

NOCIONES BÁSICAS SOBRE LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Carmen Ferradans Caramés

Departamento de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad de Cádiz

Las partes en conflicto pueden resolverlo por sí solas, a través de la negociación directa entre ellas (solución autónoma del conflicto colectivo).

Sin embargo, en bastantes ocasiones se hace necesaria la intervención de un tercero para lograrlo, en cuyo caso se tratará de una solución heterónoma del conflicto colectivo.

Si ese tercero actúa investido de potestad jurisdiccional hablaremos de procedimientos judiciales; en caso contrario estaremos en presencia de algún tipo de procedimiento extrajudicial de solución de conflictos colectivos: conciliación, mediación o arbitraje.

1.1 PROCEDIMIENTOS JUDICIALES

La ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS), contempla un proceso específico para la solución de conflictos colectivos en sus artículos 153 a 162.

Se tramitarán a través de este proceso judicial las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y versen sobre la aplicación e interpretación de una norma (estatal o pactada colectivamente) o de una decisión empresarial de carácter colectivo. Así pues, se excluyen de este proceso judicial tanto los conflictos no colectivos como los conflictos no jurídicos.

Conciliación o mediación previa al proceso judicial de conflictos colectivos

Para la tramitación del proceso judicial de conflictos colectivos, el art. 63 LRJS exige un previo intento de conciliación o mediación.

Cuando sean los sujetos colectivos los que acudan directamente al proceso judicial de conflicto colectivo, la conciliación o mediación previa podrá intentarse ante uno de estos dos órganos:

- El servicio administrativo estatal o de Comunidad Autónoma competente.
- Los órganos creados a través de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos previstos en el art. 83 del ET (SIMA, SERCLA u otros previstos en el convenio colectivo aplicable). Estos órganos han desplazado casi completamente a la conciliación ante el servicio administrativo estatal o de CCAA.

Cuando el proceso judicial se inicie mediante una comunicación de la autoridad laboral, habrá de tramitarse previamente el procedimiento administrativo de conflictos colectivos, en el que se encuentra prevista una conciliación ante la Autoridad Laboral.

Desarrollo del proceso judicial de conflictos colectivos

Este proceso judicial podrá iniciarse de dos formas:

- Directamente mediante demanda de los sujetos colectivos señalados en art. 154 LRJS
- Mediante comunicación de la autoridad laboral, a instancia de los sujetos colectivos indicados en el art. 154 LRJS.

La tramitación judicial de este proceso será urgente, anticipándose a cualquier otro, salvo los de tutela de los derechos fundamentales (art. 159).

Según el art. 160.5 LRJS, la sentencia firme que ponga fin al conflicto colectivo tendrá efectos cuasi-normativos, ya que producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos judiciales individuales que estén pendientes de resolución o que puedan plantearse en el futuro. Es decir, la interpretación llevada a cabo en la sentencia de conflicto colectivo se adhiere a la norma estatal o pactada de tal manera que, en adelante, tendrán que ser aplicadas en la forma indicada en dicha sentencia.

Precisamente para asegurar la publicidad y general conocimiento de las sentencias de conflicto colectivo, el art. 166.3 LRJS establece que cuando la misma sea anulatoria, en todo o en parte, de un convenio colectivo, la misma deberá publicarse en el boletín oficial en el que se insertó el CC.

1.2 PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES

Los procedimientos extrajudiciales se caracterizan por la intervención de un tercero desprovisto de potestades jurisdiccionales, pudiendo serlo una persona física o un órgano colegiado.

A diferencia del procedimiento judicial, los extrajudiciales pueden utilizarse para solucionar todo tipo de conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses.

PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES TÍPICOS

Conciliación:

En este procedimiento extrajudicial el tercero desempeña una función de simple acercamiento entre las partes, sin llegar a proponer soluciones concretas ni entrar en el fondo del asunto. Simplemente procura un contexto favorable para que las partes puedan negociar entre ellas y llegar a un acuerdo satisfactorio.

Mediación:

Es similar al anterior; de hecho, en ocasiones se habla de conciliación-mediación. El procedimiento de mediación sería más incisivo que el de conciliación, ya que el tercero podría entrar en el fondo del asunto y proponer soluciones a las partes, aunque tales propuestas no tendrían nunca carácter vinculante.

Arbitraje:

Se caracteriza por la intervención de un tercero, llamado árbitro, que resuelve por sí mismo el conflicto colectivo, comprometiéndose las partes a acatar su decisión (laudo arbitral).

A diferencia de lo que ocurre en la conciliación y la mediación, aquí el tercero sí que posee poderes dirimientes, de forma que la solución que dé al conflicto resulta vinculante para las partes. Por esta razón, el arbitraje suele ser voluntario y no entra en juego a menos que ambas partes acepten libremente someterse a él (compromiso arbitral).

CLASIFICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES

- Dependiendo de si son creados por una norma estatal o a través de la negociación colectiva:
 - Procedimientos legales.
 - Procedimientos convencionales.
- Dependiendo de si las partes son libres o no para decidir someterse a la intervención de un tercero:
 - Procedimientos voluntarios.
 - Procedimientos obligatorios.
- Dependiendo de si el tercero posee o no poderes dirimientes:
 - Procedimientos no dirimientes: conciliación y mediación.
 - Procedimiento dirimente: arbitraje

PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES CREADOS A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA)

El 3 de abril de 1996, la Confederación de Empresarios de Andalucía y los sindicatos UGT de Andalucía y CCOO de Andalucía, suscribieron el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA nº 48), y el 4 de marzo de 2005 amplió dicho sistema a determinados conflictos individuales, cambiando su anterior denominación por la de Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (BOJA nº 68).

El Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía fue publicado en BOJA de 4 de febrero de 2004.

a) Constituye un acuerdo para materias concretas de los previstos en el art. 83.3 ET, y es aplicable a todos los empresarios y trabajadores que desarrollen su actividad en el ámbito territorial del acuerdo (las ocho provincias andaluzas).

b) La estructura del SERCLA es paritaria, y gira alrededor de una Comisión de Conciliación-Mediación integrada por representantes de la organización empresarial y de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo. A dicha Comisión de Conciliación- Mediación se adscribe un cuerpo de árbitros integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio. El Consejo Andaluz de Relaciones Laborales actúa como soporte técnico y de gestión del SERCLA.

c) El SERCLA puede desarrollar funciones de conciliación-mediación y de arbitraje, para la resolución de los siguientes conflictos colectivos:

- Conflictos laborales, tanto de intereses como de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresas.
- Conflictos surgidos durante los períodos de consultas previstos en los arts. 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), 44.9 (transmisión de empresas), 47 (suspensiones por causas objetivas) y 51 ET (despidos colectivos).
- Conflictos causantes de convocatorias de huelga, así como los relacionados con la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento o con la aplicación de los servicios mínimos.

d) El sometimiento a la Comisión de Conciliación-Mediación resulta obligatorio para los conflictos colectivos laborales a que se refiere el art. 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, al asumir dicha comisión las funciones de trámite procesal, sustitutorio del sistema de conciliación administrativo establecido en el art. 63 de la citada ley.

En los restantes supuestos, para la intervención de la Comisión de Conciliación-Mediación será necesaria la solicitud de cualquiera de las partes en conflicto.

La puesta en práctica del procedimiento de arbitraje exigirá que lo soliciten ambas partes de mutuo acuerdo, al ser de obligado cumplimiento el laudo que se dicte.

e) La intervención del SERCLA se producirá una vez concluida la actuación de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

f) La utilización del procedimiento de conciliación-mediación o del de arbitraje impedirá durante su tramitación la convocatoria de la huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas dirigidas a la solución del conflicto. De producirse alguno de estos supuestos, se podrá ordenar el archivo de las actuaciones.

Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Actualmente, el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) se encuentra regulado en el V ASAC (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos), suscrito el 7 de febrero de 2012 entre las organizaciones sindicales UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME (BOE de 23-02-12); y en el V Acuerdo tripartito en materia de solución de conflictos laborales (BOE de 30-11-12).

Previa adhesión al mismo, podrán someterse a los procedimientos previstos en el V ASAC, los siguientes tipos conflictos colectivos:

- Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios, pactos y acuerdos colectivos.
- Los conflictos en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos.
- Los conflictos durante la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo que conlleven su bloqueo.
- Los conflictos en el período de consulta exigido por los arts. 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET.
- Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos.
- Los conflictos durante la negociación de acuerdos de empresa para la inaplicación de convenios colectivos.
- Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelgas o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

El SIMA podrá intervenir en cualquiera de los anteriores conflictos colectivos, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

- Sector o subsector que exceda el ámbito de una Comunidad Autónoma.
- Empresa o grupo de empresas cuando afecte a varios centros de trabajo o a varias empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas

El SIMA desarrolla funciones de mediación y de arbitraje, para lo cual elabora una lista de mediadores y árbitros que facilita a los demandantes de sus servicios:

- La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos en que se exija el acuerdo de ambas partes. En todo caso, resulta preceptivo haber agotado el procedimiento de mediación con carácter previo a la comunicación formal de una huelga y a la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción social (en este último caso la mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa prevista en la LRJS).
- El arbitraje tiene carácter voluntario, a menos que esté previsto con carácter obligatorio en el convenio colectivo aplicable. En otro caso, sólo será posible cuando ambas partes lo soliciten de mutuo acuerdo. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente

al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su terminación o durante su transcurso.

La utilización de cualquiera de los dos procedimientos (mediación o arbitraje) obliga a las partes a abstenerse de recurrir a medidas de conflicto colectivo (ej: huelga, cierre patronal).

Al igual que en el SERCLA, la intervención del SIMA se producirá una vez concluida la actuación de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

Sistemas de solución extrajudicial regulados en los convenios colectivos

El art. 91.1 del ET reconoce la competencia de las comisiones paritarias de los convenios colectivos para conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los mismos.

A su vez, el art. 85.3.e) establece, como contenido mínimo de un convenio colectivo, la designación de una comisión paritaria para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

Entre las competencias que suelen atribuirse a las comisiones paritarias se encuentra la del trámite de conciliación o mediación obligatoria previa al proceso judicial de conflictos colectivos. Sin embargo, la jurisprudencia viene exigiendo que la cláusula del CC que imponga una carga de este tipo sea clara y unívoca, lo que ha llevado a descartar la intervención preceptiva de la comisión paritaria en gran número de ocasiones.

Independientemente de las comisiones paritarias, el art. 85.1 del ET alude expresamente a la posibilidad de que los convenios colectivos regulen procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET, y dispone que los laudos arbitrales que puedan dictarse tendrán la misma eficacia y tramitación que los acuerdos en el período de consultas.

Sistemas de solución extrajudicial regulados en el Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/07, de 12 de abril)

Para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos (art. 45 EBEP).

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezca el mediador/es podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto

planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES REGULADOS EN NORMAS ESTATALES

El procedimiento administrativo de solución de conflictos colectivos

El RD-Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (art. 17 y siguientes,) regula un procedimiento **administrativo** de conflicto colectivo.

Este procedimiento resulta incompatible con el recurso a la huelga, y tampoco podrá plantearse para modificar lo pactado en convenio colectivo o lo establecido por laudo.

En la comparecencia ante la Autoridad Laboral competente, podrá intentarse alternativamente:

- a) La avenencia de las partes, que requiere la mayoría simple de cada una de las dos representaciones, y tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo.
- b) El sometimiento de las partes a un arbitraje.

Si las partes no tomasen ninguna de las dos decisiones, distinguiríamos:

- a) Si se trata de un conflicto jurídico, la Autoridad Laboral remitirá las actuaciones, junto con un informe, a la jurisdicción social, para que se inicie el procedimiento judicial de conflictos colectivos.
- b) Si se trata de un conflicto de intereses, no podrá solucionarse por la jurisdicción social.

El arbitraje obligatorio en determinadas huelgas

En nuestro ordenamiento jurídico, lo habitual es el arbitraje obligatorio, aceptando libremente las partes someterse a él. Sin embargo, el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, podrá establecer un arbitraje obligatorio teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional (art. 10.1 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo).

Las funciones de conciliación, mediación y arbitraje de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Entre las funciones de los Inspectores/as de Trabajo y Seguridad Social se encuentra la de ofrecerse a las partes como conciliadores, mediadores o árbitros en toda clase de conflictos colectivos (art. 3.3 Ley 42/97, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo) y, más concretamente, desde que se comunique la huelga hasta que concluya (art. 9 RDLRT).

El arbitraje electoral

Ante discrepancias surgidas durante el proceso de elección de representantes de los trabajadores en la empresa, deberá intentarse su solución ante los árbitros designados por acuerdo unánime de los sindicatos

más representativos, o de sindicatos suficientemente representativos en el ámbito del conflicto. En su defecto, los árbitros podrán ser nombrados por la autoridad laboral (art. 76 ET).