

LECCIÓN 11. EL CONFLICTO COLECTIVO

1.- EL CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO

A) MARCO NORMATIVO, CONCEPTO Y CLASES

El ordenamiento jurídico presta atención a un ámbito de relaciones que se centran en el conflicto generado entre los intereses de tipo colectivo de empresarios y trabajadores, así como en sus formas de expresión, que vienen a constituir una manifestación de la libertad sindical y de la autotutela colectiva.

► **Principales normas** que integran en nuestro ordenamiento el régimen jurídico de los conflictos colectivos, en general, y de la huelga y cierre patronal, en particular:

- Arts. 28.2 y 37. 2 CE
- RDL 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT)
- Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos
 - a) ASEC-IV (2009)
 - b) Acuerdos autonómicos
- Ley de Procedimiento Laboral (LPL)



► Además, debe tenerse muy en cuenta la **jurisprudencia constitucional** sobre la materia, a la vista de las deficiencias técnicas del RDLRT. Especialmente, ha de citarse la STC 11/1981, de 8 de abril, que efectuó nueve pronunciamientos de inconstitucionalidad, y en la que se argumenta y decide acerca de la constitucionalidad del resto de aquella norma siempre que se interprete de acuerdo con lo establecido por el propio TC¹.

CONCEPTO

En términos generales, un conflicto de trabajo es una discusión o controversia entre empresarios y trabajadores, manifestada por lo común externamente y que tiene su origen en las relaciones laborales. Esto último implica que el conflicto ha de referirse a condiciones de trabajo y no a cualquier tipo de condiciones sociales o económicas. Igualmente, quedarían al margen aquellos conflictos que se susciten frente a sujetos distintos de los empresarios o sus asociaciones, así como los que, aun nacidos en los ambientes de trabajo, versen sobre materias extralaborales.

¹ Teniendo en cuenta dichas observaciones, continúan vigentes los Títulos I, *El derecho de huelga*, y II, *Conflictos colectivos de trabajo*. Los Títulos III a VI fueron derogados expresamente por la disposición final 3ª ET.

Puede afirmarse que un conflicto de trabajo es colectivo cuando el interés en disputa es general y colectivo, y no individual o singular, entendiendo por interés colectivo el que afecta de forma genérica e indiferenciada a una pluralidad de trabajadores, considerada dicha pluralidad como un grupo o categoría, y no como un mero agregado de sujetos individuales. Así se deduce de los arts. 17.1 RDLRT -“situaciones conflictivas que afectan a intereses generales de los trabajadores”- y 151.1 LPL -“demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores”.

De esta forma, por ejemplo, será conflicto colectivo la discrepancia surgida en torno a la forma de calcular y de los casos en que ha de abonarse un complemento de nocturnidad o el plus de transporte en una empresa, o la determinación de si la pausa por bocadillo debe ser o no considerada tiempo de trabajo efectivo remunerado, de acuerdo a lo pactado en el convenio.

A partir de los arts. 17.1 RDLRT y 151.1 LPL, la jurisprudencia (entre otras muchas, en SSTS 26 de diciembre de 2006, RJ 9513; 22 de marzo de 2007, RJ 5082; 16 de mayo de 2007, RJ 4913) viene estableciendo como **notas del conflicto colectivo** las dos siguientes:

- 1º Afección indiferenciada a un grupo genérico y homogéneo de trabajadores
- 2º Existencia de un interés debatido de carácter colectivo, general e indivisible

El primero es un requisito subjetivo y cuantitativo, que comporta la presencia de una colectividad de trabajadores, “no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad”. El segundo, es de carácter objetivo y cualitativo, consistente en la presencia de un interés general, definido como “un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros” o como “un interés que, aunque pueda ser divisible, lo es de manera refleja en sus consecuencias, que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general” (SSTS 25 de junio de 1992, RJ 4672; 6 de junio de 2001, RJ 5497 y 8 de noviembre de 2002, RJ 10576).

Dichas características sirven para **diferenciarlo**, por un lado, de los conflictos laborales individuales (afectan singularmente a trabajador y empresario, siendo de diversa naturaleza la pretensión material subyacente) y, por otro, del conflicto plural, donde se debate un interés que resulta de la yuxtaposición o agregado de conflictos e intereses individuales colectivamente gestionados, con situaciones singularizadas y específicas distintas para cada trabajador en atención a sus peculiaridades individuales o a las de su contrato de trabajo, pero sin existir una aglutinación por referencia a un interés unitario (por ejemplo, una reclamación salarial planteada conjuntamente por varios trabajadores frente a su común empresario).

De todos modos, en la práctica no siempre resulta sencillo delimitar determinados conflictos, ya que se dan supuestos en que las reclamaciones individuales tienen un alcance colectivo de muy difícil caracterización. Por otro lado, en los conflictos individuales que versan sobre la aplicación de una norma también subyace un cierto interés colectivo, el interés de los demás trabajadores que se encuentren en la misma situación que el reclamante; y en los conflictos colectivos se involucran los intereses particulares de aquellos a quienes puede beneficiar la interpretación que establezca la sentencia colectiva (SSTS 25 de junio de 1992, RJ 4672 y 23 de enero de 2003, RJ 2810).

La distinción entre conflicto individual, plural y colectivo tiene **importancia en el ámbito procesal**: según la clase de conflicto ante la que nos encontremos, la vía procesal

utilizada, en su caso, habrá de ser distinta. Así, los conflictos individuales y plurales se tramitarán a través del proceso laboral ordinario, o a través de la modalidad procesal que corresponda por razón de la materia (despido, clasificación profesional, vacaciones, etc.) En cambio, los conflictos colectivos jurídicos se sustanciarán a través de una modalidad procesal propia (arts. 151 y ss. LPL), cuya tramitación tiene carácter preferente y urgente.

CLASES DE CONFLICTO COLECTIVO

- 1º. Jurídicos, de interpretación o aplicación**
- 2º. Económicos, de intereses o reglamentación**

Esta distinción es la que atiende al objeto del conflicto y la que posee mayor importancia práctica.

- De acuerdo con los arts. 25. a) RDLRT y 151.1 LPL, el conflicto colectivo jurídico (de interpretación o aplicación) es el que versa sobre la aplicación e interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente, cualquiera que sea su eficacia y cuya vigencia no se discute, o de una decisión, costumbre, uso o práctica de empresa.

- Por contra, el conflicto de intereses (económico o de reglamentación) es el que se suscita a propósito de la aprobación -conflicto innovatorio-, modificación -conflicto novatorio- o derogación de un convenio colectivo, pacto o práctica de empresa. A diferencia de lo que ocurre en el conflicto colectivo jurídico, donde la norma estatal o convencional preexiste al conflicto, en el económico o de regulación el conflicto preexiste a la norma o práctica empresarial, a la cual quiere dotar de contenido, o cuyos efectos quiere modificar o suprimir (STS 24 de febrero de 1992, RJ 1145). Los conflictos de regulación más frecuentes son los que se preceden o son coetáneos a la negociación o modificación de un convenio colectivo.

La distinción entre ambos tipos de conflicto resulta de gran relevancia ya que las posibles vías de solución son diferentes. Así, los conflictos jurídicos admiten tanto la solución judicial - arts. 151 y ss. LPL, según se dijo- como las soluciones no judiciales. Sin embargo, los conflictos colectivos de regulación o intereses sólo admiten soluciones extrajudiciales -negociación colectiva directa, conciliación, mediación o arbitraje-, quedando su conocimiento y solución sustraídos a la jurisdicción laboral.

Los conflictos jurídicos consienten y hasta reclaman una solución en Derecho, a través de la interpretación y aplicación de la norma; en cambio, para la solución de un conflicto de intereses, donde el problema es de reglamentación o establecimiento de normas que disciplinen unos determinados hechos de la realidad sociolaboral, han de tenerse en cuenta otro tipo de consideraciones económicas, éticas, estratégicas, de oportunidad, etcétera, pues no hay un Derecho, una norma previa que interpretar o aplicar. Por eso se dice que los conflictos jurídicos son “justiciables”, mientras que los económicos o de regulación son “negociables”.

B) LAS DISTINTAS MEDIDAS DE CONFLICTO

Por medidas de conflicto hay que entender las vías o cauces de presión utilizados por los sujetos enfrentados para exteriorizar su disconformidad con la contraparte en alguna/s materia/s y propiciar una solución favorable a sus intereses.

La CE reconoce la posibilidad de recurrir a medidas de conflicto como forma de presión, dada la existencia de controversias de carácter estructural en el seno de las relaciones laborales (arts. 28.2 y 37.2, fundamentalmente). Este reconocimiento separado comporta la diferenciación entre medidas conflictivas de los trabajadores, por un lado, y de los empresarios, por otra.

- Dejando aparte las fórmulas ilícitas como el sabotaje o determinadas modalidades de huelga, por ejemplo, los principales instrumentos de conflicto en manos de los trabajadores son, en primer lugar y de modo destacado, la huelga, derecho fundamental que el art. 28.2 CE reconoce “para la defensa de sus intereses”. Adicionalmente, otro tipo de medidas serían el ejercicio de los derechos constitucionales de expresión (campañas informativas), reunión y manifestación, el boicot, el etiquetado sindical (*label*), la negativa a realizar horas extras voluntarias, el cumplimiento estricto del horario o la negativa a realizar tareas distintas de las contratadas. Debe recordarse que el art. 2.2.d) LOLS declara el derecho de los sindicatos, dentro y fuera de la empresa, “al ejercicio del derecho de huelga” y al “planteamiento de conflictos... colectivos... en los términos previstos en las normas correspondientes”.

- Del lado empresarial, sobresale el cierre patronal (*lock-out*). Pero, también cabe el ejercicio de los derechos constitucionales de libertad de expresión (campañas informativas y publicitarias), reunión y manifestación, así como el ejercicio del poder de dirección utilizado como medida conflictiva. Por supuesto, fórmulas tales como el fomento del esquirolaje, el obstruccionismo al desarrollo de actividades sindicales o las listas negras tienen carácter ilegal.

Existen también estrategias más complejas basadas en la política salarial de la empresa, política de empleo, deslocalizaciones empresariales o desviaciones financieras.

2.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS: ESPECIAL REFERENCIA A LAS FÓRMULAS EXTRAJUDICIALES DE COMPOSICIÓN

A diferencia de las medidas de conflicto, los procedimientos de composición de los conflictos colectivos son los mecanismos, técnicas o instrumentos, creados por la autonomía colectiva o por la norma estatal, de acogimiento voluntario o tramitación preceptiva, según los casos, establecidos para lograr la integración o solución de un conflicto ya exteriorizado.

Con carácter general, los medios de solución de conflictos pueden clasificarse en dos grupos:

a) Mecanismos basados en la **autocomposición**, donde son las propias partes en conflicto las que proveen a su solución, sin intervención de un tercero (negociación directa).

b) Fórmulas basadas en la **heterocomposición**, en las que interviene un tercero ajeno a las partes. Éstas, a su vez, se subclasifican en judiciales y extrajudiciales (conciliación, mediación y arbitraje). De todos modos, en el caso de la conciliación y de la mediación la mera intervención de un tercero no obsta para que, en realidad, nos encontremos más bien ante una solución al conflicto que carece de naturaleza heterocompositiva, puesto que el

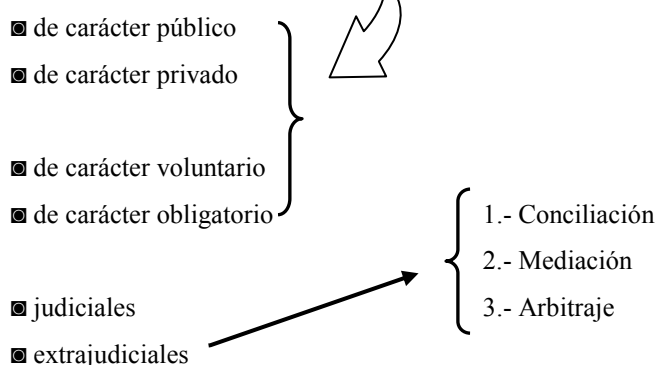
papel de aquél consiste en dirigir una negociación. Naturaleza que, en cambio, es nota esencial del arbitraje, si bien debe advertirse de que, en bastantes ocasiones, ésta no es una técnica independiente de las precedentes, existiendo figuras mixtas, como el *med-arb*.

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS

(ESQUEMA)

► AUTOCOMPOSICIÓN

► HETEROCOMPOSICIÓN



Dejando a un lado los mecanismos de autocomposición y las vías jurisdiccionales, a las que ya se ha aludido de pasada (arts. 151 y ss. LPL), conviene prestar atención ahora a las diversas fórmulas extrajudiciales existentes. Debe indicarse que, aunque el procedimiento administrativo de conflicto colectivo previsto en el Título II RDLRT (arts. 17 y ss.) continúa formalmente en vigor, en la práctica su desuso es generalizado.

Teniendo en cuenta esta circunstancia, las distintas posibilidades de solución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo en el Derecho español se recogen a continuación. Es cierto que, desde un punto de vista teórico, se ha hecho un cierto esfuerzo doctrinal por distinguir entre conciliación y mediación sobre la base, fundamentalmente, del grado de implicación y protagonismo del tercero que interviene (Barona Vilar), pero puede afirmarse que, hoy en día, parecen casi abandonados, por inútiles, los intentos de establecer una diferenciación relevante y de utilidad entre ambas: ni la práctica avalaría dichas diferencias puramente especulativas, ni tampoco parece que, normativamente, pueda mantenerse tal separación². De manera distinta y en tanto que técnica de heterocomposición de los conflictos, la actuación arbitral implica la obligada imposición de la solución propuesta, con independencia de que la opción por la vía del arbitraje haya sido

² Así, por ejemplo y en el ámbito laboral, son varios los Acuerdos interprofesionales autonómicos de solución de conflictos que han optado por el recurso a procedimientos híbridos de conciliación-mediación (Andalucía, Aragón, Cataluña, Madrid, Baleares, La Rioja, Castilla-León), mientras que otros recogen sólo el procedimiento de mediación.

voluntariamente acordada por las partes, como suele ser habitual, o, en cambio, impuesta excepcionalmente por el ordenamiento jurídico.

Principales supuestos de mediación y arbitraje laborales en el vigente ordenamiento español

MEDIACIÓN	ARBITRAJE
1º) Fórmulas públicas - Inspección de Trabajo (Ley 42/1997) - Autoridad Laboral, a través del procedimiento administrativo de conflicto colectivo (RDLRT 17/1977) - RD 2756/1979, 23-XI (IMAC)	1º) Fórmulas públicas - Inspección de Trabajo (Ley 42/1997) - Autoridad Laboral, a través del procedimiento administrativo de conflicto colectivo (RDLRT 17/1977) - Elecciones sindicales (art. 76 ET) - Sustitución de ordenanzas laborales - Terminación de huelga (art. 10 RDLRT)
2º) Fórmulas privadas - Comisiones paritarias ↓ - Previsión en convenio - Acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos laborales: a) ASEC-IV ³ b) Autonómicos ⁴	2º) Fórmulas privadas - Comisiones paritarias ↓ - Previsión en convenio - Acuerdos interprofesionales sobre solución de conflictos laborales: a) ASEC-IV b) Autonómicos

³ El texto del ASEC-IV, suscrito el 10 de febrero de 2009 entre, por un lado, las CS de CC.OO. y UGT y, por otro, CEOE y CEPYME, puede consultarse en cualquier repertorio legislativo, en el BOE de 14 de marzo de 2009 ó en las páginas electrónicas del MTIN (<http://www.mtin.es>) y del SIMA (<http://www.fsima.es>), entre otras.

⁴ En un **cuadro anexo** se recogen las principales características e información sobre los distintos acuerdos autonómicos. En concreto, el texto del II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León (ASACL), se encuentra en el BOCYL de 20 de mayo de 2005 y en la página electrónica del SERLA (<http://www.serla.es>). Información sobre los acuerdos autonómicos se contiene en la propia página del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), antes mencionada.

► **Principales manifestaciones de la mediación y el arbitraje en el ordenamiento laboral español. Especial referencia a las pautas generales en el ASEC-IV y en los acuerdos autonómicos**

Coinciden quienes han profundizado en el análisis de la evolución en España de la composición extrajudicial de conflictos laborales en resaltar los importantes retrasos y, al mismo tiempo, recelos que, dentro de la misma, cabe observar. Así, por ejemplo y hace más de diez años⁵, se hablaba de la existencia de una deuda pendiente en la construcción del sistema, apuntando las principales causas determinantes, así como las carencias más destacadas dentro del modelo:

- a) Intervencionismo público
- b) Eficacia y prestigio de la jurisdicción social
- c) Debilidad de la autonomía colectiva (y de las propias organizaciones, sobre todo, las sindicales)
- d) Desconfianzas de los protagonistas (interlocutores sociales y órganos judiciales)
- e) Insuficiencia de la normativa reguladora, fundamentalmente el ET, en su versión original de 1980, y el RDLRT

En la actualidad, sin duda buena parte de dichas carencias ha sido superada de forma satisfactoria, por lo que nos encontramos ante un panorama bastante más optimista en lo que se refiere al juego y al porvenir de los medios extrajudiciales de solución de conflictos. Baste indicar cómo, desde el punto de vista normativo, la actual redacción del ET o de la LPL ha servido para potenciar dichos instrumentos, aunque continúen vigentes normas muy criticadas, como es el caso del RDLRT.

Dejando ahora a un lado a la conciliación, fórmula dotada de menor relieve y que, en numerosas ocasiones, aparece absorbida por la mediación⁶, como ya se indicó, puede decirse que el ordenamiento jurídico español permite **dos tipos de posibilidades** recogidas en el cuadro de la página anterior:

- a) Fórmulas públicas de mediación y arbitraje (al amparo de una previsión legal)
- b) Fórmulas privadas de mediación y arbitraje (al amparo de la negociación colectiva)

Es cierto que la distinción adolece de cierta inexactitud terminológica puesto que, en definitiva, todas tendrían origen legal, pero puede servir desde un punto de vista sistemático. Según puede comprobarse, mediación y arbitraje aparecen, en ocasiones, conjuntamente regulados mientras que, en otros casos, lo son de manera individualizada, al aparecer tres supuestos singulares de arbitraje.

A partir de este esquema, debe justificarse la exclusiva atención prestada, en las líneas que siguen, a los **procedimientos autónomos** de composición de conflictos en el actual sistema español de relaciones laborales. Y ello, fundamentalmente, por la relevancia que han adquirido hoy frente a épocas anteriores. Las razones de esta creciente importancia son diversas y, aunque conocidas, conviene ahora recordarlas de forma somera. En primer lugar, ha de reseñarse el importante impulso legislativo que supuso la reforma del ET y de la LPL en 1994-1995, como plasmación del interés de promoción llevado a cabo por los

⁵ J. CRUZ VILLALÓN, *El arbitraje laboral en la reforma legislativa*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1995, p. 11 y ss. Por su parte, S. DEL REY GUANTER consideraba a este problema como “el más pendiente de los temas pendientes de nuestro sistema de relaciones laborales”: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*. Sevilla: CARL, 1992, p. 17.

⁶ Muestra de ese carácter intercambiable, ya se dijo antes, algunos acuerdos autonómicos, como el citado II ASACL, suscrito el 18 de abril de 2005, prevén un procedimiento de conciliación-mediación.

poderes públicos y los interlocutores sociales. En segundo término, no puede pasarse por alto la evolución post-constitucional experimentada por el sistema español de relaciones laborales, traducida en una mayor madurez y consolidación de las organizaciones sindicales y empresariales, así como en un progresivo e innegable protagonismo de la autonomía colectiva. Por el contrario, se ha asistido al creciente desuso de ciertos procedimientos, en particular, los previstos en el RDLRT, ya seriamente afectados desde el pronunciamiento del TC en su Sentencia 11/1981, de 8 de abril⁷. Finalmente, también ha influido un factor material, como es la existencia de una cierta sobrecarga de asuntos experimentada por la jurisdicción social.

A continuación, se procede a una **caracterización general** de los procedimientos previstos en los mencionados acuerdos interprofesionales, debiendo advertirse de que la pluralidad de los pactos autonómicos conduce a matizaciones y excepciones importantes sobre las pautas comunes. No deja de ser significativo que, precisamente, hayan sido algunos ámbitos autonómicos -País Vasco, Cataluña y Galicia- los escenarios donde, de forma inicial y pionera, se comenzaron a implantar fórmulas de solución autónoma, de modo que éstas simbolizaron, también, las propias especialidades en la gestión de las relaciones laborales existentes dentro de los respectivos espacios autonómicos. Hoy, como es bien sabido, las diecisiete Comunidades Autónomas cuentan con sendos sistemas de solución autónoma de conflictos laborales⁸.

► La primera nota que ha de resaltarse atañe a su naturaleza de **acuerdos interprofesionales sobre materias concretas**, con las consecuencias que, en principio, el art. 83.3 ET prevé. Sin embargo, como es sabido, en la doctrina científica no es pacífica la solución que haya de otorgarse al problema de la no incorporación de un convenio de este tipo en ámbitos inferiores, cuando en aquél se prevean mecanismos de adhesión o similares.

► Una segunda característica relevante afecta al **ámbito objetivo o material** que en ellos se diseña. Partiendo de la genérica referencia a la inclusión, tanto de los conflictos colectivos de tipo jurídico, de interpretación o aplicación, como de los económicos o de intereses, expresamente suelen considerarse comprendidos en dicho ámbito supuestos tales, entre otros, como los conflictos surgidos en los periodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET; los que puedan dar paso a la convocatoria de una huelga o los suscitados sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en supuestos de huelga; o aquéllos que se originen durante la negociación de un convenio y produzcan un bloqueo de la misma⁹. Por el contrario, la exclusión de los conflictos individuales, así como de los que versen sobre Seguridad Social -con excepción de la complementaria- y de aquéllos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas u organismos a que se refiere el art. 69 de la LPL, viene a ser un denominador común a muchos de estos acuerdos. Las excepciones, sin embargo, son importantes y, así, puede hablarse de una progresiva gradualidad en la consideración de los conflictos individuales (y plurales) por parte de algunos acuerdos autonómicos, como el aragonés, el balear, el cántabro, el navarro, el madrileño o el riojano, y que se detecta, tanto desde el punto de vista geográfico, como temporal y procedimental y siempre en sentido expansivo. Lo mismo sucede con los conflictos en que sean parte los sujetos públicos mencionados que, progresivamente y con ciertas cautelas, van siendo incorporados al ámbito material de los acuerdos¹⁰.

⁷ Además, el papel mediador de la Inspección de Trabajo ha ido perdiendo peso progresivamente, prueba de lo cual es la actual regulación que, del mismo, se contiene en la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

⁸ La relación de los mismos se recoge en un cuadro anexo al final de este análisis.

⁹ Por todos, véase el art. 4 del ASEC-IV, aprobado por Resolución DGT de 24 de febrero de 2009.

¹⁰ Así, por ejemplo, mientras que el art. 1.2 del ASEC-IV es tajante sobre el particular, no obstante el matiz de su DA 3ª, el II Acuerdo sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en

► En cuanto a los aspectos atinentes al **ámbito territorial y funcional**, el particular proceso de nacimiento e implantación de estos acuerdos, desarrollado, además, a lo largo de un lapso temporal muy amplio¹¹, ha impedido una estructuración coordinada, lo que es fuente de hipotéticos solapamientos competenciales. Sin entrar ahora en excesivos detalles, puede decirse que los acuerdos de carácter autonómico van a extender su ámbito a los conflictos que se susciten en el correspondiente espacio autonómico. No obstante, el peligro de concurrencia existe desde el momento en que la definición del ámbito de aplicación no viene dado por una sola regla, sino por, al menos, tres diferentes reglas territoriales: que el ámbito de efectos de la solución del conflicto no supere el territorio de la Comunidad; que la empresa o centros afectados radiquen en el territorio de aquélla y que afecte a trabajadores que presten en ella sus servicios; y que el convenio de aplicación en la empresa sea de ámbito geográfico autonómico o inferior. Ello hace que, a pesar de la literalidad del art. 84 del ET, sea la remisión a la voluntad de las partes legitimadas el criterio decisivo en caso de que se susciten problemas de este tenor¹².

► La cuarta característica se refiere al tipo de **procedimientos previstos** que son, fundamentalmente, la **mediación** y el **arbitraje**, distinguiéndose el recurso a los mismos, al igual que sucede con el ASEC-IV y, como es de sobra conocido, por la mayor dosis de obligatoriedad con que se diseña el procedimiento de mediación, al bastar la solicitud de una de las partes para acudir al mismo o, con carácter general, su diseño como trámite previo y preceptivo en caso de convocatoria de huelga, frente a la necesidad del acuerdo entre las partes para iniciar el procedimiento de arbitraje¹³. Por otro lado, se juega con unos plazos relativamente breves para agilizar la tramitación de los distintos procedimientos de composición. Finalmente, y en cuanto a lo que respecta a la eficacia del acuerdo o laudo que ponga fin al procedimiento, dependerá del carácter colectivo o no del propio conflicto, del tipo de éste -jurídico, de intereses, bloqueo de negociación, etc.- y del cumplimiento, por ejemplo, de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87, 88, 89.3 y 91 del ET y 152 y 154 de la LPL.

► Breve descripción del ASEC-IV. Algunos datos estadísticos

La firma del IV Acuerdo estatal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-IV) tuvo lugar el 10 de febrero de 2009 por parte de las mismas organizaciones sindicales y empresariales que ya suscribieron los otros tres acuerdos anteriores (1996, 2001 y 2005), esto es, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, lo que le otorga una nota de continuidad. Su vigencia se extiende desde 15 de marzo de 2009 a 31 de diciembre de 2012.

Castilla y León, suscrito el 18 de abril de 2005, introduce una excepción importante al establecer, en su art. 9, que dichos conflictos quedan al margen salvo previsión expresa de adhesión al Acuerdo en el correspondiente convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública y el personal laboral a su servicio o, en defecto del mismo, mediante acuerdo expreso suscrito al efecto por los sujetos con legitimación suficiente. Además, y para la intervención del Servicio de Relaciones Laborales de dicha Comunidad, es precisa la suscripción de un convenio de adhesión previo entre el SERLA y la Comisión Paritaria del convenio correspondiente.

¹¹ El primer acuerdo autonómico en el tiempo fue el Acuerdo sobre el procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva (PRECO I), de 16 de julio de 1984, en el País Vasco. El último, es el Acuerdo interprofesional de solución de conflictos laborales de Asturias, de 2 de octubre de 2003.

¹² La solución aparece recogida en la DA 1ª del ASEC-IV, al igual que sucedía en el anterior ASEC-III. En este sentido, se ha observado que el ASEC opta por constituirse, en estos casos, como un modelo supletorio, en consonancia con el respeto a la autonomía de los negociadores en otros niveles, pero, a la vez, encierra el peligro de producir un ensimismamiento y una estancidad absoluta en los niveles sectoriales.

¹³ De nuevo, y por todos, véanse los arts. 8 y 12.4 del ASEC-IV.

Como ya ocurría en el Acuerdo de 2005, quizás la característica más resaltable del ASEC-IV sea la refundición efectuada del propio Acuerdo y de su reglamento de aplicación, con la intención de evitar repeticiones y de ordenar la estructura de su articulado, facilitando su comprensión y manejo. De esta forma, el texto aparece dividido en tres Títulos. El primero de ellos (arts. 1 a 7) contiene unas disposiciones generales y las líneas básicas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Por su parte, el Título II (arts. 8 a 22) regula los distintos procedimientos de solución de conflictos -mediación y arbitraje-, mientras que, finalmente, el Título III se dedica a la Comisión de Seguimiento.

Con escasos cambios respecto del anterior ASEC, el Acuerdo de 2009 consolida alguna de las modificaciones que aquél introdujo en su día. Por ejemplo, en lo que respecta a los conflictos originados por la negociación de un convenio colectivo que comporten el bloqueo de la negociación durante, al menos, cinco meses. O a las controversias colectivas derivadas de la aplicación o interpretación de un convenio. Se mantiene, por otro lado, dentro del ámbito material de controversias dirimibles a través de mediación o arbitraje, el caso de empresas o centros de trabajo que radiquen en una Comunidad Autónoma, incluidas en el ámbito de un convenio colectivo sectorial nacional que expresamente prevea el sometimiento al ASEC y siempre que de la resolución del conflicto pudieran derivarse consecuencias para empresas o centros de trabajo de otras Comunidades Autónomas.

Asimismo, otras fórmulas persiguen mejorar el funcionamiento del sistema.

Es el caso de la previsión de un plazo de quince días para considerar agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria de los conflictos jurídicos. Igualmente, se regula en un solo artículo el procedimiento de mediación en los casos de huelga, modificándose la posibilidad de prorrogar el plazo de 72 horas existente entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de huelga. En cuanto al arbitraje, además de preverse la posibilidad de que las partes soliciten arbitrajes de equidad, se prevé la ampliación del plazo de prórroga de la emisión del laudo a 40 días hábiles si el árbitro lo estima preciso, dadas las dificultades del conflicto y su importancia.

Finalmente, se mantiene una cláusula de no discriminación e igualdad de trato, de tal forma que el SIMA habrá de cuidar la consideración de la perspectiva de género, tanto en el transcurso de los procedimientos, como en su resolución, cuando el carácter del conflicto lo exija (art. 5.4).

Debe apuntarse que la Disposición Adicional 2ª recoge el deseo de las organizaciones firmantes “de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo”. Tras la publicación del anterior ASEC-III, la firma del *Acuerdo Tripartito para la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*, por parte del Ministerio de Trabajo y de las mencionadas organizaciones sindicales y empresariales, el 30 de marzo de 2005, supuso reforzar el ASEC-III, reflejando el compromiso del Gobierno para apoyar las funciones y objetivos allí pactados, así como para mantener la dotación presupuestaria y proveer los recursos precisos en un futuro para el correcto desenvolvimiento del SIMA.

§

Cuadro I: Conflictos tramitados en el SIMA en el año 2009

	Nº conflictos		Nº trabajadores
TOTAL PROCEDIMIENTOS	294		3.115.357
CARACTERÍSTICAS	Ambito del conflicto		
	Empresa	246	84%
	Sector	48	16%
	Tipo de conflicto		
	Interpretación y Aplicación	255	87%
	Huelga	30	10%
	Bloqueo negociación	9	3%
	Servicios Seguridad y Mnto.	0	0%
	Periodo de consultas	0	0%
	Bloqueo en Comisión Paritaria	0	0%
RESULTADO	Tipo de procedimiento		
	Mediación	291	99%
	Arbitraje	3	1%
	Acuerdos en mediación (*)	76	26%
	Laudos arbitrales	3	1%
	Total conflictos solucionados	79	27%
	Sin acuerdo	175	60%
	Total desacuerdo	175	60%
	Intentado sin efecto	20	7%
	Archivado	16	5%
	Total otros resultados	36	12%
	En trámite	4	1%
			11.745

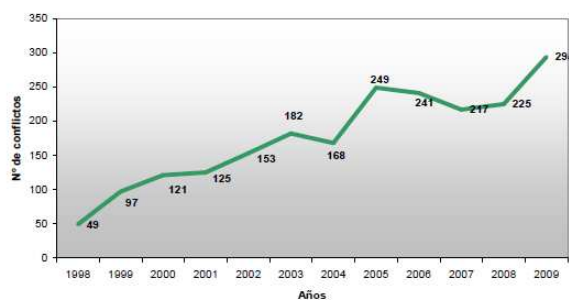
% de conflictos solucionados (restando las partidas "otros resultados" y "en trámite") en 2009: 31%
Nº de acuerdos de empresa en 2009: 69 (afectan a 54.012 trabajadores) y de sector: 10 (199.595 trabajadores)



Cuadro II: Resultados procedimientos año 2009 en función del tipo de conflicto

	Nº conflictos	%
TOTAL	294	100%
INTERPRETACION Y APLICACION	255	87%
Acuerdos en mediación	64	25%
Laudos arbitrales	3	1%
Total conflictos solucionados	67	26%
Sin acuerdo	155	61%
Total desacuerdo	155	61%
Intentado sin efecto	18	8%
Archivado	11	4%
En trámite	4	1%
Total otros resultados	33	13%
HUELGA	30	10%
Acuerdos en mediación	6	20%
Total conflictos solucionados	6	20%
Sin acuerdo	19	63%
Total desacuerdo	19	63%
Archivado	4	13%
Intentado sin efecto	1	3%
Total otros resultados	5	14%
BLOQUEO NEGOCIACION	9	3%
Acuerdos en mediación	6	67%
Total conflictos solucionados	6	67%
Sin acuerdo	1	11%
Total desacuerdo	1	11%
Archivado	1	11%
Intentado sin efecto	1	11%
Total otros resultados	2	22%

Evolución de conflictos tramitados (1998-2009)



* * * * *

ANEXO

CUADRO-RESUMEN DE LOS DISTINTOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

Ámbito	Organismo*	Oficina ppal. / delegaciones	Fecha de inicio efectivo	Tipo de conflictos
Superior a una CC.AA.	Fundación SIMA	Madrid	1998	Sólo colectivos
Andalucía	SERCLA	Sevilla	1999	Sólo colectivos
Aragón	SAMA	Zaragoza/ Huesca, Teruel	1999	También individuales
Asturias	SASEC	Oviedo	2005	Colectivos/plurales
Cantabria	ORECLA	Santander	1997	También individuales
Castilla-La Mancha	Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha	Toledo/ Albacete, C.Real, Cuenca, Guadalajara	1997	Sólo colectivos
Castilla y León	SERLA	Valladolid	2000	Colectivos/plurales
Cataluña	TLC	Barcelona	1992	Colectivos y algunos individ.
Comunidad de Madrid	ILM	Madrid	1996	Colectivos y algunos individ.
Comunidad Valenciana	TAL	Valencia/ Alicante, Castellón	1997	Sólo colectivos
Extremadura	Fundación de RR.LL. de Extremadura	Mérida	2000	Sólo colectivos
Galicia	Servicio de Solución de Conflictos- Consejo Gallego de RR.LL.	Santiago de Compostela	1992	Sólo colectivos
Islas Baleares	TAMIB	Palma de Mallorca/ Mahón, Ibiza	1997	También individuales
Islas Canarias	Tribunal Laboral Canario	Las Palmas y Sta. Cruz de Tenerife	1997	Sólo colectivos
La Rioja	TLR	Logroño	1997	También individuales
Murcia	ORCL	Murcia	2002	Sólo colectivos
Navarra	Tribunal	Pamplona/	1996	También

	Laboral de Navarra	Tudela		individuales
País Vasco	PRECO- Consejo de RR.LL.	Bilbao/ Vitoria, San Sebastián	1985	Colectivos y algunos individ.

*** Siglas empleadas:**

SERCLA: Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

SAMA: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

SASEC: Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos

ORECLA: Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria

SERLA: Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León

TLC: Tribunal Laboral de Cataluña

ILM: Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid

TAL: Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana

TAMIB: Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares

TLR: Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de la Rioja

ORCL: Oficina de Resolución de Conflictos Laborales