Lusíada
Repositório das Universidades Lusíada

Universidades Lusíada

Gárate Castro, Francisco Javier

El sistema español de solución extrajudicial de los conflictos colectivos de trabajo

http://hdl.handle.net/11067/6155
https://doi.org/10.34628/k03f-hv14

Metadados

Data de Publicação	2021
Palavras Chave	Conflitos laborais - Espanha, Negociação colectiva de trabalho - Espanha
Tipo	article
Revisão de Pares	Não
Coleções	[ULL-FD] Minerva, v. 11, n. 04 (2021)

Esta página foi gerada automaticamente em 2024-05-03T08:36:06Z com informação proveniente do Repositório

http://repositorio.ulusiada.pt

EL SISTEMA ESPAÑOL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Javier Gárate Castro
Professor Catedrático de Direito
do Trabalho e da Segurança Social
Universidade de Santiago de Compostela
Espanha

EL SISTEMA ESPAÑOL DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO *

Javier Gárate Castro
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Santiago de Compostela
(ORCID ID 0000-0002-1109-7245)
Espanha

*A lo largo del presente estudio se emplean las siguientes abreviaturas: AGA 2019 (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, suscrito el 28 de noviembre de 2019; Diario Oficial de Galicia de 12 de febrero de 2020), AIC (Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, suscrito el 21 de mayo de 2004; Boletín Oficial de Canarias de 30 de julio), VI AIRECL (VI Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito el 22 de junio de 2010; Boletín Oficial de Cantabria de 14 de julio), AISECLA (Acuerdo Interprofesional sobre sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias, suscrito el 2 de octubre de 2003; Boletín Oficial del Principado de Asturias de 10 de noviembre), II AITAMIB II Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y Potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, suscrito el 12 de enero de 2005 (Boletín Oficial de las Islas Baleares de 3 de febrero), AS (*Aranzadi Social*), VI ASAC [VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), suscrito el 26 de noviembre de 2020;

Boletín Oficial del Estado de 23 de diciembre], III ASACL [III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, suscrito el 29 de septiembre de 2015 (Boletín Oficial de Castilla y León de 23 de noviembre). Texto modificado por acuerdo de su comisión negociadora suscrito el 6 de abril de 2017; Boletín Oficial de Castilla y León de 12 de igual mes y año], III ASAC-CLM (III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, suscrito el 9 de diciembre de 2013; Diario Oficial de Castilla-La Mancha de 20 de marzo de 2014), VI ASAC-CV (VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, suscrito el 12 de septiembre de 2017; Diario Oficial de la Generalidad Valenciana de 9 de noviembre), ASCLN (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, texto adaptado de 2013; Boletín Oficial de Navarra de 13 de enero de 2014), IV ASECLA (IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, suscrito el 2 de mayo de 2013; Boletín Oficial de Aragón de 11 de junio), ASEC-EX (Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura, suscrito el 4 de marzo de 1998; Diario Oficial de Extremadura de 16 de abril), III ASECMUR (III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia, suscrito el 8 de octubre de 2020; Boletín Oficial de la Región de Murcia de 27 de enero de 2021), ASSEC-CM (Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, suscrito el 11 de julio de 2018; Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 8 de agosto), BOE (Boletín Oficial del Estado), CE (Constitución española de 27 de diciembre de 1978), EBEP (texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, aprobado por real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre), DLRT (Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo), ET (texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre), IMAC (Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación), LRJS (Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social), PRECO III (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales, suscrito el 16 de febrero de 2000; Boletín Oficial de País Vasco del 4 de abril), RDIMAC (Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas), RDR (Real

Decreto 718/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo), RERPA (Reglamento de elecciones a órganos de representación del personal al servicio de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 1846/1994, de 9 de septiembre), RERT (Reglamento de elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa, aprobado por Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre), RJ (*Repertorio de Jurisprudencia* de Aranzadi), SAN (sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional), SASEC (Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos), SERCLA (Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, suscrito el 7 de enero de 2015; Boletín Oficial de la Junta de Andalucía de 9 de febrero), SERLA (Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León), STC (sentencia del Tribunal Constitucional), STS (sentencia del Tribunal Supremo, de su Sala de lo Social, salvo que se indique otra cosa), STSJ (sentencia de Tribunal Superior de Justicia, de su Sala de lo Social y de la comunidad autónoma que expresamente se indique), TC (Tribunal Constitucional) y TS (Tribunal Supremo, Sala de lo Social).

Sumario: I. Introducción. II. Negociación directa entre las partes del conflicto. III. La intervención de la comisión paritaria. IV. Procedimiento administrativo de conflicto colectivo. V. Conciliación, mediación y arbitraje: 1. Concepto; 2. Procedimientos: A) Públicos; B) Privados. Fuentes reguladoras. 3. Eficacia e impugnación de las soluciones alcanzadas: A) Eficacia; B) Impugnación. **VI. Especial consideración de los procedimientos privados regulados por acuerdos interprofesionales específicos:** 1. Aspectos generales; 2. Ámbito objetivo; 3) Los procedimientos: A) La intervención previa y preceptiva de las comisiones paritarias de los convenios colectivos; B) La conciliación y la mediación; C) La mediación en los conflictos determinantes de la convocatoria de huelgas; D) El arbitraje.

Resumen: Se ofrecen al lector elementos suficientes para la cabal comprensión del complejo sistema de solución extrajudicial de los conflictos colectivos en España, en cuya regulación intervienen disposiciones legales y reglamentarias, convenios colectivos «ordinarios», un acuerdo interprofesional de ámbito estatal y diecisiete acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico. El mayor protagonismo corresponde en la actualidad, sin duda, a los procedimientos de solución regulados por

acuerdos interprofesionales; su grado de empleo es máximo, en comparación con el de cualesquiera otros de igual naturaleza (privados) y conduce a un claro retroceso de los procedimientos de solución públicos, algunos de los cuales han pasado a tener, con el progresivo avance de aquellos, un carácter cada vez más secundario y, desde hace ya tiempo, residual e, incluso, subsidiario. Sin ellos no se entiende la administración de las relaciones colectivas en España.

Palabras clave: arbitraje, conciliación, conflictos colectivos, mediación, procedimiento administrativo de conflicto colectivo, procedimientos privados de solución de conflictos colectivos.

Abstract: The reader is offered sufficient elements for a full understanding of the complex system of out-of-court settlement of collective disputes in Spain, whose regulation involves legal and regulatory provisions, "ordinary" collective agreements, a state-wide interprofessional agreement and seventeen interprofessional agreements of autonomic scope. The main role currently corresponds, without a doubt, to the settlement procedures regulated by interprofessional agreements; their degree of use is maximum, compared to that of any others of the same nature (private) and leads to a clear setback in public settlement procedures, some of which have come to have, with the progressive advance of those, an increasingly secondary nature and, for some time now, residual and even subsidiary. Without them, the administration of collective relations in Spain can not be understood.

Keywords: arbitration, conciliation, collective disputes, mediation, collective disputes'administrative procedure, private collective disputes'resolution procedures.

I. INTRODUCCIÓN

La naturaleza pública o privada, la intervención o no de un tercero, el carácter dirimente o no de esa intervención, la regulación por la autonomía colectiva o por normas estatales, el empleo voluntario u obligatorio para una o ambas partes, la naturaleza judicial o extrajudicial, el mayor o menor grado

de formalidades, la condición de institucional o no o, en fin, el establecimiento con vocación de estabilidad o para un conflicto concreto (*ad hoc*), son notas predicables de los diversos procedimientos dispuestos por el derecho para encauzar de modo directo y pacífico la resolución de los conflictos colectivos. Cada uno de los aludidos procedimientos es susceptible de identificación mediante la combinación de tales notas (por ej., procedimiento de naturaleza privada, con intervención no dirimente de un tercero, regulación por la autonomía colectiva y carácter institucional, formalista y voluntario). En cuanto a su empleo, puede estar precedido del fracaso de otro procedimiento, con el que se articule de modo oportuno y no conflictivo; asimismo, puede tener lugar de forma previa, simultánea o sucesiva a los modos de exteriorización del conflicto, como la huelga. Aunque algunos ellos admitan su utilización simultánea, semejante posibilidad depende de lo que al respecto disponga la correspondiente regulación[1].

La diversidad de los procedimientos contemplados se corresponde, desde hace tiempo, con el reforzamiento de los de naturaleza extrajudicial y privados con origen en el ejercicio de la autonomía colectiva (procedimientos autónomos). Se trata de un reforzamiento propiciado por la ley en respuesta a las exigencias de los derechos que reconoce el art. 37 de la CE. El establecimiento y regulación de ese grupo de procedimientos forma parte del derecho constitucional a la negociación colectiva laboral, a garantizar por la ley (art. 37.1), y del «derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo» (art. 37.2)[2]. En cumplimiento del mandato constitucional, la ley, además de favorecer que los sujetos titulares de la autonomía colectiva concluyan acuerdos o convenios colectivos regulando procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos de trabajo, señaladamente, los colectivos, debe remover los obstáculos que puedan oponerse a la efectividad de las soluciones alcanzadas. En cualquier caso, adelanto que la intervención de la autonomía colectiva en este campo se encuentra limitada, por lo que respecta a los conflictos *jurídicos*, por el necesario respeto de las exigencias derivadas del derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), en su

[1] Véanse, por ejemplo, VI ASAC (art. 17.3), AGA 2019 (art. 54) y VI ASAC-CV (art. 23).

[2] Confirma ambas cosas la STC 217/1991, de 14 de noviembre de 1991 (fundamentos jurídicos 5 y 6).

faceta de acceso a la jurisdicción. Son nulas cualesquiera reglas rectoras de los procedimientos autónomos de solución que se opongan al referido derecho fundamental.

Desde luego, las mayores dificultades en orden a la cabal comprensión y exposición de la materia residen, no en la solución judicial de los conflictos, de la que trata la LRJS, sino en los procedimientos públicos y privados de solución extrajudicial. En el origen de las aludidas dificultades se encuentra la dispersión de los preceptos y disposiciones legales y reglamentarias que se ocupan de aquellos, a los que someten a reglas que acusan déficits de coordinación. También se encuentra, en el caso de los procedimientos fruto del ejercicio de la autonomía colectiva, en la abundancia de las regulaciones convencionales de que son objeto y, de modo particular, en las diferencias, a veces bien significativas, entre ellas, cada una hija de su padre y de su madre. Son regulaciones que acusan, en general, abundantes rigideces, prolijidad y un notable grado de ingeniería jurídica en su elaboración.

Por lo que respecta a los procedimientos extrajudiciales y «privados» fruto de la autonomía colectiva (los conocidos como procedimientos autónomos), su establecimiento, además de constituir el objeto específico de acuerdos interprofesionales sobre materias concretas celebrados al amparo del art. 83.3 del ET, también forma parte del contenido de convenios colectivos ordinarios, entre los cuales no faltan los que adaptan lo dispuesto en los aludidos acuerdos interprofesionales, se integran en la estructura administrativa o de gestión de sus procedimientos o se coordinan con ellos[3] o, incluso, se limitan a expresar la adhesión a su regulación. El resultado final: un pandemonio.

Contemplado en su conjunto, el régimen jurídico de los procedimientos extrajudiciales se encuentra hoy en una situación calificable de caótica y, por lo tanto, no deseable desde el punto de vista de la seguridad jurídica. A mi juicio, sería oportuna una intervención de la ley estableciendo, dentro del respeto a la libertad de estipulación propia del derecho a la negociación colectiva, unas mínimas bases o pautas a seguir por todas las regulaciones convencionales de carácter interprofesional, sobre todo a la vista de su ampliación a los conflictos individuales y plurales, donde aparecen los mayores y más graves problemas,

[3] Véase *infra*, nota 52.

y considerando que tales regulaciones -los acuerdos interprofesionales que las incorporan- comprometen recursos públicos y un traspaso o cesión de las funciones de conciliación y mediación encomendadas y asumidas por la administración laboral. Una intervención del tipo indicado podría llevarse a cabo a partir de un pacto fruto del diálogo social; más difícil parece que la inactividad del legislador se pueda remediar a través de la suscripción de un acuerdo interprofesional de ámbito estatal dirigido a establecer aquellas bases o pautas. A más de uno la situación actual se le presentará como un *déjà vu*. No es difícil que la lectura de los dieciocho acuerdos interprofesionales sobre la materia evoque los comités paritarios de la organización corporativa nacional de la Dictadura de Primo de Rivera y de sus sucesores durante la II República, los jurados mixtos. Invito al lector a reflexionar sobre dónde estamos y hacia dónde vamos tomando como principal referencia el actual estado de la referida inclusión de los conflictos individuales y plurales en el ámbito de los acuerdos interprofesionales. Por lo que a mí respecta, opto por apartarme del pensamiento acrítico dominante en la materia, coincidente con el políticamente correcto, aunque no con el que es correcto desde el punto de vista del derecho. *Something is rotten in the state of Denmark*.

II. NEGOCIACIÓN DIRECTA ENTRE LAS PARTES DEL CONFLICTO

Se está ante una negociación iniciada o reanudada a raíz del conflicto, que alcanzaría su solución con la conclusión del oportuno acuerdo, pacto o convenio colectivo, estatutario o no. A la vez que constituye el medio más natural y deseable de solución de cualesquiera conflictos colectivos (también de los individuales y plurales), la negociación examinada constituye un instrumento especialmente idóneo para la solución de los de «intereses», como son, de modo típico, los provocados por la falta de regulación convencional (de convenio colectivo) inicial o sobrevenida (por expiración de la vigencia del convenio colectivo) o de normas estatales sobre la materia objeto del conflicto. Por lo demás, se puede desarrollar en cualquier momento de este y durante la tramitación de algunos otros procedimientos de solución. Aunque

puede tener lugar y es deseable que tenga lugar antes de la exteriorización del conflicto colectivo, también puede discurrir simultáneamente a ella. Es más, en el ordenamiento jurídico español esto último es obligado en el caso de la huelga, según se desprende del art. 8.2 del DLRT, que ordena («deberán») que el comité de huelga y el empresario o los empresarios afectados o sus representantes negocien «desde el momento del preaviso y durante la huelga» para «llegar a un acuerdo», el cual, de lograrse, «tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo».

La comentada negociación puede continuar o empezar y tener éxito, como medio de solución de los conflictos colectivos «jurídicos», incluso tras la activación de la solución judicial, a la que desplazaría poniendo término al proceso iniciado. Tal negociación tiene cabida en lo previsto en el art. 162 de la LRJS, que dispone, a propósito del proceso especial de conflictos colectivos, que «de recibirse en el juzgado o tribunal comunicación de las partes de haber quedado solventado el conflicto se procederá por el secretario judicial sin más al archivo de las actuaciones, cualquiera que sea el estado de su tramitación anterior a la sentencia». La posibilidad de una solución negociada se mantiene, incluso, al amparo de lo dispuesto por el art. 235.4 de la LRJS, durante la tramitación del recurso de que sea objeto la sentencia dictada en primera y única instancia. Según este precepto, en «cualquier momento» de dicha tramitación cabe una negociación dirigida a alcanzar un «convenio transaccional» a homologar mediante auto por el órgano jurisdiccional que conozca del recurso. Una vez homologado, el convenio sustituirá «el contenido de lo resuelto en la sentencia».

III. LA INTERVENCIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

Entre las facultades que las partes negociadoras del convenio colectivo pueden encomendar a su comisión paritaria figura la de prevenir conflictos colectivos e intervenir en la solución de los que se planteen en el ámbito de aplicación de aquel y durante su período de vigencia. Sin perjuicio de lo dicho, existen dos grupos de conflictos en los que tal intervención cuenta

con previsión legal expresa y, por lo tanto, su atribución deja de depender del convenio colectivo; solo deja de depender su atribución, pues este no pierde la posibilidad de regular, en mayor o menor medida, el procedimiento conforme al cual debe producirse la intervención examinada. Uno de esos grupos es el de las discrepancias surgidas durante el período de consultas que forma parte del procedimiento de inaplicación del convenio colectivo. El otro es el de los conflictos suscitados por la interpretación y aplicación del convenio colectivo.

En el primer caso, el art. 82.3 del ET da a las partes la posibilidad de someter las aludidas discrepancias a la comisión paritaria, «que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse», a contar desde la recepción de la correspondiente solicitud. No está de sobra advertir que el convenio colectivo puede hacer obligatorio el comentado sometimiento; si no lo hace, la intervención de la comisión paritaria puede tener lugar a petición de cualquiera de las partes del conflicto. De no haberse solicitado la intervención de la comisión paritaria o cuando esa intervención no de resultado, la solución del conflicto queda abierta a la aplicación de los procedimientos subsidiarios que establece el citado precepto[4].

En el segundo caso, la intervención de la comisión paritaria resulta de lo dispuesto en el art. 91.1 y 3 del ET. Aunque el convenio colectivo no la pueda suprimir, cuenta con un gran margen de actuación a la hora de determinar su alcance y desarrollo. Ni que decir tiene que su fracaso abre paso a la posibilidad de procurar la solución del conflicto interpretativo recurriendo al empleo de otras vías de igual naturaleza (extrajudicial) y origen (en el ejercicio de la autonomía colectiva) o a la vía judicial (al proceso especial de conflicto colectivo; arts. 153 y sigs. de la LRJS). Al respecto, el ET (art. 91.3) configura la intervención contemplada como un trámite previo y de preceptivo agotamiento tanto para poder acudir a ese primer tipo de vías o, lo que es igual, a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje establecidos por convenios colectivos o por acuerdos interprofesionales sobre materias concretas suscritos al amparo del art. 83.2 y 3 del ET, como para demandar la solución judicial. La omisión del trámite debe conducir, en el primer caso, a la no admisión de la solicitud que

[4] Sobre ellos véase *infra*, apartado V.2.A).

promueva el correspondiente procedimiento extrajudicial[5]; en el segundo, es susceptible de hacerse valer como excepción y debe conducir, con carácter general, a una sentencia meramente procesal en la que el órgano jurisdiccional recuerde la necesidad de cumplir aquel para que la acción pueda entenderse válidamente ejercitada y quepa entrar en el fondo del asunto[6].

La ya apuntada libertad de que disponen las partes negociadoras del convenio colectivo para fijar las facultades de la comisión paritaria puede conducir a limitar estas a los conflictos colectivos últimamente indicados, derivados de la interpretación o aplicación de aquel, o a extenderlas a otras clases de conflictos colectivos o, incluso, a conflictos individuales y a situaciones en las que todavía no existe una lesión actual de intereses ni, por lo tanto, conflicto alguno (interpretación abstracta). Asimismo, la mencionada libertad permite que las facultades en cuestión puedan comportar la atribución de funciones de conciliación, mediación y arbitraje.

Sobre la comentada actuación de la comisión paritaria en materia de interpretación y aplicación del convenio colectivo, téngase también en cuenta que:

1) Con carácter general, los acuerdos interpretativos a que llegue no vinculan a las partes del conflicto ni a los tribunales laborales[7], lo cual no significa que no puedan ser tenidos en cuenta por estos, como criterio interpretativo de la voluntad de las partes negociadoras del convenio colectivo[8].

2) Tales acuerdos «tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos» estatutarios interpretados (art. 91.4 del ET). Constituyen, pues, actos inscribibles en el registro administrativo de convenios colectivos[9] y deben ser objeto de depósito y publicación en el diario oficial correspondiente. Por lo que respecta a la expresada eficacia jurídica, requiere que el acuerdo

[5] Así, por ejemplo, art. 11.1 del VI ASAC y art. 12.1 del Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM, de 2018. En igual sentido, por ejemplo, art. 47.1 y 53.2.d) del AGA 2019, art. 9.1 del VI ASAC-CV o, en fin, art. 9.1 del III ASAC-CLM.

[6] Véanse SAN de 10 de julio de 2019 (AS 2019/1813) y STSJ de Extremadura de 9 de julio de 2004 (AS 2004/1971).

[7] Así, STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 14 de mayo de 2003 (AS 2003/2062).

[8] Así, STS de 15 de mayo de 2004 (RJ 2004/4608).

[9] Art. 2.1.c) del RDR. Dispone el art. 6.1.b) de igual reglamento que corresponde realizar la oportuna solicitud de registro a «la persona designada por la comisión paritaria».

interpretativo aparezca adoptado por miembros de la comisión paritaria que representen, al menos, la mayoría (absoluta) de cada una de sus dos partes[10], la cual hay que considerar alcanzada cuando tales miembros figuren designados por sujetos (sindicatos, asociaciones empresariales, secciones sindicales) que hubiesen contado en la comisión negociadora del convenio colectivo con la representatividad que confiere la legitimación decisoria (con la mayoría que pide el art. 89.3 del ET). Es nula la cláusula del convenio colectivo que otorgue aquella eficacia jurídica al acuerdo interpretativo adoptado por miembros de la comisión paritaria que no alcancen a representar la referida mayoría[11].

3) Una vez resuelta una cuestión interpretativa por la comisión paritaria, no es preciso volver a plantearla «cuando se suscite en otra empresa», por cuanto la citada comisión «realiza una interpretación auténtica del pacto colectivo que resuelve la duda y se integra en el mismo», produciendo iguales efectos que el convenio colectivo interpretado[12].

4) Las discrepancias en el seno de la comisión paritaria acerca de la aplicación e interpretación del convenio colectivo constituyen, a su vez, conflictos colectivos que admiten su solución a través del empleo de los ya conocidos procedimientos extrajudiciales o no jurisdiccionales establecidos en ejercicio de la autonomía colectiva, del tipo de los regulados por acuerdos interprofesionales[13].

5) Una vez formalizado judicialmente el conflicto (colectivo o individual) en el que se discuta sobre la interpretación del convenio colectivo, el órgano

[10] Así lo prevé, por ejemplo, el art. 48.1 del AGA 2019.

[11] En este sentido, de forma terminante, en relación con la cláusula del convenio colectivo que confiere la eficacia jurídica de que se trata a los acuerdos de la comisión paritaria adoptados por la mayoría simple de los asistentes a la correspondiente reunión, STSJ de Asturias de 18 de junio de 2004 (AS 2004/2534). A pesar de la eficacia jurídica de la que se ha dado cuenta, los acuerdos interpretativos contemplados no se confunden con el convenio colectivo interpretado; ello implica que no podrán ser combatidos a través del proceso especial de impugnación de convenios colectivos (arts. 163 y sigs. de la LRJS). La modalidad procesal adecuada a emplear es, con carácter general, la del proceso especial de conflictos colectivos (arts. 153 y sigs. de la LRJS), en la que podrá declararse la nulidad de aquellos si es que la comisión paritaria los hubiera adoptado «traspasando sus límites competenciales» [STS de 20 de mayo de 2004 (RJ 2004/5161), aplicando la Ley de Procedimiento Laboral, texto refundido de 1995]. Cuando se considere que el acuerdo es lesivo de derechos fundamentales, la modalidad procesal a emplear para su impugnación pasa a ser el proceso especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas (arts. 177 y sigs. de la LRJS).

[12] STS de 20 de septiembre de 2016 (RJ 2016/4916).

[13] Así, por ejemplo, art. 4.3.b) del VI ASAC y art. 46.1.c) del AGA 2019.

jurisdiccional siempre «podrá oír o recabar informe de la comisión paritaria» de aquel (art. 95.2 de la LRJS)[14].

IV. PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DE CONFLICTO COLECTIVO

Se trata de un particular procedimiento de solución extrajudicial de empleo voluntario y muy escaso o residual, esto último debido, principalmente, a su desplazamiento por los procedimientos de solución extrajudicial establecidos por convenios colectivos y acuerdos interprofesionales. Aunque pueden someterse a este procedimiento tanto los conflictos colectivos jurídicos como los de intereses, su terminación difiere según que el conflicto sea de uno u otro tipo. Su regulación, que acusa un elevado grado de obsolescencia, se encuentra en el título II del DLRT, sobre cuyo contenido versa la exposición que sigue.

Legitimados para solicitar la incoación del procedimiento (art. 18.1 del DLRT) son los representantes de los trabajadores «en el ámbito correspondiente al conflicto, por iniciativa propia o a instancia de sus representados», y «los empresarios o sus representantes legales», según el expresado ámbito[15]. Su incoación, además de ser incompatible con el simultáneo ejercicio del derecho de huelga (art. 17.2 y 3 y art. 18.2 del DLRT), no puede tener por objeto la

[14] La aplicación del precepto a los procesos especiales y, en concreto, al proceso especial de conflicto colectivo resulta de lo que dispone el art. 102.1 de la LRJS.

[15] Si la legitimación de los representantes de los trabajadores ha de entenderse referida, además de a los órganos de representación unitaria, a los sindicatos y a las secciones sindicales, la de los «representantes legales» de los empresarios se refiere a las asociaciones empresariales. La legitimación de estas y la de los sindicatos y sus secciones sindicales forman parte, respectivamente, de la vertiente funcional colectiva del derecho de asociación empresarial y de la libertad sindical [derecho de las organizaciones sindicales, en el ejercicio de la libertad sindical, «al planteamiento de conflictos (…) colectivos»; art. 2.2.d) de la LOLS]. En cualquier caso, la comentada legitimación precisa que exista correspondencia entre el ámbito del conflicto y aquel en el que actúa la estructura representativa solicitante de la incoación del procedimiento (principio de correspondencia). La legitimación de los órganos de representación unitaria y de las secciones sindicales requiere que los efectos de la solución del conflicto colectivo no vayan más allá del ámbito en el que estas se hayan constituido y ejerzan su función representativa. La legitimación de las organizaciones sindicales y empresariales requiere que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Son las asociaciones empresariales que reúnan esa condición las que cuentan con legitimación para promover el procedimiento en los conflictos colectivos sectoriales.

modificación de lo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo (art. 20 del DLRT).

La solicitud de apertura del procedimiento se formalizará por medio de escrito dirigido a la autoridad laboral competente para conocer del asunto. En la actualidad, es obligado adaptar la identificación de dicha autoridad laboral que realizan los arts. 19.a) y 22 del DLRT al general y muy amplio traspaso de competencias laborales a las comunidades autónomas. Entre esas competencias se encuentra la relativa a la tramitación del procedimiento examinado. En los conflictos de ámbito no superior a la comunidad autónoma aquella tramitación pasa a depender, pues, de la autoridad laboral de la correspondiente comunidad autónoma. La competencia de la administración laboral del Estado (de la Dirección General de Trabajo) queda para los conflictos de ámbito superior al indicado.

En el escrito en cuestión deberán figurar el «nombre, apellidos, domicilio y carácter de las personas» que lo presenten, la «determinación de los trabajadores y empresarios afectados» por el conflicto y los «hechos sobre los que verse», las «peticiones concretas que se formulen» y «demás datos que procedan» (art. 21 del DLRT). En las veinticuatro horas siguientes al día de su presentación, la autoridad laboral remitirá copia del escrito a la parte frente a la que se plantee el conflicto y convocará a esta y a la promotora para una comparecencia ante ella, la cual habrá de tener lugar dentro de los tres días siguientes (art. 23 del DLRT). En la comparecencia, la autoridad laboral intentará la «avenencia» entre las referidas partes (art. 24 del DLRT), que se entenderá conseguida, aunque no se diga nada, tanto si aquellas llegan por sí mismas a un acuerdo sobre la solución del conflicto (conciliación) como si aceptan la propuesta de solución que ofrezca la autoridad laboral en calidad de mediadora. Otra de sus posibilidades es la de proceder a la designación de uno o varios árbitros encargados de dictar, en el término de cinco días, el laudo que solucione el conflicto.

El acuerdo fruto de la avenencia, «tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo» (art. 24 del DLRT), igual que el laudo dictado a raíz del arbitraje decidido por las partes del conflicto, pues se dispone, respecto de él, que «tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes»

(de nuevo, art. 24 del DLRT). Según que los suscriptores del acuerdo o del compromiso arbitral tengan o no legitimación para negociar en el ámbito del conflicto un convenio colectivo estatutario, la referida eficacia del acuerdo y del laudo sería la propia de aquel o la de un convenio colectivo extraestatutario.

Cuando las partes no se avengan ni decidan acudir al arbitraje:

1) Si el conflicto colectivo es jurídico [si «derivara de discrepancias relativas a una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente»; art. 25.a) del DLRT], la autoridad laboral remitirá las actuaciones practicadas, acompañadas de su informe, al Juzgado de lo Social o Sala de lo Social competente, para la solución de aquel a través del proceso especial de conflictos colectivos del que tratan los arts. 153 y siguientes de la LRJS. La expresada actividad de la autoridad laboral da lugar a una demanda que produce de oficio el inicio del proceso[16].

2) Si el conflicto colectivo es de intereses o económico, una vez suprimida, por inconstitucional[17], la finalización del conflicto por «medio de laudo de obligado cumplimiento» dictado por la autoridad laboral, esta deberá proceder a dar por concluido el procedimiento y al archivo de las actuaciones. Por consiguiente, el conflicto permanecerá abierto a su eventual solución a través de la negociación directa entre sus partes u otros procedimientos extrajudiciales.

V. CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

Vaya por delante que constituyen, fracasada la negociación directa, los principales -por no decir únicos- medios idóneos que restan para la solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses o económicos. De ahí que su importancia respecto de estos sea mayor que respecto de los conflictos colectivos jurídicos, que cuentan, en todo caso, con la solución judicial.

[16] Véase art. 158 de la LRJS, según el cual la aludida demanda se presentará «a instancia de las representaciones referidas en el artículo 154». Para ser más exactos, se presentará a instancia de los sujetos a los que este último artículo reconoce legitimación activa para promover procesos de conflictos colectivos, lo cual incluye, en su caso, a los empresarios privados o públicos.

[17] Véase STC 11/1981, de 8 de abril de 1981, fundamento jurídico 24 y fallo 2.º.g).

1. CONCEPTO

Si bien se mira, la *conciliación* constituye un medio de solución no ajeno a la negociación, pues la comporta. A decir verdad, la solución que pueda alcanzarse es fruto de una negociación entre las propias partes del conflicto asistida por un tercero. Este limita su actuación al acercamiento de las posiciones opuestas que mantienen las partes del conflicto, propiciando un grado de comunicación o diálogo entre ellas que les permita conseguir, por sí mismas, la solución convencional hasta entonces no intentada o bloqueada. Todo lo más, el puro conciliador podría llegar a sugerir, no a proponer formalmente, una o varias soluciones equitativas.

En cuanto a la *mediación*, implica la búsqueda de la finalización del conflicto mediante la intervención de un tercero que, si bien carece de poder dirimente al respecto, dispone de la facultad de proponer formalmente una o varias posibles soluciones de aquel, tras lo cual corresponde a las partes del conflicto acordar libremente si aceptan la solución o una de esas soluciones y cuál.

La expuesta distinción entre conciliación y mediación, en teoría clara, no lo es tanto en la práctica desde el momento en que pueden muy bien desarrollarse sin interrupción, de modo que el tercero que comienza a actuar como conciliador termine por ofrecer formalmente una solución ante la imposibilidad de las partes del conflicto de llegar a un acuerdo directo poniendo fin a este. Se produce la situación indicada en la mayor parte de los acuerdos interprofesionales reguladores de procedimientos autónomos de solución de conflictos colectivos.

Por último, el *arbitraje* implica la solución del conflicto por medio de la intervención de un tercero -el árbitro- al que se le dota de poder dirimente al respecto. A diferencia de la mediación, las partes del conflicto quedan obligadas a aceptar la solución de este contenida en el laudo dictado por el árbitro. El arbitraje puede ser de derecho o de equidad o en parte de derecho y en parte de equidad. En cualquier caso, el que sea de equidad no consiente que el laudo incurra en ilegalidad, esto es, incorpore soluciones del conflicto contrarias a la CE y a la ley.

El sometimiento de sus diferencias a un arbitraje puede ser la primera y única opción de las partes del conflicto o puede estar precedido de una fallida conciliación o mediación. Es más, cabe que en el curso o al término de su infructuosa actuación el propio órgano de conciliación o mediación proponga y aquellas acepten un arbitraje.

2. PROCEDIMIENTOS

Coexisten en nuestro ordenamiento jurídico una pluralidad de formas o fórmulas de conciliación, mediación y arbitraje, no siempre voluntarias y unas de origen heterónomo, reguladas por normas estatales, y otras con origen en el ejercicio de la autonomía colectiva, reguladas por convenios colectivos ordinarios, incluso de empresa, o por los acuerdos interprofesionales ya conocidos, de los que son ejemplos el VI ASAC y el AGA 2019. Ahora bien, es preciso tener en cuenta que no está al alcance de la ley ni de los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos reguladores de la materia poner puertas al campo de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos. Es fuente de tales procedimientos, cualesquiera que sean las técnicas de que se valgan (conciliación, mediación y arbitraje), además de la ley y la negociación colectiva, el acuerdo y, a la postre, la voluntad de las propias partes del conflicto concreto de que se trate. Al lado de las fórmulas públicas y privadas de conciliación, mediación y arbitraje de carácter institucional aparecen otras calificables de *informales*, por no seguir las reglas de tramitación de las primeras. No se entra aquí en el examen de esas otras fórmulas no previstas en normas estatales ni convencionales; semejante circunstancia, no implica, por sí misma, que las partes del conflicto no puedan optar por emplearlas.

A) Públicos

Conviene la consideración de públicas y se encuentran sujetas a lo dispuesto por las normas estatales que las establecen, las siguientes formas de conciliación, mediación y arbitraje:

1) Las funciones de conciliación y mediación a realizar por la autoridad laboral en el seno del procedimiento administrativo de conflicto colectivo

regulado en el título II del DLRT, el cual no somete a reglas formales el ejercicio de aquellas[18].

2) La mediación organizada y la actividad de conciliación desarrollada por la administración laboral (del Estado -Dirección General de Trabajo- o de las comunidades autónomas) en asunción de las funciones encomendadas, en su momento, al suprimido IMAC[19]. Por lo que se refiere a dicha actividad de conciliación, su consideración de «requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral»[20] revela su natural campo de aplicación: los conflictos colectivos jurídicos. En cuanto a la regulación de la mediación, se contiene en el art. 6 del Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y en el art. 2 del RDIMAC. Se incluyen aquí dos formas de mediación. Una, la que puede decidir la administración laboral «cuando las circunstancias lo demanden y previa audiencia de los interesados»[21]; la otra, voluntaria, la instada por las partes del conflicto u ofrecida por la administración laboral sucesora del IMAC «en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva»[22]. En ambos casos, la designación del mediador recaerá sobre la persona «en la que coincidiere el parecer de ambos interesados»[23]. En el ejercicio de su función, el mediador «queda obligado a guardar secreto profesional» y, «en el plazo más breve posible, (…) someterá a las partes la propuesta de solución que considere justa»[24]. La aceptación de dicha propuesta «tendrá la eficacia de un convenio colectivo, si legalmente pudiera concertarse»[25].

En los conflictos colectivos jurídicos, la mediación y las funciones de conciliación ahora contempladas sirven a efectos del cumplimiento del «intento

[18] Sobre tales funciones, fruto del intento de «avenencia» que debe realizar la autoridad laboral en el momento de comparecer ante ella las partes del procedimiento, se remite a lo indicado en el apartado IV.

[19] Procedió a la indicada supresión la disposición adicional segunda del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y se suprimen determinados organismos autónomos del Departamento.

[20] Art. 5 del Real Decreto-ley 5/1979.

[21] Art. 6 del Real Decreto-ley 5/1979.

[22] De nuevo, art. 6 del Real Decreto-ley 5/1979. La expresada posibilidad de que la mediación sea ofrecida por la autoridad laboral aparece en el art. 2 del RDIMAC.

[23] Art. 2 del RDIMAC.

[24] *Ibidem*.

[25] *Ibidem*.

de conciliación o de mediación» ante el servicio administrativo correspondiente, previsto en el art. 156.1 de la LRJS como requisito previo para poder demandar la solución judicial de aquellos a través del proceso especial de conflictos colectivos. Su importancia al respecto se ha reducido de forma muy considerable, debido a su creciente sustitución, en algún caso plena, por los procedimientos de conciliación y mediación establecidos y regulados por los tantas veces citados acuerdos interprofesionales.

3) Las conciliaciones, las mediciones y los arbitrajes comprendidos en las funciones encomendadas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Se refiere expresamente a ellas el art. 12.3 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El desarrollo del correspondiente procedimiento queda a lo que acuerden las propias partes del conflicto y el funcionario de la Inspección actuante. El ejercicio de las correspondientes funciones, técnicas, se prevé en relación con «las huelgas y otros conflictos» y se desarrollará «sin perjuicio de las facultades atribuidas a otros órganos de las administraciones públicas y a los órganos instaurados por los sistemas de solución de conflictos laborales basados y gestionados por la autonomía colectiva»[26]. Aunque cabe que la Inspección ofrezca de oficio el recurso a sus funciones de conciliación y mediación, estas son de aceptación voluntaria para las partes del conflicto[27]. En cuanto al arbitraje, es de carácter rogado[28].

Solicitado el arbitraje, la actuación de funcionario de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social encargado de llevarlo a cabo pasa a ser incompatible con el ejercicio simultáneo de la función inspectora en relación con la empresa o las empresas afectadas por el conflicto[29].

[26] En relación con las huelgas, el citado art. 12.3 debe coordinarse con lo dispuesto en el art. 9 del DLRT, según el cual «la Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto». La mencionada coordinación lleva a que la Inspección pueda desarrollar, aparte de la mediación, funciones de conciliación o de arbitraje. Por lo demás, el hecho de que su actuación sea posible «desde que se comunique la huelga» permite que sirva para evitar esta; el objetivo siguiente sería ya el de propiciar y, en su caso, conseguir la solución del conflicto y, con ella, el término de la huelga por acuerdo o pacto.

[27] Debe ser «aceptada por las partes», advierte el art. 12.3 de la Ley 23/2015, cit.

[28] O, como señala el art. 12.3 de la Ley 23/2015, se producirá «cuando las partes expresamente lo soliciten».

[29] De nuevo, art. 12.3 de la Ley 23/2015. Sobre el funcionario actuante pesa la obligación de guardar «reserva» sobre cualquier información obtenida como consecuencia del «ejercicio directo» de las funciones

4) El arbitraje *obligatorio* acordado por la autoridad gubernativa con objeto de solucionar el conflicto origen de la huelga y, con ello, poner fin a esta. Se trata de una forma extraordinaria y excepcional de terminación de la huelga contemplada en el art 10 del DLRT. Para ser admisible, el ejercicio de la potestad que al respecto se concede a la autoridad gubernativa debe aparecer justificado en «la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones [inconciliables] de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional». Dependiendo de las materias objeto del arbitraje, este será de derecho o de equidad.

5) El arbitraje especial, específico, en derecho y *obligatorio* en materia elecciones a órganos de representación unitaria de los trabajadores y de los funcionarios y asimilados. Dicho arbitraje se encuentra sometido a rigurosas reglas formales de tramitación contenidas en el ET, en el RERT y en el RERPA, este último en relación con las elecciones a órganos de representación de los funcionarios y asimilados. Es un arbitraje rogado, promovido mediante escrito dirigido a aquella oficina pública dependiente de la administración laboral que resulte competente por razón del ámbito territorial del proceso

de arbitraje o mediación (también, en su caso, de conciliación); en virtud de ello, no podrá comunicar dicha información «a los servicios de inspección para el ejercicio de las funciones de vigilancia y control» del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias y del contenido de los acuerdos y convenios colectivos, comprendidas en los cometidos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. No me parece discutible que lo dicho también ha de aplicarse a otro tipo de funciones de conciliación, mediación y arbitraje en las que intervienen Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social. Me refiero a aquellas que llevan a cabo con sometimiento a los trámites establecidos por acuerdos interprofesionales (por ejemplo, el VI ASAC o el AGA 2019) y por figurar, al lado de otros profesionales o especialistas de las relaciones laborales, en la correspondiente lista o cuadro de conciliadores, mediadores y árbitros. La intervención de los Inspectores de Trabajo y de Seguridad Social en ese tipo de funciones bien merecería una atención expresa por parte de la Ley 23/2015; es más, sorprende que no lo haya hecho y no se aprecia causa alguna que justifique la omisión. En la realización de tales funciones no actúan por razón de su cargo (en calidad de funcionarios de la Inspección) y, por lo tanto, con el carácter de autoridad pública; intervienen en la misma calidad con la que lo hacen las demás personas que figuran en la aludida lista o cuadro. Su actuación no queda cubierta por su retribución como funcionarios; se compensa económicamente de acuerdo con los módulos establecidos por el organismo o ente gestor de los procedimientos privados de que se trate. En suma, se está ya en el ámbito de las formas de conciliación, mediación y arbitraje privadas. A diferencia de lo que sucede cuando actúan por razón de su cargo, esto es, al amparo del art. 12.3 de la Ley 23/2015, los locales y la forma de desarrollo de las funciones de conciliación, mediación o arbitraje ahora contempladas se rigen, no por lo que «se establezca o se acuerde entre el funcionario actuante y las partes en conflicto» (las palabras entrecomilladas pertenecen al art. 3.3 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero), sino por lo previsto en el correspondiente acuerdo interprofesional.

electoral impugnado[30]. Aparece contemplado en el art. 76 del ET y en el art. 44.f) del EBEP en relación, respectivamente, con los órganos de representación unitaria de los trabajadores (comités de empresa y delegados de personal) y de los funcionarios y asimilados (juntas de personal y delegados de personal). De acuerdo con los citados preceptos, constituye un medio obligado de solución de impugnaciones en materia electoral distintas de las que afecten a las resoluciones administrativas que denieguen el registro de las actas electorales o certifiquen los resultados electorales o la capacidad representativa que corresponde a los sindicatos en función de tales resultados[31]. En concreto, quedan sometidas a la ahora comentada forma arbitraje, según precisa el art. 127 de la LRJS, «todas las impugnaciones relativas al proceso electoral desde la promoción de las elecciones, incluida la validez de la comunicación a la oficina pública del propósito de celebrar las mismas, así como todas las actuaciones electorales previas y posteriores a la constitución de la mesa electoral y las decisiones de esta, y la atribución de los resultados, hasta la entrada de las actas en la oficina pública dependiente de la autoridad administrativa o laboral»[32].

La anterior relación de hechos impugnables es *numerus clausus*, igual que la de los motivos justificativos de la impugnación: la «existencia de vicios graves que pudieran afectar a las garantías del proceso electoral y que alteren su resultado», la «falta de capacidad o legitimidad de los candidatos elegidos», la «discordancia entre el acta y el desarrollo del proceso electoral» y «la falta de correlación entre el número de trabajadores [en su caso, funcionarios]

[30] Art. 76.5 del ET, art. 36 del RERT y art. 31 del RERPA.

[31] La previsión legal de que las reclamaciones contra las resoluciones administrativas que denieguen el registro de las actas electorales «podrán plantearse directamente ante la jurisdicción social» [art. 76.1 del ET y art. 44.f) del EBEP] no tiene el sentido de impedir que aquellas puedan someterse al arbitraje aquí contemplado, como muestran el art. 76.6 del ET y el art. 42.2 del RERT [el laudo arbitral resolverá, «en su caso, sobre el registro del acta»] y, con mayor rotundidad, el art. 23.2 del RERPA («en las reclamaciones contra la denegación de la inscripción de actas electorales podrá optarse entre la promoción de dicho arbitraje o el planteamiento directo de la impugnación ante la jurisdicción social»).

[32] Es obligado entender que esa determinación del ámbito objetivo del arbitraje, que el citado precepto refiere a «los laudos arbitrales previstos en el artículo 76 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores», rige también respecto de los laudos arbitrales en materia de elecciones a representantes de funcionarios y asimilados. La omisión de la mención a estos últimos laudos, derivados de lo dispuesto en el art. 44.f) del EBEP, debe tomarse como un lapsus de la ley a remediar teniendo en cuenta que esta -el art. 2.i) de la LRJS- atribuye al orden jurisdiccional social la competencia para conocer de las cuestiones litigiosas que se promuevan «sobre materia electoral, incluidas las elecciones a órganos de representación del personal al servicio de las administraciones públicas».

que figuran en el acta de elecciones y el número de representantes elegidos» (art. 76.2 del ET, art. 29.2 del RERT y art. 24.2 del RERPA)[33]. La impugnación de decisiones o actos de la mesa electoral deberá estar precedida de reclamación ante ella presentada dentro del día laborable siguiente a la decisión o acto que se pretenda atacar[34].

La formalización por escrito de la promoción del arbitraje por parte de quienes tengan interés legítimo en un determinado proceso electoral, «incluida la empresa [en su caso, la administración pública empleadora] cuando en ella concurra dicho interés»[35], la designación de los árbitros, su actuación, la duración y extinción de su mandato, la forma del laudo, el plazo para dictarlo y su notificación se ajustarán a los términos que establece el art. 76.3, 4, 5 y 6 del ET, desarrollados por los arts. 28 y siguientes del RERT y, en los arbitrajes correspondientes a impugnaciones producidas en las elecciones a órganos de representación de los funcionarios y asimilados, en los términos que establecen los arts. 26 y siguientes del RERPA[36]. Sobre la autoridad laboral

[33] Debe existir una relación entre el hecho impugnado y los motivos a los que se acaba de hacer referencia. Así, no es susceptible de sometimiento al procedimiento de arbitraje examinado la exclusión del censo electoral de un trabajador cuando ello no altera el resultado de las elecciones. Semejante exclusión es impugnable; sin embargo, la correspondiente pretensión, de naturaleza declarativa, ha de tramitarse por la vía del proceso laboral ordinario. Rechazar esta posibilidad equivaldría a admitir «injustificadamente un ámbito exento de control jurisdiccional» [auto del TC 32/1997, de 10 de febrero de 1997 (fundamento jurídico 5)].

[34] Art. 76.2 del ET, art. 30 del RERT y art. 25.1 del RERPA.

[35] El escrito promoviendo el arbitraje, «que podrá ser normalizado mediante modelo aprobado por la autoridad laboral» (art. 36 del RERT y art. 31 del RERPA), se ajustará al contenido y se presentará en los plazos expresamente establecidos (en el art. 76.5 del ET, en los arts. 37 y 38 del RERT y en los arts. 32 y 33 del RERPA).

[36] Aunque cabe que las partes del procedimiento arbitral se pongan de acuerdo en la designación de un árbitro *ad hoc* (art. 76.3 del ET, art. 31.1 del RERT y art. 26.1 del RERPA), la efectividad de la designación precisa que esta sea notificada a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral antes de la comparecencia ante el árbitro que hubiese sido designado oficialmente (art. 76.6 del ET, art. 41.1 del RERT y art. 36.1 del RERPA), en la forma que a continuación se indica. En ausencia del referido acuerdo de las partes, la designación, a cargo de la autoridad laboral competente, recaerá en uno de los árbitros que figuren en la lista que al respecto hayan acordado de forma unánime los sindicatos más representativos y suficientemente representativos o, a falta de ese acuerdo unánime, en la lista o colegio arbitral que para la correspondiente demarcación geográfica haya elaborado la propia autoridad laboral tras haber presentado a los mencionados sindicatos una relación de posibles árbitros. Para la elaboración de tal lista o colegio, la autoridad laboral habrá de tener en cuenta las preferencias o propuestas manifestadas por aquellos respecto de esos posibles árbitros e incorporará a la lista, como árbitros, a las personas en las que coincidan las preferencias manifestadas por un mayor número de sindicatos. De producirse empate en la realización de las aludidas preferencias, procederá a una designación de los propuestos «en proporción al número de representantes de trabajadores [o, en su caso, de funcionarios] con que cuente cada sindicato» (art. 31 del RERT y art. 26.3 del RERPA). Los designados para incorporarse a la lista de árbitros elaborada por los sindicatos o por la autoridad laboral han de serlo con arreglo a los principios de imparcialidad y profesionalidad (art. 76.3 del ET, art.

competente pesa la obligación de facilitar al árbitro la utilización de los medios personales y materiales que precise para el desarrollo de su función[37]. A tales efectos, es indiferente que el árbitro hubiese sido designado por aquella o por las propias partes enfrentadas.

6) El arbitraje especial y específico, directo o por encargo, en materia de inaplicación de convenios colectivos. Constituye una de las posibles formas de solución del conflicto colectivo económico provocado por la pretensión de la empresa de conseguir la referida inaplicación. Es fruto del ejercicio de la función decisoria que al respecto se encomienda a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos[38] o a los órganos equivalentes de las comunidades autónomas[39]. La intervención de los mencionados órganos adscritos a la administración laboral y, por lo tanto, el ejercicio de su función arbitral, por decisoria o dirimente del conflicto suscitado por la pretendida inaplicación, es un medio *subsidiario* de solución de dicho conflicto[40]. Además, no se produce de oficio, sino que es de carácter *rogado*; se produce a petición formal de cualquiera

31.2 y 3 del RERT y art. 26.2 y 3 del RERPA) y deben abstenerse de intervenir o podrán ser recusados cuando concurran cualesquiera de las causas al respecto determinadas (sobre ellas, véanse art. 76.4 del ET, art. 35 del RERT y art. 30 del RERPA). La duración del mandato es de cinco años, con posibilidad de renovación por igual procedimiento que el seguido para su designación inicial (art. 76.3 del ET, art. 33.1 del RERT y art. 28.1 del RERPA). Dicho mandato se extinguirá, entre otras posibles causas, por el cumplimiento del tiempo por el que se hubiese producido, por fallecimiento, por la fijación de la residencia fuera del ámbito territorial para el que se hubiese producido el nombramiento y por revocación (art. 33.2 del RERT y art. 28.2 del RERPA). En las veinticuatro horas siguientes a haber recibido de la autoridad laboral el escrito de promoción del arbitraje y copia del expediente electoral administrativo (*cfr.* art. 76.6 del ET, art. 40 del RERT y art. 35 del RERPA, el árbitro convocará a las partes interesadas para una comparecencia ante él, la cual habrá de tener lugar en los tres días hábiles siguientes. Concluida la comparecencia, en el plazo de los tres días hábiles siguientes y previa práctica, de oficio o a instancia de parte, de «las pruebas procedentes o conformes a derecho, que podrán incluir la personación en el centro de trabajo y la solicitud de la colaboración necesaria del empresario y las administraciones públicas» (art. 76.6 del ET y art. 41.2 del RERT. Términos similares contiene el art. 36.2 del RERPA), dictará, el correspondiente laudo resolviendo la materia o materias sometidas a arbitraje. Dicho laudo «será escrito y razonado», «resolverá en derecho sobre la impugnación del proceso electoral y, en su caso, sobre el registro del acta» y se notificará, además de a los interesados, a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral (art. 76.6 del ET, art. 42.2 y 3 del RERT y art. 37.2 y 3 del RERPA).

37 Art. 76.3 del ET, art. 34 del RERT y art. 29 del RERPA.

38 Véanse art. 3.1.c) y capítulo V del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

39 La función compete al órgano equivalente de la comunidad autónoma cuando estén situados en ella todos los centros de trabajo afectados por la inaplicación. Así se desprende párrafo penúltimo del art. 82.3 del ET.

40 Lo ponen de relieve las sentencias del TC 119/2014, de 16 de julio de 2014 [fundamento jurídico 5.A).b)] y 8/2015, de 22 de enero de 2015 [fundamento jurídico 5.b)].

de las partes del conflicto. Solo se puede solicitar cuando no hayan tenido éxito las vías preferentes y de empleo preceptivo de solución del conflicto de forma autónoma[41], entre ellas, la negociación directa desarrollada durante el obligado período de consultas. El desacuerdo en dicho período abre la posibilidad de sus partes de someter las discrepancias a la comisión paritaria del convenio y, de no solicitarse o no dar resultado la intervención de esta, pasa a ser obligado el intento de aquellas de resolver el conflicto, bien a través de «los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico» (art. 82.3 del ET), como el VI ASAC y el AGA 2019, o bien a través de los procedimientos que pudiera haber establecido, atendiendo a lo dispuesto por el art. 85.3.c) del ET, el propio convenio cuya inaplicación se pretende. Por último, cuando no sean aplicables los referidos procedimientos o su empleo no tenga éxito (persistencia de las discrepancias), se abre ya la posibilidad de cualquiera de las partes del conflicto de someterlo a la decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al órgano equivalente de la correspondiente de la comunidad autónoma[42].

El pronunciamiento de naturaleza arbitral fruto de la función decisoria atribuida al respecto a los referidos órganos adscritos a la administración laboral, adoptado directamente en su seno (laudo interno) o indirectamente, por encomienda al árbitro externo que hubieran designado al efecto, pone fin al conflicto («tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento» y con base en «los motivos establecidos en el artículo 91» del ET)[43].

---

[41] Véase art. 16.2 del Real Decreto 1362/2012, cit.

[42] Condición necesaria para tal sometimiento es el fracaso de una negociación real y de buena fe durante el período de consultas. Sin una negociación de esas características dicho sometimiento deviene inviable y, de producirse y concluir con una decisión de los órganos a los que se viene haciendo referencia, esta sería nula [así, con contundencia, STS de 15 de septiembre de 2015 (RJ 2015/4734)]. Repárese en que el expresado sometimiento es voluntario para la parte que lo solicita, no para la parte contraria; para esta es obligado aceptarlo.

[43] Sobre la modalidad procesal a seguir para la impugnación de la decisión de los órganos indicados, véase J. GÁRATE CASTRO: *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*, 3.ª edic., Cinca (Madrid, 2021), págs. 206 y sigs. Producida regularmente la intervención subsidiaria de los ya conocidos órganos y desestimada por ellos (por medio de su decisión arbitral directa o en virtud del laudo del árbitro externo) la inaplicación pretendida por la empresa, la apertura de un nuevo procedimiento de inaplicación o descuelgue solo cabe si se sustenta en diferentes o más graves causas y documentación justificativa que permitan calificar de auténtica negociación su discusión durante el nuevo y preceptivo período de consultas (en este sentido, STS de 15 de septiembre de 2015, cit.). Siempre que se haya producido esa auténtica negociación

Todo cuanto concierte a la actuación o función arbitral desarrollada directamente por los ya conocidos órganos o los árbitros por ellos designados, así como el procedimiento de nombramiento de estos, se rige por estrictas y minuciosas reglas, las cuales se contienen, para las decisiones sobre inaplicaciones competencia de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre[44]. Reglas análogas establecen las normas reguladoras de los órganos autonómicos equivalentes.

Por muy escaso juego que tenga la posibilidad de inaplicaciones de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos del personal laboral de las administraciones públicas, dicha posibilidad no es descartable. Contemplándola, el citado Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, excluye de forma expresa (disposición adicional tercera) que tales

directa, su fracaso podría dar lugar a un nuevo procedimiento ante la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano equivalente de la correspondiente comunidad autónoma y, por lo tanto, a un nuevo pronunciamiento arbitral que podría ser, finalmente, el de la admisión, total o parcial, del descuelgue.

[44] De acuerdo con el citado Real Decreto, recibida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos la solicitud requiriendo su intervención, si en ella consta la conformidad de las partes del conflicto acerca del procedimiento aplicable para la solución de este (decisión a adoptar en el seno de la Comisión o mediante su encargo a un árbitro externo), acordará seguirlo; en otro caso, le corresponderá elegir aquel (art. 16.3). Cualquiera que sea el procedimiento finalmente empleado, la decisión sobre la inaplicación habrá de dictarse en un plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto a la Comisión (arts. 16.3, 23.2 y 24.5). La decisión directa de la Comisión, adoptada, pues, en su propio seno, «será motivada y resolverá la discrepancia sometida a la misma» (art. 22.1). Dicha decisión es vinculante e inmediatamente ejecutiva (art. 22.5). En cuanto a su contenido, deberá pronunciarse sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en las que se fundamente la pretensión de inaplicación del convenio colectivo (art. 22.2) y, de apreciar su concurrencia, podrá aceptar la comentada inaplicación «en sus propios términos» o con un grado de intensidad distinto del solicitado; asimismo, «se pronunciará sobre la duración del periodo de inaplicación» (art. 22.3). Cuando el procedimiento a seguir haya de ser, por conformidad de las partes del conflicto o por haberlo acordado la Comisión, el del encargo de decisión dirimente a un árbitro externo, este será el que aquellas designen de común acuerdo [arts. 20.l) y 23.1]. A falta de ese acuerdo, la designación se realizará en la forma expresamente establecida, que implica la confección de una lista de seis posibles árbitros por parte de los vocales de los tres grupos de representación en la Comisión (de la Administración General del Estado, de las organizaciones empresariales y de las organizaciones sindicales). A continuación, los vocales de cada uno de tales grupos irán descartando, por turnos sucesivos, a los referidos posibles árbitros hasta que quede solo uno, en el que recaerá el encargo de dictar el correspondiente laudo (art. 23.1). Cuando no se pueda conseguir la designación, la decisión sobre la solución del conflicto pasará a ser adoptada en el seno de la Comisión (art. 23.2). El árbitro podrá iniciar su actividad tan pronto haya recibido el encargo de la Comisión (art. 24.1), la cual le facilitará las medidas de apoyo que precise para el desarrollo de su función (art. 23.4). En ejercicio de esta, podrá requerir la comparecencia de las partes o solicitar la documentación complementaria que considere necesaria (de nuevo, art. 24.1). Su laudo, al igual que la decisión dirimente del conflicto adoptada directamente por la Comisión, será motivado, vinculante e inmediatamente ejecutivo (art. 24.2 y 6). Su contenido no difiere del establecido para la decisión directa de la Comisión (véase art. 24.2, 3 y 4 en relación con el art. 22.2 y 3). Una vez dictado y remitido a la Comisión, esta lo comunicará a las partes (art. 24.5).

inaplicaciones puedan someterse a las funciones decisorias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y deja la puerta abierta para su resolución por el cauce de la solución extrajudicial de conflictos colectivos que contempla el art. 45 del EBEP. La exclusión no alcanza a las inaplicaciones de los convenios colectivos del personal de entidades públicas empresariales, sociedades estatales, consorcios, fundaciones del sector público estatal y entidades de análoga naturaleza; a tales efectos, se faculta «a los Ministerios de Empleo y Seguridad Social y de Hacienda y Administraciones Públicas a dictar cuantas disposiciones sean necesarias en relación con la aplicación de las funciones decisorias de la Comisión a dichas entidades». El indicado régimen sirve de modelo a la normativa reguladora de los órganos que en la correspondiente comunidad autónoma asuman las funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos[45].

B) Privados. Fuentes reguladoras

Pertenecen a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje calificables de privados:

1) Los acordados por las propias partes del conflicto colectivo, con ocasión de este y al margen de los que se puedan establecer y regular en ejercicio del derecho a la negociación colectiva, salvo los casos en que el empleo de estos últimos tenga, por expresa determinación de la ley o de la correspondiente disposición convencional, carácter preceptivo, lo cual, según muestra la práctica, no es habitual. La tramitación de los aludidos procedimientos se producirá conforme a las reglas que puedan haber dispuesto dichas partes. A diferencia de sus formas institucionales, se está ante conciliaciones, mediaciones o arbitrajes *ad hoc*. Aunque su eficacia puede ser distinta de la que conviene a las formas institucionales, no por ello carecen de validez y sus efectos y ejecutividad merecerían contar con referencias expresas en la LRJS.

2) Los establecidos y regulados por los convenios colectivos ordinarios (sectoriales, de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas). Además

[45] Véase, en el caso gallego, la disposición adicional segunda del Decreto (autonómico) 101/2015, de 18 de junio, por el que se crea la Comisión Tripartita Gallega para la Inaplicación de Convenios Colectivos y se regula su funcionamiento.

de entrar en las previsiones del ET relativas al contenido de estos, tal grupo de procedimientos cuentan con cobertura en la libertad de estipulación que constituye contenido esencial del derecho a la negociación colectiva laboral[46]. Entre ellos figuran los que los referidos convenios puedan encomendar a su respectiva comisión paritaria[47] o instituir para: a) la solución de los conflictos derivados de su aplicación e interpretación[48]; b) la solución de las discrepancias surgidas durante los preceptivos períodos de consultas que han de preceder a la toma de las más intensas decisiones organizativas del empresario, comprendidas en los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET[49]; y c) el desarrollo del intento de conciliación o conciliación de agotamiento preceptivo para poder demandar la solución judicial del conflicto[50]. También figuran los que son fruto de la adaptación de algunas de las formas o modalidades pertenecientes al grupo de las contenidas en acuerdos interprofesionales[51], se coordinan con ellas o se integran en la estructura administrativa instituida para su gestión[52].

3) Los establecidos y regulados por acuerdos interprofesionales específicos suscritos al amparo del art. 83.3 del ET (acuerdos «sobre materias concretas»). La magnitud del empleo de este grupo de procedimientos es tal que llega a minimizar cualesquiera otros de igual naturaleza (privados) y conduce a un claro retroceso de los públicos, algunos de los cuales han pasado a tener,

[46] En virtud de la indicada cobertura, la posibilidad de establecimiento de los procedimientos ahora contemplados está abierta a todos los sujetos (sindicatos, asociaciones empresariales y, en su caso, secciones sindicales y órganos de representación unitaria) legitimados para negociar convenios colectivos, no solo a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de ámbito estatal o de comunidad autónoma, como sucede con los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje establecidos por acuerdos interprofesionales.

[47] Cfr. art. 85.3.e) del ET.

[48] Cfr. art. 91.2 del ET.

[49] Cfr. art. 87.1 del propio ET.

[50] Art. 63 de la LRJS.

[51] Cfr. art. 85.3.c) del ET, en relación con las posibles adaptaciones de las aludidas formas establecidas para resolver los conflictos suscitados en materia de inaplicación del convenio colectivo.

[52] Por ejemplo, arts. 100 y siguientes del *XIX convenio colectivo general de la industria química*, 2018-2020 (BOE de 8 de agosto de 2018); arts. 18, 66, 67 y 68 del *III convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal*, 2018-2020 (BOE de 19 de diciembre de 2019); arts. 9 y 43 del *V acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería* (BOE de 21 de mayo de 2015) y arts. 12 y siguientes del *Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor*, 2015-2023 (BOE de 26 de febrero de 2015). La referida integración aparece dispuesta de modo expreso en algunos de los acuerdos interprofesionales, como el III ASAC-CLM (art. 11.3).

con el progresivo avance de aquellos, un carácter cada vez más secundario y, desde hace ya tiempo, residual e, incluso, subsidiario. Se han convertido en herramienta eficaz, central y esencial de la administración de las relaciones colectivas de trabajo en España y pretenden conseguir lo mismo en un terreno bien diferente, con otros actores, fuentes y contenidos, como es el de la administración de las relaciones individuales.

Además de la difusión e importancia que alcanzan, se trata de procedimientos que cuentan con una particular preferencia y promoción legal. De semejante promoción es muestra la equiparación, a efectos del agotamiento del intento de conciliación o mediación que constituye requisito previo para la tramitación del proceso de conflicto colectivo[53], de las conciliaciones y mediaciones de este grupo a las mediaciones organizadas y actividades de conciliación desarrolladas por la administración laboral en asunción de las funciones encomendadas, en su momento, al suprimido IMAC[54].

En la actualidad, establecen y regulan formas o procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje para la solución de los conflictos colectivos un acuerdo interprofesional de ámbito estatal, el VI ASAC, y diecisiete de ámbito autonómico, uno por cada una de las comunidades autónomas. Casi todos los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico también entran -han caído en la tentación de entrar- en el establecimiento y la regulación de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje de aplicación a los conflictos individuales (y plurales). Por ejemplo, el AGA 2019, el SERCLA, el ASSEC-CM, el III ASAC-CLM, el III ASACL, el IV ASECLA, el VI AIRECL, el AIC, el III ASECMUR, el ASCLN y el II AITAMIB. En cambio, son ya excepción, por circunscribir, con prudencia, su ámbito objetivo a los conflictos colectivos, el VI ASAC y, ya dentro de los acuerdos interprofesionales autonómicos, el PRECO III y el VI ASAC-CV. Cada vez son más los que, haciendo gala de un alto grado «imperialismo», llegan a abrir la posibilidad de su aplicación a los conflictos derivados del régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Lo hace, por ejemplo, en relación con los individuales

[53] Cfr. art. 156.1 de la LRJS.

[54] Véase *supra*, apartado V.2.A).

y plurales, el ASSEC-CM[55], en relación con los colectivos, el VI ASAC[56], el AGA 2019[57] y el VI AIRECL[58]; por último, en relación con unos y otros, el IV ASECLA[59] y el III ASECMUR[60].

3. EFICACIA E IMPUGNACIÓN DE LAS SOLUCIONES ALCANZADAS

A) Eficacia

La eficacia del acuerdo de conciliación o de mediación y del laudo arbitral escapan al poder de disposición de las partes del conflicto y de los suscriptores del convenio colectivo o acuerdo interprofesional regulador del procedimiento empleado para la solución de aquel. Dicha eficacia no es la que quieran las partes del conflicto ni los sujetos negociadores del convenio colectivo o acuerdo interprofesional aplicable, sino la que la ley atribuya en cada caso atendiendo, eso sí, al mandato del art. 37.1 de la CE, de garantizar y promover la autonomía colectiva. En suma, se encuentra sometida a disposiciones legales de derecho necesario absoluto, las cuales se contienen en el ET, en la LRJS, en el DLRT y en el RDIMAC.

Todos los acuerdos interprofesionales se ocupan en mayor o menor medida del asunto, no faltando los que, de modo conveniente y acertado, se limitan a remitir a la eficacia reconocida por la ley[61]. Cualesquiera de sus previsiones que vayan más allá de esa remisión deben ajustarse, en todo momento, según se apuntó, a lo que disponga la ley. Las aludidas previsiones no pueden interpretarse en un sentido contrario a esta, que establece:

1) En relación con los conflictos colectivos *jurídicos* derivados de la aplicación e interpretación del convenio colectivo y su solución por medio de los procedimientos establecidos en convenios colectivos o en acuerdos

[55] En el art. 5.l) del Reglamento que lo acompaña, de Funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

[56] Art. 4.5.

[57] Art. 46.1.i).

[58] Véase art. 5.1.

[59] Cfr. arts. 3.2 y 4.1.f).

[60] Véase disposición adicional segunda.

[61] Así, en relación con las soluciones de los conflictos colectivos que afecten a los empleados públicos, art. 12.2 del VI ASAC.

interprofesionales, que «el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral» (en su caso, también el acuerdo fruto de la conciliación) «tendrán la misma eficacia jurídica» que corresponde a los convenios colectivos estatutarios, esto es, normativa (siempre, claro está, que el conflicto colectivo afecte al cláusulas pertenecientes al contenido normativo del convenio) y general, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación (inicial, plena y decisoria) para acordar, en el ámbito del conflicto, uno de aquellos (art. 91.2 del ET). Semejante eficacia jurídica se supedita, además, a que el acuerdo o laudo se someta a la tramitación propia del referido tipo de convenios; esto es, a su presentación ante la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación (art. 90.2 y 3 del ET) en los términos que establece el RDR[62]. Aunque no se diga, la falta de las condiciones señaladas lleva a que la eficacia jurídica del acuerdo o laudo sea la propia de los convenios colectivos extraestatutarios; otro tanto sucederá cuando el acuerdo o laudo resuelva conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este tipo de convenios.

2) Que la misma eficacia corresponde, cuando se trate de cualesquiera otros conflictos colectivos *jurídicos* cuya tramitación procesal -por el proceso de conflictos colectivos- requiera el preceptivo agotamiento del intento de conciliación o mediación ante el servicio dependiente de la administración laboral[63] o por la vía del procedimiento regulado por acuerdo interprofesional o convenio colectivo, al acuerdo de conciliación o mediación que pueda alcanzarse. No se aparta del reconocimiento de tal eficacia, efectuado por el art. 156.2 de la LRJS, el RDIMAC cuando dispone, en relación con la eficacia del acuerdo de mediación ante la administración laboral en asunción de las funciones del extinguido IMAC, que «la aceptación por las partes de las propuestas del mediador tendrá la eficacia de un convenio colectivo, si legalmente pudiera concertarse» (art. 2).

3) En relación con los conflictos colectivos de *intereses* derivados del bloqueo de la negociación o renovación de un convenio colectivo estatutario

[62] En sus arts. 2.1 y 6.1.c). Sobre dicha presentación véase J. GÁRATE CASTRO: *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*, cit., págs. 146-147 y 191.

[63] Véase *supra* apartado V.2.A).

y su sumisión a arbitraje regulado por acuerdo interprofesional, que «el laudo arbitral tendrá la misma eficacia jurídica que los convenios colectivos» (art. 86.3 del ET). Esa eficacia jurídica será la correspondiente a la de los convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios según que se cumplan o no las condiciones ya conocidas, referidas a la legitimación de los suscriptores del laudo arbitral y del registro, depósito y publicación de este.

4) En relación con los conflictos causantes de la convocatoria de una huelga, que el pacto que ponga fin a esta «tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo» (art. 8.2 del DLRT). Ciertamente, esa eficacia jurídica es predicable tanto del pacto fruto de la negociación directa entre sus suscriptores como, por lo que ahora interesa, del pacto cuyo origen resida en un acuerdo de conciliación o mediación o en el sometimiento del conflicto a un arbitraje. Otra cosa es que aquella equivalga a la eficacia jurídica de los convenios colectivos estatutarios o extraestatutarios, cuestión a resolver en función de que se cumplan o no las condiciones de legitimación y tramitación ya indicadas.

5) En relación con los conflictos colectivos (jurídicos o de intereses) sometidos al procedimiento administrativo de conflicto colectivo[64], que el acuerdo de conciliación o de mediación fruto de la intervención de la autoridad laboral «tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo» (párrafo primero del art. 24 del DLRT), debiéndose entender que esta también corresponde al laudo dictado a raíz del arbitraje decidido por las partes del conflicto, pues se dispone, respecto de él, que «tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes» (párrafo segundo del art. 24 del DLRT). Se trae a colación aquí, de nuevo, la advertencia sobre el tipo de convenio colectivo al que habrá que entender referida la comentada eficacia, en función de que cumplan o no las varias veces mencionadas condiciones de legitimación y tramitación.

6) En relación con los conflictos colectivos asociados a la pretensión empresarial de inaplicación del convenio colectivo y su sumisión, tras el fracaso del preceptivo período de consultas, a arbitraje regulado por acuerdo interprofesional, que el laudo arbitral determinando los términos de la inaplicación

[64] Véase *supra* apartado IV.

«tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas» (art. 82.3 del ET). Teniendo en cuenta que los aludidos conflictos también admiten su sujeción a un procedimiento de arbitraje, conciliación o mediación regulado por convenio colectivo[65], así como a un procedimiento de conciliación o mediación regulado por acuerdo interprofesional, no me parece discutible que la referida eficacia es igualmente predicable del laudo o acuerdo de conciliación o mediación fruto de esos procedimientos.

7) Que la misma eficacia corresponde al pronunciamiento arbitral directo (laudo interno) o indirecto (árbitro externo) que adopte, poniendo fin a iguales conflictos colectivos (de inaplicación del convenio colectivo), la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o el órgano equivalente de una comunidad autónoma (párrafo penúltimo del art. 82.3 del ET). También al laudo fruto de lo previsto en convenio colectivo sobre la sumisión a arbitraje de los conflictos colectivos motivados por las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previos a las decisiones organizativas del empresario objeto de los arts. 40, 41, 47 y 51 del ET (art. 85.1 del ET; no hay motivo para rechazar que la previsión del precepto resulte también aplicable a la sustitución del período de consultas por el arbitraje). Por descontado, los conflictos a los que se acaba de hacer referencia admiten, igualmente, su sumisión a un procedimiento de conciliación o mediación regulado por convenio colectivo o a un procedimiento de arbitraje, conciliación o mediación regulado por acuerdo interprofesional[66]; así las cosas, no me parece discutible que la referida eficacia también es predicable del laudo o acuerdo de conciliación o mediación fruto de esos otros procedimientos.

8) Que «lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto» («De la ejecución de sentencias») de la LRJS (art. 68.1 de igual Ley), y que lo mismo sucede con los laudos arbitrales firmes («se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva»; art. 68.2 de igual Ley)[67].

[65] Véase art. 85.3.c) del ET.

[66] Cfr. disposición adicional decimotercera del ET.

[67] A los efectos indicados, la referida cualidad de firmeza del laudo es, exclusivamente, la determinada por haber caducado la acción para su impugnación «con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber

Advertencia necesaria es que lo anterior se refiere a la conciliación, la mediación y el arbitraje que funcionen como mecanismos de «evitación del proceso»[68]; por lo tanto, por lo que respecta a los conflictos colectivos, el reconocimiento legal de la naturaleza de título ejecutivo de los acuerdos de conciliación o de mediación o de los laudos arbitrales ha de entenderse limitado a los acuerdos y a los laudos firmes (la exigencia de firmeza de los laudos se opone a la posibilidad de su ejecución provisional) que resuelvan conflictos colectivos *jurídicos*. Entre esos laudos firmes figuran «los recaídos en materia electoral», así como los que pongan fin a la huelga o a otros conflictos colectivos, «exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena» que contengan y que «por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa» (art. 68.2 de la LRJS). Parece que esta última previsión ha de entenderse igualmente aplicable a los acuerdos de conciliación y mediación resolviendo conflictos colectivos jurídicos[69].

El escrito de solicitud de ejecución judicial del acuerdo de conciliación o mediación o del laudo arbitral debe acompañarse de la certificación de dicho acuerdo o laudo emitida por «el organismo administrativo, conciliador, mediador o arbitral correspondiente» (art. 239.2 de la LRJS).

9) En relación con los conflictos colectivos que afecten a los empleados públicos (personal laboral y funcionarios), que «el acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados» en el EBEP[70], «siempre que

resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas» (art. 65.4 de la LRJS). Otro tanto cabe concluir respecto de la firmeza de los acuerdos de conciliación y mediación por caducidad de la acción para su impugnación «por las causas que invalidan los contratos» (art. 67.1 de la LRJS). El plazo para el ejercicio de dicha acción es, en ambos casos, de «treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, [a contar] desde la notificación del laudo» o desde la adopción del acuerdo de conciliación o mediación (arts. 65.4 y 67.2 de la LRJS, respectivamente). Dicha firmeza no impide la impugnación directa y abstracta de los acuerdos o laudos por ilegalidad o lesión grave del interés de terceros, que permanece abierto durante todo el tiempo de vigencia del laudo o del acuerdo de conciliación o mediación (véase J. GÁRATE CASTRO, ob. cit., pág. 223). En fin, coherente con su equiparación a las sentencias firmes es la previsión de que contra los laudos arbitrales firmes «sobre materias objeto de conocimiento del orden social» cabe, igual que contra aquellas, «la revisión prevista en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil» (art. 236.1 de la LRJS).

[68] Como muestra la rúbrica del título V de la LRJS, del que forma parte la comentada previsión.

[69] Cfr. art. 247.2 de la LRJS.

[70] En su art. 38.

quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto» uno de los aludidos pactos o acuerdos (art. 45.4 de citado EBEP).

B) Impugnación

Con carácter general, son competentes para conocer de las pretensiones de impugnación de los acuerdos de conciliación o mediación y de los laudos arbitrales solventando conflictos colectivos los órganos jurisdiccionales del orden social. La excepción viene determinada por los acuerdos y laudos resolviendo conflictos colectivos entre las administraciones públicas y el personal a su servicio, sobre los cuales el EBEP dispone, de forma lacónica, que «serán susceptibles de impugnación» (art. 45.4). La competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se limita entonces al conocimiento de las pretensiones de impugnación de los acuerdos y laudos que afecten, exclusivamente, al personal laboral, incluidos los acuerdos y laudos que pongan fin a huelgas[71]. Si afectan a funcionarios y asimilados la competencia se traslada, aunque también afecten al personal laboral, a la jurisdicción contencioso-administrativa[72]. La excepción no alcanza a la impugnación de los laudos arbitrales en materia de elecciones a los órganos de representación unitaria[73].

La exposición que sigue se construye tomando como referencia las impugnaciones directas y abstractas cuyo conocimiento compete al orden jurisdiccional social. No se entra, pues, en las posibles impugnaciones indirectas, en las que se discute sobre el ajuste a derecho de *actos aplicativos* del laudo o del acuerdo de conciliación o mediación. Tales impugnaciones carecen de un proceso específico para su tramitación. En el caso de las que entran en la competencia de la jurisdicción de orden social (las que no aparezcan promovidas por funcionarios y asimilados), habrá que estar a la naturaleza de la pretensión ejercitada para determinar si han de tramitarse por la vía del proceso laboral ordinario o de uno de los procesos laborales especiales.

[71] Art. 2.h) de la LRJS.

[72] Cfr. art. 3.e) de la LRJS.

[73] Cfr. art. 2.j) de la LRJS.

Las pretensiones de impugnación directa o abstracta de los acuerdos de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales dotados, en virtud de las correspondientes previsiones legales, de eficacia jurídica equivalente a la de los convenios colectivos, habrán de tramitarse por las mismas modalidades procesales que la impugnación de estos, las cuales resultan ser, según que los mencionados acuerdos y laudos tengan o no eficacia equivalente a la de los convenios colectivos estatutarios, el proceso especial de impugnación de convenios colectivos[74] y el proceso especial de conflictos colectivos[75]. Constituyen motivos justificativos de la impugnación los mismos que justifican la impugnación de los convenios colectivos; esto es, la ilegalidad o lesión grave del interés de terceros[76]. La posibilidad de impugnación por tales motivos permanece abierta durante todo el tiempo de vigencia del laudo o del acuerdo de conciliación o mediación[77]. Distinta de la impugnación que se comenta es la basada en que el acuerdo de conciliación o de mediación se encuentra afectado por causas que invalidan los contratos (art. 67.1 de la LRJS) y, en el caso de los laudos, en haberse dictado estos *ultra vires* o con infracción de las normas rectoras de la tramitación del procedimiento arbitral[78]. Semejante impugnación se encuentra sometida al plazo de caducidad que establecen los arts. 65.4 y 67.2 de la LRJS.

Resulta polémica la impugnación directa y abstracta de los acuerdos de conciliación o mediación y de los laudos arbitrales determinando los términos de la inaplicación del convenio colectivo, incluidos los pronunciamientos arbitrales directos o indirectos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, así como la de los acuerdos de conciliación o mediación y de los

[74] Así lo establece, en relación con los laudos arbitrales, el art. 163.1 de la LRJS. Sobre cuanto concierne a este proceso, véase J. GÁRATE CASTRO, ob. cit., págs. 201-227.

[75] De cuyo ámbito objetivo forma parte, según el art. 153.1 de la LRJS, «la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley».

[76] Así, en relación con los acuerdos de mediación (o conciliación) y los laudos arbitrales resolviendo conflictos colectivos de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, art. 91 del ET [«Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos (…) previstos para los convenios colectivos»].

[77] Véase la indicación hecha en la nota 67.

[78] Art. 91.2 del ET (no haberse observado en el «desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto» o haber resuelto el árbitro «sobre puntos no sometidos a su decisión») y art. 65.4 de la LRJS. No cuestiona que la modalidad procesal a emplear para la tramitación de la impugnación por los motivos ahora contemplados sea la de impugnación de convenios colectivos, cuando el laudo tenga eficacia o valor formal de convenio colectivo estatutario, la STS de 15 de diciembre de 2016 (RJ 2016/6505).

laudos arbitrales sobre conflictos surgidos en los períodos de consulta previos a las decisiones organizativas del empresario objeto de los arts. 40. 41, 47 y 51 del ET. Como se sabe, la ley atribuye a todos esos acuerdos y laudos una eficacia jurídica equivalente a la de los acuerdos alcanzados en los períodos de consulta, por lo que es razonable entender que semejante eficacia habrá de tener reflejo en la modalidad procesal a seguir para la tramitación de las correspondientes pretensiones de impugnación. En este sentido, partiendo de que el TS no cuestiona que el proceso especial de conflictos colectivos sea el adecuado para la impugnación de los acuerdos conseguidos en los períodos de consulta, cabría esperar que hiciese lo mismo en relación con la impugnación de los acuerdos y laudos ahora contemplados. Pues bien, no sucede así; para el TS, esta impugnación ha de tramitarse a través del proceso especial de impugnación de convenios colectivos objeto de los arts. 163 y siguientes de la LRJS[79].

Las pretensiones de impugnación de los laudos arbitrales en materia de elecciones a órganos de representación unitaria, cuyo conocimiento por parte del orden jurisdiccional social no desaparece por el hecho de que tales elecciones correspondan a los órganos de representación unitaria de los funcionarios y asimilados, se tramitarán a través de la modalidad procesal especial que regulan los arts. 127 y siguientes de la LRJS[80]. La impugnación podrá plantearse por quienes tengan interés legítimo, en el plazo de tres días, contados desde el momento en que hubieran accedido al conocimiento del laudo[81]. Se trata de una impugnación por motivos tasados; de acuerdo con el art. 128 de la LRJS, la correspondiente demanda «solo podrá fundarse»: a) en una «indebida apreciación o no apreciación» por el árbitro de cualquiera de las causas contempladas en el art. 76.2 del ET, «siempre que la misma haya sido alegada por el promotor en el curso del arbitraje»; b) en «haber resuelto el laudo aspectos no sometidos al arbitraje» (laudo *ultra vires*) o que, a pesar

[79] Sobre el expresado criterio del TS y su crítica, véase J. GÁRATE CASTRO, ob. cit., págs. 207-209.

[80] Art. 76.6 del ET, art. 42.4 del RERT y art. 37.4 del RERPA, en relación con el art. 2.i) de la LRJS.

[81] Art. 127.3 de la LRJS. Concurriendo en ella el expresado interés, dispone de legitimación para la impugnación del laudo la empresa o, en su caso, la administración pública empleadora de los funcionarios y asimilados afectados por las elecciones.

de haberlo sido, no puedan ser objeto de él[82]; c) en haberse promovido el arbitraje fuera de los plazos estipulados legalmente; y d) en haber producido indefensión la actuación del árbitro («no haber concedido el árbitro a las partes la oportunidad de ser oídas o de presentar pruebas»)[83].

Por último, las pretensiones de impugnación judicial de los laudos dictados en el procedimiento de arbitraje obligatorio acordado por la autoridad gubernativa al amparo del art. 10 del DLRT han de tramitarse por la vía del proceso especial de impugnación de convenios colectivos, en la medida en que tales laudos tienen, por poner fin a huelgas, indiscutible eficacia jurídica equivalente a la de los convenios colectivos estatutarios, en virtud del art. 8.2 del DLRT[84]. Cosa distinta es la impugnación de la disposición de la autoridad gubernativa acordando el arbitraje y nombrando al árbitro; la competencia para conocer de esta impugnación corresponde a la jurisdicción contencioso-administrativa[85].

[82] Precisa la LRJS que, en estos casos, «la anulación afectará solo a los aspectos no sometidos a decisión o no susceptibles de arbitraje, siempre que los mismos tengan sustantividad propia y no aparezcan indisolublemente unidos a la cuestión principal».

[83] Siempre que aparezca en la demanda una inequívoca conexión entre los hechos alegados y alguno de los motivos definidos en esos cuatro apartados del art. 128 de la LRJS, no es preciso que aquella especifique en cuál de ellos se funda. Concurriendo esa inequívoca conexión, una decisión judicial (sentencia) que desestime la demanda por apreciar la excepción de la falta de acción y, por lo tanto, impida el acceso al proceso y la obtención de una respuesta judicial de fondo sobre la pretensión deducida, resulta «desproporcionadamente rigorista y contraria al principio *pro actione*» y vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE) en su vertiente de acceso a la jurisdicción (STC 185/2009, de 7 de septiembre de 2009; fundamento jurídico 5). Igual vulneración de este derecho produce, por no poder «considerarse una aplicación razonada y razonable de las disposiciones legales que regulan el derecho de acceso al proceso en materia electoral», la desestimación de la demanda fundada en la apreciación de que no se corresponden con la literalidad de las previstas en el art. 76.2 del ET las causas de impugnación de las elecciones invocadas en el escrito de promoción del arbitraje y reproducidas en aquella haciendo referencia a la existencia de graves irregularidades susceptibles de afectar a las garantías del proceso electoral y de alterar sus resultados, tales como la falta de comunicación a la empresa del inicio y desarrollo del proceso, la indebida agrupación de centros de trabajo y el cómputo en el censo de un número excesivo de trabajadores, a las cuales se les atribuye el haber determinado la elección de un número de delegados de personal superior al que legalmente corresponde (de nuevo, STC 185/2009).

[84] En este sentido, sentencias del TS de 4 de abril de 2014 [dos sentencias (una en RJ 2014/2783 y recurso 132/2013; la otra en RJ 2014/2577 y recurso 184/2013)]. También STS de 27 de enero de 1999 (RJ 1999/1265), esta de la Sala Tercera.

[85] STS de 27 de enero de 1999, cit.

VI. ESPECIAL CONSIDERACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS PRIVADOS REGULADOS POR ACUERDOS INTERPROFESIONALES ESPECÍFICOS

ASPECTOS GENERALES

Por su origen -en la autonomía colectiva-, se está ante procedimientos de solución privados. Sin embargo, los recursos económicos necesarios para su aplicación son sustancialmente, por no decir exclusivamente, públicos, incluso cuando la gestión de los procedimientos aparece confiada formalmente a una fundación privada[86]; privada, *ma non troppo*, pues materialmente forma parte del sector público[87]. La gestión, la infraestructura (locales y demás medios materiales), los gastos de mantenimiento, el personal de apoyo y el pago de los conciliadores, mediadores y árbitros se financian con recursos de naturaleza pública; en algunos casos, ese personal de apoyo tiene la condición de empleado público. En puridad, lo «privado» se queda en la regulación de los procedimientos (su ámbito, los sujetos legitimados para promoverlos, su carácter voluntario u obligatorio, las reglas de tramitación, la eficacia de las soluciones alcanzadas, etc.).

Lo «privado» obliga a las administraciones laborales, que tienen la condición de terceros respecto de los acuerdos interprofesionales (no están representadas en su negociación ni participan en su suscripción), a la aportación de los recursos públicos necesarios para que aquellos puedan aplicarse. Sin esa aportación resultan inviables; aceptándola, las administraciones laborales tienen la oportunidad de permitir que se cubran de otro modo, alternativo o no, según disponga el correspondiente acuerdo interprofesional, las funciones que tienen encomendadas en orden a la solución de los conflictos de trabajo, jurídicos o de intereses. Aunque ese otro modo siga valiéndose de medios públicos, los procedimientos a aplicar ya no son los regulados de modo

[86] Véase, por ejemplo, art. 6.1 del IV ASECLA.

[87] Como declaran, de forma expresa y honesta, los estatutos de la Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria, en la que se integra el Organismo de Resolución de Conflictos Laborales (ORECLA) de dicha Comunidad Autónoma, que constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de conflictos regulados en el VI AIRECL.

uniforme por la normativa estatal, sino los regulados de forma diferente por cada uno de los acuerdos interprofesionales. No acaba todo ahí; cuando la gestión de los procedimientos se confía a una fundación (pública o formalmente privada, aunque perteneciente al sector público) y estos se configuran como sustitutivos de las conciliaciones y mediaciones a cargo de la administración laboral en asunción de las funciones encomendadas en su momento al IMAC, se viene a producir una verdadera externalización o descentralización del correspondiente servicio público, donde la administración laboral pasa a tener la condición de empresario principal respecto del personal contratado por la fundación. Un pequeño detalle: dicho «empresario» o comitente descentraliza su función atendiendo a los deseos del subcontratista -el acuerdo interprofesional de derecho privado- y, en buena parte, a las condiciones por él fijadas.

La disposición de medios públicos al servicio de los procedimientos de solución regulados aparece formulada en inaceptable estilo imperativo en algunos de los acuerdos interprofesionales, como el SERCLA, cuya disposición adicional segunda establece que «por la Administración Autonómica *se facilitarán* los medios materiales y personales que garanticen la efectividad de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje previstos en el presente Acuerdo. A tal efecto, *la gestión del SERCLA se efectuará a través de la adscripción funcional del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales* (CARL)»[88]. Una previsión como la transcrita contrasta con la prudencia que muestran otros acuerdos, como el AGA 2019[89], el VI ASAC-CV[90], el III ASACL [91], el II AITAMIB[92] y el AIC[93].

Aunque el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos presenta diferencias de unos acuerdos a otros, la fórmula elegida es, sin excepción, una que sirva para justificar su cobertura con recursos de naturaleza pública. Ello se consigue, por ejemplo, encomendando aquel a una unidad administrativa o un servicio del consejo de relaciones laborales existente en la

[88] Lo subrayado es nuestro.

[89] Véase disposición adicional tercera.

[90] Véase disposición adicional primera.

[91] Véase disposición adicional primera

[92] Véase Disposición adicional primera

[93] Art. 7.

comunidad autónoma[94] o, con más frecuencia, a una institución u órgano con personalidad jurídica y capacidad de obrar integrado en una fundación pública o privada[95] tutelada por la administración laboral con competencias en materia de trabajo que, por lo general, también cuenta con presencia en su patronato. Dicho órgano o institución recibe nombres muy diversos. Así, por ejemplo, en el VI ASAC se conoce como Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP)[96]; en Castilla-La Mancha se denomina Jurado Arbitral Laboral[97]; en Madrid, Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid[98]; en Aragón, Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje[99]; en Navarra, de Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra[100]; en Asturias, Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC)[101]; en Baleares, Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB)[102]; en Cantabria, Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA)[103]; en la Comunidad Valenciana, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL)[104] y en Murcia, Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL)[105].

En todos los acuerdos interprofesionales queda clara la aplicación de los procedimientos que establecen tanto para la solución de los conflictos colectivos jurídicos como económicos[106]. Por descontado, lo mismo pueden hacer los convenios colectivos ordinarios. En ambos casos debe de tenerse en cuenta, en relación con los conflictos colectivos jurídicos, que el empleo de los procedimientos considerados ha de ser *voluntario*, en el sentido de que no puede impedir a las partes del conflicto el demandar, finalmente, la solución

94 Es el caso del SERCLA (disposición adicional segunda), del PRECO III (anexo) y del AGA 2019.

95 Para un supuesto de fundación privada, véase art. 6.1 del IV ASECLA.

96 Sobre la definición de dicho servicio véase art. 5.1 del Acuerdo.

97 Véase art. 13 del III ASAC-CLM.

98 Véase art. 1 del Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM.

99 Véase art. 6 del IV ASECLA.

100 Véanse arts. 3 y 5 del ASCLN.

101 Véase art. 3 del AISECLA y Reglamento de Funcionamiento del Servicio, de 2003, publicado en el Boletín Oficial del Principado de Asturias de 13 de junio de 2005.

102 Véase art. 2 del II AITAMIB.

103 Véanse arts. 1 y 6 del VI AIRECL.

104 Véase art. 11 del VI ASAC-CV.

105 Véase título II del III ASECMUR.

106 Así, por ejemplo, art. 46.1 del AGA 2019.

judicial de este. Así lo impone el derecho a la tutela judicial efectiva. Cosa distinta, compatible con tal derecho, es que la ley disponga que algunos de los aludidos procedimientos y, en concreto, los de conciliación y mediación establecidos por acuerdos interprofesionales, constituyen trámites de previo y obligado agotamiento para el acceso a la referida solución judicial[107]. El carácter obligatorio de los procedimientos solo cabe, pues, respecto de los conflictos colectivos de intereses.

Ciertamente, las técnicas de que se sirven los procedimientos diseñados por los acuerdos interprofesionales a los que se viene haciendo referencia son las mismas: conciliación, mediación y arbitraje; sin embargo, el modo en que se organizan o instrumentan acusan variaciones importantes de unos acuerdos a otros. Son variaciones que afectan, principalmente, a la determinación del ámbito objetivo o material de los procedimientos, a la voluntariedad u obligatoriedad del sometimiento a ellos de los conflictos y a las reglas rectoras de su tramitación, con frecuencia rígidas, al menos sobre el papel, y relativas al órgano competente, a la legitimación, a la presentación de solicitudes, a los plazos, a la designación y a las actuaciones de los conciliadores, mediadores y árbitros, a las actuaciones de las partes, etc. Como ya se tuvo oportunidad de advertir, las aludidas reglas pueden no acomodarse a las necesidades de las partes del conflicto. Si así fuese, estas, salvo que se encuentren obligadas, *de iure* (por ministerio de la ley o del acuerdo interprofesional o convenio colectivo aplicable), a someter el conflicto al procedimiento convencional de que se trate, siempre podrán prescindir de él y acordar, por sí mismas, el establecimiento y seguimiento *ad hoc* de otro que implique el empleo de la misma o de distinta técnica (conciliación, mediación o arbitraje) conforme a las reglas que consideren más apropiadas o convenientes a sus respectivos intereses.

El ámbito en el que produce efectos el conflicto colectivo determina que resulten de aplicación los procedimientos del VI ASAC o de uno de los acuerdos interprofesionales autonómicos. Los de estos últimos quedan para los conflictos de ámbito inferior (de efectos no superiores al de la correspondiente comunidad autónoma) a los comprendidos en el VI ASAC, con cuyos procedimientos se articulan a través de una relación de complementariedad

[107] Por medio del proceso de conflicto colectivo (art. 156 de la LRJS).

que aparenta no plantear problemas, en la medida en que no se aprecia que reduzca el espacio que el propio VI ASAC acota para ellos.

La aplicación de los procedimientos regulados por el VI ASAC se reserva, según determina su art. 2.1, para aquellas actuaciones o controversias comprendidas en su ámbito objetivo y suscitadas: a) en un «sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una comunidad autónoma»; b) en una «empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando se afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes comunidades autónomas»; y c) en «empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una comunidad autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial estatal, y de la actuación realizada o de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras comunidades autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido convenio prevea expresamente esta posibilidad».

Como ejemplo de la complementariedad con los procedimientos propios del VI ASAC cabe traer a colación lo dispuesto en el AGA 2019, según el cual los procedimientos de solución de conflictos que regula «serán de aplicación cualesquiera que sean los sectores, el sector o subsector de actividad» donde surjan dichos conflictos o «la empresa o las empresas afectadas» por ellos, siempre que «el ámbito territorial en que produzcan sus efectos (…) no exceda de la Comunidad Autónoma de Galicia» (art. 5). Previsiones sustancialmente análogas contienen el IV ASECLA, que supedita su aplicación a que «el conflicto quede circunscrito a la Comunidad Autónoma de Aragón» (art. 3.2), el VI ASAC-CV, que se declara de «obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales» y «para todas las entidades, empresas y personas trabajadoras de cualquier sector de actividad que no estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito supracomunitario», así como en «los conflictos que se produzcan en empresas a las que resulte de aplicación un convenio colectivo supracomunitario, cuando afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunidad Valenciana» (art. 4), y el III ASECMUR, que limita su aplicación a los conflictos que afecten a empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se encuentren reguladas

por un convenio colectivo, pacto o acuerdo de empresa de ámbito regional o inferior o, si dicho ámbito fuese superior, aquellos afecten «exclusivamente a centros de trabajo ubicados en la Región de Murcia» (art. 3.3).

A primera vista, la relación entre el ámbito de los procedimientos del VI ASAC y de los acuerdos interprofesionales autonómicos no parece plantear dificultades a pesar de que algunos de estos acuerdos también hagan gala aquí de un cierto grado de imperialismo. Así sucede, a mi juicio, cuando disponen que los procedimientos establecidos también son aplicables a los conflictos que produzcan sus efectos en un ámbito superior al de la correspondiente comunidad autónoma, cuando las partes legitimadas acuerden expresamente remitirse o someterse a aquellos[108]. Semejante tipo de previsión no se opone al VI ASAC habida cuenta de lo que este establece, con generosidad, en su disposición adicional primera, según la cual, «en el supuesto de que un conflicto colectivo o actuación de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento de solución de conflictos vigente en el ámbito de una comunidad autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten». El problema surge cuando no sea posible alcanzar ese acuerdo; debería haberse previsto semejante situación y su solución.

Coinciden un gran número de acuerdos en proclamar de modo solemne, como rectores de los procedimientos, los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción[109]. A ellos se añaden, en algunos acuerdos, otros, como la voluntariedad[110], la «inmediatez» o, mejor, inmediación del órgano ante el que se desarrollen[111], la oralidad[112],

[108] En este sentido, por ejemplo, art. 4 del III ASACL, art. 3 del II AITAMIB y art. 3 del ASSEC-CM. La previsión de este último Acuerdo se matiza en su Reglamento de Funcionamiento (publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 21 de septiembre de 2018), cuyo art. 4 asocia el referido acuerdo de las partes de remitirse o someterse a los procedimientos que en él se regulan al hecho de que «el conflicto afecte de forma preeminente a centros de trabajo de la Comunidad de Madrid». En algún otro acuerdo interprofesional, la comentada aplicación se supedita a que «lo acuerden quienes representen a la mayoría de los trabajadores y de los empresarios afectados» (PRECO III, disposición general 2).

[109] Así, art. 10 del VI ASAC, art. 3 del III ASACL, art. 12.1 del VI AIRECL, art. 8.1 del VI ASAC-CV, art. 8.1 del III ASAC-CLM, art. 11 del ASCLN y art. 7.1 del Reglamento de Funcionamiento del ASEC-EX.

[110] AGA 2019 (art. 6) y Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (art. 28.1).

[111] AGA 2019 (art. 6), III ASECMUR (art. 11.1), III ASACL (art. 3) y II AITAMIB (art. 2.3).

[112] AGA 2019 (art. 6), III ASECMUR (art. 11.1), II AITAMIB (art. 2.3), IV ASECLA (art. 5) y Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA, en relación con el procedimiento de conciliación-mediación.

la independencia o autonomía[113] y la agilidad y eficiencia[114]. También se suele incluir, aunque no es necesario, una referencia a «cualquier otro cuya observancia venga impuesta por la Constitución o las leyes»[115] o la indicación de que se respetará, «en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales»[116]. Los anteriores principios no se quedan en su formulación solemne y tienen reflejo en las reglas de tramitación de los procedimientos, lo que también es predicable respecto de los acuerdos interprofesionales que omiten la referencia a algunos de ellos[117].

ÁMBITO OBJETIVO

Casi todos los acuerdos interprofesionales optan por incorporar un precepto dedicado a la identificación precisa de los conflictos colectivos -jurídicos o de intereses- susceptibles de someterse a los procedimientos que regulan[118]. Tal identificación presenta un notable grado de coincidencias. En este sentido, es típica y muy habitual la inclusión expresa de:

1) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de acuerdo con el art. 153 de la LRJS.

2) Los conflictos en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos que imposibiliten u obstruyan el acuerdo de estas sobre las cuestiones que tengan encomendadas legal o convencionalmente.

3) Los conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación o revisión de un convenio, acuerdo o pacto colectivo. Por descontado, dentro de ellos figuran, aunque no siempre se especifique, los mencionados

[113] IV ASECLA (art. 5) y II AITAMIB (art. 2.3).

[114] IV AISECLA (art. 5).

[115] AGA 2019 (art. 6).

[116] VI ASAC (art. 10), III ASECMUR (art. 11.1), VI AIRECL (art. 12.1), VI ASAC-CV (art. 10), III ASACL (art. 3), III ASAC-CLM (art. 8.1), ASCLN (art. 11) y Reglamento de Funcionamiento del ASEC-EX (art. 7.1).

[117] Como el PRECO III (disposición general 20: «Se garantizará en todo caso el derecho de audiencia de todos los participantes en el procedimiento y a que se mantengan los principios de igualdad y contradicción sin que se produzca indefensión») o el AIC (art. 32.1, en relación con el arbitraje: «se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción, sin que pueda producirse indefensión»).

[118] Contrasta con semejante identificación la más parca y, en general, dispersa, aunque con contenido sustancialmente equivalente, que aparece en el PRECO III y en el AIC.

en el párrafo tercero del art. 86.3 del ET y también los derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación de los planes de igualdad a los que se refiere el art. 85.1 y 2 del ET.

4) Los conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación desarrollada durante los períodos de consulta exigidos en los arts. 40.2, 41.4, 44.9, 47.1 y 2, 51.2 y 82.3 del ET. También los conflictos derivados de la finalización de dichos períodos de consulta sin acuerdo, así como los conflictos que se pretendan atajar mediante la sustitución de aquellos por el procedimiento de mediación o arbitraje regulado en el correspondiente acuerdo interprofesional. La conciliación o mediación en estos conflictos no es confundible con la que se solicite a efectos de cumplir con el trámite previo al proceso exigido (por los arts. 63 y el 156.1 de la LRJS) para poder impugnar la decisión organizativa que finalmente adopte la empresa[119].

Asimismo, resulta muy corriente la inclusión expresa de:

1) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelgas[120]. Algunos acuerdos interprofesionales también indican, eliminando con ello posibles dudas, la posibilidad del empleo de los procedimientos regulados durante el transcurso de la huelga, con objeto -se sobreentiende- de poner fin a ella y al conflicto que hubiera motivado su declaración[121]. El mismo resultado se obtiene cuando se hace referencia, sin más, a la posibilidad de aquel empleo en «huelgas»[122].

2) Los conflictos suscitados en relación con la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga[123].

---

[119] Así, con rotundidad, STS de 22 de julio de 2015 (RJ 2015/3950).

[120] Así, VI ASAC [art. 4.3.j)], Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 5.1.k)], SERCLA [estipulación tercera, 3.1.c)], III ASACL [art. 8.1.f], VI ASAC-CV [6.1.d)], III ASAC-CLM [art. 5.1.k)], IV ASECLA [art. 12.1.f)], VI AIRECL [art. 5.1.b).I], II AITAMIB (art. 6.1; según este precepto, también al cierre patronal), Reglamento de Funcionamiento del SASEC [art. 10.1.e)], III ASECMUR [art. 5.2.e)], ASCLN [art. 4.3.2.i)] y ASEC-EX [estipulación tercera, C).3].

[121] Así, VI AIRECL [art. 5.1.c).I], II AITAMIB (art. 6.1) y VI ASAC-CV (disposición adicional quinta).

[122] IV ASECLA [art. 4.1.g)].

[123] Así, VI ASAC [art. 4.3.j)], AGA 2019 [art. 46.1.h)], Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 5.1.k)], SERCLA [estipulación tercera, 3.1.h)], III ASACL [art. 8.1.f)], III ASECMUR [art. 5.2.e)], IV ASECLA [art. 4.1.g)], VI ASAC-CV [art. 6.1.d)], III ASAC-CLM [art. 5.1.k)], VI AIRECL [art. 5.1.c).I], II AITAMIB (art. 6.1), Reglamento de Funcionamiento del SASEC [art. 10.1.e)], ASCLN [art. 4.3.2.i)] y ASEC-EX [estipulación tercera, C).4].

3) Los conflictos derivados de las discrepancias en el período de consultas que impone el art. 44.9 del ET, en los supuestos de transmisión de empresa, cuando el transmitente o el adquirente prevea adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores[124]. Obviamente, debe entenderse que en los mencionados conflictos se incluyen aquellos a atajar mediante un procedimiento de mediación o arbitraje sustitutivo del referido período de consultas[125].

4) 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 los trabajadores, en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal[126].

Son ya menos los acuerdos que optan por la inclusión expresa de:

1) Los conflictos motivados por la apreciación de la concurrencia de causas justificativas (ilegalidad o lesión grave del interés de terceros) de la impugnación judicial directa y abstracta de los convenios colectivos[127]. Salvo que se indique otra cosa, se ha de entender que es indiferente que los convenios, pactos o acuerdos colectivos origen de tales conflictos sean estatutarios o extraestatutarios[128]. En el caso de los convenios estatutarios, el posible empleo de los procedimientos de conciliación y mediación con objeto de intentar la solución del conflicto ha de valorarse teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 64.1 de la LRJS, que exceptúa del requisito del intento previo de conciliación o mediación la impugnación judicial directa de dicho tipo de convenios. El empleo de cualquiera de esos dos procedimientos precisará, pues, según se

[124] Así, VI ASAC [art. 4.3.f)], Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 5.1.f)], SERCLA [estipulación tercera, 3.1.c)], VI ASAC-CV [art. 6.1.e)] y III ASAC-CLM [t. 5.1.f)].

[125] Lo aclara de forma expresa, por si hubiera alguna duda al respecto, el ASCLN [art. 4.3.2.e)].

[126] Aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo. Contemplan la aplicación de los procedimientos de mediación o arbitraje que regulan en sustitución del indicado período de consultas, por ejemplo, el IV ASAC [art. 4.3.h)], el III ASECMUR [art. 5.2.i)], el AGA 2019 [art. 46.1.e)], el SERCLA [estipulación tercera, 3.1.c)], el VI ASAC-CV [art. 6.1.e)], el III ASAC-CLM [art. 5.1.h)], el ASCLN [art. 4.3.2.g)] y el Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 5.1.h)].

[127] Así, VI ASAC [art. 4.3.g)], III ASECMUR [art. 5.2.h)], AGA 2019 [art. 46.1.f) y g)], ASCLN [art. 4.3.2.f)], III ASAC-CLM [art. 5.1.g)] y Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 5.1.g)].

[128] Elimina cualquier duda al respecto el art. 46.1.g) del AGA 2019, al hacer referencia expresa a la inclusión de los conflictos motivados por la impugnación directa de los convenios extraestatutarios (identificados como los «no comprendidos» en el art. 163 de la LRJS), «a los efectos exclusivos» de la conciliación o mediación que debe preceder a la presentación de la demanda, de acuerdo con el art. 156 de igual texto legal.

desprende del apartado 3 de igual artículo, que ambas partes decidan recurrir a él «voluntariamente y de común acuerdo»[129]. Lo mismo concluyo respecto del empleo de iguales procedimientos una vez presentada la demanda de impugnación del convenio. Desde luego, la opción de las partes por el procedimiento de arbitraje cumple la expresada condición[130]. En fin, considerando el interés público presente en la impugnación de un convenio colectivo dotado de eficacia normativa y general, propugno que debe informarse al Ministerio Fiscal de la solución extrajudicial que se alcance, para no privarle de la posibilidad de impugnarla[131].

2) Los conflictos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores en materia de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos[132].

Es excepcional la inclusión expresa de los conflictos en materia cumplimiento o ejecución de servicios mínimos en huelgas que afecten a servicios esenciales de la comunidad[133], los «conflictos sobre desacuerdos en la vigencia de un convenio por posible agotamiento de la ultraactividad legal»[134], las «discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe» en la negociación[135] y los «conflictos derivados de la no iniciación de la negociación de un convenio colectivo vencido, tras su denuncia y promoción por una de las partes, que no esté motivada por alguna de las causas establecidas en el artículo 89» del ET[136].

Ciertamente, la descrita relación o identificación precisa de conflictos es amplia; sin embargo, no es *numerus clausus*, como ponen de relieve bastantes

[129] Como vienen a señalar las sentencias del TS de 2 de diciembre de 2015 (RJ 2016/138) y 15 de febrero de 2017 (RJ 2017/ 829).

[130] Un interesante supuesto de acuerdo expreso de sumisión a arbitraje en el curso de la tramitación del correspondiente proceso, en STS de 15 diciembre de 2016, cit. En el caso de autos, se discutía la legitimación de ciertas asociaciones empresariales para la suscripción del convenio colectivo.

[131] Cfr. art. 67.1 de la LRJS.

[132] VI ASAC-CV [art. 6.1.h)], III ASECMUR [art. 5.2.k)], III ASAC-CLM [art. 5.1.j)], Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 5.1.j)] y art. ASCLN [art. 4.3.2.h)].

[133] VI AIRECL [art. 5.c).I].

[134] Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art.5.1.n)].

[135] III ASAC-CL [art. 8.1.d)].

[136] III ASECMUR [art. 5.2.d)].

acuerdos interprofesionales[137]. Igualmente, abundan dentro de ellos los que cuidan de excluir de forma expresa y, en gran medida, declarativa, ciertos tipos de conflictos. Las exclusiones más frecuentes afectan a los conflictos: 1) en materia de seguridad social, salvo aquellos que versen sobre seguridad social complementaria, incluidos los relativos a planes de pensiones[138]; y 2) en materia electoral[139]. Algunos acuerdos añaden a ellos los conflictos sobre impugnación de los estatutos de los sindicatos (o de las organizaciones empresariales, claro está) o su modificación[140], así como los que versen sobre la anulación de laudos arbitrales o impugnación de acuerdos de conciliaciones y mediaciones[141]. Esta última exclusión guarda correspondencia con lo dispuesto en el art. 64.1 de la LRJS, que exceptúa del requisito del previo intento de conciliación o mediación la tramitación de las demandas correspondientes a «los procesos de anulación de laudos arbitrales» y de impugnación de acuerdos de conciliaciones o de mediaciones.

En relación con los conflictos colectivos que surjan entre las administraciones públicas y el personal (laboral o funcionario) a su servicio, el empleo de los procedimientos en cuestión figura supeditado al pleno respeto de lo dispuesto en el art. 45 del EBEP. Basta para ello la adhesión expresa de la administración pública de que se trate y de las organizaciones sindicales representativas de los empleados públicos a la regulación convencional que haya establecido los procedimientos, siempre que tal regulación admita la referida adhesión[142]. Mediando esta, los procedimientos contemplados pueden resultar aplicables

[137] Por ejemplo, el IV ASECLA [art. 4.1.h): «cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente de este Acuerdo»], el III ASECMUR [art. 5.2.l)], el III ASACL [art. 8.1.i): «conflictos que las partes, voluntariamente y de común acuerdo, presenten ante el SERLA para su tramitación»], el SERCLA [estipulación tercera, 3.1.i): «conflictos de intereses no contemplados en los apartados anteriores»], VI AIRECL [art. 5.1.c.III: «cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo»] y II AITAMIB (art. 6.1: «cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional»).

[138] III ASECMUR [art. 6.c)], VI AIRECL (art.5.3), III ASAC-CLM (art. 5.3), III ASACL [art. 9.a)], VI ASAC-CV [art. 6.2.a)], ASCLN [art. 2.2.a)], ASSEC-CM (estipulación segunda), así como su Reglamento de Funcionamiento [art. 5.1.m)], Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (art. 4.4) y II AITAMIB (art. 6.2).

[139] VI ASAC-CV [art. 6.2.d)], III ASACL [art. 9.a)], ASCLN [art. 2.2.b)] y Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (art. 4.4; la exclusión no es absoluta, opera «salvo que la empresa u organización empresarial figuren en la solicitud de inicio como parte expresa del conflicto»).

[140] VI ASAC-CV [art. 6.2.b)], ASCLN [art. 2.2.b)] y Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (art. 4.4).

[141] Así, VI ASAC-CV [art. 6.2.c)] y ASCLN [art. 2.2.d)].

[142] No la admite, por ejemplo, el III ASAC-CLM [art. 3.b)].

para la solución extrajudicial tanto de los conflictos jurídicos como de los conflictos de intereses que afecten a los empleados públicos, entre ellos los derivados de la negociación de los pactos y acuerdos de los que trata el art. 38 del EBEP[143]. Quedan exceptuados de la ahora comentada posibilidad de solución extrajudicial, según el art. 45.2 del EBEP, los conflictos colectivos de intereses que versen sobre materias «en que exista reserva de ley».

Una adhesión como la indicada, hábil para permitir la aplicación de los procedimientos extrajudiciales de origen convencional en el ámbito del empleo público, aparece contemplada en bastantes de los acuerdos interprofesionales sobre solución extrajudicial de conflictos. Sin perjuicio de ello, el tratamiento de la cuestión difiere de unos a otros. Así, por ejemplo, mientras que el AGA 2019 y el IV ASECLA omiten toda indicación al respecto, el ASSEC-CM y el III ASAC-CLM excluyen de su ámbito de aplicación (acuerdo segundo y art. 5.3, respectivamente) los conflictos en que sean parte el Estado, las comunidades autónomas, las entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de ellas. En cambio, el VI ASAC contempla la referida posibilidad de adhesión tanto en relación con los conflictos colectivos que afecten al personal laboral como a los funcionarios y asimilados[144]. Constando la adhesión, el II AITAMIB admite su aplicación a la solución de «los conflictos suscitados entre cualquier Administración Pública con personal a su servicio»[145], igual que el III ASECMUR[146]. Más cauto se muestra el VI ASACL-CV, el cual, tras excluir de su ámbito de aplicación [art. 6.2.b)], como el ASSEC-CM y el III ASAC-CLM, los conflictos en los que «sea[n] parte el Estado, comunidades autónomas, entidades locales y organismos autónomos dependientes de los mismos» (*sic*), termina manifestando que «se analizarán las posibilidades y fórmulas» que permitan incorporar, mediante la suscripción de la correspondiente adhesión, «los conflictos colectivos entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios» (disposición adicional sexta). Por su parte, el III ASACL manifiesta,

[143] Como confirma el apartado 7 de este artículo.

[144] Art. 4.4.

[145] Art. 5.4; véanse, asimismo, art. 6.3 y disposición adicional quinta de igual Acuerdo.

[146] Art. 6.b); véase, asimismo, disposición adicional cuarta.

tras contemplar la posibilidad de una adhesión limitada a los conflictos que afecten al personal laboral, que «las organizaciones firmantes estiman necesario, llegado el momento, ampliar este sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, para la solución de las controversias surgidas en el ámbito laboral de los empleados públicos»[147].

No sobra indicar aquí, en relación con la comentada posibilidad de aplicar los procedimientos a los que se viene haciendo referencia para resolver los conflictos colectivos que afecten a los empleados públicos, que aquella no exime de la necesidad de que la solución propuesta obtenga, son pena de nulidad, el informe previo favorable del Ministerio de Hacienda o del departamento o consejería equivalente de la comunidad autónoma de que se trate. A mi juicio, el requisito, previsto en relación con los convenios colectivos negociados en el sector público[148], resulta aplicable a la indicada solución del conflicto colectivo, de eficacia jurídica equivalente a la de los convenios, acuerdos o pactos colectivos.

3. LOS PROCEDIMIENTOS

No es mi propósito informar al lector sobre todo lo que concierne a los procedimientos de que se trata. Para el cabal conocimiento de tan amplia materia resulta imprescindible un examen detenido de la prolija y, con frecuencia, compleja regulación que ofrece cada uno de los dieciocho acuerdos interprofesionales. Tal examen permite obtener, en relación con los conflictos colectivos comprendidos en el ámbito objetivo de cada acuerdo interprofesional y con una exactitud mayor que la que se puede encontrar en las páginas que siguen, datos relativos a, entre otros: 1) los sujetos legitimados para promover, según el tipo de conflicto, los procedimientos; 2) la naturaleza voluntaria u obligatoria de su empleo; 3) su eventual carácter preceptivo; 4) los efectos de su inicio sobre la adopción de medidas de conflicto colectivo (huelga, cierre patronal) o la utilización de vías administrativas o judiciales tendentes a la solución del mismo conflicto; 5) cuándo procede el empleo de

147 Disposición adicional cuarta.

148 Véase J. GÁRATE CASTRO: *Lecturas sobre el derecho a la negociación colectiva laboral*, cit., págs. 148 y 149.

cada uno de los procedimientos; 6) su articulación con los demás (por ejemplo, si se puede y cuándo se puede acudir directamente al arbitraje); 7) el órgano ante el cual se deben presentar las solicitudes; 8) el contenido de estas y la documentación que debe acompañarlas; 9) la subsanación de los defectos en que incurran; 10) la designación de los conciliadores, mediadores y árbitros; 11) la aceptación del cargo por los designados y las actuaciones que deben practicar en el curso de los procedimientos; 12) las citaciones o emplazamientos y las notificaciones a las partes, su comparecencia -por sí mismas o por medio de representantes- y demás actuaciones que les corresponda realizar; 13) los efectos de su incomparecencia; 14) los plazos de tramitación de los expedientes; 15) el levantamiento de actas; 16) las formas de terminación de los procedimientos; 17) el registro y publicación de los acuerdos de conciliación o de mediación alcanzados y de los laudos arbitrales dictados; y 18) la corrección y aclaración de estos últimos.

A) La intervención previa y preceptiva de las comisiones paritarias de los convenios colectivos

Cuidan todos los acuerdos interprofesionales en disponer que la admisión a trámite de la solicitud promoviendo el inicio de cualquiera de los procedimientos que regulan requiere, cuando dicha solicitud tenga por objeto la solución de conflictos colectivos suscitados por la interpretación y aplicación de los convenios colectivos, el previo sometimiento de aquellos a las comisiones paritarias de estos. Ello no tiene nada de particular en el caso de los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de convenios colectivos estatutarios, pues entonces el indicado sometimiento es expresión del cumplimiento cabal de lo ordenado por el art. 91.3 del ET. Así las cosas, llama más la atención la extensión de tal sometimiento a los conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de los demás convenios, acuerdos o pactos colectivos. A pesar de que ese otro grupo de conflictos no cuentan con un precepto legal similar, los acuerdos interprofesionales optan por hacerlos objeto del mismo requisito[149], siempre, claro está, que el correspondiente convenio,

[149] Lo hacen, por ejemplo, el VI ASAC (art. 11.1), el AGA 2019 (art. 47.2), el III ASECMUR (art. 13.2),

acuerdo o pacto colectivo cuente con una comisión paritaria y disponga la obligatoriedad de su intervención previa[150].

Son mayoría los acuerdos interprofesionales que también supeditan a la previa intervención de la comisión paritaria la tramitación de los procedimientos correspondientes a los conflictos derivados de los desacuerdos en los períodos de consultas exigidos por el ET, cuando tal intervención figure pactada de forma expresa en el convenio colectivo aplicable[151].

Menos frecuente resulta prever la posibilidad de que el convenio colectivo atribuya a su comisión paritaria funciones de mediación en conflictos colectivos y, en tal caso, contemplar el previo intento de solución de estos a través del desarrollo de dichas funciones para que pueda admitirse a trámite el escrito de promoción de los procedimientos regulados por el acuerdo interprofesional[152].

La solicitud que promueva los procedimientos de solución de cualesquiera conflictos colectivos que requieran la intervención previa de la comisión paritaria debe estar acompañada de la acreditación de que aquella ha tenido lugar o se ha intentado infructuosamente.

B) La conciliación y la mediación

Son pocos los acuerdos interprofesionales que optan por distinguir y tratar de forma separada estas dos técnicas o mecanismos de solución de los conflictos. Ejemplo de tan infrecuente distinción y tratamiento separado son el AIC[153] y el PRECO III[154]. Con todo, este último establece una clara e íntima conexión entre conciliación y mediación; en efecto, salvo que las partes del

el Reglamento de Aplicación del ASEC-EX (art. 8.1), el Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM (art. 12.1), el VI ASAC-CV (art. 9.1), el ASCLN (art. 12.1), el III ASACL (art. 10.1), el Reglamento de Funcionamiento del SASEC [art. 13.e)], el SERCLA (estipulación cuarta, 3.1) y el III ASAC-CLM (art. 9.1).

[150] Como puntualiza, por ejemplo, el art. 47.2 del AGA 2019.

[151] Así, por ejemplo, VI ASAC (art. 11.2), VI ASAC-CV (art.9.2), Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM (art. 12.2), III ASAC-CLM (art. 9.2), ASCLN (art. 12.2), III ASACL (10.2) y IV ASECLA (art. 10.2).

[152] Véanse art. 14.4 del II AITAMIB y art. 8.2 del Reglamento de Aplicación del ASEC-EX. También art. 13.3 del III ASECMUR, art. 10.3 del III ASACL y art. 9.3 del III ASAC-CLM.

[153] Véanse arts. 24 y 25 (conciliación), 26 (mediación) y siguientes (arbitraje).

[154] Así, claramente, disposición general 7.

conflicto decidan («mediante acuerdo de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados»; art. 15), en la comparecencia ante el órgano gestor de los procedimientos (la sede territorial competente del Consejo de Relaciones Laborales) que el procedimiento continúe como conciliación o mediación, se admite que ambas estén a cargo de la misma persona y se pasa de una a otra sin solución de continuidad: «el conciliador podrá sugerir a las partes en cualquier momento, o estas requerírselo, que la conciliación finalice formulando él mismo una propuesta de mediación» (art. 23); de fracasar la conciliación (de lograrse la avenencia entre las partes del conflicto), «el mediador emitirá una propuesta [de solución] motivada» (art. 24).

Contrasta con la situación indicada el predominio de los acuerdos que omiten la referencia expresa a la conciliación o la integran o vienen a integrarla como una de las actuaciones a desarrollar por el órgano (colegiado o unipersonal) que conozca del conflicto, con carácter previo al ofrecimiento de una propuesta formal de solución de este[155], haciéndose mención al procedimiento de conciliación-mediación[156] o, sin rodeos, al procedimiento de mediación[157]. En algunas ocasiones, ambas expresiones se utilizan de forma indistinta; tras hacerse mención al procedimiento de mediación se pasa a hacer referencia al procedimiento de conciliación-mediación o de mediación-conciliación[158].

Casi todos los acuerdos interprofesionales disponen, en relación con los conflictos jurídicos, que la conciliación o mediación que regulan constituye un trámite *preceptivo* y sustitutivo de la conciliación o mediación ante la administración laboral (ante el servicio administrativo a través del cual dicha administración haya asumido las funciones del suprimido IMAC) y previa al proceso (arts. 63 y 156.1 de la LRJS)[159]. Sobre el alcance de semejante sustitución cabe traer a colación:

[155] Por ejemplo, VI ASAC (art. 17.1 y 3), III ASECMUR (art. 22.4), II AITAMIB (art. 16.2), Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM (art. 21.1), Reglamento de Aplicación del ASEC-EX (arts. 15.3 y 17.1), III ASAC-CLM (art. 22.1 y 4) y AGA 2019 [arts. 58 y 59.1.a) y c)].

[156] Así, VI ASAC-CV (título III), SERCLA (estipulación cuarta), VI AIRECL (capítulo III), III ASACL (capítulo II) y ASCLN (capítulo IV).

[157] Así, VI ASAC (capítulo II), III ASECMUR (capítulo III), AGA 2019 (capítulo III del título II), III ASAC-CLM (capítulo II) y Reglamento de Aplicación del ASEC-EX (capítulo segundo).

[158] Así, II AITAMIB (capítulo III).

[159] Así, por ejemplo, VI ASAC (art. 13.6 y 7), III ASECMUR (arts. 7.4 y 10.2), VI ASAC-CV (art. 20.1), ASEC-EX

1) Que todavía quedan acuerdos interprofesionales en los que el empleo de la conciliación o mediación que regulan funciona como alternativa al empleo de la conciliación o mediación desarrollada ante la administración laboral. Aquel empleo es voluntario, en el sentido de que quien se proponga demandar en conflicto colectivo puede optar por cumplir el trámite del preceptivo intento de conciliación o mediación previa al proceso recurriendo a las formas autónomas o heterónomas de una u otra[160]. En suma, no es la única vía de cumplir el requisito previo al proceso.

2) Que la sustitución comentada, predominante, se presenta en la actualidad, por lo general, como plena o absoluta[161], lo cual ha tenido ocasión de ser validado por el TS[162]. Con todo, semejante alcance y su validación por el TS deben acogerse con ciertas reservas y valorarse en sus justos términos a la hora de determinar hasta qué punto implica que las formas autónomas de conciliación o mediación pasan a ser las únicas vías para cumplir con el preceptivo trámite previo al proceso.

3) Que una sustitución como la indicada precisa que el ámbito objetivo de los procedimientos de conciliación y mediación establecidos por el correspondiente acuerdo interprofesional incluya, de forma permanente e indubitada, todos los posibles tipos de conflictos calificables de colectivos *jurídicos* que se produzcan en la práctica y cuya solución judicial requiera, por expresa determinación de la ley, el previo agotamiento del intento de conciliación o mediación previo al proceso[163]. Sin duda, aseguran en gran medida lo anterior

[estipulación cuarta.B)], III ASACL (art. 2.3), SERCLA (estipulación cuarta. Dos), VI AIRECL (art. 4.2), III ASAC--CLM (art. 7.1), PRECO III (disposición general 10), ASCLN (art. 14.1) y AISECLA [art. 12.2.a)].

[160] Así debe entenderse, por ejemplo, en el caso del AGA 2019 y en el caso del IV ASECLA. Aunque este último dispone (art. 12.1) el carácter preceptivo, «a solicitud de una de las partes» del conflicto, de la solicitud de mediación/conciliación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en «los conflictos colectivos de interpretación y aplicación regulados (*sic*) en el artículo 156 de la Ley de Jurisdicción Social», aquel carácter no significa que la parte que pretenda demandar esté obligada a presentar la referida solicitud y no pueda acudir a la mediación o conciliación ante la administración laboral.

[161] Véase nota 159.

[162] STS de 30 de julio de 2020 (RJ 2020, 3991), relativa a la sustitución plena, dispuesta por el art. 2.3 del III ASACL, del trámite de conciliación o mediación administrativa previa a la presentación de la demanda. Aunque en el caso de autos solo se discutía sobre esa sustitución en materia de conflictos individuales, el razonamiento de la Sala es trasladable, *mutatis mutandis*, a la sustitución plena en materia de conflictos colectivos. Advierto que dicho razonamiento omite el análisis de las circunstancias bajo las cuales la conclusión a la que llega dejaría de ser aplicable; no es este el único punto débil del aludido razonamiento.

[163] La conclusión es trasladable, *mutatis mutandis*, a la sustitución total o absoluta de las funciones de

los acuerdos interprofesionales que hacen coincidir los conflictos colectivos jurídicos susceptibles de someterse a los procedimientos de solución que regulan con los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con el art. 153.1 de la LRJS. Con todo, lo anterior no cubre, por ejemplo, los conflictos colectivos jurídicos de impugnación directa y abstracta de convenios, acuerdos o pactos colectivos extraestatutarios, sobre los que guardan silencio bastantes acuerdos interprofesionales, ni los conflictos colectivos jurídicos por impugnación directa y abstracta de laudos arbitrales y acuerdos de conciliación o mediación de eficacia jurídica equivalente a la de los convenios colectivos extraestatutarios, que algunos acuerdos interprofesionales excluyen expresamente de su ámbito de aplicación[164]. Tampoco cubre los conflictos colectivos jurídicos motivados por decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los relativos al cumplimiento de la obligación de sigilo que pesa sobre los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan. Estos dos últimos grupos de conflictos colectivos, que identifica el art. 153.3 de la LRJS, no son objeto de inclusión expresa por parte de los acuerdos interprofesionales. Asimismo, se trae a colación aquí la posibilidad de conflictos colectivos en los que la invocación de vulneraciones de derechos fundamentales no impide que las correspondientes demandas puedan tramitarse por el proceso especial de conflictos colectivos (por ejemplo, la impugnación de una decisión empresarial de carácter colectivo por resultar contraria a la libertad sindical o incurrir en una discriminación prohibida); en este sentido, de estarse ante uno de los acuerdos interprofesionales que excluyen de forma expresa de su ámbito de aplicación los conflictos motivados por una discusión sobre las referidas vulneraciones[165], resulta cuando menos discutible que el empleo de su procedimiento de conciliación o mediación pueda reputarse la única vía de dar cumplimiento al requisito previo al proceso pedido por el art. 156.1 de la LRJS.

conciliación o mediación de la administración laboral en materia de conflictos de trabajo individuales y plurales.

[164] Véase nota 141 de este mismo capítulo.

[165] Así, entre otros, el AISECLA [art. 8.3.a)], el III ASACL [art. 9.a)] y el II AITAMIB (art. 6.3).

4) Que una sustitución como la indicada también precisa que aparezca claro que el sector, el subsector, la empresa o las empresas afectadas por el conflicto estén dentro del ámbito de aplicación del acuerdo interprofesional aplicable[166].

5) Que, aun en la hipótesis de que se cumplan los dos presupuestos anteriores, la sustitución total o absoluta de las funciones de conciliación y mediación hasta entonces asumidas por la administración laboral habría que entenderla limitada al período de vigencia, inicial o prorrogada, del acuerdo interprofesional de que se trate y decaería, por lo tanto, si este no fuera renovado.

6) Que los preceptos de los acuerdos interprofesionales que ponen de manifiesto la sustitución total de las formas heterónomas de conciliación y mediación no pueden interpretarse en el sentido de que obliguen a la administración laboral a prescindir por completo y de modo definitivo de sus funciones al respecto. Tales funciones, objeto de regulación por normas estatales[167], escapan al poder de disposición de la autonomía colectiva. Cosa distinta es que, en virtud de la regulación de los procedimientos de conciliación y mediación por los acuerdos interprofesionales, aquellas formas heterónomas y funciones de la administración laboral experimenten, de facto, una muy importante reducción de su ámbito objetivo y puedan convertirse o se conviertan en residuales y *supletorias*.

C) La mediación en los conflictos determinantes de la convocatoria de huelgas

Ya se ha indicado que es muy corriente que los acuerdos interprofesionales incluyan en su ámbito de aplicación los conflictos que den lugar a la convocatoria o declaración de una huelga. Pues bien, de los que lo hacen, la mayoría coinciden en establecer, como trámite *obligatorio* y previo a la comunicación

[166] Aunque dominen los acuerdos interprofesionales que disponen su aplicación a todos los sectores y empresas, sin necesidad de adhesión expresa, no falta algún caso donde dicha aplicación es condicional y se supedita la constancia de adhesión. Véase, en este sentido, art. 4 del Reglamento de Aplicación del ASEC-EX.

[167] Por el Real Decreto-ley 5/1979, de 26 de enero, sobre creación del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y el RDIMAC.

formal (por escrito) de dicha convocatoria, la solicitud del sometimiento de los aludidos conflictos a una mediación[168]. En virtud de su carácter obligatorio, el incumplimiento del trámite es susceptible de conducir a la declaración de ilegalidad de la huelga, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 11.d) del DLRT, que atribuye la consideración de ilegales a las huelgas que contravengan «lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos». Cuestión distinta es si la solicitud de la comentada mediación impide o es compatible y permite la comunicación formal e inicio de la huelga sin esperar a la finalización de la mediación; la respuesta depende de lo que al respecto disponga el acuerdo interprofesional aplicable[169]. Si la solicitud de mediación resulta compatible con la comunicación e inicio de la huelga, es la falta de su acreditación la que podría llevar a entender que la huelga es ilegal o, como manifiestan los acuerdos interprofesionales que admiten aquella compatibilidad, «que la huelga no se encuentra debidamente convocada»[170].

Sujetos legitimados para promover la mediación son, obviamente, los convocantes de la huelga[171].

Nada impide que en el curso de la mediación las partes acuerden, voluntariamente, la sumisión de la solución del conflicto a un arbitraje[172]. Por descontado, el fracaso de la mediación tampoco impide que pueda promoverse,

[168] Así, VI ASAC, III ASACL, III ASECMUR, II AITAMIB, este en relación con las huelgas de ámbito sectorial, III ASAC-CLM y Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA [en este (art. 5.2), la obligatoriedad de la solicitud de mediación se circunscribe a las huelgas que pretendan convocar cualesquiera de las organizaciones sindicales firmantes del SERCLA]. Resultan particulares, por prever la simultaneidad de la solicitud de mediación y de la comunicación de la huelga, el art. 22.2 del VI ASAC-CV, los art. 5.1.b).I y 19.1 del VI AIRECL (el carácter obligatorio del trámite se supedita a que así se establezca «a través de cláusula de sumisión incorporada al convenio de aplicación o pacto expreso») y el art. 15.c) del II AITAMIB, este en relación con las huelgas de ámbito inferior al sectorial. Se aparta de mencionado carácter obligatorio del trámite contemplado el Reglamento de Funcionamiento del SASEC, en el cual la solicitud de mediación se configura como *potestativa* y simultánea a la comunicación de la huelga; a falta de esa solicitud, la mediación se puede iniciar de oficio (art. 16.1).

[169] Lo viene a permitir el VI ASAC, en su art. 19.3, el Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM, en su art. 19.1, o el III ASECMUR, en su art. 24.1. En cambio, lo impide el art. 12.3 del Reglamento de Aplicación del ASEC-EX, el art. 15.b) del II AITAMIB, este en relación con las huelgas de ámbito sectorial, y el III ASACL, en su art. 20.2, cuyos términos son similares a los del art. 14.1 del III ASAC-CLM.

[170] Así, art. 19.3 del VI ASAC, art. 17.1.d) del ASAC-CLM y art. 15.b) del II AITAMIB, este en relación con las huelgas de ámbito sectorial.

[171] Véase art. 14.2.h) del VI ASAC y art. 17.1.d) del III ASAC-CLM.

[172] Véase art. 19.1 del VI ASAC, art. 24.2 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA y art. 12.3 del Reglamento de Aplicación del ASEC-EX.

una vez convocada o iniciada la huelga, un nuevo procedimiento de mediación o de arbitraje con objeto de poner fin a esta y al conflicto que haya llevado a su declaración.

La solicitud de mediación aquí examinada no tiene sentido en las huelgas generales, por lo que es acertada su exclusión[173].

D) El arbitraje

Constituye un procedimiento que se presenta especialmente apropiado cuando se está ante conflictos colectivos de intereses, que, como se sabe, no admiten solución judicial. Puede ser de derecho o de equidad o en parte de derecho y en parte de equidad, según establezca el acuerdo interprofesional aplicable o acuerden, en el compromiso arbitral que suscriban, las propias partes del conflicto. El arbitraje de equidad tiene su ámbito natural de empleo en los conflictos de intereses, lo que confirma algún acuerdo interprofesional[174]. Sea de derecho o de equidad, el laudo habrá de ser motivado.

Los mismos conflictos colectivos susceptibles de someterse a los procedimientos de conciliación y mediación también consienten su solución por la vía del arbitraje, el cual no tiene necesariamente carácter subsidiario respecto de aquellos, pues, por lo general, las partes pueden optar desde el principio por su utilización[175]. Esta también puede producirse tanto durante el desarrollo como a la finalización, sin éxito, de la conciliación o mediación[176]. En ambos casos, puede responder a la aceptación por las partes del conflicto del ofrecimiento realizado por el órgano de conciliación o mediación[177].

---

[173] Lo hace, de forma expresa, el Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM (art. 19.1).

[174] En concreto, el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (arts. 35 y 38; según este último «el arbitraje en equidad queda referido a pretensiones de las partes relativas a conflictos laborales de intereses»).

[175] Así, entre otros acuerdos interprofesionales, VI ASAC (art. 13.8), III ASECMUR (art. 25.2), III ASAC-CLM (art. 14.1), III ASACL (art. 26.1) y AIC [art. 21.4 y 28.3.b)]. Para conocer en qué medida cabe la referida posibilidad de empleo directo del arbitraje resulta imprescindible el examen del acuerdo interprofesional aplicable.

[176] En este sentido, entre otros, VI ASAC (arts. 9.2, 18.5 y 20.2), AGA 2019 [art. 59.1.b)], III ASECMUR (art. 25.2), III ASAC-CLM (art. 25.2), III ASACL [art. 23.1.b)], Reglamento de Funcionamiento del ASSEC-CM [art. 25.1.b)], AIC [arts. 25.c), 26.5 y 28.3.a)] y Reglamento de Aplicación del ASEC-EX (art. 18.2).

[177] Así, entre otros acuerdos interprofesionales, VI ASAC (art. 17.3), VI ASAC-CV (art. 23.4), III ASECMUR (art. 23.5), III ASAC-CLM [art. 22.4); véanse, asimismo, arts. 22.5.c) y 23.1], PRECO III (disposiciones generales 23 y 24) y Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (art. 20.4).

Cuestión especialmente relevante es el carácter voluntario u obligatorio del empleo del arbitraje. El primero constituye la regla general[178] y, además, no puede faltar cuando se trate de conflictos colectivos jurídicos, cuyas partes tienen garantizada, por el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 de la CE), la posibilidad de demandar su solución ante los tribunales de justicia. Es muy excepcional el carácter obligatorio, a interpretar en el sentido de imponerse el arbitraje a ambas partes del conflicto a causa de su vinculación por un previo compromiso arbitral de los suscriptores del acuerdo interprofesional o del convenio colectivo aplicable. La atribución de dicho carácter nunca se hace con alcance general ni afecta, obviamente, por el motivo antes señalado, a los conflictos colectivos jurídicos; se circunscribe, cuando se realiza, a un concreto tipo de conflictos colectivos de intereses. La obligatoriedad se prevé, por ejemplo:

1) Para cuando lo disponga el convenio colectivo aplicable[179]; señaladamente, para la solución de los conflictos colectivos de intereses derivados de los bloqueos en la negociación o renovación de aquel[180] y de los suscitados por la pretensión de la empresa de proceder a su inaplicación, una vez fracasada la posibilidad del acuerdo directo durante el preceptivo período de consultas y también, en su caso, la intervención de la comisión paritaria[181]. Repárese en que la obligatoriedad no la impone el acuerdo interprofesional; este se limita a remitir aquella a lo que acuerde el convenio colectivo. Se recuerda que el art 86.3 del ET establece, en relación con los acuerdos interprofesionales que prevean el empleo del arbitraje en los conflictos derivados de los bloqueos en la negociación, que el carácter voluntario u obligatorio de dicho arbitraje depende de lo que determine el acuerdo interprofesional aplicable, de modo que su silencio al respecto llevará entender que tiene carácter obligatorio. En cuanto a los conflictos colectivos de intereses asociados a la pretensión empresarial de inaplicación del convenio colectivo, el art. 82.3 del ET autoriza

[178] Así, por ejemplo, art. 9.1.b) del VI ASAC), arts. 9.2 y 28.2 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA, art. 62.1 del AGA 2019, art. 10.6 del III ASECMUR, arts. 7.2 y 25.1 del III ASAC-CLM, arts. 4.2.b) y 14 del IV ASECLA y art. 18 del Reglamento de Aplicación del ASEC-EX.

[179] Art. 9.1.b) del VI ASAC, art. 27.2 del VI ASAC-CV, art. 4.2.b) del IV ASECLA y art. 7.2 III ASAC-CLM.

[180] Art. 9.1.b) del VI ASAC y art. 7.2 III ASAC-CLM.

[181] Art. 4.2.b) del IV ASECLA.

que los acuerdos interprofesionales aquí examinados puedan establecer el compromiso previo de someterlos a arbitraje, lo que equivale a la aceptación de la posible obligatoriedad de este.

2) Para la solución de los conflictos motivados por el desacuerdo en la determinación de servicios de mantenimiento y seguridad a garantizar en las huelgas que precisen su prestación[182].

Son minoría los acuerdos interprofesionales que establecen procedimientos de arbitraje específicos de determinados conflictos y, en concreto, los motivados por las discrepancias en orden a la inaplicación de convenios colectivos[183] y por la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad a garantizar con ocasión de una huelga[184], así como aquellos respecto de los cuales el convenio colectivo aplicable haya decidido la sumisión a arbitraje obligatorio[185].

[182] Art. 72.1 del AGA 2019. En el AIC, la sujeción del referido tipo de conflictos al arbitraje es voluntaria (art. 34.1: «ambas partes podrán someterse a un árbitro»), igual que en el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (art. 25.3).

[183] Art. 33 del VI ASAC-CV.

[184] Art. 34 del AIC y arts. 72 y 73 del AGA 2019.

[185] Art. 29 del VI ASAC-CV y art. 15 del IV ASECLA.