

## CRÓNICA DE LAS SÉPTIMAS JORNADAS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES\*

Durante los días 7, 8 y 9 de mayo se han celebrado en el Hotel Hesperia de Sevilla las Séptimas Jornadas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, organizadas por la Junta de Andalucía y el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL). Siguiendo las directrices marcadas en la Jornadas anteriores, la estructura y organización de las mismas han tenido como objetivo plantear y profundizar en los nuevos y viejos retos a los que se enfrenta, con carácter general, cualquier sistema no jurisdiccional de solución de conflictos. Para cumplir con este objetivo, y teniendo en cuenta el ámbito nacional de las jornadas, los temas que en ellas se trataron fueron lo suficientemente amplios, aunque no por ello menos interesantes, como para que los asistentes encontraran puntos en común y pusieran sobre la mesa sus respectivas experiencias.

La inauguración de las Jornadas se realizó por la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidenta del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Ilmo. Sr. D. Antonio Fernández García, Viceconsejero de Empleo y Desarrollo Tecnológico, D. Miguel Ángel Olalla Mercadé, Presidente de la Comisión de Relaciones Laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), D. Pedro Miguel González Moreno, Secretario de Política Sectorial y Acción Sindical de Comisiones Obreras de Andalucía (CC.OO-A) y D<sup>a</sup> Carmen Dorado Zapatero, Secretaria de Empleo y Relaciones Laborales de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A). Todos ellos coincidieron en alabar el funcionamiento del SERCLA y los resultados obtenidos dentro de su ámbito de aplicación, y no sólo por su utilidad para solucionar o evitar conflictos, sino también como mecanismo para fomentar la estabilidad del diálogo entre los agentes sociales. Coincidieron también en sus intervenciones al señalar los nuevos retos a los que se enfrenta el sistema: expansión a los conflictos individuales y a los que afectan a los funcionarios públicos, fundamentalmente. Tras dar la bienvenida a todos los asistentes y mostrar su agradecimiento a las personas que hacen posible el funcionamiento de SERCLA, declararon inauguradas las jornadas.

La primera ponencia, presentada por el Ilmo. Sr. D. Antonio Fernández García, Viceconsejero de Empleo y Desarrollo tecnológico de la Comunidad Autónoma Andaluza, tenía como título "Inderogabilidad y Conciliación en las Relaciones Laborales". El ponente, Excmo. Sr. D. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Consejero Permanente de Estado y Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, tras realizar una pequeña introducción en la que puso de manifiesto la importancia del CARL para la reconstrucción del sistema de relaciones laborales que se imponía desde el texto constitucional, centró su disertación en los dos problemas fundamentales que ocasionan los procedimientos de solución de conflictos laborales, desde una perspectiva constitucional.

La primera cuestión a la que se enfrenta el ponente es la que se refiere a los problemas jurídicos o la aparente incompatibilidad de estos mecanismos con el derecho a la tutela judicial efectiva, garantizado en el art. 24 CE. Esta circunstancia, que en su opinión, se debe a

---

\* Esther Carrizosa Prieto, Becaria FPDI, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla.

una sacralización del derecho a la tutela judicial efectiva, ha servido como argumento para cuestionar la validez de los mecanismos que estudiamos. La cuestión se centraría en determinar si la propia existencia de estos mecanismos lesiona el mencionado derecho, especialmente en su faceta fundamental: el acceso a la justicia. Ciertamente, dicho problema tendría fácil solución: los preceptos constitucionales han de ser interpretados de conformidad o en conexión con el resto de derechos constitucionales, de tal forma que ninguno de ellos resulte anulado. Así, la obligada coexistencia entre el art. 14 CE y el art. 37 CE implicaría que ni los procedimientos de solución extrajudicial pueden impedir el acceso al proceso judicial, ni éste puede impedir la posibilidad de acudir a aquellos. El segundo problema, o problema que realmente se presenta, consiste en compatibilizar estos sistemas con la pretendida inderogabilidad de la norma laboral y la consecuente indisponibilidad de los derechos de los trabajadores. La jurisprudencia ha intentado salvar este importante escollo diferenciado dos momentos en el desarrollo de los derechos: un momento genético, donde se adquiere el derecho y en el que realmente sería irrenunciable, y un momento funcional o dinámico, donde el derecho ya forma parte del patrimonio del trabajador, y por tanto cabe un cierto grado de disponibilidad, sobre todo desde que se acoge la idea que diferencia entre renuncia y transacción. En el ET se recoge tanto la inderogabilidad de la norma de derecho necesario como la indisponibilidad de los derechos por parte de los trabajadores cuando estos vengán recogidos en norma de derecho necesario o le otorguen tal carácter los convenios colectivos (art. 3 ET). De esta regulación, a juicio del ponente, hay que extraer las siguientes conclusiones:

- 1º. La autonomía de la voluntad, aunque ha sido fuertemente limitada, no queda anulada. Además de funcionar en el marco clásico del principio de favor, como señala el art. 3.1.c ET, tiene como ámbito propio el de regular los tratamientos individualizados en el ejercicio de la libertad contractual, siempre que no lo impida una norma legal.
- 2º. La inderogabilidad de la norma legal de carácter necesario por la norma colectiva y, como consecuencia de ella, la vinculación de la regla de no disposición de los derechos establecidos por la norma mínima a la autonomía colectiva.
- 3º. Tratándose de norma colectiva, que es inderogable con respecto a la autonomía de la voluntad, podría concluirse la disposición sobre los derechos por la propia autonomía colectiva, siempre que estos vengán reconocidos en convenio colectivo y no en norma legal de carácter imperativo, puesto que al tratarse de derechos establecidos por ese cauce, en principio, se podrían modificar, o al menos reconocer cierto margen de disposición sobre los mismos a la autonomía colectiva, de la misma forma que se permite cierto margen de disposición sobre lo pactado con la institución de la gestión del convenio colectivo. El problema fundamental, en este caso, es que el ET tiene una visión estática del convenio, visión muy propiciada, en su tiempo, por los agentes sociales, y especialmente por las organizaciones empresariales, que consideraban que, una vez negociado, el convenio colectivo debía tener un valor estable; consecuencia de ello es la imposibilidad de establecer reclamaciones colectivas que pretendan modificar lo pactado en el convenio colectivo. Pero en este caso no se trata de modificar, en el sentido estricto de la palabra, sino más bien hacer los ajustes necesarios para que el convenio colectivo no se convierta en una herramienta excesivamente rígida, cuando lo que precisamente está reclamando el sistema de relaciones laborales en la actualidad es el dinamismo necesario para resolver los problemas que continuamente se plantean.

No obstante, y a pesar de la regulación mencionada, la opinión del ponente es que los cambios introducidos en el ET plantean en términos algo distintos cuál tiene que ser la operatividad de la norma inderogable y la consecuente indisponibilidad de derechos. Y ello por varias razones. Porque dichos cambios han supuesto una reducción considerable del ámbito de la norma legal inderogable, lo que se ha traducido en la creación de nuevos ámbitos para la autonomía colectiva. Se trata de funciones autónomas, que van mucho más allá del trato de favor que se describe en el art. 3 ET y que incide directamente en un debilitamiento o reducción de ámbito de la norma legal inderogable y en una ampliación del campo de la disponibilidad, fundamentalmente de la disponibilidad por la autonomía colectiva de derechos individualmente indisponibles. Junto a ello también hay que considerar que el ámbito funcional de la indisponibilidad de los derechos se ubica en el momento de la aplicación judicial de los derechos, lo que demuestra la necesidad de encontrar otros mecanismos más operativos que garanticen la efectividad de los derechos; entre esos mecanismos pueden desempeñar una tarea fundamental los sistemas de solución extrajudicial de conflictos que, lejos de significar un debilitamiento de esa efectividad, están demostrando justo lo contrario, tener más efectividad que las propias sentencias judiciales.

A ello se une que el actual Derecho del Trabajo integra nuevos mecanismos reguladores en los que se combinan núcleos de regulación indisponible, incluso acentuados en los últimos años (derechos fundamentales del trabajador), y procedimientos a través de los que se van a definir derechos en función de las circunstancias. Se trata de una seguridad no en el derecho, sino a través del derecho (LOIS), que incide directamente en la aplicación de las normas laborales y en las formas de tratamiento de los conflictos laborales.

Y siendo éste el panorama que plasma la regulación del ET, la cuestión que surge inmediatamente no es tanto novedosa como no resuelta, y aparece con especial virulencia en el tema de la solución extrajudicial de los conflictos colectivos: la relación entre la autonomía individual y la autonomía colectiva y la delimitación de la disponibilidad colectiva de derechos de los trabajadores.

Especial ejemplificación del problema, lo constituye la actual redacción del art. 44 ET, al establecer garantías colectivas en el caso de la sucesión de empresas: la posibilidad de que mediante un acuerdo de empresa (cesionario-representantes de los trabajadores) se excluya la aplicación del convenio colectivo originario a los trabajadores afectados por la transmisión, así como la previsión de un período de información y consultas para tratar las medidas previstas para los trabajadores afectados. Todas estas garantías implican que se están llevando al plano colectivo cuestiones individuales de los trabajadores, que dichos trabajadores van a resultar afectados por las concesiones que, en un determinado momento, hagan sus representantes, que la intervención del poder colectivo va a legitimar decisiones empresariales que con anterioridad no le estaban permitidas; en definitiva, que se trasladan al plano colectivo poderes de disposición que en el plano teórico requerirían del consentimiento del trabajador afectado.

No obstante, si en ocasiones el legislador aumenta el ámbito de la autonomía colectiva, consiguiendo como efecto un retroceso de la norma inderogable, en otras esa misma óptica, pero referida no ya sólo a la norma legal inderogable sino a la norma colectiva inderogable, la aplica sobre la autonomía de la voluntad, denotando cierta desconfianza hacia el poder colectivo al tiempo que da lugar a la disposición individual de las regulaciones colectivas y, por tanto, susceptible de afectar al tratamiento del conflicto. Esto es lo que ocurre, en opinión de ponente, con la regulación de la contratación temporal que se contiene en el art. 15

ET. La evolución que ha experimentado esa regulación ha tenido como objetivo el aumento de la contratación precaria como medida de fomento del empleo. Para cumplir con dicho objetivo, el legislador ha ido paulatinamente suprimiendo límites y requisitos para la celebración de un contrato temporal; pero, además de suprimirlos, se ha asegurado, por imperativos europeos, de que la autonomía colectiva no los vuelva a crear, reduciendo su papel a establecer mecanismos para impedir los abusos en la contratación temporal y fomentar la conversión de los contratos temporales en indefinidos. Esta limitación supone una ampliación para la autonomía individual, concretamente para el poder de disposición empresarial, sobre todo en lo que se refiere a la elección de la figura contractual.

Existen otros sectores en el ordenamiento donde el legislador ha implantado este mecanismo de regulación: tiempo de trabajo, nuevas formas de organización productiva conectadas con las nuevas tecnologías y nuevas formas de empresa. Ello pone de manifiesto otro problema distinto pero que incide de lleno en la cuestión de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales: la individualización de las relaciones laborales, tema sobre el que nuestra jurisprudencia ha salido al paso tajantemente estableciendo la subordinación de la autonomía individual frente a la autonomía colectiva y otorgando a la primera un espacio propio, que, como ocurría con la autonomía colectiva, supone un margen más amplio de disponibilidad sobre los derechos del trabajador. Este nuevo enfoque de la autonomía individual supone una articulación de las principales fuentes del ordenamiento laboral (normas heterónomas, estatales o colectivas, y pactos individuales) más complejas que las que se establecen en el art. 3 ET.

Introduciéndose ya en el ámbito de los mecanismos de solución de conflictos colectivos, el ponente se centra en la conciliación, poniendo en evidencia que dicho método es eficaz porque se basa en un acuerdo entre las partes al que se ha llegado en virtud de las denominadas transacciones colectivas. Dicho término ha permitido, como ya se advertía con anterioridad, establecer jurisprudencialmente un ámbito de posible disposición sobre los derechos desde el momento en que la transacción no supone renuncia a esos derechos, que es estrictamente lo que se prohíbe. Pero como también se advertía, el art. 3.5 establece la no disponibilidad, siendo la siguiente cuestión por resolver si dicho precepto es aplicable en el ámbito colectivo cuando los sujetos actúan en el marco de una conciliación.

En este sentido, del precepto cuestionado se pueden extraer varias conclusiones. En primer lugar, la disponibilidad por la autonomía colectiva de derechos del trabajador se encuentra limitada cuando estos derechos se recogen en una norma de derecho necesario, siendo la inderogabilidad de la norma la que determina esta indisponibilidad. Ello hace que se haya planteado, advirtió el ponente, hasta qué punto es aplicable ese razonamiento cuando los derechos se han adquirido con carácter previo al establecimiento de la inderogabilidad de la norma. En segundo lugar, es necesario dilucidar si ese principio de no disposición de derechos es aplicable a la propia autonomía colectiva cuando los mismos vienen reconocidos con carácter indisponible en el convenio colectivo. En este último caso hay que hacer una serie de matizaciones. La primera, que una interpretación *a contrario sensu* llevaría a afirmar la disponibilidad de aquellos derechos que no se designan como indisponibles; la segunda, y más importante, que la prohibición de disponibilidad se establece con respecto a los trabajadores y no con respecto a la autonomía colectiva, que en principio queda libre de regulación en ese sentido. Éste es el problema que se plantea en la administración del convenio colectivo y las posibilidades de actuación de las comisiones paritarias establecidas al efecto. La cuestión es determinar hasta qué punto es posible desarrollar las funciones de las

comisiones paritarias en un ordenamiento que ha considerado tradicionalmente el convenio colectivo como un instrumento intocable durante el período de su vigencia. Afortunadamente, destacó el ponente, en los últimos tiempos, y en virtud de la revalorización del carácter contractual del convenio colectivo, esos límites de indisponibilidad se van flexibilizando, reconociéndose cierto margen de disponibilidad a las partes en el articulado convencional, con todas las consecuencias que puede conllevar (renegociación mediante una modificación *ante tempus* pactada en el convenio, reapertura acordada del proceso negociador, aplicación de cláusulas revisoras establecidas en el momento de la negociación, etc.). Atendiendo a lo anterior, y de conformidad con la doctrina del TC sentada en la STC 184/1991, la función encomendada a la comisión paritaria puede exceder de la meramente interpretativa y extenderse a funciones integradoras que faciliten la aplicación del convenio colectivo.

A juicio del ponente, si se traslada toda esta problemática a los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, el primer problema que se puede plantear es el de la no coincidencia del ámbito del convenio y del ámbito del conflicto. Este problema no se ha podido solucionar desde la redacción del art. 91 ET, que, al vincular la capacidad para negociar un convenio colectivo y el ámbito del conflicto, ha permitido que se interprete que dichos legitimados pueden transaccionar o llegar a un acuerdo que se aparte de lo establecido en el convenio colectivo originariamente aplicable. Si a eso se añade el valor de convenio colectivo que le otorga al acuerdo conciliatorio el art. 154 LPL, encontramos un mecanismo para conseguir lo que es inviable a través de la interpretación del convenio colectivo. Esta circunstancia, sin lugar a dudas, puede suponer cierto dinamismo para la negociación colectiva, pero también inestabilidad y debilitamiento de la fuerza vinculante del convenio colectivo. En último término, lo que puede ocurrir es que las discrepancias colectivas terminen variando la eficacia del convenio, impugnándolo o haciendo interpretaciones o aplicaciones divergentes de él, de acuerdo con unos determinados intereses, que, en casos extremos, pueden suponer un choque frontal con la voluntad de las partes que lo firmaron o incluso romper el propio equilibrio interno del convenio colectivo. Esta es la consecuencia fundamental de aquella división de la negociación colectiva en una primera fase de contratación y una segunda fase de ejecución o aplicación del convenio colectivo. En la medida en que ambas fases se conectan con el derecho a la libertad sindical y al pluralismo sindical se interpreta esa segunda fase de administración del convenio como propia también de aquellos sindicatos que no estuvieron de acuerdo en la adopción de éste. Ello provoca una distorsión importante que podría solucionarse haciendo coincidir el ámbito de aplicación del convenio con el ámbito del conflicto.

La eficacia del acto conciliatorio no debería entenderse como posibilidad de apartarse del convenio colectivo originario de distinto ámbito, sino únicamente como primacía de la situación colectiva sobre la individual. Por ello, los instrumentos de solución de conflictos no pueden ser entendidos como instrumentos internos de administración del convenio colectivo. Esto no significa que la comisión paritaria no pueda considerarse como un mecanismo de solución de conflictos. Prueba de ello es la exigencia de acceso previo del conflicto por los cauces de la comisión paritaria (requisito que no lesiona el art. 24 CE, de conformidad con la jurisprudencia de la STC 217/1991). Cuestión distinta es el valor del acuerdo de la comisión paritaria para el proceso judicial. Evidentemente, el órgano judicial no está vinculado por el acuerdo de la comisión, pero éste sí que puede determinar la exclusión del proceso judicial o servir como instrumento para delimitar la controversia; y en ningún caso, como manifiesta-

ción de la autonomía colectiva, se podrá excluir que la comisión paritaria facilite en entendimiento de las partes y a través de ese entendimiento se llegue a un acuerdo.

Una vez finalizada la conferencia se efectuó la apertura de una zona expositiva, donde se encontraban diversos materiales normativos, memorias anuales, monografías..., de la actividad de los distintos sistemas extrajudiciales de solución de conflictos que existen en las Comunidades Autónomas. Dicha zona expositiva permaneció abierta durante todo el desarrollo de las jornadas, de tal forma que todo aquel participante que necesitase información podía obtenerla de inmediato.

El segundo día se estructuró sobre la base de dos mesas redondas y una segunda ponencia centrada en un análisis de derecho comparado de los distintos sistemas de solución de conflictos. La primera mesa redonda, moderada por D. Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social de Sevilla, tenía como tema de discusión el "Tratamiento de los Conflictos en el Ámbito Interno de las Empresas". Para el desarrollo del tema se designaron como participantes a D. Carlos Salazar Murillo, Director de Organización, RRHH, y Servicios Generales de RTVA, D. Clemente Rodríguez Navarro, Director de Programas Laborales GESTOLASA, D. Luis Ángel Salas Manrique, Director de RR.HH y Organización de Delphi Automotive System España, y D. Jesús Plata Casas, Director de RR.HH del Diario ABC en Andalucía.

El moderador empezó delimitando la cuestión objeto de la mesa redonda. Para ello puso de manifiesto la necesidad de volver a la empresa una vez que se han consolidado los mecanismos de solución de conflictos externos a la misma. A pesar de que dichos sistemas constituyen un claro avance por constituir instrumentos pacíficos de convivencia social, también ponen en evidencia un factor negativo: la solución es aportada por un órgano externo a la empresa, lo que supone un bloqueo de la capacidad autónoma de las partes para resolver el conflicto en el ámbito interno. Por ello, el objeto de la mesa redonda, y consecuentemente las intervenciones de cada ponente, fue centrándose en las experiencias y valoraciones que a cada uno de ellos le merecía el tema en cuestión, así como la determinación del tipo de conflicto y los procedimientos idóneos para solucionarlos, el papel que había de desempeñar la negociación colectiva y qué tipo de complementariedad debe existir entre los mecanismos internos y externos a la empresa.

Comenzó interviniendo D. Carlos Salazar Murillo, que centró su intervención en dos puntos fundamentales. En primer lugar, en la idea de la normalidad o naturalidad que presenta la idea de conflicto en cualquier grupo social. Cuando se trata de empresas, dichos conflictos están provocados fundamentalmente por los constantes cambios económicos y tecnológicos que, en la actualidad, sufre todo el sistema productivo, especialmente las empresas de comunicaciones. Ante estas circunstancias permanentes, generadoras de conflictos y tensiones entre las partes, y aunque es de agradecer la existencia desde 1996 del SERCLA, es necesario encontrar un sistema interno a la empresa que logre potenciar la negociación colectiva, promover los espacios de acuerdo en la gestión participada del conflicto en la empresa y, en especial, que encuentren soluciones al conflicto que emerjan de la capacidad de autorregulación, aspecto que va a aportar necesariamente beneficios a la solución que se adopte y a la propia estabilidad de las relaciones laborales, sobre todo si los consideramos desde la comparación con el procedimiento jurisdiccional, con excesiva burocratización y donde se dicta una sentencia que inevitablemente determina un vencedor y un vencido. Por todo ello, los mecanismos de solución de conflictos que se implanten en el seno de la empresa han de desarrollarse en un ámbito funcional que abarque todo el territorio de

la comunidad autónoma, no pueden restar legitimidad a los agentes sociales y deben estar dotados, en sus soluciones, de la misma eficacia que el convenio colectivo. Con respecto a los tipos de conflicto, habría de abarcar tanto los conflictos de intereses como los conflictos de interpretación de la normativa laboral. Dentro de este último tipo de conflicto se puso de manifiesto la experiencia de RTVA en el ámbito del SERCLA, cuya intervención determinó la negociación del convenio colectivo, tras un año negociando la interpretación de la normativa laboral.

La segunda intervención, realizada por D. Clemente Rodríguez Navarro, partió de la concepción peyorativa que todavía, en la actualidad, se tiene de los conflictos laborales (y puso como prueba de ello las distintas acepciones que se recogen en el Diccionario de la Real Academia Española), mientras se olvida que los conflictos han sido, son y serán el motor del cambio. Esta faceta positiva de los conflictos se aúna con su carácter permanente, pues las normas jurídicas no son susceptibles de resolver los conflictos con carácter definitivo, sino que ellas mismas son, a su vez, generadoras de nuevos conflictos. Realizado este prefacio sobre la acepción y realidad del conflicto, el ponente centró su intervención en una serie de consideraciones o recomendaciones dirigidas al ámbito de los RR.HH de las empresas, como mecanismos útiles para solucionar y evitar, en la medida de lo posible, los conflictos.

Con respecto a las políticas de personal, puso en evidencia que el punto de partida no está en considerar si alguna de las partes tiene o no razón, sino en aceptar que cada una de las partes en el conflicto tiene sus razones, en principio tan válidas unas como otras, por lo que hay que empezar por relativizar cualquier punto de vista. Dentro de este marco de razones existen determinadas materias en las que tanto la empresa como los representantes de los trabajadores pueden realizar lo que el ponente denominó “alianzas objetivas”. Ello ocurre con las cuestiones relativas a la búsqueda de empleo, planificación y defensa de la salud, de la competitividad, etc. Por supuesto, existen ciertas materias en que esto no es posible; así, cuando hay que enfrentarse a cualquier medida que suponga un reparto, ya sea de dinero, de poder, de tiempo, etc., las bases del conflicto están servidas. Por otro lado, también sería necesario deshacerse de ciertos prejuicios que dificultan considerablemente la solución de los conflictos. En este sentido es típico que, desde cada una de las partes, se desconfie de las propuestas que procedan de su contraria, buscando, en ocasiones, con más ahínco la trampa que se supone existente que la solución misma del conflicto.

Partiendo de estas premisas, quedó suficientemente claro que la base tanto para una solución satisfactoria de los conflictos colectivos como para la posible prevención de los mismos es la comunicación; por ello, consideró necesario que desde la gestión de los recursos humanos se fomenten mecanismos reales de comunicación, acordes con las circunstancias de la empresa. Así, el ponente se mostró partidario de compartir toda aquella información que sea posible, estableciendo los mecanismos y las garantías necesarias en función de tipo de información, deber de confidencialidad, etc. Especialmente destacó que el establecimiento de mecanismos fluidos de comunicación, mediante la “institucionalización de lo informal”, está especialmente indicado en los casos de políticas de prevención de conflicto, una función esencial a desarrollar por RR.HH, que no sólo han de entenderse como ámbito en el que se toman las decisiones más desagradables para el interés de los trabajadores sino también como institución de defensa de los trabajadores. En este sentido, consideró imprescindible el establecimiento de mecanismos extrajudiciales dentro de la empresa, de tal forma que se sitúen lo más cerca posible del conflicto y que, en lugar de traducirse en un conjunto enmarañado de normas, se base en la información y en el diálogo. Respecto a los mecanismos externos a

la empresa, la experiencia está demostrando que, en algunas ocasiones, a la hora de acudir al medio extrajudicial de solución del conflicto, fundamentalmente al arbitraje, las partes se encuentran en un principio de acuerdo que, sin embargo, no puede hacerse efectivo por la imposibilidad de alguna de ellas para asumir finalmente los términos del acuerdo o compromiso. Ante dicha imposibilidad, la única alternativa es acudir a un sistema extrajudicial externo. Por ello, en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos, los organismos que tengan encargada la solución deben ser sensibles a las necesidades e intereses que tengan las partes, sin olvidar que su labor consiste en prestar un servicio a sus clientes.

La tercera intervención corrió a cargo de D. Luis Ángel Salas Manrique, y tuvo como eje las causas que determinan el conflicto, diferenciado en función de si es individual o colectivo, y los mecanismos de solución. Con respecto a las causas del conflicto colectivo coincidió con D. Carlos Salazar Murillo, al señalar como causa principal la adaptación del mercado de trabajo a nuevas circunstancias económicas, sobre todo a la flexibilidad que, en último término, implica renuncia a las conquistas sociales. En cuanto a los conflictos individuales, su experiencia le ha demostrado que los niveles de conflictividad son directamente proporcionales al grado de habilidad de los mandos intermedios para solucionar las cuestiones, es decir, a la capacidad de responder ante los trabajadores. Así, en sectores de actividad donde las circunstancias de trabajo son idénticas para los trabajadores, lo único que puede determinar la existencia o no de un conflicto individual es la capacidad de relación y de confianza que inspiren los mandos intermedios (sector bancario, por ejemplo). Con respecto a la forma de solución, es prioritaria, en el ámbito interno, la comunicación entre las partes, de forma que a través de ella se pongan en evidencia los objetivos comunes que pueden existir entre las mismas: conservación de los puestos de trabajo, seguridad y salud laboral, calidad, inversión en RR.HH, etc. Por supuesto, la ayuda de organismos externos a la empresa tiene unas ventajas indudables, pero, al igual que el ponente anterior, echó en falta cierta sensibilización hacia los intereses de las partes y considera que la solución en instancias externas a la empresa pone en evidencia el fracaso y la falta de confianza en los RR.HH de la empresa.

El cuarto participante, D. Jesús Platas Casas, centró su intervención en un breve recordatorio del tratamiento de los conflictos colectivos en el sector de la impresión, los mecanismos de solución y los tipos de conflictos que se dan en su empresa. De conformidad con este esquema, y tras constatar que el sector de la impresión fue pionero tanto en la aparición de la conflictividad, debido a las circunstancias de penosidad y peligrosidad en las que se desarrollaba la prestación de servicios, como en la estructuración de mecanismos internos de solución de conflictos laborales, apuntó, como circunstancia determinante del buen funcionamiento de estos mecanismos internos en su empresa, la existencia de una filosofía de negociación que logra calar entre las partes por los años acumulados de experiencias negociadoras. Como es de suponer, esos mecanismos de solución de conflictos colectivos internos se basan en la negociación colectiva a través de órganos, comités..., y tienen como característica fundamental la obligatoriedad del diálogo. Si a través de esos procedimientos de diálogo el asunto no se soluciona, la siguiente vía es acudir al Comité de Empresa, Comité Intercentros o la Comisión Paritaria. El actual Convenio Colectivo contempla dichos procedimientos, junto con el SERCLA, como obligatorios con carácter previo al acceso a la vía judicial. Los conflictos que acceden al ámbito externo de la empresa suelen ser conflictos sobre la interpretación del derecho, que se ocasionan como consecuencia de la adaptación del centro de trabajo a las nuevas tecnologías. El resto de conflictos (cambio de funciones, adaptación al puesto de trabajo, etc.) se resuelven por las vías internas establecidas al efecto.

Con estas consideraciones se ponía fin a la primera ronda de intervenciones, concediéndose la palabra a aquellos miembros del público que quisieran hacer uso de ella. Los temas planteados en la mesa redonda provocaron muchas cuestiones entre los asistentes. La primera se refería a la existencia o no de procedimientos, establecidos formalmente y a modo de garantía, en las distintas empresas que canalizasen esos mecanismos internos de solución de conflictos. Todos los participantes coincidieron al admitir que, exceptuando materias puntuales (permisos, licencias, sanciones), dichos procedimientos no existían, bien porque los altos índices de sindicación y, como consecuencia de ello, un eficaz asesoramiento sindical, los hacían innecesarios, bien porque se planteaban de uno u otro modo en función de las relaciones personales del trabajador con la empresa. La segunda intervención pedía que se precisara cuáles podían ser los mecanismos más idóneos para fomentar la financiación de la dirección en la solución de conflictos laborales, impulsando así la capacidad autoorganizativa de los trabajadores. Partiendo de que las empresas no son ni deben ser sistemas democráticos sino modelos participativos, el ponente respondió a la pregunta invocando ejemplos de formas de organización del trabajo de carácter participativo, tal es el caso de las células de trabajo en las empresas automovilísticas. La tercera pregunta se planteaba poniendo de manifiesto los obstáculos que podía sufrir la prevención del conflicto, sobre todo si se considera que el empresario sólo empieza a suministrar información cuando ha estallado éste. El ponente al que iba dirigida puso de manifiesto que el principal mecanismo para evitar que eso ocurra y, por tanto, para garantizar y ampliar el derecho a la información de los trabajadores, es la negociación colectiva; pero ocurre que, desde hace algún tiempo, la negociación colectiva se centra prioritariamente en la materia salarial, cuando realmente sería más interesante luchar por una gestión conjunta de las decisiones empresariales; sin embargo, en estos casos el debate se complicaría considerablemente, al afectar a otro colectivo con intereses específicos: los mandos intermedios. La última cuestión que se suscitó en el turno de preguntas ponía en evidencia dos aspectos que no habían sido tratados o especificados por lo intervinientes: el primero, el papel residual que parecía otorgarse a los conflictos jurídicos en el ámbito interno a las empresas; el segundo, los problemas que plantean los conflictos colectivos sectoriales. De entre los cuatro participantes, sólo uno de ellos (D. Clemente Navarro Nieto) reconoció haber tenido experiencias con conflictos de ese ámbito donde eran aplicables desde 7 hasta 23 convenios colectivos. Lógicamente, la problemática que ocasionaban estas circunstancias sólo puede solucionarse a través de la unificación de convenios colectivos.

La segunda mesa redonda, moderada por la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Rodríguez- Piñero y Bravo-Ferrer, Presidenta del CARL, tuvo como tema de debate “La intervención de los Sistemas en los Procesos de Negociación de Convenios Colectivos”. Tras hacer la presentación de los participantes, la moderadora puso de manifiesto que los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos colectivos, que siempre se habían presentado como alternativas al procedimiento judicial, habían devenido en instrumentos idóneos para la solución de conflictos de intereses, especialmente en aquellos casos en que se produce el bloqueo de la negociación colectiva. Y aunque al principio había cierta reticencia del SERCLA a entrar en esta modalidad de conflicto, la realidad ha sido que de forma paulatina y voluntariamente se han ido presentando asuntos para buscar una solución en este marco. La posición del SERCLA, como no podía ser de otra forma, no ha consistido en sustituir la voluntad de las partes sino en aproximar las distintas posiciones, con un resultado que se puede calificar de bastante satisfactorio, y ello pese a que no existe un procedimiento específico previsto para la solución de este tipo de conflictos.

El turno de palabra se abrió con la intervención de D<sup>a</sup> Josefa Pérez, Presidenta de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), que comenzó refiriéndose a la nueva regulación de las funciones que se le encomiendan al SIMA en virtud del ASEC II, y las experiencias habidas desde que este organismo entró en funcionamiento. Configurado, desde el punto de vista de los conflictos de intereses, como un instrumento para los agentes sociales que tiene como principal objetivo fomentar la capacidad de negociación, las funciones del SIMA, excluyendo los conflictos de interpretación jurídica, se circunscriben a los conflictos surgidos entre las partes durante el procedimiento de la negociación colectiva, discrepancias planteadas como consecuencia de la aplicación del convenio colectivo, faltas de entendimiento que surgen en otros procedimientos de negociación o cuestiones que estén relacionadas con ellos (conflictos que dan lugar a la convocatoria de huelga, discrepancias relativas a los procedimientos de consultas en los casos que establece en el ET) e interpretación de las normas pactada.

Con respecto a los conflictos que se plantean como consecuencia de la negociación colectiva la ponente señaló, en primer lugar, que se contemplan o son susceptibles de encauzarse a través del SIMA tanto la negociación de convenios colectivos del Título III del ET como otras modalidades de convenios. Para ello es imprescindible que se haya producido un bloqueo en la negociación colectiva, es decir, que se hayan producido diferencias sustanciales debidamente constatadas. Un mecanismo de prueba, en este sentido, pueden constituirlo las actas de las reuniones que se celebren entre las partes. El presupuesto básico para que se pueda instar la intervención del SIMA es que dichas actas deben evidenciar que no se producen avances en la negociación. Con respecto a la solicitud, y tratándose de la mediación, ha de realizarse por la mayoría de los miembros de las partes en la mesa negociadora. Dicha petición tiene que hacerse conjuntamente cuando el bloqueo tiene una duración inferior a 5 meses. Si la duración del bloqueo es superior, es decir, si han transcurrido 5 meses desde que se produjo, la solicitud puede realizarse por una sola de las partes. Por tanto, la duración del bloqueo sigue siendo una circunstancia determinante. La diferencia con respecto a la regulación del ASEC I es que, en la actualidad, se puede solicitar la mediación aunque no hayan transcurrido los 5 meses de bloqueo (6 meses en el ASEC I). El arbitraje se condiciona a la solicitud de ambas partes, aunque se acepta que la obligación de someterse al procedimiento venga establecida por convenio colectivo.

Las experiencias del SIMA en los últimos años demuestran que, en el ámbito de los conflictos de intereses, los más numerosos han sido aquellos que dan lugar a la convocatoria de huelga. De las 30 mediaciones realizadas en este tipo de conflicto durante el año 2001, 14 estaban relacionadas con la negociación colectiva, bien por constituir huelgas para presionar en la negociación o bien por tratarse de conflictos debidos a incumplimientos o negativas empresariales a revisar el convenio colectivo. En el año 2002, de las 33 mediaciones realizadas en este tipo de conflicto, 10 de ellas versaban sobre conflictos dirigidos a presionar en la negociación colectiva.

En contraste con la masiva utilización del procedimiento de mediación, el procedimiento de arbitraje se ha utilizado de forma minoritaria, aunque en progresivo aumento. Así, en 2001, de las 125 actuaciones desarrolladas, todas ellas correspondieron a mediaciones y ninguna a procedimientos de arbitraje. En 2002, de las 153 actuaciones, 4 consistieron en arbitrajes. En lo que va de 2003, de las 68 actuaciones realizadas, 6 de ellas han consistido en arbitrajes; algunos de estos asuntos se relacionaban con la negociación colectiva, y en todos los casos la vía del arbitraje se preveía en el convenio colectivo aplicable. El resto de con-

flictos se refiere a la interpretación del deber de negociar, legitimación para participar en la negociación, constitución de mesas negociadoras, interpretación de los convenios colectivos y su relación con los pactos individuales, interpretación de pactos de empresa, etc.

De la experiencia que se acumula desde que el SIMA entró en funcionamiento (febrero de 1998) hay que resaltar las dificultades para obtener acuerdos en los conflictos presentados, sobre todo cuando esos acuerdos han de adoptarse en un solo acto. Ello subraya la necesidad de fórmulas que supongan acuerdos sobre el procedimiento y que establezcan un programa de reuniones con los temas que serán discutidos en cada una de ellas. El ASEC II posibilita mecanismos para favorecer la negociación colectiva y, a través de ella, llegar a acuerdos que solucionen los conflictos; a partir de aquí, es necesario que dichos mecanismos se incorporen como estrategias de negociación.

La segunda intervención corrió a cargo de D. Ignacio Ruíz Granell, Secretario del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, que como la anterior ponente se refirió al sistema que mejor conoce y, por tanto, a la experiencia del mencionado Tribunal durante los últimos años. El III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana y su Reglamento de aplicación, ambos de 9 de mayo de 2001 (D.O.G.V. n.º 4070), prevén que el Tribunal tendrá competencia para conocer de los siguientes conflictos relacionados con la negociación colectiva: discrepancias surgidas durante la negociación de convenio colectivo, pacto colectivo o acuerdo que conlleven el bloqueo de la negociación durante al menos 5 meses; los que deriven de la no iniciación de la negociación de un convenio colectivo vencido y denunciado (tanto 2001 como 2002 sólo tuvieron un caso cada uno); las controversias colectivas que, sin revestir la forma jurídica de demanda de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de discrepancias que conlleven el bloqueo en la decisión de acuerdos en la comisión paritaria del mismo; discrepancias surgidas en los períodos de consulta exigidos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET., por tanto, en los temas de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones del contrato, suspensión del contrato de trabajo por causas tecnológicas, organizativas o de producción y los supuestos de despido colectivo.

Con respecto a los conflictos surgidos del bloqueo de la negociación colectiva, el plazo de 5 meses se impone para constatar el bloqueo de la negociación y otorgar cierto período de tiempo para posibilitar que se desarrolle la negociación. El ponente no lo especificó, pero de la redacción del III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana y el reglamento de desarrollo parece deducirse que no se permite que antes de ese período se pueda instar la mediación por acuerdo entre las partes; transcurrido ese plazo, la mediación debe ser instada por la mayoría de la representación que la promueva. En cuanto al procedimiento de arbitraje, para su aplicación se requiere el acuerdo de ambas partes, así como se haya tramitado con carácter previo el procedimiento de conciliación o mediación.

En cuanto al número de conflictos colectivos de este tipo que se han pasado por el Tribunal, la conclusión es que ha sido muy reducido. Así, en 1999, el Tribunal conoció de dos asuntos, y en 2001 de un único caso, dentro de un montante de 127 conflictos.

La última intervención se realizó por D. Demetrio Fernández López, Presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales. El Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, de 4 de marzo de 1992, acoge una amplia variedad de conflictos. A efectos de tratamiento, la única distinción impor-

tante diferencia entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses (art. 4 del AGA), de tal forma que los organismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos conocen tanto de las discrepancias surgidas con ocasión de la interpretación y aplicación del convenio colectivo (siempre que previamente haya conocido la comisión paritaria del convenio colectivo, que tiene un plazo de 20 días para llegar a una solución) como de conflictos de intereses (casos para los que no se establece ningún requisito). Estos últimos, en el ámbito de los bloqueos de la negociación colectiva, son con frecuencia planteados ante el AGA y, sobre todo, derivan de discrepancias en materia salarial y de clasificación profesional. Inicialmente, el procedimiento adecuado para la solución de este tipo de conflictos es el procedimiento de conciliación y mediación, que ha de solicitarse de forma conjunta por ambas partes (solicitud por una de las partes, que ha de representar a la mayoría absoluta de los trabajadores afectados por el conflicto o a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores en el ámbito del conflicto, y posterior conformidad de la otra parte). Existe limitación temporal para el desarrollo del procedimiento, 15 días prorrogables por acuerdo expreso de las partes, y que tiene como finalidad evitar aquellas controversias que encierran la revisión del convenio colectivo. Este mecanismo se ha trasladado a los convenios colectivos: el 60% de los convenios colectivos de sector contienen remisiones generales al AGA, fundamentalmente referidas a las cuestiones de interpretación y aplicación del convenio. En cuanto a conflictos surgidos de bloqueos en la negociación colectiva, simplemente no se hace referencia a ellos, ni para remitirlos al AGA, ni para remitirlos a cualquier otro sistema. No obstante, a pesar de la falta de regulación y de que no existe concepto que defina el bloqueo de la negociación, lo habitual es que dichos conflictos, si se plantean, sean remitidos al AGA.

Terminadas las ponencias se plantearon numerosas intervenciones. La primera de ellas, realizada por la moderadora de la mesa redonda, planteaba, por un lado, y partiendo de la administración del convenio colectivo, la necesidad de establecer mecanismos de conexión entre los sistemas de solución de conflictos laborales externos y las comisiones paritarias establecidas en los distintos convenios colectivos; y, por otro, la posibilidad y conveniencia de establecer sistemas reglados para que rijan estos procedimientos concretos. Tanto la primera intervención como las respuestas que dieron los intervinientes en la mesa redonda provocaron un aluvión de manifestaciones que pusieron en evidencia la problemática que en la práctica presentan estos tipos de conflictos. Se partió de un acuerdo casi unánime al asegurar que, pese a que existan mecanismos o procedimientos para someter estos conflictos a los distintos órganos, la realidad es que los trabajadores y sus representantes muestran todavía un alto nivel de preferencia por acudir a la huelga como medida de presión ante las divergencias en la negociación; preferencia que se explicaba por varias razones. En primer lugar, por la dilación del procedimiento: el hecho de que en determinados sistemas sea necesario el transcurso de un determinado período de tiempo, 5 meses, para poder someter unilateralmente el conflicto a mediación produce un profundo deterioro de la situación y, si no se soluciona con la mediación, se transforma en un alto coste de los sindicatos ante sus representados. Ello contrasta significativamente con la rapidez y efectos no ya de una huelga, sino de la simple convocatoria o amenaza de convocatoria de la misma, que parece garantizar de forma inmediata la presencia y colaboración empresarial en las negociaciones. En definitiva, que el retraso en la solución del conflicto, en los términos planteados en los distintos procedimientos, beneficia más a la parte empresarial que a los propios trabajadores, por lo que aquella pretenderá agotar el plazo. En cambio, los representantes de los trabajadores considerarán que lo único que van a conseguir esperando para solicitar la mediación unilateral-

mente es retrasar la huelga. Ante esta tesitura, la convocatoria de huelga (que no tiene por qué hacerse efectiva) parece un procedimiento más rápido y efectivo.

En virtud de estas consideraciones, fueron muchos los participantes que se mostraron contrarios al establecimiento de plazos. Desde este punto de vista, todos los órganos han de funcionar bajo parámetro de flexibilidad; eso implica que han de ser las partes las que establezcan los marcos/espacios en que ha de resolverse el conflicto, encauzar los mecanismos de información, programar los encuentros, etc. El organismo ha de limitarse a atraer a los sujetos y dejar que por sí mismos lleguen a una solución, fomentando el diálogo y la negociación colectiva. La impresión general fue que se evidenciaba un funcionamiento bastante deficitario de las comisiones paritarias a este respecto; sólo en aquellos sectores de actividad más consolidados en la negociación colectiva (sector del metal) el funcionamiento se ha demostrado efectivo. En este sentido, se consideró importante que desde los organismos externos se garantice un marco adecuado, al menos suficiente, para que las comisiones paritarias que efectivamente funcionan pueden desempeñar su labor en estos asuntos. Por otro lado, también sería conveniente que se exija rigurosamente el trámite previo de acudir a la comisión paritaria para aceptar los conflictos por los órganos externos. La realidad demuestra que las partes todavía son muy reticentes a utilizar los mecanismos de las comisiones paritarias. Muchos de los conflictos llegan a los órganos externos sin haber pasado por las mismas, y cuando se acude a ellas, en la mayoría de las ocasiones, el resultado se reduce a una ratificación de las posiciones que inicialmente sostenían las partes. Realmente, cuando se trate de esta tipología de conflictos, la cuestión principal es la necesidad de crear confianza en el diálogo y en la negociación, cuestión nada fácil cuando ambas partes mantienen una serie de prejuicios, que sólo el paso del tiempo y la insatisfacción en los resultados pueden ayudar a superar.

La segunda conferencia, “Sistema Comparados de Conciliación y Arbitraje”, presentada por D<sup>a</sup> María Fernanda Fernández López, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, estuvo a cargo de D. Gianni Loi, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Cagliari (Cerdeña). Antes de entrar en el análisis de los distintos sistemas que podemos encontrar en el derecho comparado, el conferenciante incidió en varios aspectos como punto de partida y que son determinantes tanto para la consolidación como para la evolución de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. El primer aspecto a tener en cuenta es el carácter tradicional y el componente ideológico que existe en la instauración o conservación de los mismos. Así, en Cerdeña, existe un sistema tradicional de arbitraje autónomo, que en la actualidad, y sólo en algunos casos, se encuentra acosado por las continuas reticencias e intentos del Estado de introducir elementos externos propios de los procedimientos judiciales, cuando lo que realmente se pretende evitar es esa intervención estatal. El segundo aspecto, común en el ordenamiento italiano y español, es la configuración constitucional del conflicto colectivo como elemento solucionable que sirve al desarrollo y consolidación de los sistemas democráticos. En este sentido son de destacar los datos de las estadísticas italianas: desde que se vienen aplicando estos sistemas la conflictividad laboral se ha reducido, traducándose en la disminución en un 80% de las horas de trabajo perdidas. Centrándose en el tema de la conferencia, el profesor de la Universidad de Cagliari realizó un análisis de los distintos sistemas diferenciando entre el conflicto individual y el conflicto colectivo. Dicha opción metodológica se justificó por los distintos problemas técnicos que plantean unos y otros, la distinta naturaleza de las partes y finalidad de los procedimientos.

Con respecto a los conflictos individuales, los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos aparecen como mecanismos necesarios para superar la dilación de los procedimientos jurisdiccionales, siendo también determinante la flexibilidad que aportan los primeros frente a la rigidez de los segundos. En este sentido, se puede afirmar que existe una relación directa entre el retraso del sistema judicial en conocer de los asuntos y la aparición y desarrollo de los sistemas extrajudiciales. Adentrándose ya en la descripción del panorama que ofrece el derecho comparado en los conflictos individuales, la primera nota común a todos ellos es la existencia del mecanismo de conciliación, aunque con distintas características en función de que esté más o menos judicializado. Así, mientras en Alemania desempeña la mediación un órgano jurisdiccional, la Corte Federal, mediante una audiencia previa de las partes, en Francia el procedimiento se desarrolla ante el “Tribunal de los Hombres Buenos”, de composición paritaria y con una considerable reducción de competencias con respecto al sistema alemán. Dicho órgano no puede conocer sobre materias de Seguridad Social, transformación de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido, créditos salariales en situación de quiebra, y los derechos personales y libertades individuales.

Por otro lado nos encontramos con el sistema implantado en Reino Unido, muy parecido al actual sistema italiano, en el que el Juez ha de intentar la conciliación antes de iniciar el proceso. Actualmente, en el ordenamiento jurídico italiano, la conciliación se configura como obligatoria y se puede intentar ante un órgano administrativo o la comisión establecida al efecto en los convenios colectivos. Si no se hiciera este intento, el juez otorga un plazo de dos meses para que se practique.

Un segundo elemento común en todos los países considerados es la propia existencia de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Si nos centramos en la mediación-conciliación, en Reino Unido, Italia y Alemania estos sistemas se presentan como mecanismos alternativos, pero en ningún modo excluyentes, de la intervención judicial. Se manifiestan a través del denominado “Acuerdo entre Abogados”, que se presenta ante el Tribunal para su ratificación, o bien a través de los órganos de conciliación existentes en el interior de las empresas, cuyas decisiones siempre son recurribles ante los órganos jurisdiccionales. En Francia, en cambio, los mecanismos se presentan como totalmente extrajudiciales, y se desarrollan en el seno de las comisiones establecidas por los convenios colectivos, una Comisión Arbitral, establecida únicamente para los profesionales del periodismo, con las competencias limitadas a determinadas materias, y, en algunos casos, a través de la Inspección de Trabajo.

En cuanto al resultado de esos sistemas en los distintos países, el nivel más satisfactorio lo aporta Alemania, donde más del 40% de los casos se resuelven en el momento de la conciliación o como consecuencia de sus resultados. En Reino Unido los casos resueltos constituyen un 35%, y en Francia un 10%. La situación en Italia es desigual, con resultados pocos satisfactorios en el sector privado, y cifras más alentadoras en el sector público. Realmente es difícil determinar a qué factor responden en mayor medida las estadísticas, si al sistema en sí, a la voluntad de las partes, etc. En el caso italiano parece ser que la voluntad es determinante; existe cierta reticencia a transaccionar durante los procedimientos de mediación, y cuando ésta se produce se realiza ante el órgano judicial, lo que denota, claramente, que el procedimiento de mediación se utiliza exclusivamente como una vía necesaria para acceder al proceso judicial. Un factor ideológico, la confianza en el órgano judicial, es determinante en el sistema italiano.

Con respecto al mecanismo del arbitraje, a excepción de Reino Unido, se prohíbe o se manifiesta considerable recelo en aquellos países en que los sistemas judiciales funcionan con altos niveles de eficacia y rapidez (Alemania y Francia). En Italia existen dos tipos de arbitraje: un arbitraje ritual, que no puede utilizarse para las materias laborales, y un arbitraje no ritual, no disciplinado y por tanto más flexible, que apareció en 2002 como consecuencia de una modificación del “Convenio del Rito”. Dicho instrumento sólo puede utilizarse cuando lo prevea expresamente el convenio colectivo aplicable. Inicialmente, las dos características del sistema son la voluntariedad e impugnación, de tal forma que, de conformidad con la redacción inicial, sólo podían impugnarse aquellos laudos que afectasen a derechos mínimos establecidos por la ley; por exclusión, no era posible impugnar los laudos que afectasen a derechos reconocidos en los convenios colectivos. Una modificación de la normativa hizo que desapareciese tal regulación y, como consecuencia de ella, la relativa certidumbre sobre el tema. En la actualidad existe una fuerte tendencia a establecer un arbitraje obligatorio y de equidad, posición que se mantenía en la Ley de Delegación, que no ha conseguido ser aprobada por oposición sindical. Aspecto que, por otro lado, es comprensible, puesto que desde la propia jurisprudencia se ha mantenido la vigencia del principio de voluntariedad, que ni siquiera puede ser expresado en el ámbito del convenio colectivo con carácter previo al surgimiento del conflicto.

Otra modalidad de arbitraje ha sido introducida en el proceso de certificación de la naturaleza del contrato de trabajo. Antes de realizar el contrato de trabajo, ambas partes pueden dirigirse voluntariamente a una oficina pública para determinar claramente la naturaleza del contrato que pretenden celebrar. La calificación que realiza la comisión puede ser impugnada por el trabajador; si ello sucede, la impugnación ha de hacerse ante el mismo órgano que hizo la certificación. Antes de adoptar una decisión, dicho órgano ha de indagar sobre el comportamiento de las partes en el momento de realizar la certificación.

El mecanismo de la conciliación plantea un problema común en todos los sistemas: la posible renuncia a derechos cuando se produce transacción. El problema en el ordenamiento jurídico italiano se resuelve con la prohibición relativa de transaccionar con los derechos mínimos establecidos por la normativa laboral. La consecuencia es la nulidad, salvo que dicha transacción se haya realizado ante las Comisiones de Conciliación, intervención que otorga automáticamente validez al acto de renuncia. En el sistema francés se exige al órgano conciliador que intervenga, advirtiendo a las partes que están renunciando a derechos mínimos establecidos por la ley.

El segundo problema, relativo a la institución del arbitraje, es determinar el significado y alcance de la “solución según la equidad” que ha de adoptar el árbitro. En algunas ocasiones un conflicto individual, que casi siempre son conflictos jurídicos, puede reclamar una decisión conforme a la equidad que sea contraria a la ley, o no acorde con ella. A pesar de ello, los sistemas extrajudiciales de conflictos, en el ámbito de los conflictos individuales, pueden ser adecuados en aquellos países donde fracasa el sistema judicial, pero indudablemente el grado de eficacia será superior en aquellos ordenamientos donde el sistema judicial también los es.

En los conflictos colectivos, el panorama es bien distinto a como se presenta en los conflictos individuales. Como punto de partida se ha de tener en cuenta que la finalidad de los procedimientos no es tanto llegar a la solución como crear y potenciar los sistemas de relación entre las partes. De conformidad con esta idea, el ponente considera, siguiendo a Fernando Valdés Dal Ré, que cuantos más sistemas de relaciones contractuales existen, por

estar más desarrollada la autonomía colectiva, menos proliferan los sistemas extrajudiciales de conflictos colectivos; mientras más alto sea el nivel de intervención estatal sobre la autonomía colectiva, menos se desarrollan los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Por supuesto, la regla no es taxativa. Existen países como España y Grecia que responden a ella, y otros, como Francia, que constituye la excepción. En Alemania rige el principio de codeterminación, donde se establecen sistemas obligatorios, diferenciando entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses, en el marco de la negociación colectiva general. En el Reino Unido se establecen mecanismos para asistir a las partes pero no para darles la solución del conflicto. Desde el ámbito Europeo se está en la línea de fomentar los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. A estos efectos, existe un proyecto de regulación, mediante la elaboración de un "Libro Verde", que se centra en los mecanismos de mediación y conciliación, excluyendo el arbitraje. El ámbito objetivo también se reduce considerablemente, pues sólo sería aplicable a determinados conflictos transnacionales.

En resumen, la cuestión fundamental en el tema de los sistemas de solución de conflictos laborales es la ideológica y, como consecuencia de ella, el papel que han de desempeñar los distintos Estados es estos sistemas, considerando que el conflicto y la solución del mismo son cuestiones que afectan fundamentalmente a la partes.

Terminada la intervención, las cuestiones que se plantearon entre los asistentes se agruparon en torno a dos temas nucleares planteados en la misma: la impugnación del laudo arbitral en los conflictos individuales y la excesiva confianza en la autonomía colectiva para afrontar un retroceso de la intervención estatal en los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

Con respecto al primer tema, éste se enfocó desde su inclusión en el derecho a una tutela judicial efectiva, recogido en el art. 24 CE y 24 de la Constitución Italiana, junto con la tutela judicial y cómo la posibilidad de impugnar el laudo arbitral podía ocasionar una dilación del procedimiento que lo asemejara, en inconvenientes, a la tutela judicial. El ponente, aceptando parte del planteamiento, puso en evidencia que si la tutela judicial fuese realmente efectiva, en el sentido de incluir celeridad, no sería necesario acudir a otros mecanismos de solución de conflictos. En cuanto a las objeciones que se planteaban con respecto a la impugnación del laudo aclaró que sólo en los casos de arbitrajes de derecho el laudo era impugnabile, no en los casos de arbitrajes de equidad. Con respecto a la dilación que supone en el procedimiento la impugnación del laudo, manifestó que en este ámbito se podían ver dos intereses en juego: por un lado, la rapidez en la toma de la decisión y, por otro, la garantía de que se haga justicia, y aunque habría que optar por la justicia, realmente hay que considerarlos como dos intereses no contrapuestos, pues la justicia implica celeridad.

En cuanto al segundo tema planteado, la excesiva fe en la autonomía colectiva, se trataba de poner de manifiesto cómo los márgenes que en la actualidad se le otorgan a ésta suponen supresiones de la función garantista que ha de caracterizar la función estatal, comentario aceptado en su integridad por el ponente. Tomando como referencia la normativa laboral vigente, respondió realizando un comentario en torno a la supuesta aceptación que el concepto de reforma debía tener en la actualidad. Por último, se puso en evidencia la necesidad de garantizar un equilibrio efectivo en el ejercicio de la autonomía colectiva, sobre todo para no llegar a paradojas tan drásticas como hablar de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos en ordenamientos donde ni siquiera se reconoce la libertad sindical.

El día 9 de mayo se desarrolló el módulo de la formación de grupos de trabajo. Se constituyeron cuatro grupos que tuvieron los siguientes temas de discusión y reflexión: Grupo I: Interiorización de los Sistemas Extrajudiciales en la Autonomía Colectiva. Balances y Perspectivas (Coordinador, D. Andrés García, mediador de la Confederación de Empresarios del SERCLA); Grupo II: Conflictos Individuales (Coordinador D. Tomás Iglesias, responsable por la Unión General de Trabajadores en la Fundación Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje); Grupo III: Posibles Instrumentos de Colaboración y Coordinación entre los Tribunales y los Sistemas. (Coordinadores: D. Carlos Riera Vayreda, Secretario-Gerente del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, y D. Eduardo Candau Camacho, Secretario General del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales y del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía); Grupo IV: Efectividad de la Actuación de los Sistemas con relación a los Órganos Públicos (Coordinador: Rafael Martínez Moreno, responsable de Comisiones Obreras en el Tribunal Laboral de Cataluña).

El Grupo I, el más numeroso, partió de una puesta en común de las experiencias que se tenían en cada Comunidad Autónoma. Cada uno de los participantes describió la situación sobre la aceptación o no en sus respectivos sistemas de los conflictos individuales, de las experiencias y obstáculos que prevenían tener en la implantación de los mecanismos necesarios para poderlos asumir y de las consecuencias que de ello podrían derivar. Prueba de ese gran esfuerzo es el contenido de sus conclusiones y el título con el que se presentaron: Individuales sí, pero con garantía de eficacia y calidad. Las conclusiones se pueden resumir en los siguientes puntos:

- 1º) El surgimiento de los organismos para la solución extrajudicial de conflictos se relaciona con la búsqueda de soluciones y participación de los distintos organismos, sindicales y empresariales, en el conflicto laboral. Por ello, el sistema funciona en la medida en que lo dirigen y se implican dichas organizaciones.
- 2º) La asunción de los conflictos individuales es un aspecto matizado por la realidad de cada Comunidad Autónoma, y que en ningún caso ha de incidir en la eficacia y calidad de la mediación. La calidad es el factor que garantiza la credibilidad y la eficacia del sistema; su mengua los convertiría en sistemas administrativos.
- 3º) Es necesario obtener el apoyo financiero suficiente, por cada Comunidad Autónoma, para que el acceso de los conflictos individuales pueda llevarse a cabo sin reducir sus ventajas.
- 4º) Los datos objetivos arrojan un balance muy positivo de las actividades desarrolladas en este sentido, razón por la que se necesitan reformas legales que apoyen estos sistemas.

El trabajo desarrollado por el Grupo II, se tradujo en una amplia discusión, muy rica en matices, que, una vez constatada la debilidad con carácter general de los mecanismos existentes en la negociación colectiva, trató de buscar mecanismos y procedimientos efectivos para la solución de los conflictos planteados. Dentro de este marco suscitó gran interés la relación que debía establecerse entre los sistemas extrajudiciales externos/internos, y a través de qué mecanismos, de manera que en ningún momento los primeros restarían efectividad y espacio a los segundos (en algunos casos el organismo externo se limita a otorgar un plazo a la comisión paritaria para que ésta conozca del asunto, pero parece insuficiente; la coincidencia o cercanía de las sedes permite establecer relaciones fluidas entre los distintos órganos que podrían terminar incidiendo en una mayor efectividad de los mismos). Tras dos horas de discusión, presentaron las siguientes conclusiones:

A. Evaluación crítica de lo resultados:

- 1º) La evaluación crítica de los resultados de los distintos sistemas sólo puede hacerse por los usuarios habituales de los mismos.
- 2º) La adhesión a cualquier sistema de solución extrajudicial ha de ser voluntaria. Establecerlo de otro modo perjudicaría al propio sistema y a la eficacia de las soluciones que se adopten en su seno.
- 3º) Los problemas que se presentan no son de carácter territorial sino funcional, administraciones públicas, empresas de ámbito estatal, etc.

B. Interiorización:

- 1º) Hay que profundizar en la atracción hacia el sistema de determinados tipos de conflictos (ERE, Seguridad y Mantenimiento, MCT). Como solución se podría seguir el sistema instaurado en Euskadi, en el que, por medio de una instrucción, la administración remite desde la autoridad laboral al organismo extrajudicial dichos asuntos.

C. Comisión Paritaria:

- 1º) Hay que intentar una mayor colaboración y acercamiento directo desde los Sistemas a las Comisiones Mixtas establecidas en los convenios colectivos, en aquellos casos en que sean operativas.

D. Los sistemas extrajudiciales como sustitutivos voluntarios del tratamiento judicial del conflicto:

- 1º) Para su efectividad sería necesario que los mediadores propiciaran la negociación de intereses abandonando la negociación por posiciones.
- 2º) El sistema judicial no aporta soluciones en este ámbito y los sistemas extrajudiciales las pueden propiciar.
- 3º) Las soluciones alcanzadas por estos sistemas tienen mayor eficacia por haberse asumido voluntariamente, sin imposiciones de terceros que son ajenos al conflicto.

Por su parte, el Grupo III presentó las siguientes conclusiones:

- 1º) La formación es una necesidad común de los distintos sistemas extrajudiciales.
- 2º) A esa necesidad se ha intentado dar una respuesta individual. Cada organismo por sí sólo intenta ofrecer la que logra localizar.
- 3º) La experiencia acumulada indica que afrontar la necesidad de forma individual ha resultado caro y con un grado de satisfacción desigual.
- 4º) Es necesario contemplar un plan de formación estructurado en distintos módulos, continuos, flexibles, adaptables a las necesidades de cada organismo.
- 5º) Existe la necesidad y la conveniencia de colaborar en materia de formación entre los distintos organismos.
- 6º) Dicha colaboración conllevaría reducción de costes, una mejora en la estructuración de la formación y una clarificación en el panorama formativo.
- 7º) Sería recomendable que se reuniera un grupo de trabajo, formado por el organismo organizador de las presentes jornadas (SERCLA), el organismo al que corresponda realizar las siguientes jornadas y la Fundación SIMA. Este equipo tendría la finalidad de profundizar en el tema de colaboración en la formación y presentar los resultados a los demás órganos extrajudiciales en un plazo razonable.

Finalmente, el Grupo IV concluyó lo siguiente:

A. Ejecución de acuerdos.

No existen dificultades prácticas para la ejecución de acuerdos en sede de organismos de resolución de conflictos. En relación con órganos judiciales, FOGASA, INEM, no hay una

incidencia significativa en cuanto a la ejecución de los acuerdos. Por tanto, las relaciones con estos órganos son correctas y, en general, funcionan bien.

#### B. Coordinación y/o duplicidad de sistemas administrativos.

Dicha coordinación o duplicidad está en función de la existencia de sistemas de eficacia general, con carácter obligatorio, ó sistemas voluntarios. Tratándose del primer caso no existen problemas de coordinación ni duplicidad. En el segundo caso, no se han detectado problemas con los órganos administrativos.

#### C. Relación con Órganos Administrativos.

Fijación de servicios mínimos durante el ejercicio del derecho de huelga: se estará a lo acordado en el procedimiento de mediación, y en el caso de no acuerdo, dictará la autoridad laboral competente.

En el caso de sistemas de resolución extrajudicial y crisis empresariales: coordinación autoridad laboral y autonomía competente. En los casos de expedientes de regulación de empleo, se estructuran como sistemas complementarios, pero se detecta como práctica general que las partes acuden directamente al órgano administrativo, que posteriormente dictará la resolución.

#### D. Conveniencia y dificultades del personal de la Administración Pública.

Con respecto al personal laboral de la Administración Pública, el tratamiento es muy distinto. Hay diversas formas de plantear la intervención de los organismos extrajudiciales dependiendo de cada Comunidad Autónoma. Algunas muestran mucha dificultad para que este personal acceda, mientras que otras no. Lo deseable sería la normalización de la mediación y conciliación para este personal. En cuanto a los funcionarios públicos, se precisa una modificación del ordenamiento jurídico que elimine las grandes dificultades que este colectivo tiene para acceder a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

Una vez realizada la puesta en común de las conclusiones obtenidas por los distintos grupos se procedió a la clausura de las Séptimas Jornadas de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. La Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer dio la palabra a D. Antonio Carrillo Alcalá, Secretario General de la Confederación de Empresarios de Andalucía (C.E.A.) y actual presidente del SERCLA, quien destacó el enorme valor enriquecedor de unas Jornadas desarrolladas en torno a un intercambio de experiencias, que necesariamente han de aportar valiosos conocimientos y, sin lugar a dudas, traducirse en eficacia de los distintos sistemas. Como ejemplo de esa eficacia se mencionó al SERCLA, que, como fruto de la concertación social, se ha constituido en un instrumento fundamental para la estabilidad y expansión económica en Andalucía.

Y dentro de este marco, aseguró que la CEA estima como objetivo prioritario seguir impulsando la líneas de dialogo por los aspectos positivos que ello tienen en el sistema de Relaciones Laborales, facilitando la negociación colectiva, mejorando la conformación del mercado de trabajo, disminuyendo la conflictividad y produciendo la generación de empleo. En este sentido, destacó las estadísticas que demuestran la utilidad y consolidación del sistema (siete de cada 10 huelgas han sido desconvocadas, se ha evitado perder 8 millones de horas de trabajo). Una vez consolidado, desde la CEA se está apostando por su ampliación. En este sentido, en el Acuerdo de Concertación Social del año 2001 se han puesto las bases para extender las competencias del SERCLA a los conflictos individuales, un reto nada fácil si consideramos la extensión de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el dato de que la media anual de conflictos individuales es de 60.000, pero que podrá ser superado con la colaboración y experiencias del resto de Comunidades autónomas. Terminó su intervención

agradeciendo a los representantes de los empresarios allí presentes el trabajo realizado, agradecimiento que hizo extensivo a los representantes sindicales, al CARL y a la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Rodríguez- Piñero y Bravo-Ferrer.

La siguiente intervención en el acto de clausura se realizó por D. Julio Ruíz Ruíz, Secretario General de Comisiones Obreras de Andalucía (CC.OO-A), que empezó felicitando y agradeciendo la clausura de las Jornadas en sí, por el avance que habían supuesto para todos, remarcando su celebración en el XX Aniversario del CARL. Destacó los aspectos positivos que conlleva la consolidación del SERCLA como modelo extrapolable a otros ámbitos de la sociedad, como instrumento para reforzar la autonomía de las partes, mecanismo modernizador de las relaciones laborales que logra superar la concepción de instigador del conflicto para transformarla en promotores de la solución antes del conflicto. Factor que, sin lugar a dudas, contribuye al desarrollo económico y social y a fortalecer el sistema productivo, sin olvidar que el factor humano es el fundamental en el plano de la competitividad. También dedicó algunas palabras al carácter enriquecedor de las Jornadas para los Sistemas de todas las Comunidades Autónomas, observando la necesidad de que se promuevan órganos que, con carácter permanente, pueden funcionar como receptores de las distintas experiencias, conocimientos y conclusiones que en ellas se expresan. El ponente finalizó su intervención agradeciendo el trabajo de todas aquellas personas que se dedican a reforzar y a consolidar los distintos sistemas extrajudiciales, al CARL, y a la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Rodríguez Piñero y Bravo-Ferrer, y a todos los presentes.

La tercera intervención se realizó por D. Manuel Pastrana Casado, Secretario General de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (UGT-A), que puso su atención en el carácter integrador de unas Jornadas que se desarrollan a través de continuos intercambios de experiencias, de contrastes de datos entre los distintos sistemas, de aciertos y desaciertos y que, en definitiva, ponen en evidencia la necesidad de una política integrada de las relaciones laborales que evite desequilibrios entre las distintas regiones y que debe partir de una puesta común de todos esos aspectos, nutriéndose de los resultados que se alcancen en encuentros o jornadas como las que se estaban clausurando. Para ello, estimó imprescindible tomar el diálogo social como un mecanismo de transformación de la realidad, reconociendo las parcelas de poder que tienen cada una de las partes; propuso potenciar el papel de las comisiones paritarias, establecer la mediación y el arbitraje como mecanismos para resolver los conflictos laborales, y afianzar la resolución de conflictos interpretativos, advirtiendo que se estaba muy lejos de alcanzar todas las posibilidades que el sistema ofrece.

Terminada dicha intervención, tomó la palabra la Ilma. Sra. D<sup>a</sup> Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, quien, tras agradecer a la Junta de Andalucía su apuesta por la organización de las Séptimas Jornadas de Solución de Conflictos Laborales en este año especialmente significativo para el CARL, en que se celebra su vigésimo aniversario, y a todos los presentes su asistencia y los resultados obtenidos durante las mismas, destacó la paulatina profundización que se va alcanzando en las sucesivas Jornadas, llegando en esta ocasión a evidenciarse un marco común de actuaciones entre los distintos sistemas e instaurándose con ello una base lo suficientemente sólida para fomentar el diálogo y realizar la función social que tiene encomendada. Con estas palabras de agradecimiento, emplazó a todos los participantes al próximo encuentro: las Octavas Jornadas de Solución de Conflictos Laborales, que se celebrarán en 2004 en Euskadi.