
LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COMO INSTRUMENTOS ÚTILES PARA EL ABORDAJE DE LOS NUEVOS RETOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

**JORNADA DE DIFUSIÓN
NOVIEMBRE 2024**





Índice

3

PRESENTACIÓN

5

LA REALIDAD POLÍTICA, ECONÓMICA Y SOCIAL. LOS RETOS DEL SINDICATO

Unai Sordo
Secretario general de CCOO

19

LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ANTE EL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN EL ORDEN SOCIAL

Henar Álvarez
Catedrática de Derecho del
Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de León

40

EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ANTE LAS DISCREPANCIAS EN LA NEGOCIACIÓN: LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Eva Urbano
Responsable del Gabinete Jurídico
Confederal de CCOO

56

LA EXTENSIÓN DEL ÁMBITO DE LOS ORGANISMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Beatriz Losada
Directora Gerente de la Fundación
SIMA-FSP

Presentación



ALBERTO TESO

**Representante
de CCOO en
el SIMA-FSP**

Un año más, la Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO celebra la jornada anual de promoción y difusión de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), sin cuya colaboración, soporte y apoyo no hubiera sido posible. Este documento recoge las cuatro ponencias que tuvimos la suerte de presenciar aquella mañana.

Fue un acto celebrado apenas unos días después de la terrible catástrofe que asoló muchos municipios de Valencia, Albacete, Málaga y otros territorios de España, y que provocó centenares de víctimas mortales y decenas de miles de personas

afectadas en sus domicilios y centros de trabajo. El recuerdo a las víctimas y la solidaridad con sus seres queridos atravesó toda la jornada.

Una jornada que inauguró la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, **Yolanda Díaz**, quien, en el breve espacio de tiempo que pudo dedicarnos, nos habló sobre el papel constitucional de los agentes sociales en el diálogo social, la negociación colectiva y los instrumentos de gestión de las relaciones laborales, con los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales en primer término.



**LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS
DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS
COMO INSTRUMENTOS ÚTILES
PARA EL ABORDAJE DE
LOS NUEVOS RETOS EN
EL MUNDO DEL TRABAJO**

Hizo un repaso de los elementos de modernización que ha incluido el VI ASAC, y finalmente esbozó algunos retos a los que, en su opinión, se enfrenta el mundo del trabajo, que pasan por trabajar en pos del empleo decente, la corresponsabilidad y la conciliación, por una “negociación colectiva verde”, por mejorar la participación y democracia en las empresas y, finalmente, en seguir incidiendo en la mejora y extensión de los mecanismos de solución de conflictos laborales.

Temas para el debate

La primera ponencia de la jornada le correspondió al secretario general de CCOO, **Unai Sordo**, quien nos hizo una exposición sobre la realidad política, económica y social, y los retos del sindicato ante ella.

A continuación, pretendimos acercarnos a tres retos a los que se enfrentan los organismos autónomos de conflictos laborales, con la intención de aportar elementos de reflexión, debate, escucha activa y aprendizaje.

Para ello contamos con tres mujeres, profesionales de



Durante la jornada se guardó un minuto de silencio en recuerdo a las víctimas mortales por la DANA y a las decenas de miles de personas afectadas por esta terrible catástrofe

incuestionable prestigio en el derecho social, y que trabajan desde distintas perspectivas, diferentes pero complementarias.

Desde el **ámbito académico**, contamos con la presencia de **Henar Álvarez**, que nos habló del papel que el SIMA y el resto de organismos territoriales análogos pueden jugar en las mediaciones intrajudiciales que en el orden de lo social se puedan instar desde los distintos ámbitos jurisdiccionales.

Desde el **ámbito de la abogacía**, de la representación de las personas trabajadoras en pleitos judiciales y del análisis de la normativa, tuvimos a **Eva Urbano**, que nos presentó una ponencia sobre cómo desde los instrumentos de mediación y

arbitraje se deben abordar los conflictos derivados de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, desde el **ámbito de la Inspección de Trabajo y de la propia Fundación SIMA**, escuchamos a **Beatriz Losada**, que nos explicó los trabajos que la Fundación está llevando a cabo para dar cumplimiento a lo dispuesto en el ASAC sobre extensión del ámbito a las administraciones públicas, sus trabajadores y trabajadoras.

Todas las ponencias que forman parte de esta publicación fueron de gran interés y calidad. Esperamos que las y los lectores compartáis esta opinión. Pasamos a presentarlas.

La realidad política, económica y social.

Los retos del sindicato

Lo sucedido en nuestro país en la última semana de octubre de 2024 ha trastocado lo que tenía pensado decir en términos normales de análisis de la realidad, que es bien compleja en materias económicas, políticas y sociales. Se hable de lo que se hable y se esté en el ámbito que se esté, es difícil abstraerse de la catástrofe del drama humano, en primera instancia, y luego económico y social, que está viviendo una parte de España después de los bestiales efectos que la DANA ha producido en Valencia y en algunas localidades más de España. Y, aunque sea un ámbito distinto, ayer nos encontramos con que la principal potencia del mundo va a ser gobernada por segunda vez por una persona del que podemos decir que abre un espacio de enorme incertidumbre global, de enorme riesgo para los derechos democráticos y civiles, para la multilateralidad en el mundo, y que va a agudizar todavía más algunos de los retos económicos que ya tenían España y Europa.



.....
“El sindicato es la única fuerza que sigue quedando con capacidad de vertebrar socialmente. Por tanto, no solo hay que utilizar la capacidad de hacer leyes a través del diálogo social, o de hacer normas a través de los convenios colectivos, sino hacer todo ello a través de la vertebración y del empoderamiento de la clase trabajadora

Es difícil poder hacer una aproximación a una realidad tan compleja y además tratar de conectarla de alguna manera con lo que nos trae aquí que, por otro lado, no es hablar de lo genérico, sino bajar un poco al terreno de algo tan pragmático y útil como la autonomía colectiva de los sindicatos y las organizaciones empresariales, el refuerzo de los sistemas de mediación y de los procesos autónomos de resolución de conflictos. Intentaremos situar algunos elementos de análisis, no desligándolos de lo que estamos viviendo ahora mismo en España.

No se puede empezar de otra manera que enviando un fortísimo y caluroso abrazo a las personas afectadas por las inundaciones, familiares y personas allegadas a las personas fallecidas y a las que están todavía por aparecer.

Creo que el mensaje de condolencia es lo primero que se debe poner encima de la mesa, además de instar al conjunto de Administraciones Públicas a la movilización de recursos humanos y materiales, para, de la forma más coordinada posible, tratar de concluir cuanto antes esos trabajos de rescate y reconstrucción de las infraestructuras que se van a necesitar para vivir: los puentes, las carreteras, las calles, los centros

de formación, los centros sanitarios, etc. Y luego, la necesidad de poner en pie un escudo social que intente salvaguardar el empleo, que intente salvaguardar las empresas y que intente salvaguardar la actividad. Con un inciso, esto no es la COVID-19.

Contamos con elementos de emergencia, que en parte están ya incorporados a nuestro sistema legislativo, y que servirán para amortiguar el impacto que, en una primera fase, la DANA tendrá sobre el empleo. Los ERTE van a tener un efecto inmediato en el mantenimiento del mismo. Sin ellos, seguramente muchos empleos desaparecerían en muy poco tiempo.

.....

“Lo que ha sucedido nos tiene que situar, de forma dramática, algunos de los retos de los que ya venimos hablando y que ahora adquieren toda su dimensión. Hay que analizar la potencialidad que la transformación y la transición energético-ecológica tiene para un país como España. En gran parte la emergencia climática justificaría la necesidad de emprender esta transición, junto con la transición digital, en un entorno en el que a veces se minusvaloran, e incluso se niegan, sus efectos”



El Gobierno ha presentado ya un primer paquete de medidas que va a tener que ser complementado por paquetes posteriores, aunque serán necesarios elementos de afinamiento de la legislación y de mejora del sistema de protección a las personas que se puso en marcha en la anterior crisis. Además, estoy convencido de que va a haber una vez más un consenso amplio en impulsar estas medidas y, además, que el diálogo social va a poder a volver a jugar un papel importante.



Hay que recuperar el Plan ME-CUIDA, regulando permisos y adaptaciones de jornada, pero que en este caso deberán estar acompañados por algún tipo de asignación económica para las personas que van a tener que cuidar durante un tiempo a los niños, a las niñas o a las personas dependientes que no van a poder ir a los colegios, a las residencias o a los centros de día, por estar inhabilitados.

Pero hay consecuencias de la DANA que no se deben abordar del mismo modo que en pandemia. Hay una parte del tejido productivo afectado que no se va a recuperar cuando se limpien las calles y se recuperen los puentes. Probablemente, una parte del tejido de pequeñas y medianas empresas afectadas tengan serias dificultades para sobrevivir.

En nuestra opinión, va a ser necesario un potente impulso de inversión, gestionando proyectos tractores que vuelvan a dinamizar la economía de las comarcas afectadas para tratar de recuperar la actividad en el medio y en el largo plazo. No sólo con medidas paliativas —que son fundamentales, muy importantes y prioritarias en este momento— se va a recuperar la actividad.

Habrà que poner propuestas encima de la mesa y negociar con el Gobierno. Un Gobierno que despliegue una acción conjunta de varios de sus ministerios (Trabajo y Economía Social; Inclusión Social, Seguridad Social y Migraciones; Hacienda y Función Pública; Economía, Comercio y Empresa; y Transportes y Movilidad Sostenible), y que va a ser

.....

“Hay que recomponer relaciones de confianza social. Y esa confianza social se genera en mejorar el vínculo de la comunidad con sus instituciones. El riesgo de que “sólo el pueblo salva al pueblo” puede esconder el nihilismo reaccionario que sirva de aliento a quien pretende subyugar al pueblo. Y el sindicalismo creo que es la única entidad, la única “institución” del siglo XXI que todavía combina estos tres factores: la posibilidad de generar leyes o normas de protección de la gente, hacerlo desde la vertebración social y hacerlo desde el vínculo y desde la confianza”

necesaria para recuperar los empleos, las empresas y la actividad.

Lo que ha sucedido nos tiene que situar, de forma dramática, algunos de los retos de los que ya venimos hablando y que ahora adquieren toda su dimensión. Hay que analizar la potencialidad que la transformación y la transición energética-ecológica tiene para un país como España. En gran parte la emergencia climática justificaría la necesidad de emprender esta transición, junto con la transición digital, en un entorno en el que a veces se minusvaloran, e incluso se niegan, sus efectos.

La ciencia nos está advirtiendo de que el cambio climático trae una mayor frecuencia de fenómenos meteorológicos extremos. Y las consecuencias dramáticas que estos fenómenos ya están teniendo nos obliga a situarnos en ese escenario. Hay que reflexionar, por ejemplo, en el modelo de urbanismo que genera que haya numerosas construcciones y viviendas en nuestro país en cauces secos, al alcance de torrenteras, con evidente riesgo para la población civil.

Un riesgo que se va a ver multiplicado en la medida en que este tipo de fenómenos meteorológicos puedan volver a

generar efectos como los que hemos visto en estos días.

Esto nos tiene que llevar a poner encima de la mesa la necesidad de abordar las transiciones en las que estamos en marcha, que si no se afrontan tendrán un efecto demoledor para la clase trabajadora. No sólo la transición energética-ecológica a la que ya he hecho referencia sino también la transición digital.

No vale mirar para otro lado, no hay que esperar a los dramáticos resultados que puedan tener los cambios que se están produciendo para abordar sus causas, sus consecuencias y cómo se gobiernan. Es el momento de que España intente elevar la vista para abordar estas cuestiones.

.....
**“El sindicato,
 el sindicalismo
 en general, es
 la organización
 y el movimiento
 internacional mejor
 situado para reforzar
 la democracia, para
 reforzar los Estados
 sociales y para
 reforzar los cuadros
 de derechos laborales,
 democráticos, sociales
 y civiles”**

Hay un segundo elemento que nos interpela como agente social, como sindicato y, si se me apura, como organización democrática. Es el riesgo de que parezca que el poder público es un poder ineficaz o inexistente. Al margen del nivel de coordinación y acierto en la gestión de la DANA, no es bueno que parezca consolidada la idea de que el Estado no existe, de que ha colapsado.

Y es un mensaje que ha salido de personas con responsabilidades públicas importantes. Un reto sindical de primer orden debe ser recomponer modelos de Estado social y de contrato social que protejan a las personas y a las mayorías sociales, en un momento de deterioro de las legitimidades democráticas.

Me atrevería a decir que vivimos una paradoja de época. Si se compara la respuesta a la crisis económica que se dio después de la pandemia y la subsiguiente guerra en Ucrania, repunte de la inflación, etc., y la comparamos con lo que ocurrió después de la crisis financiera de 2008, de la crisis de deuda del año 2010 y las posteriores políticas de austeridad, se ve con claridad que la diferencia es muy notable porque la respuesta que se dio en ese momento fue diametralmente distinta.

En aquella crisis fundamentalmente se salvaguardaron los intereses de los grandes acreedores financieros y, para salvaguardar un sistema de sobreendeudamiento y de crédito que había colapsado, se adoptaron medidas denominadas “de austeridad”, que se concretaron en medidas de contención salarial, medidas de recorte de gasto público, de deterioro de servicios públicos, etc., que provocaron pobreza, desigualdad y un retraso de prácticamente una década en la salida de la crisis.

El austericidio, ligado a las ideas que desde el neoliberalismo se interpretaron para salir de aquella crisis, supusieron un fracaso en términos sociales y económicos. No en vano hay quien la definió como la “década perdida”.

En contraste, analicemos la respuesta que se ha dado a partir del año 2020. Una respuesta que no puede ser considerada como revolucionaria en términos políticos clásicos, ni propia de radicales de izquierda —aunque haya en España quien pretenda venderlo así—, sino que es una respuesta que ha contado con un importante consenso, por ejemplo, en el marco de la Unión Europea.



“El sindicato, al menos en el modelo sindical español, tiene esa capacidad de intervención. A veces creo que ni nosotros ni nosotras somos conscientes del poder casi de alquimistas que tiene una organización sindical en España. No sólo podemos generar norma laboral, lo podemos hacer desde la autonomía colectiva, podemos contribuir a la recomposición de ese contrato social.

Podemos incluso, y aquí estamos en una jornada organizada con la Fundación SIMA, resolver los conflictos de forma autónoma sin tener que llegar a las vías judiciales, algo verdaderamente notable e importante”

Porque fue la propia Unión la que hizo algo que no había hecho nunca: poner 750.000 millones de euros a disposición de los Estados. Dinero sufragado a través de deuda mancomunada, un hecho inédito en la historia de la Unión Europea y en la de la precedente Comunidad Económica Europea. En lugar de facilitar el despido se sostuvo el empleo a través de los ERTE, con una inversión de 40.000 millones de euros de recursos públicos.

En España, además, se cambiaron las políticas de devaluación salarial por incrementos del salario mínimo, y en lugar de facilitar los despidos y las contrataciones precarias, se puso en marcha una reforma laboral que está permitiendo reducir a la mitad la temporalidad en el sector privado. Y se tomaron medidas de otra índole, como por ejemplo la intervención del sistema de fijación de precios eléctricos.

La consecuencia de esta respuesta es que, tanto en España como en el marco de la Unión Europea, en dos años se han recuperado los niveles de actividad y los niveles de empleo. En España hoy en día hay récord de cotizantes a la Seguridad Social, nunca ha habido más gente trabajando

en nuestro país. Por tanto, a pesar de la dramática secuencia de acontecimientos vividos desde 2020, los resultados son mejores en términos de cohesión social —aun teniendo en cuenta el impacto brutal de la inflación— y en términos de recuperación de la economía.

Este contraste no es discutible. Son datos. Es más, la economía española estaba creciendo más de lo que nos decían los datos oficiales. Son comparaciones empíricas y, ante un contraste de estas características, donde se debiera haber reforzado de una forma clara esta idea de recuperar el contrato social, la intervención pública, la fiscalidad justa, las políticas sociales, las políticas de inversión y de planificación industrial y sectorial; en un momento de refuerzo del paradigma socialdemócrata, nos encontramos —y esta es la paradoja de época a la que hacía referencia— ante el mayor riesgo reaccionario que vive España y el mundo desde la Segunda Guerra Mundial.

Da la sensación de que esta respuesta por parte de los Estados, que en términos objetivos es la más intensa que ha habido desde el desarrollo del estado de bienestar posterior

.....
“La confianza y el vínculo se gana si se hace un sindicalismo de proximidad. Un sindicalismo donde la gente se vea reconocida, cosa que sucede cuando se es útil. Se gana la confianza de las personas desde la gestión cotidiana de los problemas de la gente”



a la Segunda Guerra Mundial, no se ha percibido por parte de las mayorías sociales como lo suficientemente intensa, cercana y vinculante, y así verse reforzada en el panorama político. Más al contrario, nos encontramos con unos riesgos reaccionarios insospechados, que conllevan que alguien como Donald Trump gobierne Estados Unidos, que alguien como Jair Bolsonaro haya gobernado Brasil, que Giorgia Meloni presida Italia y similares opciones políticas dirijan países en Europa Central o del Este, que en Francia la ultraderecha haya estado cerca de ganar las elecciones y que existan los riesgos políticos que tenemos en España.

Esto nos apela seriamente a la hora de definir los retos como sindicato, porque toda esta construcción de derechos, de vínculos y de legitimidades interpela directamente al “para qué” de un sindicato, a cómo se organiza y cómo ordena sus prioridades. Al menos atendiendo el mandato de la propia Constitución española.

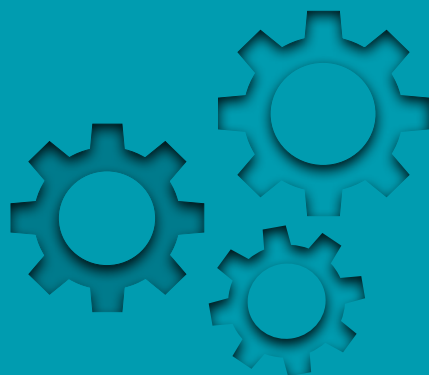
Porque la Constitución española no circunscribe nuestro ámbito de actuación a la negociación colectiva y la asesoría de las personas trabajadoras, sino que nos reconoce como un agente social que debe intervenir en la defensa integral de los derechos de las personas.

Además del gobierno de las transiciones y esta paradoja de época, hay una tercera cuestión que se ha puesto muy de manifiesto tras lo ocurrido esta semana y es que establezcamos una reflexión sobre la crisis más profunda. Y no sería la de los sistemas de mediación democráticos sino de otra que, con el tiempo, es la que está generando más elementos de disrupción en las sociedades modernas.

Es la crisis de los elementos comunicativos, de los elementos de mediatización social, del papel de los medios de comunicación, de la desaparición de las jerarquías, sobre qué es verdad y qué es mentira, sobre qué es importante y qué no lo es. Existe una dispersión



"El sindicato tiene que esforzarse en plantear, tanto desde su actuación en la empresa y en el centro de trabajo como en la negociación colectiva, cómo se adecúan las nuevas realidades laborales, integrando lo que la empresa haya podido desintegrar y avanzando en los problemas que mediatizan a la gente. Y dentro de este objetivo debe incluirse la reducción de la jornada laboral"



entre la capacidad de generar supuesta información y de generar opinión, en torno a un esquema que ha quebrado: el clásico de los grandes medios de comunicación y del trabajo periodístico que sigue siendo absolutamente esencial en una democracia. Es esencial y lo estamos viendo más claro que nunca, pero está siendo en gran parte laminado por la proliferación de nuevas formas de comunicación, donde se acaba por hacer indistinguible la verdad de la mentira y donde se acaban promoviendo situaciones muy peligrosas, incluso de confrontación civil.

Y esto que lo veníamos viendo desde los tiempos de Bannon, de las primeras elecciones que gana Trump, creo que lo estamos percibiendo con absoluto dramatismo en los últimos días. Es alucinante que en un drama de las características del de las inundaciones en Valencia, yo me atrevería a decir que el 95% de los elementos de, entre comillas, "información" que han circulado por los espacios mediáticos actuales —no digo por los telediarios o por los informativos—, eran diametralmente mentira. Y esto requiere un debate como sociedad de primera magnitud, que apela a la deontología según algunos y algunas, y en

mi opinión apela al Código Penal.

Porque están pasando cosas muy graves. Si yo estoy en el Parque del Retiro un soleado y tranquilo domingo por la mañana y grito "¡Fuego, fuego!", no se genera más consecuencia que la gente me mire y diga "Este chico es tonto". Si yo estoy en un avión, salgo del baño y empiezo a gritar "¡Fuego, fuego!" puedo provocar un estallido de pánico que va a hacer que en cuanto el vuelo aterrice vengan dos personas uniformadas, me detengan, me lleven delante de un juez y sufra la consiguiente condena.

Quemar un contenedor en Chiclana de la Frontera hace unos años constituía un delito de faltas y seguramente una multa. Quemar un contenedor en Alsasua o en Beasain podía conllevar una pena de prisión si se entendía vinculado a la pertenencia a grupos juveniles relacionados con una banda terrorista. El mismo hecho, por tanto, genera consecuencias penales distintas.

¿Cómo abordamos que alguien diga que tiene pruebas de que en un parking hay 700 muertos, pudiendo provocar un estallido social, pudiendo provocar una auténtica insu-

.....

“No es casualidad que la primera ocurrencia que tuvo la extrema derecha cuando gobernó en Castilla y León fue eliminar los servicios de mediación. Romper los espacios de mediación, que son los espacios de generación de confianza entre el trabajador o la trabajadora y el empresario, a través de sus organizaciones representativas, para resolver problemas y evitar juicios o conflictos, supone romper estos espacios de intervención, de confianza, de vínculo y de utilidad. No fue ninguna ocurrencia. Porque evidentemente hay planes de generar desconfianza en las sociedades, de generar miedos y de generar rupturas en ese terreno”



rrECCIÓN civil en un momento en el que hay que despejar calles, hay que salvar gente, y que se ponga en cuestión la propia legitimidad de las instituciones y de las personas que están intentando salvar a esa gente?

Esto tiene que ver con los retos sindicales. Porque el sindicato, el sindicalismo en general, son respectivamente la organización y el movimiento internacional mejor situado para hacer las tres cosas que hay que tratar de hacer para reforzar la democracia, para reforzar los Estados sociales y para reforzar los cuadros de derechos laborales, democráticos, sociales y civiles.

El sindicato tiene un primer reto, que es contribuir a la recomposición y adaptación de derechos colectivos. Porque, pese a lo que

interesadamente se está diciendo en algunos ámbitos sobre la desaparición de los derechos colectivos clásicos, creo que los derechos colectivos y laborales siguen teniendo una gran importancia y siguen protegiendo de una manera sustancial a los trabajadores y las trabajadoras.

La cuestión es si estos derechos se han adaptado de modo suficiente a las nuevas formas de precariedad que han impulsado los nuevos formatos de constitución de la empresa, en algunos casos disgregada, o la aparición de la economía de plataforma o de la economía digital. Porque seguramente sigue habiendo muchas incertidumbres que, ni la acción organizada del sindicalismo ni la propia acción del Estado, han podido resolver a día de hoy.

El sindicato tiene que esforzarse en plantear, tanto desde su actuación en la empresa y en el centro de trabajo como en la negociación colectiva, cómo se adecúan estas nuevas realidades laborales, integrando lo que la empresa haya podido desintegrar y avanzando en los problemas que mediatizan a la gente. Y dentro de este objetivo debe incluirse la reducción de la jornada laboral. En España la jornada laboral efectiva media es de 38,2 horas y, aunque no se ha reducido por ley, sí lo ha hecho por negociación colectiva. Esto no quiere decir que no haya una parte del tejido empresarial que siga trabajando a 40 horas o incluso más.

Porque gran parte del problema de la jornada laboral tiene que ver con el control efectivo del tiempo y con la distribución del tiempo de trabajo. Porque una reducción nominal de la jornada laboral si no va aparejada de un mayor control de la distribución del tiempo de trabajo y del cumplimiento efectivo del mismo, la gente trabajadora puede interpretar que no es útil. Y sería así porque le puede resultar imposible conciliar su vida laboral y personal si el horario de trabajo está distribuido entre las ocho de la mañana y las doce de la noche, aunque su jornada semanal sea inferior a las 40 horas.

Volviendo a las nuevas realidades del trabajo, no podemos ser ajenos a que se producen en una realidad cambiante y dispersa. Y que muchas veces lo hacemos desde una mentalidad fordista, regulando muy bien las grandes materias y con más dificultades en las pequeñas regulaciones que hay que establecer sobre todo en los centros de trabajo.

Porque el sindicato, al menos en el modelo sindical español, tiene esa capacidad de intervención. Yo a veces digo que creo que ni nosotros ni no-

sotros somos conscientes del poder casi de alquimistas que tiene una organización sindical en España. En este país un sindicato puede generar un espacio de participación democrática, realizando elecciones sindicales en cualquier centro de trabajo de más de seis personas trabajadoras. Y las personas que democráticamente sean elegidas entre sus compañeras y compañeros van a tener la potestad de generar una norma, si la pacta con la empresa, que puede ser exigible ante un tribunal. Eso se llama convenio colectivo.

.....

“El sindicato es la única fuerza que sigue quedando con capacidad de vertebrar socialmente. Por tanto no solo hay que utilizar la capacidad de hacer leyes a través del diálogo social, o de hacer normas a través de los convenios colectivos, sino hacer todo ello a través de la vertebración y del empoderamiento de la clase trabajadora”



No sólo podemos generar norma laboral, sino que lo podemos hacer desde la autonomía colectiva, contribuyendo a la recomposición de ese contrato social. Podemos incluso, y aquí estamos en una jornada organizada con la Fundación SIMA, resolver los conflictos de forma autónoma sin tener que llegar a las vías judiciales, algo verdaderamente notable e importante.

Y hacemos todo esto a través de la vertebración social, en este caso de la clase trabajadora, de las personas asalariadas. Este elemento es determinante en este cruce de época en el que vivimos. Porque el gran riesgo reaccionario que hoy en día existe en el mundo tiene poco que ver con el que existía hace un siglo. Los viejos movimientos autoritarios, los viejos fascismos, en general eran movimientos de masas, que generaban aquellos regímenes que conocimos.

Hoy el movimiento reaccionario, habitualmente, se basa mucho más en ofertar supuestos enclaves seguros, interpretados de forma reaccionaria por personas que se sienten individualmente desasistidas y que viven su vida respecto a lo común y a lo público desde la sensación de inseguridad y de miedo. Y también a veces desde la soledad.

No hay camisas negras entrando en Roma. Hay millones de votantes cabreados y descontentos, sensaciones fundamentadas, muchas veces, en falsedades. Y en otras ocasiones, esto ocurre cuando se percibe que el mundo ha cambiado mucho y no se es

.....

“Habría que plantear una batalla cultural relacionada con la reducción de jornada. En España hay que redefinir qué modelo de competitividad externa se quiere. Es evidente que habrá discursos que digan que antes hay que mejorar la productividad, que si no hay una mejora nítida de la productividad por hora trabajada no se puede reducir la jornada, porque esto va a provocar más desempleo. Y ante eso hay que dejar claro que la productividad por hora trabajada en España está incrementándose”

capaz de incorporarse a esos cambios. En ese momento se acaba avalando a alguien que le dice que el mundo será seguro cuando vuelva a ser como era, cuando se sepa quién manda y quién debe obedecer, cuando la mujer y el hombre ocupen los roles preteritos, o cuando las naciones vuelvan a ser naciones y desaparezca esta globalización. Enclaves seguros expresados en términos reaccionarios.

Frente a eso, el gran antídoto es la vertebración de la sociedad. Donde hay organizaciones sindicales o asociaciones de vecinos, en definitiva donde hay comunidad, penetran mucho menos este tipo de discursos y este tipo de visiones asustadizas, reactivas y reaccionarias.

El sindicato es la única fuerza que sigue quedando con capacidad de vertebrar socialmente. Por tanto no solo hay que utilizar la capacidad de hacer leyes a través del diálogo social, o de hacer normas a través de los convenios colectivos, sino hacer todo ello a través de la vertebración y del empoderamiento de la clase trabajadora.

En definitiva, generando confianza y generando vínculo. Cristina Monge dice que en gran parte la crisis que estamos viviendo es una crisis de



confianza. Casi todos los discursos reactivos parten de una generación de desconfianza radical sobre las instituciones, las personas, sobre lo que te dicen en el periódico, etc., y afirmando que ellos o ellas sí van a contar la verdad, verdades como puños. Ante ese tipo de discursos hay que tener desconfianza absoluta.

Hay que recomponer relaciones de confianza social. Y esa confianza social se genera en comunidad y se genera en mejorar el vínculo de la comunidad con sus instituciones.

Es extraordinario el movimiento de voluntarios que con ocasión de la DANA ha habido en Valencia. Porque, en contra de lo que se pueda decir, significa

que la gente sí es solidaria. Y es solidaria porque tiene un concepto de comunidad. Ha habido personas que han recorrido cinco kilómetros desde Valencia hasta un pueblo enfangado, equipadas con cualquier herramienta que seguramente al llegar no le haya servido de nada.

Pero no era esa la cuestión. La cuestión era que se ha sentido apelada a ir a ayudar a alguien a quien no conoce pero que la siente parte de su comunidad. Pero eso es muy importante que no se desligue de la institución. El riesgo de que “sólo el pueblo salva al pueblo” puede esconder el nihilismo reaccionario que sirva de aliento precisamente a quien pretende subyugar al pueblo.

Y el sindicalismo creo que es la única entidad, la única “institución” del siglo XXI que todavía combina estos tres factores: la posibilidad de generar leyes o normas de protección de la gente, hacerlo desde la vertebración social y hacerlo desde el vínculo y desde la confianza. Pero hay que hacer las cosas bien porque la confianza y el vínculo se gana si se hace un sindicalismo de proximidad. Un sindicalismo donde la gente se vea reconocida, cosa que sucede cuando se es útil. Si esa utilidad luego se transforma en una forma de entender la solidaridad y la vida, pero no al revés. Se gana la confianza de las personas desde la gestión cotidiana de los problemas de la gente.

No es ninguna casualidad que la primera ocurrencia que tuvo la extrema derecha cuando gobernó en Castilla y León fue eliminar los servicios de mediación. Romper los espacios de mediación, que son los espacios de generación de confianza entre el trabajador o la trabajadora y el empresario a través de sus organizaciones representativas, para resolver problemas y evitar juicios o conflictos, supone romper estos espacios de intervención, de confianza, de vínculo y de utilidad. No fue ninguna ocurrencia. Porque evidentemente hay planes de generar desconfianza en las sociedades, de generar miedos y de generar rupturas en ese terreno.

Una última cuestión. La negociación sobre la reducción de la jornada laboral ha llegado a su fin porque CEOE y CEPYME no van a apoyar la última propuesta que el Gobierno puso encima de la mesa.

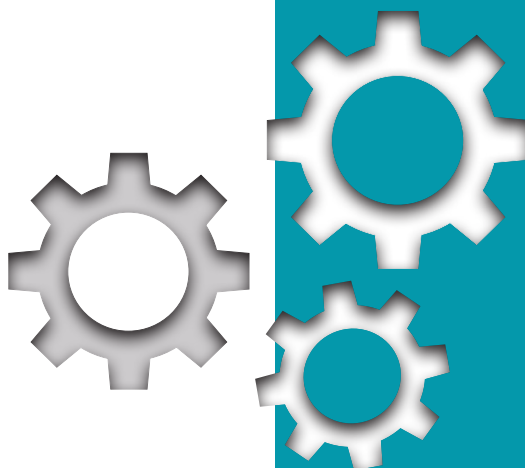
En esa tesitura vamos a exigir al Gobierno que lleve adelante una iniciativa legislativa para la reducción legal del tiempo de trabajo. Y a partir de aquí la pelota va a estar en el ámbito político, en el ámbito de las cámaras legislativas. Yo no veo muy complicado que podamos cerrar un acuerdo bipartito entre el Gobierno y los sindicatos, y después habrá que conocer la posición de los partidos.

Creo que, si hay una dificultad parlamentaria, se tendrá que acometer un proceso de movilizaciones, porque es el gran reto de país. Hay que buscar una forma distinta de mejorar las empresas y de mejorar el país y en este momento se puede y se debe acometer la reducción de jornada. De una forma compartida socialmente, haciendo que votar en el Parlamento en contra de esa medida tenga un coste político.

La obligación del sindicato es tratar de hacer que se comparta por parte de la clase trabajadora de este país la necesidad de reducir la jornada de trabajo, siendo conscientes de que después la democracia tiene sus carriles y los partidos capacidad para decidir lo que estimen. Pero que al menos que no sea porque nuestra organización no pone toda la carne en el asador.

.....

“El sindicato tiene un primer reto, que es contribuir a la recomposición y adaptación de derechos colectivos. Porque, pese a lo que interesadamente se está diciendo en algunos ámbitos sobre la desaparición de los derechos colectivos clásicos, creo que los derechos colectivos y laborales siguen teniendo una gran importancia y siguen protegiendo de una manera sustancial a los trabajadores y las trabajadoras”



Ponentes

- HENAR ÁLVAREZ
 - EVA URBANO
 - BEATRIZ LOSADA
-

Los organismos autónomos
de solución de conflictos como
**instrumentos útiles para el abordaje de
los nuevos retos en el mundo del trabajo**



HENAR ÁLVAREZ CUESTA

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de León

LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ANTE EL IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL EN EL ORDEN SOCIAL

Modera: Esmeralda Sanz

1. EL ÚLTIMO IMPULSO A LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

El 19 de julio de 2024 se firmó el convenio de colaboración en materia de mediación intrajudicial en el orden social entre el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Este instrumento reconoce explícitamente que “la función de mediación a través de los organismos autónomos de resolución de conflictos laborales ha sido incorporada como instrumento adecuado para la solución de tales conflictos”. Y ambas partes son “conscientes de que, en el ámbito de las relaciones laborales, junto a los conflictos y discrepancias de índole sustancialmente jurídica que resuelven en derecho jueces y tri-



bunales, coexisten conflictos de intereses cuya resolución debiera venir preferentemente del acuerdo de las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses”.

Por ambas razones acuerdan impulsar la mediación intrajudicial en el orden social a través de la colaboración con los organismos de solución autónoma de conflictos laborales creados por los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Este impulso se materializaría mediante la aprobación

del correspondiente protocolo de actuación y puesta en marcha en cada Tribunal Superior de Justicia (TSJ) con los respectivos organismos de solución autónoma, y en el ámbito supraautonómico entre la Audiencia Nacional y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Advierte que estos protocolos no podrán contener instrucciones dirigidas a jueces o magistrados, limitándose a ofrecer orientaciones y recomendaciones con pleno respeto al principio de independencia del Poder Judicial.

.....

“Las razones apuntadas por el Convenio se suman a otras sobradamente conocidas, como el retraso que dificulta el acceso a una verdadera justicia, el cual la pandemia no ha hecho más que agudizar, y la acumulación de asuntos pendientes en unos órganos judiciales sobrecargados e infradotados”



Las obligaciones que incorpora este Convenio conciernen, de un lado, al CGPJ, que se compromete a promover la mediación intrajudicial entre jueces y magistrados y dotarles de herramientas para su implementación en el proceso; remover obstáculos para la colaboración institucional o corporativa necesarias para la puesta en marcha de la iniciativa; analizar el resultado de la actividad mediadora; incluir los datos recabados la información relativa a la mediación intrajudicial en todo el territorio español; velar en el ámbito de sus competencias para que la mediación que se desarrolle sea de calidad; e impulsar la aprobación de protocolos para su actuación y puesta en marcha.

De otro, los agentes sociales asumen impulsar la colaboración e implicación de los organismos de solución autónoma y poner a disposición de los órganos de la jurisdicción social, a través de los decanatos, de los presidentes/as de TSJ y de sus salas de lo social o de las Audiencias Provinciales y/o de las unidades funcionales de mediación intrajudicial allí donde se hayan constituido, equipos cualificados de mediadores en materia laboral que habrán de ajustar su actuación a los principios legales establecidos, en particular el de neutralidad, conforme a lo dispuesto en los protocolos

que se aprueben; e impulsar los suficientes protocolos a tal efecto.

Las razones apuntadas por el Convenio se suman a otras sobradamente conocidas, como el retraso que dificulta el acceso a una verdadera justicia, el cual la pandemia no ha hecho más que agudizar, y la acumulación de asuntos pendientes en unos órganos judiciales sobrecargados e infradotados, “circunstancia que pone en serias dudas el efectivo cumplimiento de la tutela judicial y de algunos de sus presupuestos constitucionales del derecho a un proceso público sin dilaciones indebidas y con todas las garantías (art. 24.2 CE)”¹. De ahí que el acuerdo en mediación sea beneficioso para las partes interesadas, para el sistema de relaciones laborales y para el sistema judicial en su conjunto².

Con todo, el potencial no se ha desarrollado (ha sido calificado como el “gigante dormido”³),

La apuesta legislativa en el ámbito laboral por la introducción de mecanismos tendentes a evitar el proceso judicial es evidente, y ha venido funcionando de forma relativamente satisfactoria en el ámbito de los conflictos colectivos, pero no así en el de los conflictos individuales, en el que, probablemente a

consecuencia de la tremenda sobrecarga de trabajo de los organismos encargados de la mediación, arbitraje y conciliación, esos mecanismos previos se han degradado y transformado en meros requisitos burocráticos, sin cumplir la labor y función para la que fueron concebidos; llegando incluso a ser habitual la incomparecencia de alguna de las partes.

Fruto de esa situación se produce el acceso a Juzgados y Tribunales de un ingente número de conflictos laborales en los que las partes no han tenido la posibilidad real de establecer espacios de diálogo en los que poder explorar las opciones de solución existentes, de ahí que la oferta en sede judicial de acceder a la mediación intrajudicial se presente como una oportunidad excelente para satisfacer el derecho a la justicia de la ciudadanía⁴.

Las ventajas, en general, son relevantes: se consiguen acuerdos duraderos; se “ahorra tiempo [y] dinero; es un procedimiento sencillo”⁵; y se tienen en consideración las particularidades propias de cada centro y puesto de trabajo⁶, “dado que [las partes] conocen de primera mano las características y necesidades del medio en que operan y se desenvuelven”⁷.

No cabe olvidar que la mejor solución a los conflictos (incluidos los laborales) consiste en la negociación directa por las personas enfrentadas, aun cuando no siempre es fácil reunir las ni, una vez iniciada la negociación, hallar la solución aceptable para ambas⁸.

Tal y como sucede con la autonomía colectiva, la intervención activa de las partes en la solución debería suponer una mejora de las cotas de efectividad en el cumplimiento voluntario de los compromisos⁹ y en la ejecución de los derechos laborales¹⁰ y así se ha comprobado en los procedimientos de mediación llevados a cabo por los organismos creados en los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

En fin, la mediación permitirá una actuación profiláctica capaz de evitar la herida abierta por cualquier pronunciamiento que declare un vencedor y un derrotado y significará un triunfo del *stare in pacis* y de la eficiencia y el realismo sobre reivindicaciones desbocadas¹¹, siempre y cuando sea capaz de adaptarse al caso y a las necesidades en presencia¹².

2. LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL LABORAL EN LA PRÁCTICA ACTUAL

La mediación intrajudicial no se trata ni se configura como una alternativa al proceso, sino como modelo de solución de conflictos dentro del mismo, complementario¹³ en el cual las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación. Sin embargo, no se cuenta con un modelo único (ni mucho menos especializado y formado) de mediación desde los tribunales en el orden social.

De manera muy amplia, la creación de entornos de mediación se ha producido con el apoyo y soporte de instituciones externas a la Administración de Justicia, como colegios profesionales, cámaras de comercio, asociaciones, fundaciones, Universidades, etc.

También han existido proyectos piloto de mediación intrajudicial llevada a cabo en la sede de los Juzgados, como ha sucedido en Bilbao o en Burgos y la Comunidad Valenciana aprobó un Decreto 55/2021, de 23 de abril, del Consell, de

aprobación del Reglamento de mediación (si bien no especializada en el orden social).

En resumen, en función del territorio se observa una gran diferencia en cuanto al nivel de puesta en marcha de una auténtica mediación intrajudicial, disparidad que afecta negativamente al derecho de acceso de la ciudadanía a los servicios de mediación.

También se han firmado convenios entre el CGPJ y distintas Administraciones territoriales para fomentar la mediación intrajudicial de forma genérica y, de nuevo, no especializada en todos los órdenes jurisdiccionales.

Estos convenios ratificados con el Principado de Asturias (22 de enero de 2022), Comunidad Autónoma de Aragón (14 de mayo de 2021) y de Canarias (27 de septiembre de 2021) contienen los siguientes compromisos para las partes.

De un lado, las Administraciones territoriales se obligan a:

- a) Poner a disposición de los órganos judiciales y de los ciudadanos información sobre la mediación y/u otras formas de solución de conflictos como alternativa al proceso judicial, procurando crear puntos de información sobre es-

tos servicios en los edificios judiciales.

- b) Incluir la mediación dentro del asesoramiento y orientación gratuitos previos al proceso, previstos en el artículo 6 de la Ley 1/1996, de 10 de Enero, de Asistencia Jurídica Gratuita.
- c) Aportar, en la medida de lo posible, espacios adecuados y medios materiales suficientes para el desarrollo de la información sobre la mediación y especialmente para la sesión informativa presencial previa al proceso de mediación. Otro tanto se dispondrá para permitir el desenvolvimiento de otros sistemas de solución de conflictos cuando ambas partes lo consideren adecuado.
- d) Facilitar al CGPJ semestralmente los datos relativos al resultado de las derivaciones a mediación llevada a cabo en los distintos órganos.
- e) Incluir en los planes formativos diseñados para los empleados públicos al servicio de la Administración de Justicia actividades de formación en mediación y en otras formas alternativas de solución de conflictos.

- f) Adoptar las medidas necesarias para la difusión de este Convenio.



De otro, el CGPJ asume las siguientes:

- a) Dar a conocer la mediación y otras formas adecuadas de solución de conflictos entre todos los miembros de la Carrera Judicial.
- b) Facilitar a los jueces y magistrados la información necesaria sobre los recursos disponibles en el territorio donde ejerzan sus funciones.
- c) Establecer reuniones periódicas entre los miembros del Gabinete Técnico

del Consejo encargados de la mediación y otras formas adecuadas de solución de conflictos con los jueces y magistrados destinados en los órganos judiciales así como con el personal destinado en los mismos, a los efectos de dar a conocer las posibilidades de la mediación y de otros sistemas de solución de conflictos que puedan complementar la respuesta jurisdiccional, aclarar dudas, y en general impulsar nuevos proyectos de este tipo y mejorar los ya existentes.

- d) Recabar información sobre el desarrollo de la mediación, tanto de los órganos judiciales como de los servicios que la desarrollan en las administraciones firmantes. En la medida que se implanten otros sistemas de solución alternativa de conflictos, se procederá a la recogida de información sobre su funcionamiento.

3. CONFLICTOS LABORALES SUSCEPTIBLES DE MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL

Una vez fijadas las coordenadas en las que hasta la fecha discurre la mediación intrajudicial laboral, procede examinar cuáles serían aquellos conflictos idóneos (o donde la mediación pretendida fuera más viable). De seguir la clásica división entre conflictos colectivos e individuales, cabe constatar cómo precisamente es en el ámbito de los conflictos colectivos donde la mediación extrajudicial ha desplegado todo su potencial a través de los sistemas diseñados por los acuerdos colectivos en esta materia. Por tanto, podría cuestionarse si sería eficaz una nueva posibilidad de mediación una vez que no se ha alcanzado acuerdo en los procedimientos paccionados previos.

Sin embargo, quien más sabe manifiesta cómo es necesario e imprescindible seguir dando oportunidades al acuerdo entre las partes. En todo caso, el tipo de materias mediables ya está definido y consolidado en los mencionados Acuerdos

.....

“La mediación intrajudicial no se trata ni se configura como una alternativa al proceso, sino como modelo de solución de conflictos dentro del mismo, complementario en el cual las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero imparcial, quien actúa como moderador para facilitar la comunicación”

y su efectividad en alcanzar pactos entre las partes sobradamente constatada, de tal modo que la asunción de la mediación intrajudicial sería relativamente sencilla y la adecuación de los Acuerdos ya totalmente acreditada.

En cambio, se abre un amplio campo de aplicación a la mediación intrajudicial en los conflictos laborales individuales, en tanto no todos los procesos exigen conciliación/mediación previa, y cuantos sí la requieren, puede no haberse producido.

Como se analizará a continuación, “existen determinados conflictos individuales en los que es mucho más enriquecedor y contribuye en mayor medida a resolver el problema desde su inicio, optar por un medio alternativo de resolución de conflictos; dicho medio puede ser la mediación, que permite a las partes retomar el protagonismo en la forma de resolver sus propios conflictos, porque nadie mejor que las partes conocen y saben la forma más efectiva de resolver la contraposición de sus intereses”¹⁴ y no sólo resulta la más adecuada para los conflictos de intereses, sino también para los jurídicos, al gozar este mecanismo de mayor flexibilidad y de cierta eficacia preventiva¹⁵.

Para averiguar cuáles son aquellos conflictos individuales donde la mediación intrajudicial puede desplegar todo su potencial, conviene fijar una serie de coordenadas transversales que pueden coadyuvar a desentrañar el porqué de la selección¹⁶.

- a) En primer lugar, que exista una expectativa de continuidad de la relación laboral. El carácter indefinido del vínculo laboral o presumiblemente duradero es uno de los factores que puede inclinar la balanza a favor de la mediación intrajudicial, en la medida que el diseño de una solución consensuada y dialogada entre las partes, con la ayuda de un tercero, permite preservar un clima de trabajo adecuado y saludable, mucho más que la situación de vencedores y vencidos habitualmente anudada a las resoluciones judiciales. Ello no significa que deba descartarse la derivación a mediación intrajudicial en el caso de relaciones laborales ya finiquitadas, puesto que, aunque no exista expectativa de continuidad, la pacificación de la relación entre las partes puede permitir solventar otros conflictos judicializados entre ellas.
- b) El carácter no estrictamente jurídico de la controversia, esto es, no solo los conflictos de intereses, también los jurídicos cuando los aspectos paralegales tienen un mayor peso.
- c) La naturaleza de la cuestión debatida, dado que en algunos casos la sentencia, y el precedente que la misma crea, puede resultar perjudicial incluso para los intereses de ambas partes.
- d) La existencia de vínculos familiares y/o afectivos entre las partes, con incidencia sobre el vínculo laboral.
- e) La inexistencia de trámites previos obligatorios de conciliación.
- f) El carácter irrecurrible de la sentencia que ponga fin al pleito.

Dentro del amplio abanico de materias, algunas parecen más proclives que otras a ser objeto de dicho procedimiento, y entre ellas destacan las siguientes¹⁷:

- 1 Vacaciones, habida cuenta el período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. En este proceso, y como se desprende del art. 125 LRJS, en ocasiones se discuten cuestiones jurídicas previstas en convenio referidas a los criterios de selección de fechas, pero en otras, solo se precisa valorar los intereses de las personas trabajadoras y la empresa en conflicto. Es cierto que por la premura y celeridad que comporta su objeto está excluido de la obligación de conciliación (o mediación) previa, pero nada impide, como ya se he apuntado, apostar por una solución de consenso¹⁸.
- 2 Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, en particular la concreción horaria, la determinación de los permisos y reducciones de jornada (art. 37.7 ET), y la fijación de las adaptaciones de

jornada, incluido el teletrabajo contenidas en el art. 34.8 ET.

La normativa procesal invita a la negociación y el acuerdo respecto de la forma de disfrute de tales derechos, habida cuenta el art. 139 LRJS dispone que empresa y persona trabajadora deberán llevar al acto del juicio sus respectivas propuestas y alternativas de concreción de los derechos de conciliación controvertidos, que podrán acompañar de los informes de los órganos de seguimiento de los planes de igualdad para su consideración por la sentencia.

Igual que sucedía en el anterior, también la urgencia y preferencia hacen desaparecer la conciliación previa, aun cuando la intervención de una persona mediadora podría facilitar el acuerdo no litigioso, teniendo en cuenta, además, que como regla general contra la sentencia que ponga fin al proceso especial no cabrá recurso.

- 3 Los derechos de adaptación, movilidad o suspensión de las víctimas de violencia de género, violencia sexual o terrorismo (art. 37.8 ET), se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo negociado entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En este ámbito, surgen las dudas en relación con su idoneidad para la mediación debido a las “especiales condiciones personales en que se encuentra una trabajadora víctima de violencia de género, que no admiten dilaciones en la resolución de la controversia”¹⁹, pero en determinados casos puede coadyuvar a alcanzar la mejor solución.
- 4 Conflictos laborales transnacionales²⁰, donde el acuerdo entre las partes simplifica el procedimiento y su cumplimiento.
- 5 En materia de derechos fundamentales²¹, donde la mediación permitiría alcanzar acuerdos en ciertos extremos de esta controversia necesarios

de referentes claros; así, el órgano judicial tiene que pronunciarse sobre la cuantía de esa indemnización, determinándola prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte difícil, teniendo en cuenta el daño moral y los demás daños adicionales sufridos (art. 183 LRJS).

- 6** Procesos de despido, en los que el FOGASA puede intervenir en la mediación intrajudicial si ha sido ya llamado al proceso.

- 7** Impugnación de sanciones (art. 114 LRJS).

- 8** En los procesos de movilidad geográfica, clasificación profesional, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. El objeto de estos procesos radica, normalmente, en una discrepancia a la hora de valorar las labores realizadas por la persona trabajadora y su inclusión en un determinado grupo profesional (art. 137 LRJS), o el cambio (incluida la suspensión o reducción de jornada) de-

cido autónomamente por el empresario de las condiciones de trabajo pactadas debido a la alegación de una determinada causa concurrente (art. 138 LRJS). Las partes, en estos casos, tendrían la posibilidad de negociar sobre la asignación y clasificación de las tareas encomendadas, la existencia de las causas alegadas o la concreta modificación o movilidad pretendida.

- 9** Trabajo a distancia, donde la mediación podría constituir un instrumento útil destinado a alcanzar un acuerdo, teniendo en consideración fundamentos de equidad sobre las múltiples materias controver-

tidas en teletrabajo, desde el acceso al mismo, la reversión, la flexibilidad horaria o la compensación de gastos.

- 10** Conflictos derivados de la prestación de servicios del trabajador autónomo económicamente dependiente. El art. 18 LETA, a semejanza de lo previsto para el trabajador por cuenta ajena, impone como requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con su régimen profesional, el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones o los órganos específicos de solución de conflictos creados



por los acuerdos de interés profesional, que habrán de estar basados en los principios de gratuidad, celeridad, agilidad y efectividad; sin olvidar que lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes, sin necesidad de ratificación ante el órgano judicial, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias. Pero no sólo la mediación encuentra un campo fértil en la prestación de los TRADE, sino que la remisión de la mayoría de las condiciones al acuerdo con el empresario cliente resulta un campo fértil para la intervención de una persona mediadora.

4. LOS CONFLICTOS MEDIABLES EN LOS ACUERDOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS MÁS ALLÁ DE LOS COLECTIVOS

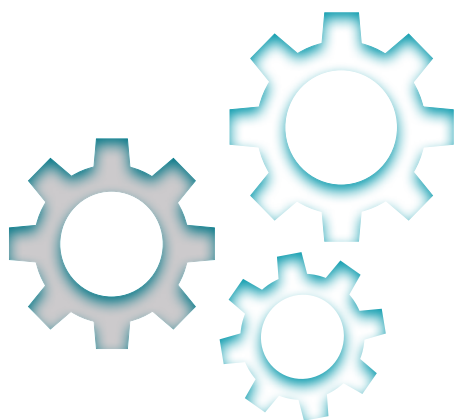
Los agentes sociales han apostado, desde hace ya varias décadas, por la solución autónoma de conflictos laborales, y para ello han negociado en la cumbre, merced a la posibilidad brindada por el art. 83.3 ET, acuerdos interprofesionales de solución de conflictos extrajudiciales a nivel estatal y autonómico, en los que se contempla la mediación como herramienta a utilizar para alcanzar el consenso.

Todos los acuerdos incluyen (con redacción variada) los conflictos colectivos, poniendo especial énfasis en aquellos no jurídicos, y al respecto cabe tomar como modelo las materias que contiene el art. 4 del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales²², las cuales van a ser reproducidas, con mayor o menor apego al literal, por los autonómicos²³.

En cuanto hace a los conflictos excluidos de su conocimiento, el último ASAC no ha incluido los conflictos individuales. También excluye expresamente aquellos que versen sobre Seguridad Social, salvo la Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones; y los conflictos en que sean parte las comunidades autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos (art. 1).

En cuanto hace a los Acuerdos de solución autónoma autonómicos, y a pesar de todos los elementos positivos y de éxito que podrían ser destacados, también es preciso tener en cuenta que la potencialidad plena de tales procedimientos es muy superior a la desplegada hasta el presente en estos años de experiencia aplicativa de los Acuerdos²⁴.

Para alcanzarla conviene profundizar en la tarea de actualización (ya iniciada en algunos territorios) en materia de procedimiento y competencias, tan necesarias para cuantos Acuerdos fueron pactados a finales del siglo pasado.



De confrontar el ámbito competencial con las materias susceptibles de mediación intrajudicial, cabe realizar la siguiente categorización:

A) Algunos Acuerdos solo contemplan los conflictos colectivos, como el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX)²⁵; el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO) en el País Vasco²⁶; el VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV)²⁷; o el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha²⁸ (de hecho, antes Castilla-La Mancha asumía la mediación de los conflictos individuales y ha dado marcha atrás en dicha previsión)²⁹.

B) Cada vez más Acuerdos prevén conflictos individuales sin especificar materias si ambas partes están de acuerdo, como el Acuerdo Interprofesional de La Rioja³⁰ (Tribunal Laboral de La Rioja); otros solo contemplan la mediación en conflictos que requieran la conciliación previa (la intervención en estos casos sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo) como

sucede en el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares³¹; o en el VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales³², con lo que quedarían excluidas varias de las materias anteriormente listadas y consideradas idóneas para la mediación, como sucede con los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, por ejemplo.

Por su parte, el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León³³ combina ambas posibilidades: en principio excluye los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación/mediación previa contemplados en el art. 64.1 LRJS, pero deja la puerta abierta si las partes acuden, en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo a dicho procedimiento.

Otros Acuerdos asumen la competencia en conflictos individuales de modo general (Acuerdo Interprofesional Canario³⁴; Tribunal Laboral de Cataluña³⁵; IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (IV ASECLA)³⁶; Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de

Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra³⁷; o el II Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad de Madrid³⁸) requieran o no conciliación previa.

C) Los Acuerdos de Murcia (III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia³⁹), Andalucía (Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía)⁴⁰ y Galicia (Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo-AGA⁴¹) especifican su competencia en virtud de una enumeración de materias:

- En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría (Andalucía).
- En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares (Andalucía).

- En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. (Andalucía y Galicia).
- En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo (Andalucía y Galicia).
- En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción del despido (Andalucía, Galicia y Murcia).

- En materia de lesiones de derechos fundamentales y libertades públicas, si su tutela se ejerce conjuntamente con la de alguna de las materias señaladas en los apartados anteriores (Andalucía).
- Sobre tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales (Murcia).
- Las reclamaciones de cantidad (Murcia).
- Las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias en las que asume competencia, siempre que se efectúen conjuntamente con ellas (Andalucía).

- Los que se refieran a la materia de discriminación directa o indirecta a causa de género, raza o etnia, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y de la ocupación (Galicia).
- Los relativos a situaciones de acoso en el ámbito laboral (Galicia).
- Cuando no sea necesaria la conciliación previa (Galicia).
- Sobre resolución del contrato de trabajo (Murcia).

D) Por último, el acuerdo de Asturias⁴² deja para el futuro la asunción de los conflictos individuales, futuro que ya está siendo presente.

Cuantos acuerdos autonómicos asumen la mediación en conflictos individuales excluyen de su competencia ciertas materias:

- Las demandas de tutela del derecho de libertad sindical y demás derechos fundamentales (como los acuerdos de La Rioja; Islas Baleares, Cataluña; o Castilla y León).
- Los conflictos individuales que versen sobre pretensiones derivadas de las



elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas (así lo hacen el acuerdo de las Islas Baleares, Navarra o Castilla y León).

■ Los conflictos que versen sobre Seguridad Social, a excepción de los de carácter colectivo o individual que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones sectoriales o de empresa, así como, los que versen sobre las mejoras voluntarias a la acción protectora del sistema de la Seguridad Social son excluidos por los acuerdos de Islas Baleares, Cantabria, Aragón, Navarra y Castilla y León.

Los conflictos individuales, plurales o colectivos en que sean parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, están excluidos de los acuerdos de Navarra o Castilla y León, a excepción de aquellos casos en los que se haya efectuado por tales Administraciones Públicas expresa adhesión, como requiere el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

■ El régimen disciplinario, despidos y sanciones están excluidos del conocimiento del Tribunal Laboral de Cataluña.

■ Las reclamaciones de cantidad con carácter general no forman parte del ámbito del conocimiento del Tribunal Laboral de Cataluña ni del acuerdo de Aragón.

■ La impugnación de laudos arbitrales y de los acuerdos de conciliación están excluidos del acuerdo de Navarra.

.....

"Los agentes sociales han apostado, desde hace varias décadas, por la solución autónoma de conflictos laborales, y para ello han negociado, merced a la posibilidad brindada por el art. 83.3 ET, acuerdos interprofesionales de solución de conflictos extrajudiciales "a nivel estatal y autonómico, en los que se contempla la mediación como herramienta a utilizar para alcanzar el consenso"

5. PROCEDIMIENTO DE LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL SOCIAL

Uno de los objetivos declarados de la LRJS radica en potenciar la solución negociada de las controversias laborales, sin embargo, la concreción normativa de esta aspiración se encuentra en la regulación contenida en dicha norma de los dos procedimientos de mediación: la previa (artículo 63 LRJS) y la intraprocesal (artículo 82.3 LRJS), que ofrece a las partes dos cauces para resolver ellas mismas el conflicto que las enfrenta. Esta única mención en el precepto dedicado al "señalamiento de los actos de conciliación judicial y juicio", no ha supuesto un avance significativo, pues se trata de un instrumento bastante limitado.

Siguiendo este precepto⁴³, desde la presentación de la demanda y hasta la fecha de celebración del juicio oral las partes pueden someter su conflicto a mediación, "sin que ello dé lugar a la suspensión [del juicio], salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación, y por

el tiempo máximo establecido en el procedimiento correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días” (artículos 82.3 y 83 LRJS).

La selección de los casos que se van a derivar a mediación la realizará el órgano judicial, quien a través de la oportuna resolución invitará a las partes y profesionales del derecho que les asistan a que acudan a una sesión informativa. De tal modo que, interpuesta la demanda, el juez la examina y decide si la controversia es susceptible de ser sometida a mediación.

De serlo, dictará auto de admisión a trámite de la demanda, citando a las partes a una primera entrevista en el servicio de mediación de que se trate para ser informadas de las posibilidades de este mecanismo alternativo para la resolución de los conflictos. En todo caso, se fijará provisionalmente la fecha del juicio oral para la eventualidad de que las partes decidan no acudir a la mediación tras la entrevista inicial, no asistan o para el supuesto de no alcanzarse un acuerdo en su seno.

Una de las ventajas de efectuar la derivación a mediación en el momento inicial del procedimiento radica en la posibilidad de utilizar los denominados “tiempos muertos”

.....
"Un ejemplo de buena práctica viene dado por el Protocolo firmado el 21 de septiembre de 2015 entre el TSJ de Navarra y el Acuerdo Interprofesional de dicha Comunidad Foral"



para explorar esa herramienta complementaria y resolver el conflicto lo antes posible⁴⁴.

Por tal razón, es aconsejable que la derivación a mediación por parte del juzgado se efectúe lo antes posible, coincidiendo con la admisión a trámite de la demanda y señalamiento de fecha para conciliación y juicio⁴⁵. Esta derivación, como ya se ha advertido, no suspende el proceso, salvo que lo soliciten ambas partes y, en su caso, se acordará por

15 días. Se tendrá en cuenta qué si se efectúa la derivación a mediación sin suspensión del curso de los autos, exista plazo suficiente para practicar las sesiones de mediación entre la citación y la celebración de la vista correspondiente⁴⁶; previsión que, sin duda, desincentiva que las partes acuerden someter su controversia a solución autónoma y choca frontalmente con los principios que inspiran la mediación.

De alcanzarse un acuerdo por las partes, el mediador procederá a redactarlo aportándolo las partes al órgano judicial. Dicho acuerdo puede ser total o parcial, debiendo ser aprobado por el juez mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo, o por el letrado de la Administración de Justicia de conformidad con lo recogido en el art. 84.3 LRJS.

El órgano judicial tiene encomendada la función de velar porque el acuerdo transaccional respete la igualdad entre las partes y el necesario equilibrio de las prestaciones, de modo que no homologará el convenio transaccional si re-

sulta gravemente lesivo para alguna de las partes o para terceros, constituya un manifiesto ejemplo de fraude de ley o abuso de derecho, sea contrario al interés público o, en fin, afecte a materias que se encuentren fuera del poder de disposición de las partes (artículo 3.5 ET).

Si el acuerdo fuera parcial, las partes serán convocadas a juicio para resolver las controversias respecto a las que no se haya alcanzado un acuerdo y celebrado el mismo, la sentencia resolverá sobre lo no acordado y recogerá el acuerdo parcial alcanzado.

Dado el carácter confidencial de la mediación, una vez convocadas las partes a juicio no podrá proponerse al mediador como testigo, salvo las excepciones contenidas en la normativa de aplicación, y tampoco podrán ser utilizadas las manifestaciones vertidas en las sesiones de mediación, que no deberán ser admitidas por el juez si las partes las utilizan en el proceso.

El acuerdo entre las partes también puede alcanzarse durante la tramitación de un recurso, en este caso su homologación se llevará a cabo por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitándolo. Homologado dicho acuerdo,

que sustituirá el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso, el tribunal pondrá fin al litigio, debiendo cada parte asumir las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido para recurrir (artículo 235.4 LRJS).

En caso que la solución negociada del conflicto se alcance en la fase de ejecución de la sentencia, la validez y eficacia del acuerdo transaccional requerirá que se formalice mediante un convenio, cuyo posible contenido viene tasado en el artículo 246.3 LRJS, que deberá ser suscrito por todas las partes afectadas en la ejecución y homologado judicialmente mediante auto, debiendo ser notificado, en su caso, al Fondo de Garantía Salarial.

Aunque se suscriba el convenio transaccional, la ejecución continuará hasta su total cumplimiento, constituyendo el auto de homologación del mismo título ejecutivo, que sustituye al que haya dado origen al proceso de ejecución⁴⁷.

6. BUENAS PRÁCTICAS EN MEDIACIÓN SOCIAL Y PROCEDIMIENTOS REGULADOS EN LOS ACUERDOS AUTÓNOMOS AUTONÓMICOS

Una vez explicado someramente el procedimiento contenido en la norma adjetiva que regula el proceso social, procede ahondar en cómo articular en la práctica la mediación intrajudicial si se lleva a cabo por los acuerdos de solución autónoma de ámbito autonómico.

Un ejemplo de buena práctica al respecto viene dado por el Protocolo firmado el 21 de septiembre de 2015 entre el TSJ de Navarra y el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de dicha Comunidad Foral⁴⁸. En el mismo se establece un marco permanente y estable de colaboración entre los juzgados y tribunales del orden social que ejercen su función jurisdiccional en la Comunidad Foral de Navarra y el Tribunal Laboral de Navarra, en tanto que instancias que, en diferentes estadios procedimentales, conocen de las pretensiones que las empresas y trabajadores de esta Comuni-

dad promueven dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva.

Se pretende que, en todos aquellos procedimientos en los que a iniciativa del órgano judicial actuante así se considere oportuno a la vista de las concretas circunstancias concurrentes en el litigio, se utilice el trámite procesal de conciliación judicial para instar a las partes a solicitar conjuntamente la apertura de un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra que, en caso de concluir con acuerdo, ponga fin al litigio y determine el archivo de las actuaciones, con la eficacia y demás consecuencias jurídicas que se establecen en la LRJS.

Este protocolo, a título enunciativo -cabrían otros-, enumera los litigios, individuales o colectivos, susceptibles de ser derivados a procedimientos aceptados de mediación:

- La impugnación de despidos colectivos por los representantes de los trabajadores.
- Los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- Los procedimientos de movilidad geográfica.
- Los procedimientos de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- Los procedimientos de vacaciones.
- Los procedimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Cualquier otro procedimiento -individual o colectivo- que, vistas las circunstancias concurrentes, a juicio del órgano judicial que vaya a conocer del mismo, se entienda que la resolución del mismo debiera venir preferentemente del acuerdo de las partes a través de la auto-composición de sus respectivos intereses.

La iniciativa para instar a las partes a derivar el litigio a un procedimiento de mediación aceptado ante el Tribunal laboral de Navarra, corresponde en exclusiva al órgano judicial competente para conocer del procedimiento. Propuesta la derivación a todas las partes implicadas en el procedimiento y aceptada ésta por todas ellas, se procederá a suscribir ante el letrado de la Administración de Justicia correspondiente, un documento de suspensión temporal acordada del procedimiento, que con carácter general y salvo prórroga autorizada por el órgano judicial actuante no podrá exceder de veinte días hábiles, en el que, asimismo, se hará constar la solicitud de inicio del procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra. De este documento, al que se unirá una copia del escrito de demanda y los documentos que lo acompañen, se dará traslado al Tribunal Laboral de Navarra que, en el plazo de los tres días hábiles siguientes a su recepción, designará los mediadores y citará a las partes para el inicio de la mediación.

.....

“Uno de los objetivos declarados de la LRJS radica en potenciar la solución negociada de las controversias laborales, sin embargo, la concreción normativa de esta aspiración se encuentra en la regulación contenida en dicha norma de los dos procedimientos de mediación: la previa (art. 63 LRJS) y la intraprocesal (art. 82.3 LRJS)”

El desarrollo del procedimiento de mediación se seguirá conforme a las previsiones establecidas por el Acuerdo Interprofesional de la Comunidad Foral de Navarra, ateniéndose a los principios de gratuidad, celeridad, audiencia a las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción.

Como criterio general, desde el inicio del procedimiento de mediación hasta la comunicación a las partes de la propuesta de mediación, no deberán transcurrir más de doce días hábiles.

De la propuesta de mediación se dará traslado a las partes, concediéndoles un plazo para decidir sobre su aceptación o no. Concluido este plazo, que no podrá exceder de la fecha límite del periodo de suspensión acordado para el procedimiento judicial, se levantará el acta final del procedimiento de mediación, en la que se hará constar, según proceda, la aceptación de la propuesta reproduciendo el contenido y términos de ésta, o alternativamente, la falta de consenso entre las partes para su aceptación.

En el caso en el que, a la vista de las circunstancias concurrentes en el conflicto, no resultara posible articular una propuesta de mediación,



transcurrido el plazo de doce días hábiles, se levantará acta en la que se constatará esta circunstancia.

El resultado de la mediación, junto con la propuesta efectuada en su caso, se notificará al órgano judicial competente. En los casos en que se logre acuerdo, se dictará auto aprobando la avenencia alcanzada y acordando, además, el archivo de las actuaciones.

En los casos de no formulación de propuesta, así como en los de no aceptación de ésta por las partes, se dictará decreto dando por concluida la mediación y reanudando el procedimiento judicial, procediéndose, a partir de ese momento, a efectuar un nuevo señalamiento de juicio oral.

De examinar los acuerdos autonómicos en materia de mediación laboral que comprenden entre sus competencias el conocimiento de conflictos individuales, la mayoría parece regular (salvo excepciones) la mediación prejudicial sustitutiva del procedimiento previo administrativo, y por ello contienen previsiones en orden a la suspensión de la caducidad y la interrupción de la prescripción, como sucede en los acuerdos andaluz, castellano y leonés, riojano o gallego.

En relación con la mediación laboral intrajudicial, y dejando a un lado la profesionalidad, especialización y competencia de las personas mediadoras que forman parte de los acuerdos autónomos de solución de conflictos, intere-

sa fijar la atención en el plazo dado al procedimiento de mediación y su interconexión con el proceso judicial.

Así, en el caso del Acuerdo de Andalucía, prevé su realización en el plazo de 30 días hábiles; Canarias establece plazos para cada fase de la mediación (3 días hábiles para ser citados, 10 días hábiles para su resolución); Navarra concede 15 días hábiles para la celebración del procedimiento; Castilla y León 10 días hábiles para su desarrollo; e Islas Baleares también fija en 15 días hábiles el plazo para desarrollar el procedimiento. Otros acuerdos regulan separadamente el procedimiento de mediación distinguiendo entre individual y colectiva, como Cataluña, que prevé una mediación muy protocolizada, Murcia o Madrid, pero no diseñan específicamente el procedimiento para llevar a cabo una mediación laboral intrajudicial. En fin, destacan aquellos que prevén en su regulación mediaciones telemáticas, como el acuerdo de La Rioja.

En cambio, el acuerdo pactado en la Comunidad Autónoma de Galicia constituye un ejemplo a seguir en orden a distinguir y regular la mediación intrajudicial, reconociendo esta posibilidad desde la presentación

de la demanda y en caso de ejecución de sentencia, siempre y cuando exista el acuerdo entre las dos partes para formalizar, mediante la comparecencia ante el letrado de la Administración de justicia. Advierte además cómo la suspensión del acto de juicio y en la mediación en fase de ejecución de sentencia, la presentación de esta interrumpe el plazo de prescripción previsto en el artículo 243 LRJS.

Según este acuerdo, acordada por ambas partes la mediación intrajudicial, el Servicio de Solución de Conflictos informará a las partes interesadas de la persona designada y procederá, en el plazo de tres días hábiles, a señalar el lugar, el día y la hora en que se desarrollará la comparecencia, y a citar a esta y a aquellas por cualquier medio que permita dejar constancia de la citación y de su contenido. Este acto de mediación deberá celebrarse en cuanto sea posible y, en todo caso, dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, excluyendo del cómputo los sábados y los otros días no laborables. El personal técnico del Consejo de Relaciones Laborales gallego recogerá la comparecencia y los acuerdos que se alcanzan en la correspondiente acta, que será firmada por las partes y por la persona que actuase

como mediadora indicando, en su caso, la causa de terminación del procedimiento (por acuerdo, total o parcial; por falta de acuerdo entre las partes; por incomparecencia de alguna de ellas; o por acuerdo de las partes de sometimiento al arbitraje).

Del acta se entregará una copia a cada una de las partes y en caso de haber alcanzado acuerdo, se dará traslado al letrado de la Administración de justicia a los efectos procesales oportunos.

.....
"El acuerdo pactado en la Comunidad Autónoma de Galicia constituye un ejemplo a seguir en orden a distinguir y regular la mediación intrajudicial, reconociendo esta posibilidad desde la presentación de la demanda y en caso de ejecución de sentencia"

7. CONCLUSIONES

El desarrollo y la eficacia de la mediación laboral intrajudicial precisa el impulso necesario del órgano judicial que conoce el proceso y, además, del acuerdo de las partes para apostar de forma decidida por este procedimiento. En consecuencia, no habrá mediación intrajudicial si no existe formación a tal efecto capaz de promover una cultura de la mediación que destaque las bondades de los acuerdos entre las partes.

Como ventajas de esta mediación, destaca la suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de la prescripción dada la interposición de la demanda, así como la posible intervención de cuantas partes

deban ser llamadas al proceso (como el FOGASA).

Los distintos acuerdos autónomos de solución de conflictos habrán de evolucionar en su articulado⁴⁹ y, a la par, acordar protocolos con los TSJ o con la Audiencia Nacional en sus respectivos ámbitos territoriales donde se detallen las competencias asumidas y el procedimiento para llevar a cabo la mediación intrajudicial, prestando especial atención tanto a los plazos de la misma como a la articulación de las competencias y del propio procedimiento.

Mención especial merece la necesidad de prever un sistema de comunicación digital, seguro e interconectado para facilitar la transmisión de la documentación necesaria entre el Juzgado o Tribunal y el órgano mediador⁵⁰.

En otro caso, se deberá buscar una solución a través de cuentas de correo corporativas y con suficientes niveles de ciberseguridad.

Cabe también demandar la reforma de la LRJS para facilitar esta vía de solución de conflictos laborales, concediendo un mayor espacio dentro del proceso y sancionando a través de las conocidas como multas de temeridad la falta de asistencia o la ausencia de buena fe en este tipo de procedimientos. Tampoco cabe obviar la importancia que tienen los criterios orientadores de precios que establecen los Colegios de la Abogacía o de los Graduados Sociales, en tanto una equivalencia en el coste entre el fallo judicial y el acuerdo en mediación favorecería la adopción de acuerdos.

En fin, el Convenio firmado entre el CGPJ y los agentes sociales supone, sin duda, reconocer que los acuerdos autónomos de solución de conflictos son la vía idónea por especialización, formación y competencia para desarrollar una mediación intrajudicial laboral que contribuya a eliminar las desigualdades en el acceso a la tutela judicial efectiva en los distintos territorios, que requiere, para su asunción, de la necesaria financiación⁵¹.



NOTAS

1. PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: “Solución no jurisdiccional de conflictos laborales y tutela judicial efectiva”, en AA.VV.: Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos españoles de Derecho del Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea, Madrid (MTSS), 1990, pág. 489.
2. CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “Mediación, arbitraje y procedimientos de consulta”, Relaciones Laborales, núm. 4, 2013, p. 3 y STC. 217/1991.
3. SINGER, L.R.: Resolución de conflictos. Técnicas de actuación en los ámbitos empresariales, familiar y legal, Barcelona (Paidós), 1996, pág. 100.
4. CGPJ: Guía mediación intrajudicial, p. 94.
5. PÉREZ MARTELL, R.: “Consideraciones sobre la mediación laboral en la empresa”, Diario La Ley, núm. 7949, 2012. Pero, en ningún caso cabe entenderlo como una vía para externalizar la Justicia o renunciar a mantener un sistema jurídico justo y eficaz, BARONA VILAR, S.: Mediación en asuntos civiles y mercantiles en España, Valencia (Tirant lo Blanch), 2013, pág. 112.
6. DEL REY GUANTER, S.: La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales, Sevilla (Consejo Andaluz de Relaciones Laborales), 1992, págs. 33-34.
7. STC. 217/1991, de 14 de noviembre.
8. ALFONSO MELLADO, C.L.: “Mediación”, en AA.VV.: Diccionario internacional de derecho del trabajo y de la seguridad social, Valencia (Tirant lo blanch), 2014, pág. 1457.
9. RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: “Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso”, RL, núm. 7, 1986, págs. 3 y 4.
10. CASAS BAAMONDE, M^a.E.: “La solución extrajudicial de los conflictos laborales”, RL, T.II, 1992, págs. 12-13.
11. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La mediación”, en AA.VV.: La solución extrajudicial de conflictos laborales, Valladolid (Junta de Castilla y León), 2000, pág. 135.
12. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J. y FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.: “La mediación”, cit., pág. 166.
13. CGPJ: Guía para la mediación intrajudicial, p. 93.
14. GARCÍA CELAÁ, B.: “Mediación intrajudicial en la jurisdicción social”, AS, núm. 10, 2010 (BIB 2010\1907).
15. LANTARÓN BARQUÍN, D.: Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, Valladolid (Lex Nova), 2003, pág. 61.
16. Siguiendo al CGPJ: Guía para la mediación intrajudicial, p. 112 y a RENEDO JUÁREZ, M.J.: “Evitación del proceso y mediación intrajudicial en la Jurisdicción Social”, Revista jurídica de Castilla y León, núm. 29, 2013.
17. ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Materias y ámbitos de mediación en el marco laboral: conflictos colectivos e individuales”, en AA. VV.: La mediación en el ámbito jurídico-laboral: perspectiva administrativa y penal, Barcelona (Bosch), 2022, pp. 49 y ss.
18. LIÉBANA ORTIZ, J.R.: Solución extrajudicial de conflictos laborales, Cizur Menor (Thomson Reuters/Aranzadi), 2017, p. 55.
19. LIÉBANA ORTIZ, J.R.: Solución extrajudicial de conflictos laborales, cit., p. 103.
20. LOI, P.: “La perspectiva comunitaria sobre los métodos alternativos de solución de conflictos laborales”, Temas Laborales, núm. 70, 2003, págs. 48 y ss.
21. En opinión de GARCÍA CELAÁ, B.: “Mediación intrajudicial en la jurisdicción social”, cit.
22. Sobre este Acuerdo, LOSADA CRESPO, B.: “La solución autónoma del conflicto laboral de ámbito superior a una comunidad autónoma: evolución y situación actual”, Trabajo y Derecho, núm. 20, 2024.
23. a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un período distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos siguientes del Estatuto de los Trabajadores:
 - Artículo 40: Movilidad geográfica.
 - Artículo 41: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
 - Artículo 47: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
 - Artículo 51: Despido colectivo.
 - Artículo 82.3: Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.
- f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido en sucesión de empresas que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores, en los supuestos del artículo 176.2 previstos en la Ley Concursal.

i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria y también los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. En realidad, “pretende incidir aún más en la minimización de las huelgas apoyando las iniciativas que puedan ayudar a su desconvocatoria, lo que expresa la voluntad de los agentes sociales de reducir el ámbito de la huelga a un papel más residual, de último recurso”.

k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

El apartado 4 del art. 4 incluye en el ámbito funcional los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, al igual que, en idénticas condiciones, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

El siguiente apartado incorpora las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, que tienen eficacia limitada, de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa.

24. CRUZ VILLALÓN, J.: “Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de los conflictos colectivos laborales”, cit., p. 18.

25. Resolución de 16 de marzo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura (ASEC-EX).

26. Suscrito el día 16 de febrero de 2000 y publicado en el BOPV el 4 de abril de 2000.

27. RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del séptimo acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV),

28. Resolución de 12/02/2021, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha

29. MOLINA NAVARRETE, C.: “Procedimientos autonómicos de solución extrajudicial de conflictos laborales: balance de convergencias y divergencias 30 años después”, Temas Laborales, núm. 154, 2020.

30. Boletín Oficial de La Rioja de 31 de diciembre de 1994 y n el B.O.R de 24 de Febrero de 2016 se publicó el acuerdo del Comité paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de La Rioja por el que se modificaba el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral.

31. Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 24-01-2005, por la que se hace público el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB).

32. Resolución disponiendo la inscripción en el registro y publicación del VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

33. Resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

34. Resolución de 30 de junio de 2004, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

35. Reglamento del formato de celebración de los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña a partir del 1 de septiembre de 2023, de fecha 25 de julio de 2023.

36. Resolución de 23 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón (IV ASECLA).

37. Resolución de 4 de diciembre de 2013, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del texto de revisión del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales de Navarra.

38. Resolución de 20 de enero de 2023.

39. Resolución de la Dirección General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (III ASECMUR).

40. Resolución de 2 de febrero de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo Interprofesional por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía

41. Resolución de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del acuerdo por el que se aprueba el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).

42. La competencia en materia de conflictos individuales será ejercida por el SASEC, cuando así se acuerde por el Patronato de la Fundación dando a la decisión la debida publicidad. Asturias: Resolución de 28 de septiembre de 2023, de la Consejería de Ciencia, Empresas, Formación y Empleo, por la que se ordena la inscripción del II Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

43. ALEGRE NUENO, M.: “La mediación intrajudicial en el proceso laboral”, en AA.VV.: La práctica de la mediación intrajudicial en el ordenamiento jurídico, Valencia (Tirant lo blanch), 2023, pp. 275 y ss.

44. ALEGRE NUENO, M.: “La mediación intrajudicial en el proceso laboral”, cit., pp. 275 y ss.

45. CGPJ: Guía para la mediación intrajudicial, p. 104.

46. CGPJ: Guía para la mediación intrajudicial, p. 104.

47. ALEGRE NUENO, M.: “La mediación intrajudicial en el proceso laboral”, cit., pp. 275 y ss.

48. [Protocolo de actuación de 21 de septiembre de 2015 suscrito con el TSJ de Navarra, para derivación de procedimientos judiciales](#)

49. Sobre su posible evolución, MARTÍNEZ GAYOSO, M.N.: “Los acuerdos vigentes y las posibles líneas de evolución. La solución autónoma del conflicto laboral de ámbito superior a una comunidad autónoma: evolución y situación actual. Ampliación del objeto”, Trabajo y Derecho, núm. 20, 2024.

50. A iniciativa de la DGTDAJ del Ministerio de Justicia, en abril de 2024 ha arrancado el diseño de una aplicación informática integral para la gestión de las unidades de mediación intrajudicial y comunicación bidireccional entre tribunales, unidades y mediadores.

51. Al respecto, examinando el recorte de financiación y su impacto en los procedimientos pactados de solución extrajudicial de conflictos laborales, CORDERO GONZÁLEZ, J.: “Utopía y distopía en los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales (SSACL) en España: su plena consolidación y (casi) unánime reconocimiento frente a una posible reversibilidad involutiva”, Trabajo y Derecho, núm. 20, 2024.

EVA URBANO

Responsable del Gabinete Jurídico Confederal de CCOO

EL PAPEL DE LOS ORGANISMOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS ANTE LAS DISCREPANCIAS EN LA NEGOCIACIÓN: LA VIGENCIA DEL CONVENIO

Modera: Raúl Olmos

.....

La vigencia es el estado de la norma que determina su plena integración en el ordenamiento jurídico y su capacidad de desplegar potencialmente la eficacia que le es propia. La vigencia del convenio colectivo implica su capacidad de obligar a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación (art.82.3 ET)



Esta capacidad de obligar del convenio colectivo no solo interesa a los sujetos vinculados por las relaciones laborales que se encuentran dentro de su ámbito de aplicación; también afecta a las partes que lo han suscrito, a las partes legitimadas en esa unidad de negociación y puede también incumbir a otros sujetos

con capacidad, interés y voluntad de incidir en el ámbito concreto de ese convenio colectivo desde unidades de negociación distintas. Para todos, la seguridad jurídica en la administración de esos intereses exige como primer presupuesto tener la certeza del estado de vigencia del convenio en cuestión.

El convenio colectivo, por su función socioeconómica, atiende necesidades cambiantes por lo que, en esencia, es una norma temporal llamada a ser sustituida por el convenio siguiente. Las reformas que abordan el régimen jurídico de los convenios colectivos afrontan siempre la tensión entre la inclinación

natural de una de las partes por dotar a las relaciones laborales de importantes grados de flexibilidad y de adaptabilidad y la necesidad de reconocer a esas mismas relaciones condiciones previsibles, estables y seguras.

Por otro lado, el convenio colectivo es un acto jurídico complejo del que se ha resaltado su doble naturaleza: la contractual, por la que quedan vinculadas las partes que lo suscriben; y la normativa, que le otorga una eficacia erga omnes y la cualidad de fuente del derecho. Tratándose de un producto social que deriva de la negociación colectiva, parece apropiado que se atribuya a las partes que lo conciertan la determinación también de la duración del convenio, el ámbito temporal de la vigencia; de hecho, este es un contenido mínimo obligado conforme al art. 85 ET.

Sin embargo, el convenio no agota sus efectos en el círculo de las partes firmantes. El origen contractual del convenio justifica que las partes decidan sobre la vigencia de su propio producto, pero la eficacia erga omnes y su condición de auténtica fuente del derecho hace necesaria la intervención legal para preservar la seguridad jurídica, la propia autonomía colectiva y la libertad sindical.

La vigencia del convenio es, por tanto, un elemento estructural de la negociación colectiva; de ahí que el ordenamiento jurídico, al tiempo que reconoce amplias competencias a la autonomía de la voluntad, se reserve la regulación de determinados aspectos por considerar que no deben depender libre y exclusivamente de los agentes sociales con legitimación para negociar.

La reforma laboral llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, modificó sustancialmente el régimen jurídico regulador de la vigencia del convenio colectivo recuperando la ultraactividad indefinida. En las próximas líneas se abordará este nuevo régimen y las cuestiones más relevantes que, transcurridos tres años desde su entrada en vigor, ha suscitado la nueva redacción del artículo 86 del ET.

ANTECEDENTES DE LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2021 EN MATERIA DE VIGENCIA DE CONVENIO

El régimen de vigencia del convenio colectivo se ubica en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores desde sus orígenes en el año 1980. Este precepto ha regulado de una forma estable hasta el año 2012 la figura de la “ultraactividad”. Hasta entonces, el Estatuto, con las particularidades introducidas en la reforma de 2010, establecía la ultraactividad, o vigencia del convenio una vez denunciado, con una duración indefinida, salvo acuerdo en-



tre las partes en otro sentido y con la consabida diferencia entre cláusulas obligacionales y cláusulas normativas.

La “ultraactividad” es un término comúnmente aceptado pero que no ha sido utilizado nunca por el Estatuto de los Trabajadores. Esta norma, para referirse a la situación del convenio colectivo tras su denuncia una vez concluida la duración inicialmente pactada o prorrogada utiliza el término “vigencia” o, en algunas redacciones anteriores, la expresión “se mantendrá en vigor”.

.....

"La vigencia del convenio es un elemento estructural de la negociación colectiva; de ahí que el ordenamiento jurídico, al tiempo que reconoce amplias competencias a la autonomía de la voluntad, se reserve la regulación de determinados aspectos por considerar que no deben depender libre y exclusivamente de los agentes sociales con legitimación para negociar"

La reforma de la ley 3/2012, diseñada con desprecio al diálogo social, quiso acentuar los rasgos de flexibilidad, dinamicidad y adaptabilidad ya presentes en la regulación para profundizar en los desequilibrios propios de las relaciones laborales. En materia de vigencia del convenio colectivo acabó con el régimen de ultraactividad indefinida e impuso su decadencia una vez transcurrido un año desde su denuncia. Si en este tiempo no se había conseguido acordar un nuevo convenio colectivo y no se producía un pacto en contrario o dictado un laudo arbitral que sustituyera la regulación, el convenio desaparecía, era expulsado del ordenamiento jurídico, y las personas que se encontraban dentro de su ámbito de aplicación quedaban sin regulación convencional. En este caso, la norma establecía la aplicación, si lo hubiere, del convenio colectivo de ámbito superior que fuere de aplicación.

Esta regulación suscitó diversas polémicas, la más relevante fue la relativa a la situación en la que quedaban las relaciones laborales cuando no había convenio “superior” de aplicación. Para muchos, el efecto de esa regulación implicaba que las empresas, a falta de un convenio sectorial de referencia, podían im-

ner las condiciones mínimas estatutarias a las personas trabajadoras (salario mínimo interprofesional, la jornada máxima legal, etc.). Las graves consecuencias que se deducían de una reforma que podía dejar sin causa a los contratos de trabajo fueron atemperadas por el Tribunal Supremo; de un lado, manteniendo en vigor convenios firmados con anterioridad al RD-ley 3/2012 y, por otro, con la denominada doctrina de la contractualización. La sentencia de 22 de diciembre de 2014 resolvió que quienes estaban trabajando en el momento de vencimiento del convenio conservaban las condiciones laborales que venían disfrutando por haber quedado incorporadas a su contrato a título individual.

Posteriormente, la sentencia de 27 de noviembre de 2015, seguida de otras muchas, estableció la plena aplicabilidad del art.86.3; por tanto, en caso de existir convenio colectivo de ámbito superior, éste resultaría de aplicación a todas las relaciones laborales del convenio vencido. La contractualización de las condiciones del convenio caduco se aplicaría solo en supuestos en los que se producía un vacío normativo total, como única alternativa a la desregulación que parecía proclamarse en el art. 86 y que resultaba tan

anómala y extraña en el ámbito de nuestro ordenamiento laboral.

Esta doctrina sólo solventaba parte del problema: las personas de nuevo ingreso no se beneficiaban de ella, lo que generaba situaciones de discriminación y de doble escala salarial; esta contractualización tampoco alcanzaba a los beneficios sociales para las personas que ya no se encontraban en activo; no resolvía los problemas que generaba el tránsito entre ambas regulaciones, ya fuera la legislación básica o un convenio sectorial lo que hubiere de aplicarse y tampoco ofrecía una solución para restablecer los equilibrios fuertemente dañados entre los protagonistas de la negociación colectiva.

Bajo el eslogan de la dinamización de la negociación colectiva el legislador de 2012 buscó debilitar la posición sindical y provocar acuerdos menos ventajosos para las condiciones de trabajo con la amenaza de la caída del convenio, la aplicación del convenio de ámbito superior o, en su defecto, la del propio Estatuto, salario mínimo interprofesional incluido.



LA REFORMA DEL ART. 86 DEL ET LLEVADA A CABO POR EL REAL DECRETO-LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE

Por lo que concierne al art. 86 del ET, la reforma laboral de 2021 se propuso revertir radicalmente la situación inmediatamente anterior con dos objetivos. Por un lado, quiso establecer certezas acabando con la inseguridad jurídica que generaba entre las personas trabajadoras desconocer cuáles eran sus condiciones en caso de extinción de su convenio.

Por otro lado, se pretendió recuperar el equilibrio entre las partes durante las nego-

ciaciones terminando con la presión derivada del vacío que provocaba el vencimiento del convenio.

El precepto del Estatuto de los Trabajadores que regula específicamente el régimen jurídico de la vigencia del convenio colectivo estatutario es el art. 86 ET.

En el Estatuto hay otros artículos que, regulando otras materias, se refieren a la vigencia o a la eficacia del convenio; es decir, a su capacidad de obligar: el artículo 44, referido al convenio aplicable en caso de sucesión empresarial; el artículo 82, en supuestos de inaplicación de condiciones del convenio; el artículo 84, respecto a los supuestos de concurrencia; el artículo 85, sobre contenido mínimo y obligación de negociar; el artículo 89, al determinar la

vigencia como excepción a la obligación de negociar y los artículos 89 y 90, sobre tramitación y entrada en vigor del convenio.

Pero la norma que establece el régimen de la vigencia del convenio, la que determina sus límites y su alcance es el artículo 86 del ET.

El artículo 86 contiene 5 apartados que van abordando las diversas fases o estadios de la vigencia del convenio estatutario. Nos detendremos en cada una para averiguar si el convenio está protegido por igual en todas ellas o si el transcurso de estas etapas lo va debilitando a efectos de su vigencia, de su eficacia para obligar a trabajadores y a empresarios.

La vigencia pactada por las partes

El primer apartado mantiene el texto surgido de la reforma de 2012. Como en las versiones anteriores del precepto, desde su redacción original en el año 1980, se reitera el protagonismo de la autonomía de las partes para establecer la duración de los convenios, se recuerda la posibilidad de establecer diferentes períodos de vigencia por materias (reforma de

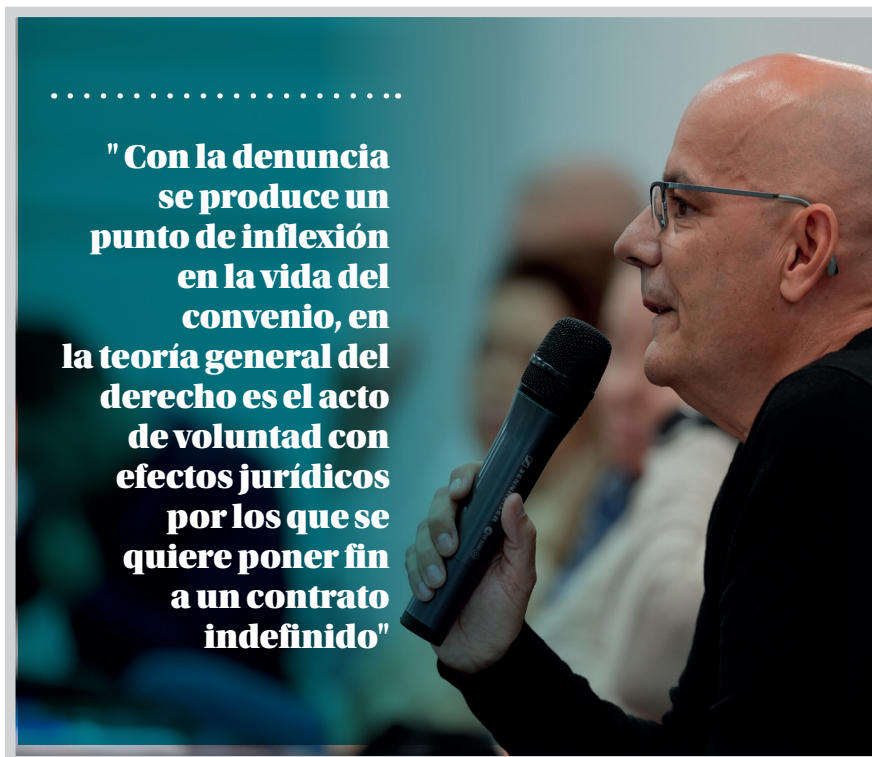
1994) y la posibilidad de que los sujetos legitimados plenamente puedan negociar la revisión del convenio durante su vigencia. Este último punto proviene de la reforma del 2012 y su función en aquel momento era la de incentivar la renegociación rápida para evitar los vacíos normativos que se producían con el decaimiento del convenio al año de su denuncia tal y como presagiaba el apartado 3 del art. 86 en su versión anterior. Realmente el texto recogía expresamente una capacidad que ya tenían las partes, nada lo impedía y el actual texto lo recuerda. Aquí tenemos ya, el primer estadio de la vigencia. La vigencia pactada inicialmente por las partes.

La vigencia prorrogada

El segundo apartado se mantiene también desde los años 80. Salvo pacto en contrario, el convenio se prorrogará año a año mientras no se produzca la denuncia expresa del mismo. La prórroga anual tiene carácter dispositivo, se presume por ley que la falta de denuncia evidencia un acuerdo tácito de prolongar la vigencia pactada. Pero también puede pactarse que no se producirá la prórroga, aun cuando no se denuncie expresamente llegado el momento. Se reafirma nuevamente en el precepto el protagonismo de la autonomía colectiva, de la voluntad de las partes.

.....

**" Con la denuncia
se produce un
punto de inflexión
en la vida del
convenio, en
la teoría general del
derecho es el acto
de voluntad con
efectos jurídicos
por los que se
quiere poner fin
a un contrato
indefinido"**



Este es un nuevo estadio de la vigencia, “la vigencia prorrogada”; se sostiene unánimemente que tiene la misma naturaleza y alcance que “la vigencia pactada”. En este período no hay deber de negociar, se mantienen las cláusulas de paz y las cláusulas por las que se aceptan limitaciones al ejercicio del derecho de huelga.

LA DENUNCIA Y SUS EFECTOS: Obligación de negociar un nuevo convenio y mantenimiento de la vigencia del convenio denunciado mientras no se alcance un acuerdo. Apartado 3 del art. 86

El apartado tercero reproduce los dos primeros párrafos del precepto en su redacción anterior y, salvo las novedades introducidas con la reforma de 2011, resulta en esencia también continuista respecto de la regulación original del Estatuto.

Con la denuncia se produce un punto de inflexión en la vida del convenio, en la teoría

general del derecho es el acto de voluntad con efectos jurídicos por los que se quiere poner fin a un contrato indefinido. El propósito de la denuncia, protagonizada por las partes legitimadas para negociar, es modificar total o parcialmente el convenio colectivo en cuestión y renegociar otro distinto. La denuncia deriva del carácter contractual del convenio y activa la obligación de negociar de buena fe para la parte receptora de la comunicación, en contraposición a lo que sucede durante la vigencia pactada o prorrogada, etapas en las que no existe obligación de hacerlo salvo que se haya pactado lo contrario.

La denuncia del convenio colectivo y la promoción de la negociación de un convenio posterior son actos diversos, aunque puedan desplegarse simultáneamente como se indica en el art. 89.1 ET. Para el primer acto solo se requiere ostentar la simple legitimación inicial; sin embargo, si además se promueve la negociación, debe acreditarse la legitimación plena, teniendo que concurrir los sindicatos que individual o conjuntamente tengan la capacidad de modificar el convenio (STS 1035/2016, de 2 de diciembre).

Las relaciones laborales que acoge la norma convencional

no desaparecen al término de su tiempo de vigencia pactada o prorrogada, como tampoco desaparecen las circunstancias que llevaron a las partes a adoptar sus contenidos. De ahí que el legislador laboral haya considerado, con la excepción de la reforma de 2012, que no resulta ni jurídica ni políticamente conveniente que llegado aquel momento se produzcan situaciones de vacío normativo por la desaparición del convenio como fuente del derecho de las relaciones laborales afectadas.



Las sucesivas reformas operadas desde 1994 introdujeron paulatinamente una mayor capacidad de la autonomía colectiva para disponer de la vigencia del contenido normativo del convenio tras la denuncia de éste. El actual artículo 86.3 comienza por reafirmar este protagonismo: las partes pueden fijar los términos de la vigencia tras la denuncia en el propio convenio, sin límites, mediante pactos que afecten a la totalidad de las materias, a parte de ellas o con distintas referencias temporales, pueden incluso disponer de la propia “ultraactividad”; durante las negociaciones también pueden disponer de la vigencia del convenio con la misma libertad y, en su caso, alcanzar acuerdos parciales para modificar alguno o algunos de los contenidos prorrogados para adaptarlos a las condiciones en las que se desarrolle la actividad con la vigencia que acuerden igualmente las partes.

Eso sí, a falta de acuerdo, la ley mantiene la vigencia del convenio en su totalidad o en todo aquello para lo que no se haya decidido otra cosa. Es de resaltar el respeto de la ley por la autonomía de las partes. La ley sólo interviene subsidiariamente declarando que “durante las negociaciones para la renovación

de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia”. Esta es la vigencia denominada “ultraactiva”. Tenemos por tanto la posibilidad de encontrar una vigencia ultraactiva pactada y una vigencia ultraactiva legalmente configurada por el legislador que opera solo cuando no se ha estipulado en otro sentido.

Hasta la reforma de 2011, con la denuncia perdían vigencia las cláusulas obligacionales manteniéndose en vigor sólo las cláusulas normativas. Esta previsión suscitó muchas controversias en tanto que el alcance de lo obligacional acabó extendiéndose, generando inseguridad. Ahora, la capacidad de obligar del convenio se mantiene intacta, sin fisuras, como cuerpo normativo íntegro, salvo pacto en contrario. Solo decae la renuncia al derecho fundamental de huelga, como es obligado al iniciarse un proceso de negociación donde el principio de igualdad de partes pasa por reconocer los medios de acción sindical admitidos en nuestro ordenamiento.

LA VIGENCIA DEL CONVENIO. NEGOCIACIÓN SIN RESULTADOS. APARTADO 4 DEL ART. 86

En este apartado es donde opera la reforma del art.86 ET llevada a cabo en 2021. Recordemos que, en el texto de 2012, cumplido un año desde la denuncia, salvo pacto en otro sentido, el convenio decaía completamente, desaparecía del ordenamiento jurídico. Con la actual redacción, desarrollado el proceso de negociación sin que se haya acordado un nuevo convenio y, nuevamente, en defecto de pacto, el legislador opta por mantener la vigencia del convenio colectivo denunciado.

Pero el precepto también dispone expresamente que, transcurrido un año desde la denuncia, las partes deberán someterse a los procedimientos de solución autónoma de conflictos regulados en los acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 del ET. El anterior texto del art. 86 del ET también aludía a estos sistemas, pero lo relevante de aquella regulación era el plazo inexorable del que disponían los negociadores para alcanzar un acuerdo.

El tenor del artículo actualmente vigente es taxativo a la hora de dirigir a las partes a estas fórmulas, acordadas e impulsadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como vías para solventar de manera efectiva, entre otros, los desacuerdos surgidos durante las negociaciones de los convenios. Los procedimientos de mediación y, en su caso, arbitraje, deben seguirse conforme exige el art. 86 ET. Sin embargo, el Estatuto no anuda ninguna consecuencia al incumplimiento de este deber. Por lo tanto, las partes (la obligación es de todas las partes) están obligadas a utilizar estos sistemas para intentar superar los escollos que impiden renovar el convenio, pero la vigencia del convenio denunciado no se ve afectada ni por la pasividad de los negociadores que no promueven estos mecanismos ni por su fracaso, como señaladamente establece el párrafo final del apartado.

Sin perjuicio de lo anterior, recordemos que no solo existe obligación de promover estos mecanismos, también resulta obligado acudir a la mediación promovida por una de las partes, aunque no garantice un resultado, y someterse al arbitraje, si previamente se ha pactado como obligatorio, conforme a lo que se disponga en los acuerdos interprofesionales de aplicación y en coherencia con el deber de buena fe que ha de presidir las negociaciones.

El precepto no parece estar marcando un término. De la literalidad de la norma no se puede concluir que la obligación de instar la mediación o el arbitraje se tenga que cumplir en un preciso momento, pues parece que cabe hacerlo en cualquier otro posterior y nada obsta a hacerlo antes si ya hay razones para ello.

La obligación se activa pasado un año, pero tampoco se establece un plazo. Por otro lado, el mandato no puede interpretarse como una imposición a las partes que están manteniendo de buena fe las negociaciones, solo de ellas depende el ritmo que quieran imprimirle a la interlocución.

El legislador quiere promover y dinamizar la negociación y quiere que se utilicen los recursos invertidos en los propios sistemas de solución autónoma de conflictos en los que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas tienen un papel protagonista indiscutible. La intervención de los mediadores o árbitros no garantiza el éxito; pero, sin duda, contribuye muy eficazmente a superar los bloqueos para que pueda alumbrarse el nuevo convenio.

En cuanto a las consecuencias que pueda tener obviar el mandato del 86.4 ET, como ya se ha dicho, “ninguna consecuencia práctica se derivará de ello, pues todo se mantendrá igual: el convenio ya en situación de ultraactividad lo seguirá estando en los mismos términos”¹, “quedando, asimismo, garantizada su continuidad cuando, con independencia del desarrollo y solución del citado procedimiento, las partes finalmente

"Las partes están obligadas a utilizar estos sistemas para intentar superar los escollos que impiden renovar el convenio, pero la vigencia del convenio denunciado no se ve afectada ni por la pasividad de los negociadores que no promueven estos mecanismos ni por su fracaso, como establece el párrafo final del apartado"

no logren un nuevo acuerdo, transcurrido el proceso de negociación”².

Por otra parte, tampoco se está estableciendo un plazo máximo de negociación. Ni el precepto está imponiendo restricciones al proceso, ni el transcurso del año afecta a la eficacia del convenio que continuará vigente, aunque finalmente no se alcance un acuerdo. Tal y como se recoge ahora en el art. 86.4 apartándose de forma concluyente de la redacción de 2012: “Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los citados procedimientos de mediación y arbitraje, en defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo”.

Resumiendo, sin perjuicio del protagonismo de la voluntad y autonomía de las partes que pueden decidir otra cosa, mientras se negocia su renovación el convenio está vigente y cuando ha transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo también se mantiene la vigencia del convenio. Esta vigencia es temporalmente ilimitada, en contraposición con lo que ocurría con la anterior legislación en la que el convenio quedaba expulsado del ordenamiento al año desde la de-

nuncia. El artículo 86.4 obliga a promover los mecanismos de solución de controversias al año de la denuncia, pero no está restringiendo el período de negociación.

Por último, el precepto declara la vigencia íntegra del convenio; es decir, permanece intacta su capacidad de obligar, con la sola excepción de las cláusulas de renuncia a la huelga por las razones de protección del derecho a la negociación colectiva que se han comentado anteriormente. En este sentido, la evolución del texto en sus sucesivas reformas ha terminado por no establecer diferencias entre cláusulas obligacionales y normativas; ya no se declara la vigencia de unas cláusulas y no de otras. Ahora se declara el mantenimiento de la vigencia del convenio como corpus normativo completo y, como tal, continuará desplegando su eficacia sin que la norma actual establezca diferencia alguna en el contenido y alcance de tal vigencia en las diferentes fases: vigencia pactada, vigencia prorrogada y vigencia ultraactiva; siempre, como se viene reiterando, sin perjuicio de lo que pudieran acordar los negociadores del convenio en cuestión.

LA INCIDENCIA DE LAS REGLAS DE CONCURRENCIA EN LA VIGENCIA DEL CONVENIO, REGULADA EN EL ART. 86 ET

El artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 (acuerdos de estructura de la negociación), y salvo lo previsto en el apartado siguiente (alcance de la prioridad aplicativa del convenio de empresa).

Cuando dos o más convenios coinciden en el tiempo regulando un mismo ámbito estamos ante una situación de concurrencia. Hay una concurrencia pacífica si los convenios no se contradicen o conviven bajo las reglas de estructura pactadas conforme al art. 83.2 ET, diseñadas para garantizar esa coexistencia aplicando principios como los de complementariedad, supletoriedad, delimitación de materias, etc. El artículo 84.1 ET, sin embargo, regula la denominada concurrencia

conflictiva o excluyente que se soluciona otorgando preferencia al convenio anterior en el tiempo³.

Existe una doctrina, no exenta de controversias y elaborada hace tiempo⁴ que interpreta que el artículo 84 solo protege el convenio de incursiones externas durante su vigencia pactada o prorrogada, no así durante su vigencia “ultraactiva”; es decir, que la prohibición de concurrencia y la impermeabilización del convenio decae con la denuncia, por lo que a partir de ese momento la norma convencional resulta vulnerable a otras unidades de negociación. Esto tiene muchas repercusiones prácticas porque puede significar que un convenio posterior negociado, por ejemplo, en una unidad inferior, acabe resultando de aplicación a las relaciones laborales incluidas hasta ese momento en el convenio ultraactivo.

Los pronunciamientos judiciales que defienden esta posición se han venido basando en argumentos metajurídicos que acusaban a la legislación en materia de negociación colectiva de excesiva rigidez y de promover la “petrificación” de las relaciones laborales. Para evitar esa consecuencia el máximo intérprete aseguraba que la regla de respeto al convenio durante su

vigencia establecida en el art. 84. 1 ET solo se podía referir a la vigencia inicialmente pactada o a la prorrogada porque “los convenios son normas temporales” ... “y sería contraria a un sistema de libre negociación, en tanto que quedarían predeterminadas externamente las unidades correspondientes”⁵.

.....

" El art. 86 del ET, en defecto de acuerdo, no establece diferencias en los efectos de la vigencia pactada, la vigencia prorrogada y el de la vigencia ultraactiva. Es más, esta diferenciación terminológica no existe para el Estatuto que siempre habla de vigencia sin adjetivos"

Esta doctrina, que arranca con anterioridad a la reforma del Estatuto de 1994, no se acomodaba ya entonces a la literalidad de la ley que, como se ha dicho, nunca ha utilizado el término de “ultraactividad” ni ha establecido diferente alcance entre la vigencia pactada y la vigencia del convenio tras su denuncia por lo que se refiere a la capacidad del convenio de obligar a empresas y personas trabajadoras (hasta 2010, eso sí, limitado al contenido normativo). Tampoco el artículo 84 del ET, que en este primer párrafo se mantiene idéntico a su redacción original del año 1980, establece diferencias. Mientras que el art. 86 aseguraba que el convenio se mantenía “en vigor” tras la denuncia, el art. 84 lo protegía durante “su vigencia”.

Finalmente, las consideraciones referentes a la “temporalidad” del convenio y a la libertad de negociación tampoco tenían fácil encaje, en nuestra opinión, con un Estatuto que regulaba precisamente los efectos de esa temporalidad para dotar de seguridad jurídica a las relaciones laborales y con el sistema de libre negociación de su Título III y el protagonismo que les corresponde a los negociadores conforme a sus preceptos, con particular referencia al art. 83.

La jurisprudencia citada se ha aplicado para dar paso al convenio posterior negociado en una unidad inferior a la del convenio ultraactivo (afectación ascendente); esto es, referente a un convenio de empresa aprobado durante la ultraactividad del anterior de ámbito superior reconociendo la aplicabilidad de aquél, o aplicando el convenio sectorial de ámbito inferior aprobado durante la fase de ultraactividad del precedente de ámbito más amplio⁶.

Sin embargo, cuando se ha tratado de examinar el supuesto inverso (afectación descendente) en el que el convenio posterior de ámbito superior podía afectar a un convenio de ámbito infe-

rior, generalmente convenio de empresa, pero también a convenios sectoriales de ámbito inferior en situación de ultraactividad, los pronunciamientos judiciales han establecido mayores cautelas con el fin de preservar las unidades negociales inferiores. La STS de 6 de noviembre de 1998, RJ 9822, condiciona la aplicabilidad del convenio estatal posterior en una unidad empresarial con convenio en situación de ultraactividad a que se produzca el abandono de esta unidad de negociación⁷. En estos supuestos la jurisprudencia considera que la unidad de negociación debe ser impermeabilizada preservando el convenio ultraactivo y manteniendo intacta su vigencia.

Esta distinción entre los efectos de la afectación descendente y ascendente tampoco está contemplada en el Estatuto y no se encuentra la base normativa sobre la que se protegen unas unidades de negociación y no otras en las mismas circunstancias.

En un sentido bien diferente, la STS de 30 de diciembre de 2015, suscribiendo la resolución de instancia de la Audiencia Nacional, pasó a afirmar que la prohibición de concurrencia persiste, una vez finalizada la vigencia pactada del convenio y durante el periodo de ultraactividad de este, puesto que durante dicho periodo de ultraactividad se mantiene la expectativa de la negociación de un nuevo convenio colectivo y la jurisprudencia ha protegido en tales casos la unidad de negociación preexistente. Esta Sentencia, recuerda además que desde la reforma del RD-ley 7/2011 con la finalización de la vigencia pactada del convenio y su denuncia solamente pierden vigencia (salvo que se establezca otra cosa en el convenio colectivo) las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga. Por consiguiente, “si durante el plazo de ultraactividad establecido legalmente (sin perjuicio de que en el convenio colectivo pudiera establecer-



se otra cosa) siguen en vigor también las cláusulas obligacionales y además la finalidad de ese periodo es la negociación del nuevo convenio, la conclusión es que la prohibición de concurrencia subsiste durante el periodo de ultraactividad”. De ahí, concluye esta sentencia que “esa protección legal de la unidad de negociación impida, en tanto perdure la prohibición de concurrencia (esto es, si no está pactada otra cosa en el convenio colectivo, durante su periodo de ultraactividad o mientras no se abandone por las partes la unidad de negociación, compleja cuestión que no corresponde resolver ahora), la “secesión” de partes del ámbito del convenio o la caída de una parte de esa unidad negociadora en el ámbito de otro convenio colectivo, anterior o posterior”. El caso enjuiciado aquí afectaba al convenio estatal de la industria química que resultaba protegido de “secesiones” desde abajo, pero la argumentación resultaba de aplicación general. La fundamentación resaltaba que la pervivencia en el tiempo de esa unidad de negociación se acreditaba con la sucesión temporal de los convenios del sector y de la negociación colectiva por los sujetos que originalmente decidieron la constitución de aquella unidad.



Volviendo a sus posiciones anteriores, la Sala de lo Social, en su sentencia de 5 de octubre de 2021, declaró que la prohibición de concurrencia no se aplica una vez denunciado el convenio, aunque se hubiera previsto en el mismo la vigencia ultraactiva; es decir, aplica ese principio tanto para la ultraactividad legal como para la expresamente pactada. De esta manera, se reconoció la aplicación de la jornada laboral menos favorable prevista en el convenio de empresa posterior al sectorial a pesar de que el convenio de empresa carecía de prioridad aplicativa en la materia (art. 84.2ET).

Esta sentencia no se detiene en examinar si estaba o no abierta la negociación o se mantenía la expectativa de un nuevo convenio sectorial. Estos pronunciamientos examinan supuestos producidos durante la vigencia del Estatuto de los Trabajadores en sus versiones anteriores a la reforma del RD-ley 32/2021. Posteriormente, la STS de 29 de enero de 2025, aplicando ya la reforma en un supuesto en el que debe determinarse el salario aplicable en una contrata, declara la aplicación del salario inferior del convenio de empresa posterior por “abandono de la negociación” del convenio sectorial; sin que se pueda extraer por falta de datos cómo se alcanza por la Sala tal conclusión⁸.

Se trata de una jurisprudencia cuya pervivencia mantiene un importante sector doctrinal pero que, desde sus inicios, ha tenido difícil encaje con el tenor de la ley; más bien se ha justificado en una concepción del ordenamiento laboral que se decanta por facilitar la flexibilidad y la adaptabilidad de la regulación de las relaciones laborales frente a la necesidad de dotar a esas mismas relaciones de condiciones previsibles, estables y seguras. En todo caso, entendemos que tras la reforma del art. 86 del

ET por el RD-Ley 32/2021 esta interpretación no es posible sin contradecir abiertamente tanto la literalidad de los preceptos legales actualmente vigentes como los elementos históricos, lógicos, sistemáticos y teleológicos que sirven para interpretarla.

En nuestra opinión no tiene cabida con una interpretación literal y sistemática de la norma actual. El artículo 84.1 del ET se ha mantenido inalterable desde el primer Estatuto de los Trabajadores, lo que no ha ocurrido con el artículo 86 que ha sufrido modificaciones esenciales como acabamos de ver. El primero de los preceptos regula la “concurrentia” de convenios y declara la protección del convenio durante su “vigencia” “salvo pacto en contrario”. Para determinar cuál es el alcance que el ET da a la “vigencia” del convenio debemos acudir al texto del art. 86 que es el precepto que regula su régimen.

El artículo 86 contiene constantes remisiones que se refieren al poder de disposición de las partes sobre las reglas de vigencia del convenio a las que ya se han hecho referencia. Como protagonistas de la negociación a ellas corresponde establecer el alcance y los límites de la capacidad de obligar del convenio en cada

momento incluyendo sin duda el período posterior a su denuncia. Esta capacidad y derecho de disposición queda cuestionada por la doctrina comentada.

Conviene resaltar este extremo porque no puede decirse que el legislador no haya dejado margen a la autonomía de la voluntad de los negociadores. En esta materia la ley interviene de forma subsidiaria. Así, solo cuando las partes no han dispuesto otra cosa (pueden incluso renunciar a la vigencia ultraactiva) se despliega el mandato del legislador. La regulación, por tanto, no puede considerarse invasiva sino respetuosa con la voluntad de las partes que además disponen de los acuerdos a que se refiere el art. 83 para establecer las reglas de estructura y resolver los conflictos de concurrentia. El art. 86, en defecto de acuerdo, no establece diferencias en los efectos de la vigencia pactada, la vigencia prorrogada y el de la vigencia ultraactiva. Es más, esta diferenciación terminológica no existe para el Estatuto que siempre habla de vigencia sin adjetivos. Desde 2011, por otro lado, el artículo 86 tampoco distingue entre unas cláusulas que permanecen vigentes y otras que decaen tras la denuncia. En su redacción actual es claro

.....

**" No consideramos
que la redacción
actual del
Estatuto permita
establecer que la
denuncia implica
la expulsión del
convenio del
ordenamiento,
la pérdida de su
vigencia a los
efectos de su
afectación por un
convenio de ámbito
distinto"**

que, tanto durante las negociaciones del nuevo convenio, como cuando “hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse acuerdo”, “se mantendrá la vigencia del convenio”. Continúa por tanto íntegra la capacidad de obligar del convenio como conjunto normativo que regula las relaciones laborales porque solo eso es lo que puede significar el mandato del legislador cuando ordena que “**se mantendrá la vigencia** del convenio colectivo”. El art. 84.1 no regula la vigencia del convenio sino la concurrencia entre convenios vigentes ordenando que un convenio vigente no puede quedar afectado por otro posterior. No consideramos que la redacción actual del Estatuto permita establecer que la denuncia implica la expulsión del convenio del ordenamiento, la pérdida de su vigencia a los efectos de su afectación por un convenio de ámbito distinto (salvo, naturalmente, acuerdos en contra negociados conforme el art.83.ET).

Es una interpretación cuya aplicación supondría contradecir abiertamente la reforma laboral de 2021 en materia de negociación colectiva. No solo por lo que se refiere al alcance del artículo 86 al limitar de facto la vigencia indefinida del convenio, in-

cluso contra el acuerdo de las partes; también quedaría afectada la reforma del art. 84.2 que priva expresamente al convenio de empresa de la prioridad aplicativa en materia salarial que le otorgó el legislador de 2012. Así, un convenio de empresa posterior podría establecer salarios inferiores a los previstos en el convenio sectorial una vez denunciado.

El propósito del RD-Ley 32/2021 en materia de negociación colectiva, expresamente manifestado por la norma en su texto, fue precisamente revertir la reforma de 2012 por su capacidad de devaluación salarial al darle prioridad aplicativa en la materia al nivel de empresa y disponer la caída de los convenios al año de su denuncia. Al mismo tiempo, el texto vigente del ET quiso establecer certezas acabando con la inseguridad jurídica que generaba entre las personas trabajadoras desconocer cuáles eran sus condiciones en caso de extinción de su convenio. Por otro lado, se pretendió recuperar el equilibrio entre las partes durante las negociaciones terminando con la presión derivada del vacío que provocaba el vencimiento del convenio. Con el mantenimiento de la doctrina descrita se ignoraría la lógica de la evolución normativa

y la interpretación teleológica de los nuevos preceptos, cuyos propósitos se verían frustrados.

La legislación actual no solo es respetuosa con el principio de autonomía de voluntad de las partes, ya hemos visto que opera de forma subsidiaria en materia de vigencia. También incorporó herramientas específicas de flexibilidad y adaptabilidad que unidas a las instituciones previas impiden calificar nuestro sistema de relaciones laborales como rígido o incapaz de adaptarse a situaciones cambiantes. Conforme al actual ordenamiento laboral ha quedado descartado que las necesidades empresariales ante situaciones específicas se aborden con el decaimiento del convenio; deben afrontarse, cuando concurren las causas legalmente establecidas, mediante los sistemas específicamente diseñados para ello: inaplicaciones, modificaciones sustanciales, suspensiones temporales...

Estos pronunciamientos judiciales introducen muchos elementos de incertidumbre por no decir de clara inseguridad respecto del derecho a la previsibilidad y estabilidad de las condiciones de trabajo y respecto de la estructura y procesos de negociación. La excepción por la cual se pre-

serva el convenio solo durante el tiempo de negociación tampoco es unánime ni uniforme; además de resultar precaria y contradictoria si se mantiene que el convenio no está vigente (¿o no tan vigente?) desde el momento de la denuncia. El concepto de “abandono de la unidad de negociación” no es nuevo, la ley no lo contempla y la jurisprudencia del Supremo no es clara⁹ por lo que queda sometido al análisis del caso concreto. Debería entenderse que está reservado a supuestos en los que la voluntad de las partes no ofrece dudas, bien a través de comportamientos concluyentes, bien a través de conductas claras y sostenidas en el tiempo. Este tiempo no podría circunscribirse al año porque el actual art. 86. 4 no está estableciendo un plazo máximo de negociación, contrariamente a lo que sí se hacía con la regulación anterior y cuyos efectos quieren invocarse con estas interpretaciones. Desde luego, no cabe presumir el abandono por el hecho de que los negociadores extiendan el proceso o le impriman un ritmo o incluso intermitencias; la ley ya no quiere que la negociación se someta a estrés por causas ajenas a los participantes. Además, el “abandono” debe ser compartido por las partes porque ambos deben negociar de buena fe.



El mantenimiento de la unidad de negociación no depende de una de ellas¹⁰ y la consecuencia del fracaso de las negociaciones, situación que no equivale a “abandonar la unidad”, está expresamente contemplada en el último párrafo del art.86.4 con un mandato categórico “se mantendrá la vigencia del convenio colectivo” (mandato que no se vincula al mantenimiento de las negociaciones).

En la práctica, la jurisprudencia examinada niega la ultraactividad del convenio, y protege a las unidades de negociación de ámbito inferior. Desde nuestro punto de vista, la reforma de 2012 lo que hizo fue asegurar en la ley esas tesis acogiéndolas en el texto del Estatuto.

Por un lado, se estableció que un convenio denunciado desaparecía al año; y, por otro, se impermeabilizó la unidad empresarial con la prioridad aplicativa en materia salarial. Precisamente ambos esquemas son los que explícitamente rompe el texto legal de 2021 pero que estas posiciones pretenden resucitar.

Al tiempo que se va viendo la evolución de esta doctrina¹¹ cabe recordar la posibilidad de acordar diferentes períodos de vigencia tanto en el convenio como durante el proceso de negociación de su renovación y la capacidad de los acuerdos intersectoriales o sectoriales de ámbito estatal y autonómicos para establecer reglas distintas.

NOTAS

1. Cruz Villalón, J., Texto y contexto de la reforma laboral de 2021 para la pospandemia, p.59; Temas Laborales, núm. 161
2. Merino Segovia, A., Ultraactividad de los convenios colectivos y solución autónoma. La negociación colectiva en la reforma laboral de 2021. XXXVI Jornada de estudio sobre Negociación Colectiva, CCNCC p.50; con cita de otros autores en el mismo sentido.
3. Este precepto no implica una prohibición de negociar o acordar otro convenio que invada el ámbito del primero, la consecuencia práctica es que este segundo convenio no sería de aplicación al ámbito en cuestión.
4. STS 29 de enero de 1992
5. STS 2 de febrero de 2004
6. STS 2 de febrero de 2004
7. En el mismo sentido, respecto de la aplicación del convenio de ámbito superior aprobado durante la fase de ultraactividad de otros convenios sectoriales inferiores. SSTS 23 de octubre 1995 RJ7864 y 17 abril 2000 RJ3963
8. Más allá de que la negociación del último convenio del sector durara 18 meses, plazo que la Sala considera “muy prolongado” y de lo que presume el referido “abandono”.
9. La STS de 30 de diciembre de 2015 citada antes lo considera una *“compleja cuestión que no corresponde resolver ahora”*.
10. Se ha considerado que este deber se mantiene incluso tras el agotamiento de la negociación si se presentan nuevas ofertas a la contraparte STS 1-3-01.
11. Entre los autores que cuestionan la aplicabilidad actual de esta doctrina: Gorelli Hernández, J., “Concurrencia de convenios colectivos en situación de ultraactividad”, Revista Española de Derecho del Trabajo, Nº 271 2024; Merino Segovia, A., “Ultraactividad de los convenios colectivos y solución autónoma ante bloqueos negociales”, La negociación colectiva en la reforma laboral de 2021 XXXV Jornada de Estudio CCNCC; Alvarez Cuesta, H., “Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos :la reforma de la prioridad del convenio de empresa”, Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia, junio 2022.

BEATRIZ LOSADA

Directora gerente de la Fundación SIMA-FSP

**LA EXTENSIÓN DEL ÁMBITO DE LOS ORGANISMOS DE SOLUCIÓN
DE CONFLICTOS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****Modera:** Alberto Teso

.....

Desde el momento en que alguien adquiere el rol de mediadora en conflictos colectivos y laborales se descubre que las únicas que pueden solucionar los problemas son las partes interesadas. Son organizaciones que tienen una inmensa responsabilidad: protagonizar el ejercicio responsable de la autonomía colectiva.

A pesar de las implicaciones que tiene el modelo de negociación colectiva español y las capacidades que confiere a los sujetos negociadores, da la sensación de que se ha asumido ese papel con tal naturalidad y cotidianidad que pareciera que se obvia lo fundamental que es.

En la Fundación SIMA se gestionan anualmente una media de 450 conflictos colectivos laborales de ámbito estatal. Puede parecer una cifra pequeña si se comparan con los procedimientos que se tramitan en los organismos de solución autónoma de conflictos de carácter autonómico, pero el hecho de que en conjunto afecten a entre 8 y 10 millones de personas trabajadoras obliga a reflexionar sobre la importancia de la labor que se desarrolla no sólo desde estas soluciones autónomas, sino también desde la comisión negociadora de un convenio colectivo o de un plan de igualdad.

El modelo de relaciones laborales español es el propio de un país democrático basado en el diálogo social entre las organizaciones sindicales y empresariales más representativas y consagrado en la propia Constitución Española, tanto en su artículo 7 cuando se refiere a su papel de defensoras de los intereses económicos y sociales que les son propios, como en el artículo 37, en el que se anuncia el derecho a la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios colectivos.

Este importantísimo papel, que sólo existe en el derecho del trabajo, y este modelo de relaciones laborales legitima a estas organizaciones no sólo a la negociación de acuerdos, sino a velar por una correcta aplicación, administración y ejecución de lo negociado. Y para ello cuentan con dos herramientas, no pacíficas, que son la huelga y el diálogo social del que parten los sistemas de resolución de conflictos laborales.

Como figura en el preámbulo del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), “el diálogo y la concertación social han sido instrumentos sin cuya aportación no se pueden entender la normalización democrática, el desarrollo socioeconómico y la modernización de España.”

La capacidad de los agentes sociales de utilizar esa autonomía colectiva con que cuentan conlleva una inmensa responsabilidad, que si no se ejerce puede dejar cualquier Constitución en papel mojado.



Los sistemas autónomos de solución de conflictos se regulan mediante acuerdos interprofesionales alcanzados en el diálogo social bipartito. A nivel estatal en el ASAC, renovado por sexta y última vez en 2020. Es un texto inspirado en la Organización Internacional del Trabajo, y construido en base a los intereses comunes de las partes negociadoras y al trabajo por construir en beneficio de todas y todos.

.....
"El diálogo y la concertación social han sido instrumentos sin cuya aportación no se pueden entender la normalización democrática, el desarrollo socioeconómico y la modernización de España"

El primer ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales), suscrito en 1996, contenía como requisito imprescindible para su aplicabilidad la suscripción de un instrumento de ratificación o adhesión al mismo. Eso motivó que en aquel momento el número de conflictos que llegaban al SIMA fuese muy pequeño en comparación con el actual.

En 2012, con la firma del V ASAC, se produce un cambio fundamental en la evolución y conceptualización del SIMA: pasa a considerarse un mecanismo de solución autónoma de conflictos, ni extrajudicial ni intrajudicial. Este cambio no es sólo terminológico, sino que viene acompañado con el reconocimiento de la eficacia general de la herramienta y la eliminación del requisito expreso de adhesión a la misma.

Entre 2012 y 2020, fecha en la que se suscribió el VI ASAC, se produjeron muchos cambios en la realidad social, económica y laboral. Y las organizaciones que negociaron este acuerdo fueron conscientes de ello. Al igual de que percibieron que el sistema de mediación y arbitraje construido desde 1996 había madurado, que ya no era sólo un mero trámite a cumplir sino que se había convertido en una

oportunidad de negociación y acuerdo. El hecho de que sólo un porcentaje de los procedimientos de mediación se cierran por inasistencia de una de las partes es fiel reflejo de ello.

En primer lugar se introdujo como requisito previo para poder mediar la realización de un proceso formativo diseñado al efecto. Se inició en ese momento un proceso de formación que ha supuesto la profesionalización de las personas que desarrollan labores de mediación en el SIMA.

EN EL VI ASAC SE INTRODUJERON NOVEDADES, TODAS ELLAS DE ENORME CALADO

Es evidente que las mediaciones laborales se desarrollan en un entorno diferente al de otros órdenes (familiar, civil, mercantil, etc.). Eso requiere que las personas mediadoras se especialicen para comprender la complejidad de las relaciones no sólo laborales (con sus diversas partes implicadas: empresas distintas en conflictos sectoriales, organizaciones sindicales diversas, personas trabajadoras, etc.), sino también las relaciones personales que acompañan ese cóctel.



Para que la mediación pueda llegar a buen puerto es necesaria la generación de confianza y, en muchos casos, el restablecimiento de la comunicación. Y la formación que ofrece el SIMA a sus personas mediadoras facilita la puesta en práctica de herramientas y habilidades acordes a ese rol. No sólo para facilitar un acuerdo durante la mediación, sino para recomponer la relación entre las partes en conflicto que posibilite un acuerdo en un momento posterior.

Los datos indican que, en el SIMA, el número de acuerdos ronda el 30%. Ciertamente que afectan a entre 3 y 5 millones de personas trabajadoras, un número nada desdeñable, pero queda un 70% de conflictos sin resolver. La Fundación hace un seguimiento de esos acuerdos, y podemos afirmar que la mayoría alcanzan acuerdos con posterioridad a la mediación.

Tan sólo un 35% de los conflictos que salen del SIMA sin resolver desembocan en una sentencia de la Audiencia Nacional. Por tanto, entendemos que el otro 65% finaliza con un acuerdo posterior, bien sea extrajudicial o incluso intrajudicial. Por cierto, tan sólo en la mitad de las sentencias dictadas por la Audiencia Nacional sobre



conflictos que en su día pasaron por el SIMA se estiman las pretensiones de quien demanda, que en una gran mayoría son organizaciones sindicales.

En segundo lugar, se crean nuevas herramientas de abordaje de conflictos. Ante los bloqueos en la negociación se crean los mecanismos de impulso a la negociación, que pretenden contribuir a revitalizar procesos negociadores que estén pasando por dificultades, y de gestión preventiva del conflicto. En ambos casos se trata de procedimientos que sólo pueden ser instados previo acuerdo de ambas partes.

Y en tercer lugar se pretende ampliar el ámbito de actuación del SIMA a algunas relaciones laborales que por no estar afectadas por el Es-

.....
" Para que la mediación pueda llegar a buen puerto es necesaria la generación de confianza y, en muchos casos, el restablecimiento de la comunicación. Y la formación que ofrece el SIMA a sus personas mediadoras facilita la puesta en práctica de herramientas y habilidades acordes a ese rol. No sólo para facilitar un acuerdo durante la mediación, sino para recomponer la relación entre las partes en conflicto que posibilite un acuerdo en un momento posterior"

tatuto de los Trabajadores no se ven cubiertas por el ASAC. Por un lado, y ya se están haciendo desde la Fundación gestiones que conduzcan a ello, se contempla la posibilidad de sometimiento a los procedimientos del Acuerdo aquellos conflictos derivados de acuerdos de interés profesional entre empresas y personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes (TRADE). En este sentido ya hay asociaciones representativas de personas trabajadoras autónomas que han suscrito acuerdo de adhesión al ASAC.

Igualmente, en el artículo 4.4. del ASAC se establece que se incluyen en el ámbito funcional del ASAC los conflictos entre “empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios”. En este caso también es necesario un acuerdo de adhesión expresa.

Ya hay comunidades autónomas en las que, mediante sus correspondientes acuerdos interprofesionales, se da cabida a las personas empleadas públicas con contrato laboral en los sistemas de solución autónoma de conflictos.

En la gran mayoría de estos acuerdos también se requiere previa adhesión expresa, por ejemplo en Extremadura, la Comunitat Valenciana y Asturias. En el caso de Murcia la fórmula es la inversa, aplicando el ASECMUR a todo el sector institucional público salvo que exista oposición expresa.

En Andalucía se da una situación curiosa porque el SERCLA conoce de los conflictos colectivos que se derivan de las administraciones locales pero no de la autonómica. Y en Cantabria se circunscribe al sector público institucional pero es de carácter obligatorio.

La Fundación SIMA, evidentemente, ha asumido este reto, y ha iniciado contactos con las organizaciones sindicales más representativas y firmantes del ASAC, consciente de que las organizaciones empresariales no tienen dentro de su ámbito de actuación las personas empleadas públicas. Y consciente también de la complejidad de las relaciones laborales en el ámbito de las Administraciones públicas, por la limitación en las materias objeto de negociación, por la delegación de competencias a las comunidades autónomas y por la multiplicidad de mesas de negociación. Este último extremo es crucial para determinar el vehículo por el que se pueda alcanzar el imprescindible acuerdo de adhesión expresa al ASAC.



