

TEMA 11.- MEDIDAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

ÍNDICE: 1. INTRODUCCIÓN: AUTOCOMPOSICIÓN Y HETEROCOMPOSICIÓN 2 EL PROCESO DE CONFLICTO COLECTIVO. 3. TIPOLOGÍA DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS. 3.1. El arbitraje. 3.2. La conciliación y la mediación 4. INSTITUCIONES QUE APLICAN LOS MEDIOS ALTERNATIVOS. 4.1. Acuerdos sobre la solución autónoma de conflictos laborales; 4.1.1. El SERCLA; 4.1.2. El SIMA 4.2. Otras instituciones de resolución extrajudicial de conflictos.

Recordatorio del Tema 9

Para asimilar adecuadamente este tema es imprescindible tener muy claros los conceptos básicos que se exponen en el epígrafe 1 del tema 9. Recordamos aquí estos conceptos, de manera muy resumida:

- Conflicto laboral*: contraposición de posiciones o intereses entre empresarios y trabajadores como consecuencia de la relación de trabajo asalariado que se exterioriza o pone de manifiesto por algún sujeto interesado. Los conflictos laborales pueden ser individuales, plurales o colectivos.
- Los *conflictos colectivos* son los conflictos laborales manifestados por un sujeto colectivo que se refieren al interés genérico e indivisible de un grupo abstracto de trabajadores, caracterizado por una circunstancia objetiva. Los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o de regulación de intereses.
- Los *conflictos jurídicos* son los que se refieren a la aplicación o interpretación de una norma o relación jurídica; los *conflictos de regulación de intereses* son los que se refieren a la posible creación, modificación o extinción de una norma o relación jurídica.

1. Introducción: autocomposición y heterocomposición

Como se ha visto anteriormente, el conflicto laboral es inherente a las relaciones de trabajo asalariado en el contexto del sistema de producción capitalista, por lo que siempre existirá un cierto conflicto latente, dado que los empresarios y trabajadores frecuentemente -aunque no en todo caso- tienen intereses contrapuestos. En muchas ocasiones, los sujetos colectivos exteriorizan este conflicto latente a través de determinados discursos o medidas de conflicto, poniendo de manifiesto así los conflictos laborales colectivos, ya sean jurídicos o de intereses.

La doctrina iuslaboralista ha distinguido tradicionalmente entre dos grandes perspectivas para resolver los conflictos laborales: la *autocomposición* y la *heterocomposición*.

- La *autocomposición* es la resolución de los conflictos colectivos -sean jurídicos o de regulación de intereses- por los propios sujetos afectados, a través de la negociación colectiva y, en su caso, acudiendo a las medidas de conflicto para presionar en favor de unos

u otros intereses¹. En la autocomposición, los sujetos afectados por el conflicto pueden llegar a un acuerdo por sí mismos, pero también pueden recibir la asistencia de un tercero, es decir, de un mediador o conciliador imparcial que faciliten el acuerdo entre las partes, sin llegar a imponerles una solución.

- La *heterocomposición* consiste en la resolución de los conflictos a través de la intervención de un tercero dirimente, es decir, de una persona ajena al conflicto que impone a las partes una solución vinculante.

Cuando este tercero está investido de potestad jurisdiccional nos encontramos ante procedimientos judiciales de resolución de conflictos; a este respecto, nos ocuparemos en el siguiente epígrafe del proceso judicial de conflictos colectivos. En cambio, cuando el tercero no está investido de potestad jurisdiccional, nos encontramos ante la institución del *arbitraje*.

2. El proceso de conflicto colectivo

El artículo 153.1 LRJS establece que se tramitarán por el proceso de conflictos colectivos las demandas que afecten a los intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio o acuerdo colectivo, acuerdos de interés profesional o decisiones empresariales de carácter colectivo, incluyendo las que se refieren a reestructuraciones empresariales. Así pues, el proceso se refiere exclusivamente a **conflictos colectivos de carácter jurídico**. Lógicamente, los conflictos de regulación de intereses no pueden llevarse a la jurisdicción.

Por otra parte, como hemos visto (T8), la impugnación de convenios colectivos estatutarios tiene una modalidad procesal específica, dado que no solo se ven afectados los intereses colectivos de las partes en conflicto, sino también el interés general de la sociedad, puesto que estos convenios son normas jurídicas insertas en el sistema de fuentes. En cambio, la impugnación de los acuerdos de empresa o de los convenios colectivos extraestatutarios se llevaría a cabo por este proceso de conflictos colectivos, dado que estos instrumentos negociados no se consideran normas jurídicas en sentido estricto.

Por otra parte, la ley atribuye expresamente al proceso de conflictos colectivos la solución de los conflictos relacionados con los derechos de información y el deber de confidencialidad de los representantes de los trabajadores (art. 153.3 LRJS).

Están legitimados para iniciar el proceso los sindicatos y organizaciones empresariales cuyo ámbito se corresponda o sea superior al ámbito del conflicto y que, además, tengan alguna implantación (presencia efectiva) en dicho ámbito (art. 154 LRJS). Así, por ejemplo, si el conflicto versa sobre la interpretación de un convenio colectivo sectorial estatal, podrían plantear el conflicto los sindicatos

¹ A nivel teórico, también se utiliza la categoría de “autotutela”, que consiste básicamente en la imposición de los intereses de una sola de las partes utilizando medidas de presión o de conflicto. Sin embargo, aquí nos centramos en los mecanismos que realmente canalizan el conflicto de una manera funcional, que son los favorecidos por el sistema.

del sector o las confederaciones nacionales, pero no los sindicatos de otros sectores o los que tengan un ámbito más reducido, como el de una comunidad autónoma o una provincia. En el ámbito de la empresa, también podrán plantear conflictos colectivos el empresario y los representantes unitarios de los trabajadores. Existen otros sujetos legitimados para iniciar el proceso, pero estos se estudiarán en la asignatura de Tutela de los Derechos Laborales II.

En los procesos de conflicto colectivo resulta obligado en todo caso acudir a la conciliación o mediación previa a la demanda (art. 156.1 LRJS). En la inmensa mayoría de las ocasiones, este trámite se lleva a cabo a través de los procedimientos convencionales o sistemas autónomos establecidos por acuerdos interconfederales de ámbito nacional o autonómico que veremos en el epígrafe 4.1.

Las sentencias dictadas en los procesos de conflicto colectivo, por su propia naturaleza, despliegan efectos más allá de las partes en el proceso, extendiéndose a todos los trabajadores y empresarios comprendidos en el ámbito del conflicto. Así pues, cuando la sentencia versa sobre la interpretación de un convenio u otra norma, se entiende que su fallo se incorpora a su contenido, afectando a los procesos individuales posteriores que pudieran producirse.

3. Tipología de los medios alternativos de resolución de conflictos

Generalmente, los Estados Sociales y Democráticos de Derecho que reconocen el papel de la autonomía colectiva se preocupan por poner medios y establecer procedimientos que faciliten una resolución pacífica de los conflictos colectivos jurídicos o de intereses, para evitar que estos tengan que canalizarse necesariamente a través de las medidas de presión, como la huelga, o del recurso a la vía judicial (en el caso de los conflictos jurídicos). Dado que estos mecanismos operan como una alternativa a la huelga o al ejercicio de la acción judicial, se denominan “medios alternativos de resolución de conflictos”. Por otra parte, también se los llama “medios extrajudiciales”, aunque este término es menos preciso, dado que solo alude a su función de alternativa a la vía judicial.

A la hora de ordenar sistemáticamente los diversos medios alternativos de resolución de conflictos pueden plantearse tipologías muy diversas. En cualquier caso, en la doctrina iuslaboralista ha hecho fortuna la distinción teórica en tres categorías llamadas conciliación, mediación y arbitraje.

3.1. El arbitraje

El arbitraje consiste en la intervención de un tercero imparcial dirimente, aunque no investido de la potestad jurisdiccional. Como se ha indicado anteriormente, la palabra “dirimente” significa que la solución aportada por el árbitro -manifestada en un documento que se denomina “laudo”- resulta jurídicamente obligatoria para las partes, poniendo fin formalmente a la controversia. Aunque el árbitro no puede imponer su solución de manera coactiva, porque no pertenece a la estructura del Estado, las partes podrían acudir posteriormente a la jurisdicción para solicitar la ejecución del acuerdo.

En el caso típico de arbitraje, son las partes las que acuerdan voluntariamente acudir al árbitro para

que sea este quien proporcione una solución definitiva al conflicto. Así pues, el método sería autocompositivo en la medida en que son las partes quienes deciden de mutuo acuerdo la forma de resolver el conflicto, pero heterocompositivo desde la perspectiva de que al final la solución material viene establecida por un tercero. Estos arbitrajes voluntarios no son muy frecuentes en nuestro sistema de relaciones laborales, porque generalmente las partes prefieren mantener el control total de la solución, pero a veces se utilizan para salir de situaciones graves de bloqueo en la negociación (en conflictos de regulación de intereses) o cuando es necesaria una respuesta jurídica inmediata (en conflictos jurídicos). Como hemos visto en otras lecciones, en el ordenamiento español existen algunos supuestos de arbitraje obligatorio, tanto en materia electoral (Tema 6), como en determinadas huelgas especialmente lesivas del interés general (Tema 10).

Dependiendo de la regulación de la institución en cada caso o de la voluntad de las partes, en los conflictos jurídicos, los árbitros pueden dirimir la cuestión en Derecho (basándose en la aplicación del ordenamiento, como haría un juez) o en equidad (basándose en una percepción de justicia material y equilibrio de intereses). En cambio, en los conflictos de regulación de intereses -como sucedería, por ejemplo, en el laudo que resuelve el bloqueo de una negociación salarial-, deberán decidir necesariamente en equidad, porque no se trata de aplicar el Derecho, sino de modificarlo.

3.2. La conciliación y la mediación

En el discurso dominante entre los iuslaboralistas, la *mediación* consistiría en la intervención de un tercero imparcial en el conflicto para facilitar que se alcance un acuerdo entre las partes en conflicto, en los casos en los que el tercero está facultado para proponer soluciones, si bien estas soluciones no resultan obligatorias para las partes, sino que constituyen una mera orientación destinada a facilitar una solución apropiada del conflicto.

La *conciliación*, en cambio, consistiría en la intervención de un tercero imparcial no dirimente, que intenta facilitar el contacto entre las partes para que resuelvan el problema por sí mismas, pero no está facultado para proponer soluciones concretas. Así pues, en la mayoría de manuales de Derecho del Trabajo o de Derecho Colectivo del Trabajo se estudia que la diferencia básica entre la mediación y la conciliación consiste en que el mediador puede proponer soluciones, mientras que el conciliador no lo hace.

Estas definiciones contrastan con las que se producen en otras disciplinas académicas o en otros países. De hecho, en algunos ámbitos la diferencia se plantea en términos exactamente opuestos, es decir, se explica que el conciliador puede proponer soluciones y el mediador no lo hace², lo que puede confundir a los alumnos que reciben información contradictoria de asignaturas distintas. En realidad, no existe ninguna definición de estos términos que resulte universalmente reconocida.

² Estas otras teorías están relacionadas con escuelas académicas que propugnan que los mediadores deben dejar que las partes alcancen la solución por sí mismas, absteniéndose de proponer soluciones y limitándose a asistir a las partes en este proceso de negociación. No obstante, debe hacerse constar que estas teorías tampoco reflejan una verdad absoluta, dado que hay otros planteamientos teóricos y prácticos de cierta relevancia que asumen posiciones distintas, incluso en ámbitos distintos del laboral. De hecho, en el ámbito laboral, los sujetos colectivos normalmente valoran muy positivamente la intervención de terceros imparciales que aportan soluciones creativas para desbloquear procesos de negociación, aunque esto no tiene por qué implicar que el mediador aporte una solución elaborada y detallada, sino que basta con que aporte ideas o posibilidades de actuación para facilitar el acuerdo.

Por otra parte, a pesar de la claridad con la que la doctrina laboralista sostiene esta diferenciación teórica entre la conciliación y la mediación, en la práctica los contornos entre ambas figuras aparecen muy difuminados tanto en la legislación como en la práctica jurídica y lo cierto es que tienden a equipararse. Así, por ejemplo, en la regulación de la conciliación judicial se establece que “El secretario judicial intentará la conciliación, llevando a cabo la labor mediadora que le es propia” (art. 84.1 LRJS) y, por otra parte, se establece expresamente que el letrado conciliador que lleva a cabo la conciliación administrativa previa al juicio puede proponer soluciones equitativas a las partes (art. 5 del RD 2569/1979).

En este contexto, a título personal propongo una comprensión de estos conceptos que resulte más coherente con el derecho positivo y las prácticas jurídicas que se producen en la realidad.

Desde esta perspectiva, la conciliación sería la actividad desarrollada por algunas instituciones públicas, destinada a generar la oportunidad para que las partes en conflicto lleguen a un acuerdo y a documentar de manera fehaciente la realidad de la comparecencia y, en su caso, el acuerdo, a los efectos jurídicos oportunos; la posibilidad del conciliador de plantear soluciones a las partes dependería del régimen jurídico de cada institución en base a opciones tomadas por el legislador. La conciliación sería, por tanto, una situación social determinada -la reunión de las partes ante un organismo público- y no una actividad concreta.

En cambio, la mediación implicaría una actitud más activa del tercero imparcial, que habría de aplicar unas técnicas determinadas para lograr la consecución de un acuerdo; si estas técnicas incluyen o no la formulación de propuestas concretas, esto dependería del modelo de mediación que siguiera cada institución. Por supuesto, en este planteamiento conceptual sería posible que una misma institución llevara a cabo al mismo tiempo la conciliación y la mediación, puesto que, en el acto de conciliación puede llevarse a cabo una actividad mediadora y, en caso de que se alcance un acuerdo, el conciliador podrá documentarlo, dando fe de su contenido.

4. Instituciones que aplican los medios alternativos

4.1. Acuerdos sobre la solución autónoma de conflictos laborales

A partir de los años 80 y 90 del siglo XX comienzan a generalizarse en España determinados “acuerdos sobre materias concretas”, pactados por los interlocutores sociales más representativos en el ámbito de una comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, en los que se establecen sistemas de resolución alternativa de conflictos laborales, especialmente los de carácter colectivo. Estos sistemas son “autónomos” en el sentido de que su contenido está pactado por los interlocutores sociales más representativos en un ámbito determinado, pero al mismo tiempo cuentan con el apoyo de los poderes públicos para proporcionar financiación e infraestructuras a cada uno de los sistemas.

En la actualidad, existen 17 sistemas autonómicos de resolución de conflictos laborales creados por acuerdo interconfederal -uno por cada autonomía, sin excepción- y un sistema estatal, el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), configurado para afrontar los conflictos

colectivos laborales que rebasen el ámbito de la comunidad autónoma.

Entendiendo el sistema español:

A principios del año 2023 se planteó, por primera vez en España, la supresión de uno de los sistemas autonómicos de resolución de conflictos laborales, concretamente el SERLA, de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. En los presupuestos autonómicos se anuló toda dotación presupuestaria para esta actividad y posteriormente se iniciaron los trámites para la disolución del órgano por falta de financiación. Frente a esto, el Gobierno estatal le envió un requerimiento previo a la vía judicial para exigir el mantenimiento de este órgano. Aunque dicho requerimiento ha sido inadmitido, según la última noticia que tenemos (a mediados de abril), finalmente se ha optado por mantener la existencia del órgano con un recorte presupuestario del 60%.

Advertencia

Es importante no confundir los acuerdos, los sistemas y los procedimientos autónomos de resolución de conflictos.

El **acuerdo** es la base normativa sobre la que se construye cada sistema autónomo de resolución de conflictos. Se trata de un acuerdo interprofesional sobre materias concretas (art. 83.3 ET) y tiene eficacia *erga omnes*.

El **sistema** es el conjunto organizado de medios materiales y humanos creado por cada uno de los acuerdos, que opera como estructura para el desarrollo de los procedimientos autónomos.

Los **procedimientos** son los mecanismos utilizados para la resolución de los conflictos dentro de la estructura de cada sistema.

Así, por ejemplo, el acuerdo interconfederal llamado ASAC crea el Sistema llamado SIMA que opera en el ámbito del Estado y que prevé procedimientos de mediación y arbitraje.

Todos estos sistemas se aplican a conflictos de naturaleza colectiva, tanto jurídicos como de regulación de intereses. Los distintos acuerdos pueden utilizar enumeraciones más o menos exhaustivas o fórmulas más o menos generales pero podría decirse que, en general, afectan a cualquier tipo de conflicto colectivo imaginable, como veremos en los ejemplos que se expondrán más adelante. En cambio, respecto a los conflictos individuales, la situación varía de manera muy significativa en cada uno de los acuerdos (algunos los cubren de manera muy amplia, otros se ocupan solo de algunos conflictos individuales y otros no los abarcan en absoluto).

Todos estos sistemas ofrecen servicios de conciliación o mediación y también de arbitraje. Normalmente el arbitraje solo se aplica en caso de que ambas partes decidan someterse a él de manera voluntaria, lo que sucede en un porcentaje muy pequeño de los casos en la práctica. En relación con lo que se indicó anteriormente, no existe en estos acuerdos una distinción marcada entre conciliación y mediación y, de hecho, a menudo se utiliza una expresión única que los aglutina (conciliación-mediación) o directamente se suprime el término “conciliación”. El grado de obligatoriedad del recurso a la conciliación o mediación varía mucho en los distintos acuerdos.

En general, estos sistemas han sido bastante eficaces y apropiados para canalizar los conflictos laborales, dado que son gratuitos -gracias a la financiación pública-, funcionan muy rápido en comparación con los procesos judiciales y facilitan que las partes alcancen acuerdos, evitando así los daños causados a ambas partes por las huelgas, los cierres patronales y otras medidas de conflicto.

4.1.1. El Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA)

En el ámbito de la Comunidad Autónoma andaluza, existe un sistema de resolución alternativa de conflictos creado por acuerdo interprofesional que se llama SERCLA (Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía).

Aunque esta institución se creó en el año 1996, actualmente se encuentra regulada por un [Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015](#) (publicado en BOJA de 9-2-2015), que tiene la naturaleza de un acuerdo interprofesional de los previstos en el art. 83.3 ET, aunque lo firme también la Junta de Andalucía, que proporciona los elementos materiales para hacerlo posible; como todos estos acuerdos, tiene eficacia *erga omnes*. El contenido del acuerdo ha sido desarrollado y ampliado por un reglamento interno cuya última versión se aprobó por el [Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA](#) de 25-1-2022 (BOJA 9-2-2022),

Naturalmente, el SERCLA resulta aplicable para los conflictos que no excedan el ámbito de la comunidad autónoma andaluza (Estipulaciones 3.1 y 3.2 del Acuerdo Interprofesional y art. 3 del Reglamento).

Por lo demás, se refiere a todo tipo de conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses. Aunque en el Acuerdo Interprofesional (Estipulación 3.3.) y en el Reglamento (art. 4.2) se especifican tipos concretos de conflicto colectivo que se ven incluidos, en realidad no cabe imaginar ningún conflicto de naturaleza colectiva que se vea excluido del sistema.

Aunque en sus inicios el SERCLA solo estaba concebido para resolver conflictos colectivos, se ha ido expandiendo progresivamente a los conflictos individuales de carácter jurídico, de modo que en la última versión del Reglamento el sistema abarca un gran número de pretensiones individuales (art. 4.3), si bien no se incluyen los despidos ni las reclamaciones puramente salariales, que son los supuestos más comunes de conflicto laboral en la jurisdicción. Por otra parte, los conflictos individuales de regulación de intereses quedan fuera del sistema.

El sistema prevé dos procedimientos de resolución de conflictos: la conciliación-mediación y el arbitraje (estipulación 4.2 del Acuerdo y art. 9.1 del Reglamento)

El término “conciliación-mediación” todavía aparece en algunos preceptos reguladores del SERCLA, pero puede apreciarse como se está sustituyendo progresivamente por la palabra “mediación”, dado que en la práctica no se establecen diferencias entre ambos mecanismos.

En la actualidad, en el sistema andaluz es obligatorio acudir a la mediación establecida por el

SERCLA antes de convocar una huelga (art. 5.3 del Reglamento), incluso en los casos en los que el convocante no forma parte de las organizaciones firmantes del acuerdo interprofesional; así pues, en los conflictos de regulación de intereses cualquiera de las partes podría solicitarla voluntariamente en cualquier momento, pero deberá hacerlo necesariamente antes de convocar una huelga. Por otra parte, respecto a los conflictos colectivos jurídicos, es obligatorio acudir a la mediación antes de poner la demanda ante la jurisdicción (art. 5.2 del Reglamento).

La mediación en los conflictos colectivos se realizará ante una comisión formada por un mediador nombrado por CCOO, otro nombrado por UGT y dos mediadores nombrados por la Confederación de Empresarios de Andalucía (art. 15.1 del Reglamento). A pesar de que han sido elegidos por determinadas organizaciones, están obligados a actuar con neutralidad. Esta comisión estará asistida por un funcionario que les proporciona asistencia legal y levanta acta de las sesiones, dando fe pública del contenido de los acuerdos (art. 15.4 del Reglamento).

Por su parte, el arbitraje solo puede llevarse a cabo cuando estén de acuerdo ambas partes [Estipulación 4.2.2 del Acuerdo y 9.1 b) y 32.2 del Reglamento]. Este mecanismo será obligatorio únicamente cuando un convenio colectivo lo haya previsto así para su renovación una vez denunciado (art. 32.2 del Reglamento).

El arbitraje financiado por el sistema será llevado a cabo por un miembro del [Colegio de Árbitros](#) de la institución, formado por expertos en la materia (en la práctica, normalmente son Catedráticos de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social o Inspectores de Trabajo).

4.1.2. El SIMA

En el ámbito estatal, existe un sistema autónomo de resolución alternativa de conflictos denominado SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje). Aunque este sistema fue creado por un acuerdo interconfederal en 1996, en la actualidad está regulado por el [VI Acuerdo sobre la Solución Alternativa de Conflictos \(ASAC\)](#), de 26-11-2020 (BOE 23-12-2020). Al igual que el andaluz, se trata de un acuerdo interprofesional sobre materias concretas de los referidos en el art. 83.3 ET y tiene eficacia *erga omnes*.

Este sistema se aplica a los conflictos colectivos que excedan el ámbito de una comunidad autónoma (art. 2.1 del Acuerdo), como por ejemplo, en el ámbito sectorial estatal o en las empresas que tengan centros de trabajo en varias comunidades; no obstante, se permite que los convenios de empresa o sectoriales establezcan sistemas de resolución de conflictos propios (arts. 3.3 y 6.5 del Acuerdo). En este caso, el sistema no incluye los conflictos individuales, lo cual es lógico, porque estos no pueden exceder nunca el ámbito de una comunidad autónoma. Por lo demás, abarca tanto conflictos jurídicos como de intereses (art. 4.3 del Acuerdo); al igual que sucedía en el Acuerdo Interprofesional de Andalucía, se enumeran distintos tipos de conflictos, pero, en la práctica, es difícil imaginar un conflicto colectivo que no esté incluido en el listado.

En cuanto a los procedimientos, se prevé tanto la mediación como el arbitraje (art. 9.1 del Acuerdo) y no se menciona en ningún momento la conciliación, siguiendo la pauta anteriormente mencionada de unificación de ambas categorías. El arbitraje se lleva a cabo únicamente cuando ambas partes lo

soliciten de mutuo acuerdo [art. 9.1 b) y 20.1 del Acuerdo] y la mediación, al igual que en el sistema andaluz, es obligatoria como trámite previo al proceso judicial en los conflictos colectivos jurídicos, así como antes de convocar una huelga en conflictos tanto jurídicos como de intereses [Arts. 9.1 a), 13.6 y 13.7 del Acuerdo]. Una vez iniciada la mediación, debe tramitarse de manera obligatoria.

La mediación se realiza normalmente ante un solo mediador, aunque a veces pueden ser dos y excepcionalmente tres (art. 13.2 del Acuerdo). Estos mediadores se escogen de entre un [listado](#) determinado por los firmantes del acuerdo. Los letrados del sistema se ocupan de vigilar la legalidad del procedimiento y levantar las actas (art. 6.3 del Acuerdo).

En cuanto al arbitraje, las partes eligen al árbitro también entre un [listado](#) de profesionales de reconocido prestigio establecido por el sistema.

Mientras se tramita el procedimiento de mediación o arbitraje, no puede convocarse una nueva huelga ni tramitarse el proceso judicial de conflicto colectivo (art. 13.6 y 25.2 del Acuerdo), dado que el sistema funciona como alternativa a estas situaciones. Ahora bien, en caso de que se haya solicitado la mediación con carácter previo a la convocatoria de la huelga, este procedimiento puede continuar incluso una vez que la huelga se haya iniciado, para intentar que esta finalice con acuerdo entre las partes.

4.2. Otras instituciones de resolución alternativa de conflictos

Los sistemas autónomos de resolución alternativa de conflictos creados por acuerdos interprofesionales, como el SIMA o el SERCLA han tenido un notable éxito, por lo que en la actualidad son los principales mecanismos de canalización de conflictos colectivos que existen en el sistema de relaciones laborales español. A ello se añade la circunstancia de que, como se ha visto, estos acuerdos tienen eficacia *erga omnes* y a menudo imponen la utilización obligatoria del sistema como vía previa al planteamiento de acciones judiciales o a la convocatoria de la huelga, dejando poco espacio para otros mecanismos.

No obstante, ya hemos visto en temas anteriores algunas otras formas de solución alternativa de conflictos colectivos que no están incluidas en estos sistemas autónomos, como el arbitraje obligatorio en materia electoral (T6), el arbitraje obligatorio en huelgas que afectan a los intereses generales cuando se cumplen determinadas condiciones (T10) o la intervención previa de la comisión paritaria en los conflictos de interpretación del convenio (T8).

Además de estos supuestos, hay que tener en cuenta el papel de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en la resolución de los conflictos laborales. La principal función de esta institución es la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad social, pero los arts. 1.2 y 12.3 de la Ley 23/2015 le atribuyen también funciones de asesoramiento a las partes y de conciliación, mediación y arbitraje cuando estas lo soliciten. En la práctica es muy frecuente que los inspectores de trabajo tengan contacto en su experiencia profesional con conflictos de naturaleza colectiva y en muchos casos, estos contribuyen significativamente a que se alcance una solución negociada, debido a su elevado grado de autoridad y capacidad técnica. Esta práctica se ha recogido

formalmente en la legislación actualmente vigente, aunque con cierta cautela, para evitar que la capacidad de los inspectores de proponer sanciones pueda contaminar su neutralidad en el abordaje de los conflictos; por eso se establece que el arbitraje y la función inspectora sobre un mismo conflicto son incompatibles para la misma persona.

Por último, los arts. 17 y ss. del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo de 1977 establecen un procedimiento de mediación o arbitraje ante la autoridad laboral, es decir, ante la autoridad política competente en materia de trabajo en función del ámbito del conflicto. Este procedimiento está en desuso, porque ha sido casi totalmente desplazado por los acuerdos interprofesionales de resolución alternativa de conflictos, pero estos preceptos no han sido derogados, por lo que todavía podrían resultar de aplicación en las comunidades autónomas en las que el recurso al sistema previsto en acuerdo interconfederal es opcional.