

INTRODUCCIÓN SISTEMÁTICA

En España, al igual que en otros países de la Unión Europea, la estructura del sistema de solución de los conflictos laborales se ha ido conformando al compás de la evolución del sistema de relaciones de trabajo. Se basa, fundamentalmente, en la coexistencia de un sistema judicial del “Orden Social” - configurado en su origen para la solución de conflictos jurídicos individuales y colectivos - y un sistema extrajudicial administrativo - para la solución de conflictos de intereses, también individuales y colectivos -, previo a la Jurisdicción y desarrollado, bien ante las Unidades Territoriales de Mediación, Arbitraje y Conciliación dependientes de las Administraciones Públicas, o bien, ante el juez de lo social.

Dado el gran volumen de expedientes tramitados a través de las diferentes vías judiciales de resolución de conflictos y, habida cuenta de la escasa tradición con que contaba el arbitraje dentro del modelo español de relaciones laborales, a inicios de la década de los 90 los agentes sociales negociaron una serie de acuerdos para la creación de organismos paritarios de resolución de conflictos por la vía extrajudicial y paritaria. Primero a nivel regional y, posteriormente, a nivel estatal. La experiencia pionera fue la del País Vasco, al que siguieron Cataluña, Andalucía, Canarias, Valencia y Galicia. El sistema se amplió a todo el territorio nacional mediante el Acuerdo sobre resolución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), a finales de enero de 1996.

Este sistema de solución extrajudicial de los conflictos laborales fue configurado con un triple objetivo: de un lado, con el fin de “desjudicializar” la solución de los conflictos jurídicos y “desadministrativar” la resolución de los conflictos de intereses. De otro lado, para sustituir las soluciones judiciales y/o administrativas por soluciones privadas, fruto del desarrollo de la autonomía colectiva, introduciendo, mediante sus actuaciones, un nuevo elemento innovador en el desarrollo de las relaciones laborales, hasta ese momento totalmente intervenidas estatalmente a través de soluciones judiciales y/o administrativas. Finalmente, con el fin de introducir una ordenación laboral flexible, basada en normas convencionales o negociadas, frente a la exclusiva intervención legislativa existente en nuestro sistema de relaciones laborales.

Después del ASEC son cinco los órganos e instituciones donde se llevan a cabo actuaciones de mediación, arbitraje y conciliación: 1. Las unidades territoriales de mediación, arbitraje y conciliación, encuadradas en las Administraciones Públicas Laborales del Estado o Autonómicas. 2. Los Juzgados de lo Social, donde se celebran conciliaciones previas al juicio. 3. La administración pública laboral, ante la que se realiza consultas previas a la toma de decisiones sobre despidos colectivos. 4. Los órganos paritarios de sindicatos y patronales de las diferentes CC.AA., ante los que también son posibles los procedimientos de solución extrajudicial. 5. Finalmente el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), derivado del Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, que se configura como una pieza más del sistema de resolución de conflictos laborales que, por ahora, no substituye a ninguno de los anteriores.

Por ello, es necesario aclarar, que los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, lejos de significar una declaración bienintencionada sin implementación alguna en nuestro sistema de relaciones laborales, se ha convertido en una pieza clave para su desarrollo, creando un sistema equilibrado de procedimientos para la solución de la conflictividad laboral y posibilitando un modelo de ordenación flexible, pero complejo y garantista, constituido por una pluralidad de procedimientos, judiciales, administrativos y extrajudiciales y conformado por la interconexión de todos ellos.

Tras más de dos décadas desde su implantación, todavía resulta difícil obtener una visión completa del impacto de los diferentes sistemas de mediación y arbitraje en España. Existen numerosas estadísticas anuales de Mediación, Arbitraje y Conciliación, dimanantes de diversas fuentes de información, tanto oficiales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), como privadas (SIMA), que ofrecen una idea del volumen de los asuntos judiciales y extrajudiciales en España. Las correspondientes a los dos últimos años, (años 2002¹, 2003²), ponen de relieve la progresiva implantación y evolución cuantitativa del número de procedimientos de solución extrajudicial convencional de la conflictividad laboral.

1. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2002*. CES, Madrid, 2001, págs. 460-465. "En el año 2002 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 153 conflictos, que afectaron en torno 11 millones de trabajadores. Se aprecia con ello no solo un constante aumento de las actuaciones tramitadas ante este Servicio, desde que comenzó su actividad en 1998, sino además un notable incremento de los conflictos tramitados en 2002, superior a 22 puntos con relación al año 2001".

2. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2003*. CES, Madrid, 2003, págs. 475-480. "Balance del Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) "En el año 2003 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 182 conflictos, un 19 por 100 más que en 2002, que afectaron en torno a 632.000 trabajadores. Desde un punto de vista comparativo, cabe destacar el aumento constante de la actividad de este servicio desde su creación, con un incremento anual medio del 20 por 100".

Las Estadísticas Laborales no reflejan todavía los actos realizados por los organismos paritarios. Para reunirlos, es necesario acudir a cada uno de estos órganos en cada Comunidad Autónoma. Por ello, no es posible conocer el volumen de arbitrajes tramitados a través de los organismos paritarios. No obstante, contando sólo con las cifras de las conciliaciones y mediaciones, de los años 2002³⁻¹ y 2003⁴, relativas a todas las instancias que intervienen en ellas, se extraen varias tendencias:

- El dato más destacable es el descenso del número de conflictos resueltos en los servicios públicos de conciliación, mientras continúa lento, pero constante, el aumento de la intervención de los procedimientos de solución autónoma de conflictos.
- Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales de ámbito autonómico muestran una implantación y un desarrollo desigual, dado que su progresiva puesta en funcionamiento da lugar a la acumulación de distintas experiencias.

3. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2002*. Cit., págs. 460-465. “6.2.2. Balance de los Acuerdos Autonómicos. Conforme a la información estadística proporcionada por los órganos gestores de los diferentes sistemas autonómicos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, en el año 2002, se constata un incremento sostenido de su actividad, así como de la relevancia de la afectación personal y empresarial de los conflictos colectivos tramitados. Por Comunidades Autónomas destaca el considerable número de conflictos tramitados en Andalucía (585) y Cataluña (525), seguidas de Madrid (429), Comunidad Valenciana (323) y País Vasco (333)”.

4. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2003*. Cit. págs. 480-485. Balance del Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC II) “En el año 2003 el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje —SIMA—, órgano gestor del ASEC II, conoció un total de 182 conflictos, un 19 por 100 más que en 2002, que afectaron en torno a 632.000 trabajadores. Desde un punto de vista comparativo, cabe destacar el aumento constante de la actividad de este servicio desde su creación, con un incremento anual medio del 20 por 100 (cuadro II-66). Respecto a su ámbito, predominan claramente los conflictos de empresas (95 por 100), que registraron un importante incremento con relación a ejercicios anteriores, siendo, por el contrario, poco significativa la conflictividad de ámbito sectorial tramitada por el SIMA, conflictos que se redujeron prácticamente a la mitad respecto al año 2002. No obstante, la incidencia relativa de esta última fue notablemente superior, pues mientras que los conflictos de sector afectaron a una media de 21.477 trabajadores, en el caso de los conflictos empresariales esa cifra se situó en 2.430 trabajadores. En cuanto a la incidencia sectorial, el mayor número de conflictos de empresa se registró en los ámbitos de la industria química, la industria eléctrica, el metal, los grandes almacenes, la alimentación, bebidas y tabacos, o el telemarketing. En el caso de los conflictos de sector, grandes almacenes y madera concentraron el 50 por 100 de estos procedimientos. Por lo que se refiere al tipo de conflicto, se mantiene una fuerte presencia de los de interpretación y aplicación (149), generalmente relacionados con la interpretación de un convenio colectivo, observándose, además, un importante incremento con relación a 2003”.

- El volumen de procedimientos de mediación supera ampliamente al de arbitrajes⁵.
- Es muy bajo índice de acuerdos logrados en el procedimiento de mediación⁶.

No obstante, el objeto de investigación de esta monografía, no es el estudio y análisis cuantitativo de la implantación de los procedimientos de solución extrajudicial en nuestro sistema de relaciones laborales, más propio de otras disciplinas. Antes bien, lo que se pretende en ella es analizar la regulación heterónoma, en nuestro ordenamiento jurídico interno, de los procedimientos autónomos para la solución de los conflictos de trabajo, así como la regulación convencional de los procedimientos autónomos para la solución de las controversias laborales.

En definitiva, se centra en el estudio de los procedimientos autónomos de solución de la conflictividad laboral y de los diferentes acuerdos interprofesionales, estatal y autonómicos, que los regulan y desarrollan. Para ello, se ha estructurado en dos partes diferenciadas, pero íntimamente relacionadas entre sí.

La primera parte aborda el enlace en nuestro ordenamiento interno de los procedimientos autónomos para la solución de los conflictos de trabajo, partiendo del análisis de la regulación normativa interna y poniendo de relieve la existencia de un marco legal que se juzga insatisfactorio y que plantea no pocos problemas interpretativos y aplicativos.

En ella, se estudia el origen y evolución en la regulación constitucional, legal y convencional de los procedimientos de solución autónoma de la conflictividad laboral. En el Capítulo I, partiendo de una primera aproximación a los diferentes

5. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2002*. Cit págs. 463. “En el año 2002, con relación a los tipos de procedimientos la mayoría de los procedimientos fueron terminados como mediaciones, acudiéndose al arbitraje tan solo en 4 actuaciones. Con ello se mantiene claramente el predominio de las mediaciones desde que el SIMA dio comienzo a sus actuaciones, si bien, al menos, se ha superado la situación del año 2001 respecto a los arbitrajes, año en el que no se registró actuación alguna de este tipo”.

6. *Memoria de la situación Socioeconómica y laboral de España 2003*. Cit. págs. 475-480. Fuente: SIMA año 2003: “Con relación a los tipos de procedimientos, la mediación conserva una presencia predominante, al representar un 95 por 100 de los conflictos y el 91 por 100 de los trabajadores afectados. Con ello se mantiene el importante, y casi exclusivo, papel de las mediaciones, si bien debe destacarse, asimismo, el incremento de los arbitrajes en el año 2003, que se elevaron a 10 procedimientos, cifra jamás alcanzada desde que el SIMA diera comienzo a sus actuaciones en el año 1998. Finalmente, en cuanto a los resultados de las mediaciones, el acuerdo se obtuvo en un tercio de las actuaciones, manteniéndose una dinámica positiva de los procedimientos seguidos ante el SIMA. No obstante, desde el punto de vista de los trabajadores afectados por la solución del conflicto, el porcentaje se reduce a un 19 por 100. En función del tipo de conflicto, el porcentaje de acuerdo fue superior en el caso de los conflictos de interpretación y aplicación, en los que la avenencia se produjo en un 35 por 100 de los procedimientos”.

procedimientos para la solución pacífica de la conflictividad laboral, se analiza su encaje constitucional, siguiendo con el análisis y evolución de éstos en sus diferentes etapas de desarrollo y consolidación; desde la Ley del Estatuto de los trabajadores de 1980, a la Ley 11/1994 de reforma del ET. En el capítulo II, se estudia su regulación actual. En él se analizan las deficiencias normativas más importantes y se proponen posibles soluciones. Entre otras: la regulación normativa conjunta de los procedimientos de solución autónoma y judicial de la conflictividad laboral, el estudio del Principio de Voluntariedad en la regulación e intervención de los procedimientos extrajudiciales para la solución de la conflictividad laboral, la regulación heterónoma de los procedimientos de mediación y arbitraje, los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en el derecho comparado, o los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en el ordenamiento jurídico, que son objeto de solución por los procedimientos autónomos.

Sentadas las bases de la regulación heterónoma de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales, en el capítulo III, se examina la eficacia procesal de las soluciones alcanzadas en los procedimientos de mediación y arbitraje. Para ello, se parte de la exposición de los principales interrogantes procesales que plantean las soluciones alcanzadas en dichos procedimientos, para proseguir con la delimitación de la problemática que plantea la eficacia de los acuerdos mediadores y laudos arbitrales, el régimen de impugnación judicial de los mismos, y su ejecutividad, la virtualidad de los acuerdos adoptados en procedimientos autónomos en relación con el Fondo de Garantía Salarial y con la prestación social por desempleo, la fuerza de los procedimientos de mediación y arbitraje en los denominados “periodos de consulta”, la eficacia, la tramitación e impugnación de los acuerdos mediadores o laudos arbitrales y, finalmente, la interrupción de los plazos de impugnación.