partir de la misma, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes par-

maron 79 (el 13,9% sobre el total, frente al 12,2% en 2017, 18,1% en 2016, y 20% en 2015 y 2014), pero que, sin embargo, y como se ha comentado previamente, afectaron a un volumen de trabajadores especialmente elevado en 2018, 19,3 millones, lo que supone el 74,7% de los trabajadores afectados por el conjunto de los conflictos llevados ante el SIMA en 2018. Conviene recordar que la eficacia general y directa del ASAC V determina que todas las empresas y sectores deban acudir a sus procedimientos, cuando el conflicto sea de la competencia del SIMA, con el fin de intentar un acuerdo antes de la convocatoria de la huelga.

tes firmantes o de forma conjunta por todas ellas, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia durante el tiempo que se desarrollen las negociaciones y, en todo caso, hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Durante este período, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo y, en caso de bloqueo en el proceso negociador, a someter sus discrepancias a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el presente Acuerdo¹³.

2.4. Los procedimientos de solución establecidos: sus principios rectores

El ASAC V establece dos procedimientos de solución de los conflictos colectivos: la mediación y el arbitraje, obviando la inclusión del mecanismo de conciliación. Así, para lograr la equiparación entre los procedimientos de conciliación y mediación, los agentes sociales negociadores del Acuerdo dotan de especial transcendencia al mecanismo mediador, configurando su utilización a imagen y semejanza del procedimiento conciliador.

Sólo el arbitraje respeta el principio de voluntariedad, pues sólo será posible si ambas partes afectadas de mutuo acuerdo lo solicitan por escrito. Si bien el arbitraje es siempre voluntario, el trámite de mediación, por el contrario, es obligatorio en los siguientes supuestos: cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes; como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa; y como trámite previo a la comunicación formal de convocatoria de una huelga.

Ambos procedimientos se sujetan a los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción,

¹³ Resolución de 8 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la modificación del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (BOE, de 21 de julio de 2016). En la misma se indica que se procede de forma conjunta a la denuncia del ASAC V.

debiendo respetarse en todo caso la legislación vigente y los principios constitucionales¹⁴. Principios informadores muy semejantes a los del proceso laboral, que si bien son comunes a ambos procedimientos, en la mediación se observa un menor formalismo, pues basta la designación del mediador y la formalización del acuerdo de avenencia por escrito; en el arbitraje se sigue un procedimiento reglado con especial interés de los principios de contradicción e igualdad de las partes¹⁵.

El art. 10 ASAC V establece que en aquellos conflictos colectivos que deriven de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, o de cualquier otro acuerdo o pacto que tenga establecida una Comisión Paritaria, será obligatorio acudir, en un trámite previo y necesario, aunque no vinculante, ante la misma. Se entiende agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud¹⁶.

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por el ET, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión. Se entiende agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

¹⁴ A tenor del art. 9 ASAC V, que tiene por rúbrica: Principios rectores de los procedimientos.

¹⁵ Según el art. 12.3 ASAC III: “*El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador o mediadores y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance*”. Según el art. 21.1, en el procedimiento de arbitraje, “*se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personas, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión*”.

¹⁶ Según dispone el art. 10.1 ASAC V: “*En los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la CP del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma forma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una CP. Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la CP, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud*”.

2.5. Particularidades del procedimiento de mediación

El procedimiento de mediación pretende la solución autónoma del conflicto planteado, por lo que se designa un órgano de mediación que facilite 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 desacuerdo. Sustituye a la conciliación administrativa previa, y es preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral¹⁷.

2.5.1. Sujetos legitimados para solicitarla en cada tipo de conflicto

Dependerá del tipo de conflicto que se someta al procedimiento:

- a) En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo cualquiera que fuese su eficacia (estatutarios y no estatutarios) o decisión o práctica de empresa, ostentan legitimación para instar la mediación todos los sujetos que están capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional; y en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, lo están los sujetos capacitados para convocarla. En estos supuestos, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA) debe notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si lo consideran conveniente en el procedimiento¹⁸.

¹⁷ En 2018 de los conflictos colectivos presentados ante el órgano gestor del ASAC, el 99,5% de los casos fueron mediaciones (565, de un total de 566 conflictos), habiendo recurrido al arbitraje solo en una ocasión. El 97,3% de las mediaciones han sido promovidas por la representación de los trabajadores, frente a un 2,5% de las presentadas por la representación empresarial (según datos de la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018, del CES).

¹⁸ En 2018 el volumen de procedimientos tramitados por el SIMA aumentó un 34,1% respecto al año anterior, ascendiendo a 566 expedientes, lo que supone que la media de los expedientes gestionados por este organismo durante el periodo de aplicación del ASAC V se ha duplicado respecto a los años anteriores. Esta cifra supone que el SIMA ha tramitado el 95,8% del total de discrepancias que se han producido en su ámbito de actuación; esto es, todos los conflictos colectivos laborales que afectan al territorio de más de una comu-

- b) En los conflictos ocasionados por las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos (para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas), la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la Comisión Paritaria.
- c) En los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo, y en los surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo (que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo), la legitimación corresponde tanto a la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación.
- d) En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas están legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- e) En los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial, estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos.
- f) En los conflictos surgidos por la sustitución del periodo de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la represen-

nidad autónoma. De nuevo, este incremento hay que analizarlo considerando, a su vez, el descenso de los conflictos colectivos tramitados ante el Orden jurisdiccional social (Datos extraídos de la Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2018, del CES).

tación legal de los trabajadores, será el juez del concurso o quien éste determine.

2.5.2. La solicitud, actuación de los mediadores, y formas de finalización

El ASAC V regula detalladamente el desarrollo del procedimiento de mediación, y concretamente su art. 14 establece como se ha de llevar a cabo la solicitud de mediación, el plazo para realizarla, y la designación de mediador o mediadores. Su tramitación es muy simple, y las normas que la regulan no hacen una exposición detallada del procedimiento.

Respecto de la solicitud, la mediación se solicitará por cualquiera de los legitimados, y se instará mediante un escrito dirigido al SIMA que debe contener los siguientes datos: la identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto (y si fue necesario, la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito); el objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten; el colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo; la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso; el mediador o el órgano colegiado de mediación designado; y el domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

El art. 17.1 ASAC V señala que si la mediación es previa a la huelga, el escrito deberá contener los objetivos de la misma, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga, debiendo remitirse copia al empresario.

El Acuerdo no establece en general un plazo específico para solicitar la mediación, pero sí que concreta que deberá solicitarse antes de la comunicación formal de la huelga. El único supuesto en que se establece un plazo concreto para solicitar la mediación se produce en los conflictos sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en una huelga: cuando se plantee la mediación en

relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga (este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas).

El plazo para realizar la mediación es de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el SIMA deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. En los casos de huelga o para la determinación de servicios de mantenimiento y seguridad en huelga, los trámites de mediación duran setenta y dos horas, salvo que ambas partes, de común acuerdo, prorroguen este plazo.

Dicho plazo de setenta y dos horas, según el profesor SALA FRANCO¹⁹ es *“a todas luces insuficiente para pensar en una mediación seria..., por lo que no será posible entrar en el fondo del conflicto, tratando los mediadores de convencer a las partes en conflicto para que acepten el procedimiento normal de conflicto de diez días”*.

La designación del mediador o mediadores prevista en el número tres se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del SIMA, que serán periódicamente actualizadas (tales listas comprenderán los mediadores propuestos y consensuados por las organizaciones firmantes). El mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

Según el art. 15 del ASAC V, el mediador o mediadores comienzan tras su designación su actividad inmediatamente, recabando la información que consideren precisa, garantizando en todo caso la confidencialidad de la misma. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportu-

¹⁹ Vid. SALA FRANCO, T., “La resolución extrajudicial de los conflictos: huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga”, en AA. VV., *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, Sima, Madrid, 1999, p. 90.

nas. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

A tenor del art. 16 ASAC V, el acuerdo conseguido en mediación, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas; en los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación. En caso de no obtenerse acuerdo, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la ausencia de acuerdo y, en su caso, la propuesta o propuestas formuladas y las razones alegadas por cada una de las partes para su no aceptación.

2.6. El procedimiento de arbitraje

2.6.1. Sujetos que ostentan legitimación para solicitarlo

Los mismos sujetos que pueden instar la mediación, pueden instar también el procedimiento arbitral pero siempre que exista mutuo acuerdo de todos los afectados para ello.

De conformidad con el art. 18 ASAC V, mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado, requiriéndose para ello la manifestación expresa de voluntad de las partes de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

Las partes pueden promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente del procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento, o durante su transcurso. No obstante, las partes pueden instar en cualquier momento para que el árbitro desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediador.

2.6.2. *Cuestiones que pueden plantearse en el inicio, tramitación y finalización*

El procedimiento arbitral se basa siempre en la absoluta voluntad que le caracteriza, y por ello comienza, necesariamente, con un escrito ante el SIMA suscrito por los sujetos legitimados, acordando someter la cuestión a arbitraje; dicho escrito de promoción deberá proponer el árbitro o árbitros que se proponen para dirimir la cuestión suscitada.

El escrito contendrá estos datos: la identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto; las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral; el compromiso de aceptación de la decisión arbitral; si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad; el plazo dentro del cual habrá de decidir el árbitro; el domicilio de las partes afectadas; y la fecha y firma de las partes. Del compromiso arbitral se remitirá una copia a la Secretaría del SIMA y otra a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

Respecto a la designación del árbitro o árbitros, ésta será libre y recaerá en expertos imparciales²⁰. En caso de desacuerdo, el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.

De conformidad con el art. 21 ASAC V, la actividad del árbitro o árbitros comienza inmediatamente después de su designación y, al igual que en la mediación, el procedimiento se supedita a los trámites que entienda necesario el órgano arbitral, pudiendo requerir la com-

²⁰ Este principio de imparcialidad de la institución arbitral es reflejado en la STC 11/1981 que señala que en el arbitraje se ha de respetar el requisito de imparcialidad de los árbitros.

parecencia de las partes²¹, solicitar documentación complementaria, o recabar el auxilio de expertos, garantizando por supuesto los principios rectores de los procedimientos, esto es, garantizando el derecho de audiencia de los personados, así como lo principios de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

El laudo se dictará en el plazo acordado por las partes, y para el caso que omitiesen su fijación, el laudo deberá dictarse en el plazo máximo de diez días hábiles desde la designación del árbitro o árbitros, pudiendo éste o éstos prorrogar excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el mencionado plazo por resolución motivada hasta un máximo de cuarenta días hábiles. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente, es vinculante e inmediatamente ejecutiva, y objeto de depósito en el SIMA y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

En cuanto a la eficacia del laudo, el art. 22 ASAC V señala que la resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera.

3. EL VI ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

3.1. El medio autónomo en el sistema de relaciones laborales valenciano: la renovación de sus antecesores

Ya en el año 1993 las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Valenciana tienen la voluntad de preparar acuerdos para la solución pacífica de conflictos laborales, y asumir la representación y defensa de los trabajadores y empresarios. Como consecuencia de ello, el 19 de julio de 1993 se suscribe el pri-

²¹ Se hace preciso distinguir en este sentido entre el derecho de audiencia de las partes y la efectiva comparecencia de las partes ante el árbitro o árbitros, ya que a ésta última no están obligados los árbitros salvo que las partes lo solicitaran.

mer Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, con la finalidad de evitar los bloqueos de negociación de convenios y solucionar los problemas surgidos en su aplicación o interpretación.

Es adoptado por las centrales sindicales Unión General de Trabajadores del País Valenciano (en adelante, UGT-PV), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (en adelante, CCOO-PV), y la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (en adelante, CIERVAL). Y fue publicado en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (en adelante, DOGV) de 9 de septiembre de 1993.

Fruto de lo señalado anteriormente fue la adopción de un nuevo Acuerdo el 6 de marzo de 1997, suscrito por UGT-PV y CCOO-PV de un lado, y CIERVAL y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (en adelante, CEPY-MEV) de otro. Mediante este II Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV de 13 de mayo de 1997, y con la colaboración financiera de la Generalitat Valenciana se crea el Tribunal de Arbitraje Laboral (en adelante, TAL), el cual establece procedimientos para la solución amistosa de conflictos colectivos en la Comunidad Valenciana, evitando largos procesos de costosa y compleja resolución.

Por el protagonismo que va cobrando el tema, y ante la necesidad de adecuar el Acuerdo a la nueva realidad jurídica-negocial, el 9 de mayo de 2001, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, es decir, UGT-PV, CCOO-PV y CIERVAL firman el III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana y su Reglamento de aplicación, publicados en el DOGV núm. 4070, de 23 de agosto de 2001.

El 14 de junio de 2005 se firma el IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, publicado en el DOGV núm. 5057, de 26 de julio; el mismo supone la renovación del Acuerdo anterior, e incluye como novedad, la posibilidad de acudir al TAL en los asuntos relativos a la seguridad laboral. Los agentes sociales firmantes del Acuerdo –UGT-PV, CCOO-PV y CIERVAL– acuerdan que el TAL se encargue de la resolución de todos los conflictos colectivos que se insten ante él, en temas como la inter-

pretación y aplicación de convenios colectivos; los casos de bloqueo de negociación colectiva; la modificación, suspensión y extinción de contratos de trabajadores; y en casos de convocatoria de conflictos de huelga.

El V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el 19 de mayo de 2010, la cual estuvo integrada, de parte empresarial, por representantes de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), y de parte de los trabajadores, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.PV).

El VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, se suscribe el 12 de septiembre de 2017, estando integrada la Comisión Negociadora, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV).

Y con este mismo afán de potenciar la jerarquía de estos medios autónomos en el sistema de relaciones laborales valenciano, cubriendo al máximo posible los supuestos de resolución de conflictos laborales y adecuando al marco normativo vigente sus disposiciones, acordamos la presente renovación, cuyas novedades más señaladas se concretan en la incorporación de nuevos tipos de conflictos colectivos cubiertos, el papel de las comisiones paritarias durante el período de consultas y/o su sustitución por la institución de la mediación ante el TAL o el reforzamiento de la institución del arbitraje, así como la mayor agilidad de los procedimientos.

Este nuevo Acuerdo tiene como finalidad el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, mediante el TAL.

En referencia a su naturaleza y eficacia jurídicas, se adecua al acuerdo estatal, pues el VI Acuerdo, en atención a la representatividad

de sus firmantes, es un Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas, suscrito al amparo de lo dispuesto en los Títulos I y III del ET, en los artículos 6 y 7 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65. 3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la LRJS.

Como tal, goza de la eficacia de un convenio colectivo ordinario: eficacia jurídica normativa y eficacia personal general o erga omnes. A pesar de la indicada eficacia general y directa, el art. 2 del Acuerdo establece que las organizaciones firmantes se comprometen a difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firmen en el ámbito de aplicación del Acuerdo, y ello sin perjuicio del eventual establecimiento de otros sistemas propios de solución de conflictos que puedan constituirse en los ámbitos sectoriales, de empresa o grupos de empresas, al amparo de lo dispuesto en el ET.

El ámbito territorial de aplicación del Acuerdo se extiende a 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 trabajadoras 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 cuanto al ámbito temporal el Acuerdo entra en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGV y finaliza el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos periodos anuales, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de cada periodo. En caso de denuncia y hasta la adopción de un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente el contenido normativo y obligacional del acuerdo vencido.

En cuanto al ámbito objetivo de aplicación del acuerdo, figuran expresamente excluidos una serie de conflictos: a) los conflictos que se planteen en relación con el sistema público de Seguridad Social. No

obstante, sí quedarán sometidos al Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones; b) los conflictos en que sea parte el Estado, comunidades autónomas, Entidades Locales, y Organismos Autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el artículo 69 de la LRJS, sin menoscabo de lo establecido en la disposición adicional sexta; c) los conflictos individuales de trabajo; d) los conflictos relativos a materia electoral y a la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación; y e) los procesos de anulación de laudos arbitrales así como los de impugnación de acuerdos de conciliaciones y mediaciones.

3.2. Los conflictos afectados

Están incluidos dentro del ámbito objetivo, los siguientes tipos de conflictos colectivos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de intereses y los conflictos colectivos jurídicos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LRJS y sin perjuicio de la intervención previa de la comisión paritaria a la que se refiere el artículo 91.3 del ET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- b) Los conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un convenio colectivo. Podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de las personas trabajadoras que participen en la correspondiente negociación que cuenten con la mayoría de dicha representación, cuando hayan transcurrido, al menos, cinco meses a contar desde denuncia del convenio y promoción de la negociación. No será preciso el transcurso del indicado período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio de eficacia general (en cualquier caso, se deberán manifestar las discrepancias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación).
- c) Los conflictos derivados de la falta de acuerdo en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de condi-

ciones de trabajo previstas en los convenios colectivos; con sometimiento previo a la comisión paritaria del convenio colectivo que sea de aplicación.

- d) Conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de aquella.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas, así como la sustitución de dicho período, en los supuestos de: movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones contractuales de trabajo, sucesión de empresas en las que se adopten medidas sobre traslados colectivos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada, despidos colectivos, modificaciones normativas e inaplicaciones de condiciones de convenios colectivos, inaplicaciones de convenio colectivo y en las modificaciones sustanciales de condiciones, suspensión de contratos o reducción de jornada y extinción de contratos en una empresa concursada.
- f) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en el Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.
- g) Los conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un Acuerdo o Pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo. En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de los empre-

sarios como la de las personas trabajadoras que participen en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones. En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las discrepancias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

- h) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

El art. 9 del Acuerdo establece que aquellos conflictos colectivos que deriven de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo a la promoción de cualquier procedimiento de solución de conflictos previsto en el presente Acuerdo. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

Se considera agotado el trámite previo ante las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos si estas no logran llegar a un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso del plazo establecido para ello en el propio convenio colectivo o, en defecto de regulación expresa al respecto, por el transcurso de quince días hábiles desde la solicitud de convocatoria inicial de la parte o partes legitimadas, lo que se acreditará mediante copia de la indicada solicitud.

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado expresamente en el convenio colectivo de aplicación y, en todo caso, en los casos de conflictos derivados de la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, cuando al amparo del artículo 82.3 de la misma Ley, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión.

Cuando la mayoría de cada parte fuese suficiente para dar eficacia general al acuerdo alcanzado, la decisión pasará a formar parte del

convenio o Pacto y producirá los mismos efectos que este, siendo objeto de publicación e inscripción.

3.3. Gestión del Acuerdo a través del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral

El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral, conocido como TAL, es una institución paritaria creada en 1997 por el II Acuerdo para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana. Tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación bajo el protectorado de la Generalitat Valenciana, que ejercerá la presidencia de su patronato. Dicho Tribunal es el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de conciliación-mediación²² y arbitraje, y está compuesto por el Tribunal de Mediación y por el Cuerpo de Árbitros.

El Tribunal de Mediación está compuesto por las personas mediadoras designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo. Todos sus acuerdos, en el desarrollo de los procedimientos que le son propios, se adoptarán por unanimidad de sus miembros. Podrá actuar en Pleno o a través de sus Secciones Provinciales. El Tribunal o en su caso cada una de las Secciones quedará válidamente constituido:

- a) En los conflictos de empresa en los que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras debido al tamaño de la empresa o esta recaiga en uno o en tres delegados de personal: en primera convocatoria, por dos personas mediadoras, siendo designadas una por las organizaciones empresariales y la otra por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo; en segunda convocatoria, que tendrá lugar quince minutos después de la primera, por una persona mediadora.
- b) En los conflictos de empresa con plantilla de 50 o más personas trabajadoras o en los que la representación legal de

²² Con la mediación se persigue que las partes en conflicto alcancen un acuerdo satisfactorio para ambas, a través del diálogo y la labor mediadora de los mediadores.

los trabajadores y trabajadoras recaiga en un comité de empresa y en los conflictos de sector: en primera convocatoria, por cuatro personas mediadoras, siendo designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo: la mitad de ellas designadas de forma igualitaria por las organizaciones sindicales y la otra mitad por las organizaciones empresariales; en segunda convocatoria, que tendrá lugar quince minutos después de la primera, por un número de miembros no inferior a dos, siempre y cuando hayan sido designados, al menos, uno por las organizaciones sindicales y otro por las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo.

El Tribunal tendrá asignadas las siguientes funciones: a) conciliación y mediación de todos los conflictos laborales que le sean sometidos; b) arbitraje; y c) proponer la intervención de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo.

Con fecha 28 de marzo de 1994, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Valenciana (UGT-PV, CCOO-PV y CIERVAL) aprobaron constituir la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral, con la participación fundacional de los firmantes del mismo, y otorgando su presidencia, con carácter de miembro nato, a la Consellería de Treball y Afers Socials de la Generalitat Valenciana; dicha fundación es la que otorga personalidad jurídica y soporte administrativo al sistema.

3.4. Los distintos procedimientos de solución establecidos y su necesario escalonamiento

El Acuerdo establece dos procedimientos de solución extrajudicial y su necesario escalonamiento (en la mayoría de los acuerdos son opciones alternativas), esto es, siempre es necesario acudir al primero para pasar al segundo; solución no usual en otros acuerdos, pero acertada²³ pues la exigencia de una previa

²³ Vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*,

mediación antes de acudir al arbitraje refuerza los contactos entre las partes e incrementa las posibilidades de solución negociada del conflicto. En concreto los dos cauces son: el procedimiento de conciliación-mediación (concibe un único procedimiento) y el procedimiento de arbitraje.

El Acuerdo establece distintos grados de obligatoriedad. El procedimiento de conciliación-mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas; será igualmente preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo; será preceptiva como trámite previo a la comunicación formal de convocatoria de una huelga; en los restantes casos, que serán los menos, la mediación es voluntaria²⁴.

Por el contrario, el arbitraje es, normalmente, voluntario, y sólo será posible cuando lo soliciten todas las partes afectadas de mutuo acuerdo y se haya agotado el trámite de conciliación-mediación. No obstante, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio Colectivo que resulte de aplicación, el arbitraje será obligatorio en los supuestos en que, con esta condición, así se prevea en el citado convenio, y ello sin perjuicio de que el mencionado convenio Colectivo pueda contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio. En estos supuestos, bastará con que lo inste uno cualquiera de los sujetos legitimados, siendo vinculante para todas las partes implicadas que habrán de estar y pasar por lo estipulado en el laudo, incluso en los casos en que habiendo sido citadas, no comparecieran en el procedimiento.

Los procedimientos señalados se sujetan a los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad (principios que rigen en sede procesal), respetándose en todo caso la legislación vigente, y los principios constitucionales.

Ces, Madrid, 2001; establecen un análisis de las ventajas e inconvenientes del sistema escalonado de los distintos procedimientos de solución autónoma para solucionar la conflictividad laboral.

²⁴ En 2018 se presentaron en el TAL 304 conflictos, de los cuales tan solo 3 fueron en arbitraje.

3.4.1. El procedimiento de mediación

El Acuerdo regula detalladamente el desarrollo del procedimiento de mediación, al que denomina en algún momento conciliación-mediación, nombre que responde posiblemente al hecho de que este procedimiento sustituye en algunos casos a la conciliación prejudicial, y a que el procedimiento requiere siempre una comparecencia de las partes ante el órgano mediador similar a la que se produce en la conciliación prejudicial.

La mediación se inicia con la presentación de un escrito, por cualquiera de los legitimados, al igual que en la regulación estatal, dirigido al TAL y que debe contener los siguientes datos:

- a) La identificación de la empresa o de los sujetos que estén legitimados para acogerse al procedimiento en el ámbito del conflicto y, en su caso, acreditación del acuerdo de instar la mediación de la representación que la proponga y la determinación, identificación y domicilio de las partes afectadas en el conflicto. En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
- b) La actividad y el convenio Colectivo, Acuerdo o Pacto de Empresa, si lo hubiese, y la descripción del grupo o sector empresarial determinado.
- c) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.
- d) El colectivo de personas trabajadoras afectadas por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- e) En el supuesto de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo: la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto y el dictamen emitido en su caso. Igual exigencia existirá en caso de conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno

una Comisión Paritaria. La acreditación de haber intentado la intervención de la Comisión Paritaria cuando así proceda por haberlo solicitado alguna de las partes, en los conflictos derivados de la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de convenio; y en general, en cualesquiera otros en los que se contemple legal o convencionalmente esta intervención como obligatoria.

- f) Domicilio, fecha y firma del representante legal de la empresa o del sujeto que inicia el procedimiento.

Respecto a la Tramitación, instada la mediación ante el TAL, se agotará el trámite en el plazo de 10 días, salvo que las partes acuerden prorrogar dicho plazo (en los procedimientos instados en sustitución o para solventar las discrepancias habidas en los periodos de consultas, se estará a los plazos establecidos legalmente en cada caso).

En caso de huelga, la mediación, que será preceptiva, deberá instarse a solicitud de quienes la convoquen el mismo día en que se registre la convocatoria en el organismo competente. Estos deberán formular por escrito su solicitud, acompañando copia de la convocatoria de la misma. En este caso, el acto de conciliación-mediación será señalado dentro del plazo de tres días desde su solicitud, pudiendo las partes, de común acuerdo, prorrogar dicho plazo. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, esta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

La actividad de quienes ejerzan la labor mediadora comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiado, recabando la información que se considere precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información. Durante la comparecencia, el Tribunal intentará la avenencia

de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas, pudiendo formular propuestas para la solución del conflicto, incluida la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje del Cuerpo de Árbitros. Si el acto concluye sin avenencia, podrá constar en acta la propuesta de mediación del TAL. Tanto la propuesta de mediación como la decisión de inclusión de la misma en el acta se adoptarán de forma unánime por el Tribunal. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

Quien ejerza la presidencia del Tribunal, al inicio del acto de conciliación y mediación, informará a las personas comparecientes de los extremos relativos a las manifestaciones y actas.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá el ejercicio de acciones judiciales o administrativas dirigidas a la solución del conflicto por el motivo o causa objeto de la mediación en tanto dure la misma.

En la redacción de las actas, con respeto pleno a la libertad de manifestación de las partes, abierto el acto la Presidencia otorgará la palabra a la parte demandante para que fije su posición respecto de la demanda, pudiendo aclarar los extremos incorrectos de la misma y exponiendo sus pretensiones. Acto seguido concederá la palabra a la parte demandada para contestar a la demanda, alegar posibles excepciones y fijar su posición. Ambas alegaciones podrán figurar en el acta de manera sucinta y resumida de así solicitarlo expresamente la parte manifestante. Una vez iniciada la labor mediadora por parte del Tribunal no constarán en acta otras manifestaciones, réplicas, dúplicas o posturas de parte respecto a las propuestas de acuerdo que pudiesen surgir bien a instancia del Tribunal o de cualquiera de las partes, salvo el acuerdo que en su caso se alcance.

En virtud de la propia naturaleza negocial del procedimiento de conciliación y mediación establecido en el presente acuerdo, las partes podrán, de mutuo acuerdo, suspender y reanudar el acto de conciliación-mediación cuantas veces estimen oportuno con la finalidad de alcanzar una solución negociada al conflicto. No obstante, en los procedimientos instados en sustitución o para solventar las discrepancias

habidas en los periodos de consultas, se estará a los plazos máximos establecidos legalmente en cada caso. La fecha señalada de una vista de conciliación-mediación, solamente podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes o por exigencia del servicio constatada por la Secretaría.

El acuerdo en mediación, de producirse, se formalizará por escrito, y se comunicará por la Secretaría del Tribunal a la autoridad laboral competente a los efectos oportunos. En los conflictos ocasionados a consecuencia de convocatoria de huelga, el acuerdo alcanzado en mediación supondrá, además, la desconvocatoria de la huelga instada. En caso de no producirse avenencia, quien ejerza las funciones de Secretaría del Tribunal levantará acta en ese mismo instante declarando la ausencia de acuerdo. Si los órganos intervinientes en la mediación fueran los propios constituidos en el ámbito de un convenio colectivo, estos darán cuenta al TAL de la solución habida a efectos de registro.

3.4.2. El procedimiento de arbitraje

Por la Secretaría del Tribunal se hará constar, en su caso, en el acta de mediación, el acuerdo expreso de las partes de someterse al trámite de arbitraje, pasándose seguidamente a la suscripción del convenio arbitral. El convenio arbitral se suscribirá en el mismo momento, y solo ante imposibilidad manifiesta se podrá trasladar al que de forma expresa se indique en el acta de sometimiento del conflicto a arbitraje, pasando a formar parte del contenido del mismo.

El convenio arbitral deberá contener los siguientes extremos: determinación de las partes que lo suscriben y domicilio de las mismas, así como representatividad que tienen en el ámbito del conflicto; determinación del árbitro, o árbitros en número de tres, de entre quienes conforman el Cuerpo de Árbitros del TAL que se designan para la resolución del conflicto; condición del arbitraje de derecho y/o equidad solicitado; las cuestiones concretas objeto de arbitraje y de las pretensiones de las partes; el plazo para dictar el laudo arbitral; el compromiso de aceptación del laudo arbitral; y la fecha y firma de las partes.

En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros, se determinarán mediante el sistema de sorteo.

El arbitraje podrá solicitarse por parte legitimada con fundamento en un compromiso arbitral previo y vigente que deberá estar acreditado. La solicitud unilateral del arbitraje deberá realizarse por escrito en el que constará la identidad, domicilio de notificación y circunstancias de legitimación de las restantes partes interesadas y las peticiones y posiciones concretas y determinadas de la parte solicitante. Por la Secretaría se dará traslado de la petición a las restantes partes afectadas y citará a todas ellas a una comparecencia que tendrá lugar dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la petición de arbitraje en la que se les exhortará para suscribir un convenio arbitral en los extremos indicados en el artículo anterior. De así verificarse, se seguirán los trámites generales previstos para el arbitraje voluntario. En el supuesto de no asistir la parte solicitante a esta comparecencia previa se archivará sin más trámite el expediente, teniéndose por no realizada la petición de arbitraje.

En otro caso, el arbitraje deberá seguir adelante, aún con la incomparecencia o negativa de alguna de las restantes partes afectadas y, a falta de acuerdo entre las partes, le serán de aplicación las siguientes reglas:

- a) En su tramitación se deberán observar los principios que rigen con carácter general en los procedimientos del TAL, recogidos en el artículo 8 de este Acuerdo.
- b) El objeto a arbitrar deberá ser la determinación de la procedencia o improcedencia de la pretensión del de la parte solicitante del arbitraje.
- c) El arbitraje será de derecho, salvo que el órgano arbitral decida cambiar motivadamente la condición del mismo a arbitraje de equidad o mixto.
- d) El órgano arbitral estará formado por tres árbitros elegidos por las partes en el caso de que además del solicitante del arbitraje compareciesen las restantes partes, o alguna de ellas, en la vista prevista ante la Secretaría en el punto 3 anterior. En defecto de acuerdo, se determinará por sorteo.

- e) En el supuesto de que en esta vista únicamente compareciese la parte solicitante del arbitraje, el órgano arbitral estará compuesto por el árbitro que este designe, siempre que la incomparecencia de la otra parte responda a causas no justificadas.
- f) El plazo para la emisión del laudo y, consecuentemente, para realizar el trámite arbitral, no deberá exceder de diez días hábiles a partir de la aceptación de quienes componen el órgano arbitral designado o, en su caso, del que corresponda al plazo máximo previsto para el período de consultas del que pudiera traer causa.
Para las restantes pautas de desarrollo del procedimiento se aplicarán los trámites previstos con carácter general en este Acuerdo y, en su caso, aquellas que el órgano arbitral considere apropiado adaptar al supuesto.

4. CONCLUSIONES FINALES

Primera. Los conflictos laborales en su esencia y configuración son complejos y de muy distintos tipos: individuales, colectivos, de derecho, de interés, etc. De ahí que la solución extrajudicial o autónoma de conflictos fuera concebida como un instrumento alternativo al proceso judicial, para dar solución a las discrepancias surgidas entre trabajadores y empresarios, o sus representantes, mediante la intervención de uno o varios mediadores.

Segunda. La cuestión que se aborda es incidir sobre la deficiencia del sistema español de relaciones laborales es la insuficiente presencia de medios de solución de conflictos laborales, especialmente colectivos, como vía alternativa a la intervención del juez laboral; excesiva judicialización debida básicamente a la gran tradición que se arrastra, basada en la desconfianza de estos procedimientos, y de la autonomía colectiva. A pesar del reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva y al conflicto laboral, y de los derechos de libertad sindical y huelga, la situación no es plenamente satisfactoria. Hay que potenciar los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales como herramienta para descongestionar la vía judicial.

Tercera. En las sucesivas reformas laborales, el legislador muestra su intención de incrementar la utilización de estos procedimientos con nuevas vías de actuación, pero no lleva a cabo modificaciones en su normativa reguladora. Estos procedimientos de solución no llegan a ser el medio natural de solución de los conflictos colectivos.

Cuarta. La instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo”.

Quinta. Sería deseable fomentar mucho más la actuación de los órganos de gestión, ya sea el SIMA a nivel nacional, o el TAL en el ejemplo valenciano, con encuentros continuos entre estos órganos, con el fin de poner sobre la mesa cuestiones en común y diferencias por regiones.

Sexta. El Acuerdo valenciano vigente, establece dos procedimientos de solución extrajudicial escalonados, esto es, siempre es necesario acudir al primero para pasar al segundo; y esta solución no usual en otros acuerdos parece acertada, pues la exigencia de una previa mediación antes de acudir al arbitraje, refuerza los contactos entre las partes e incrementa las posibilidades de solución negociada del conflicto.

Séptima. Se ha de fomentar el arbitraje laboral, por las ventajas que implica. Es un medio escasamente utilizado, quizás por el sometimiento de las partes al laudo arbitral.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ALFONSO MELLADO, C.L., Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.
- CASAS BAAMONDE, M.E., “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el Derecho español”, en AA.VV., *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, Sima, Madrid, 1999.

- CASAS BAAMONDE, M.E., “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva. XIV Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Suddirección General de Publicaciones-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2002.
- LANTARON BARQUIN, D., *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2003.
- PIQUERAS PIQUERAS, C., *El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos, una reflexión sobre su naturaleza y eficacia*, 1ªed., Ibidem Ediciones, Madrid, 1998.
- SALA FRANCO, T., “La resolución extrajudicial de los conflictos: huelga y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga”, en AA.VV., *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, Sima, Madrid, 1999.
- SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*, Ces, Madrid, 2001.

La celebración del 40 aniversario del Estatuto de los Trabajadores constituye una gran oportunidad para reflexionar acerca de los logros alcanzados en nuestro sistema de relaciones de trabajo mediante su aplicación en el tiempo, no exenta de múltiples modificaciones, algunas de ellas de mayor y más amplia intensidad que otras. Pero, igualmente, se erige en causa fundamental para acometer la compleja labor de ofrecer propuestas de reforma con el fin de lograr una modernización del texto estatutario y su mejor capacidad de adecuación a las demandas de la sociedad actual.

Las innovaciones tecnológicas, el trabajo digital, la incorporación de la inteligencia artificial, entre otros, están produciendo cambios de enorme entidad y alcance en las distintas formas de prestar trabajo. El siglo XXI aparece impregnado de disrupciones normativas que revelan la obsolescencia de algunas instituciones tal y como fueron concebidas en nuestro Estatuto de los Trabajadores originariamente e, incluso, a pesar de los cambios que hasta ahora han sido introducidos en el mismo. Una nueva conformación del Estatuto para las relaciones de trabajo del siglo XXI es el objetivo central acometido por todos y cada uno de los textos incluidos en este libro con un evidente potencial crítico. La entidad y dimensión de la capacidad propositiva de esta obra resulta especialmente adecuada para orientar los debates jurídico-políticos de la futura e inminente reforma de una de las normas más emblemáticas del sistema de relaciones de trabajo de nuestro país.