

INSTRUMENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN

Julio MONTERO DURÁN
Olga ALVAREZ SOTO

Unión Regional de CC.OO. de Castilla y León

La presente comunicación tiene como objetivo exponer los procedimientos para la solución autónoma de los conflictos laborales entre empresarios y trabajadores en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, a través de un instrumento que fundamentándose en el principio constitucional de la autonomía colectiva, contribuya al desarrollo de unas relaciones laborales que propicien una mayor implicación de los interlocutores sociales, a través de sus organizaciones más representativas, en la gestión y resolución de los problemas que les son propios, favoreciendo vías de diálogo y acuerdo para la solución de los mismos.

El desarrollo de la exposición versará sobre lo siguientes aspectos:

- 1.- Antecedentes.
- 2.- El Acuerdo Interprofesional para la Solución Autónoma de los Conflictos Laborales. Un Acuerdo necesario.
- 3.- Aspectos del contenido del Acuerdo.
- 4.- El papel Institucional de la Junta de Castilla y León: Convenio Tripartito de Colaboración.
- 5.- Aproximación orgánica y funcional del Servicio Regional de Relaciones Laborales.

I. ANTECEDENTES

Parece innecesario, por obvio, la defensa de la conveniencia y utilidad de la existencia de procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales. No obstante conviene tener presente que la Constitución Española en su art. 37.2 ha reconocido el "derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo", y que la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en su art. 7.1 y art. 6.3,d) establecen el derecho de participación de los sindicatos más representativos en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo. Tales procedimientos han tenido un desarrollo adecuado a través del art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, que permite a las Organizaciones Sindicales y Empresariales la creación general de estos medios mediante acuerdos de carácter interprofesional.

En diversas Comunidades Autónomas se han creado en su ámbito territorial mecanismos, como son el "Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña", los sistemas autónomos de Mediación, Conciliación o Arbitraje establecidos en el País Vasco a través de los "Acuerdos Voluntarios de Resolución de los Conflictos (PRECO I y PRECO II), el "Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de solución de Conflictos de Trabajo (AGA) o en la Comunidad Autónoma de Valencia a través del "Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos", por citar algunos. Debemos poner especial énfasis en la reciente firma del ASEC, que ha servido de importante estímulo para la implantación y consolidación en las Comunidades autónomas, de sistemas no judiciales de solución de conflictos.

Característica a los procedimientos ya instaurados es su nacimiento en virtud de la autonomía colectiva de los interlocutores sociales. Los sistemas creados en los respectivos Acuerdos incluyen la conciliación, la mediación y el arbitraje, pero la regulación, composición, funcionamiento y gestión de los órganos creados difiere en cada uno de ellos. Todos contemplan como objeto de los procedimientos los conflictos colectivos o de intereses. En algún caso (Cataluña) se incluyen también, aunque limitadamente, los conflictos individuales; en otros se esta en trámite de ampliación a ellos.

El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL), se hace posible a través de la firma del mismo el 30 de septiembre de 1996, por: la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores - Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.), desde su condición de ser las únicas Organizaciones que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León reúnen la condición de más representativas.

2. EL ACUERDO INTERPROFESIONAL PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS COLECTIVOS EN CASTILLA Y LEÓN. UN ACUERDO NECESARIO

La existencia de estos procedimientos autónomos de solución de conflictos nos permitirá:

2.1. Superar las actuales limitaciones de la legislación vigente respecto de la solución de conflictos laborales (R.D.L. 17/77 y la L.P.L.).

2.2. Consolidar la Negociación Colectiva.

2.3. Reforzar el derecho de negociación al introducir, sin modificar los plazos, los derechos y obligaciones legales establecidos para la convocatoria de huelga, un procedimiento de conciliación-mediación obligatorio que no sólo nos da un instrumento reforzado para la solución del conflicto sino que nos legitima aún más socialmente cuando la conciliación-mediación es infructuosa y la huelga inevitable.

2.4. Ir más allá de la mera consulta en lo que se refiere a movilidad geográfica (art. 40 E.T.); modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 E.T.), suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor (art. 47 E.T.), y al despido colectivo (art. 51 E.T.).

2.5. Un mayor reconocimiento y potencialización de la autonomía colectiva de las partes, Sindicatos y Patronal, minorando la intervención del Estado, colaborando en desjudicializar las Relaciones Laborales y sus conflictos. Se trata, fundamentalmente, de que tales procedimientos sirvan al desarrollo de dicha autonomía y a la eficaz creación de un sistema equilibrado de relaciones laborales, que conlleve, la búsqueda del acuerdo, ante cada conflicto, con la consiguiente reducción de los mismos.

3. ASPECTOS DEL CONTENIDO DEL ASACL

3.1. Las partes signatarias

Las partes signatarias del ASACL, son la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores-Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.).

3.2. La eficacia

Su eficacia será general y su aplicación directa, excepto en aquellos aspectos que expresamente en el articulado se prevea lo contrario. No es necesario, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad autónoma de Castilla y León para su efectividad y vigencia.

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al ASACL, éste se remitirá a la Autoridad laboral para su depósito, registro y publicación, conforme al art. 90 del Estatuto de los Trabajadores y el R.D. 1040/1981 de 22 de Mayo.

3.3. El ámbito territorial

Las disposiciones contenidas en el ASACL serán de aplicación en todo el territorio de la CC.AA. de Castilla y León, por tanto, se aplicarán a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en éste ámbito territorial, o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse a los procedimientos reseñados en el ASACL.

3.4. El ámbito temporal

El ASACL estará en vigor el día de su firma y finalizará transcurridos cuatro años, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período. Producida la denuncia del ASACL éste prorrogará sus efectos por un período de doce meses, transcurridos los cuales perderá su vigencia obligacional y normativa, pudiendo, excepcionalmente, pactarse prórrogas anuales durante las negociaciones para la conclusión de un nuevo Acuerdo que lo sustituya.

3.5. Principios Generales

Los mecanismos de solución regulados en el ASACL se regirán por los principios de gratuidad, igualdad procesal, celeridad, inmediatez, audiencia y contradicción, en todo caso, con respeto a la legalidad vigente y los principios constitucionales.

3.6. La legitimación y efectos del resultado de los mecanismos dispuestos

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, arts. 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y art. 152 de la Ley de Procedimiento laboral para que los acuerdos que puedan alcanzarse a través de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales del ASACL sean de aplicación y eficacia general y frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídas sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representadas por los Sindicatos, Organizaciones Empresariales o Empresas Promotoras del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluyen los procedimientos regulados en el ASACL.

3.7. Conflictos afectados y exclusiones

Los procedimientos previstos en el ASACL, tanto en la conciliación-mediación, serán de aplicación a los conflictos colectivos de intereses o jurídicos que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenios, acuerdos o pactos colectivos, o de una decisión o práctica de empresa, de conformidad con el art. 151 de la L.P.L., cualquiera que sea su eficacia. Igualmente podrán ser de aplicación estos procedimientos a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

Expresamente se encuentran comprendidos los siguientes conflictos:

1. Los conflictos que surjan de los períodos de consulta en los supuestos de los arts. 40, 41, 47 y 51 del E.T., así como las controversias que afecten a una pluralidad de trabajadores y que no tengan el carácter de colectivos, derivadas de la aplicación de los arts. 40, 41, y 52 c) del E.T.
2. Las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negociadora respecto de convenios o acuerdos, así como, a los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales oportunamente

constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses desde el inicio de la misma.

3. A los conflictos colectivos de sector o subsector de actividad.
4. A los conflictos surgidos en centros de trabajo de una misma empresa, siempre que tratándose de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo este sea de ámbito de empresa o inferior.
5. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en aquellos casos en que estos sean necesarios.

Quedan al margen del ASACL:

1. Los conflictos que versen sobre Seguridad Social, salvo los que se produzcan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.
2. Aquellos conflictos en que sea parte el Estado, comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, a los que se refiere el art. 69 de la L.P.L.

3.8. Los procedimientos

Los procedimientos para la solución autónoma de los conflictos laborales serán los siguientes: la Conciliación-Mediación y el Arbitraje.

3.8.1. La Conciliación-Mediación:

Que será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado (conciliador-mediador o conciliadores-mediadores) que invite a las partes a solventar sus diferencias y proponga a las mismas, en su defecto, posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto.

3.8.2. El Arbitraje:

Las partes voluntariamente confían la solución de un conflicto al resultado de la decisión imparcial de una persona (árbitro o árbitros) previo compromiso del cumplimiento del laudo arbitral.

3.8.3. Actuación en el procedimiento de Conciliación-Mediación:

El procedimiento de conciliación-mediación desarrollado conforme el ASACL sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del texto Refundido de la ley de Procedimiento Laboral dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos colectivos laborales y, en su caso, individuales o plurales, que en su día se determinen, por el sistema de conciliación-mediación que con carácter obligatorio se regula en el ASACL y que consiguientemente es requisito necesario para dejar expedita la vía judicial.

El procedimiento de conciliación-mediación se iniciará por parte del Servicio Regional de Relaciones Laborales, a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello, mediante la presentación del correspondiente escrito de solicitud.

También podrá iniciarse este procedimiento, si así lo acuerda la Comisión Paritaria de un Convenio colectivo.

El Servicio Regional de Relaciones Laborales nombrará como máximo a dos conciliadores-mediadores, que también podrán ser propuestos por las partes, de entre la lista de conciliadores-mediadores aprobada por el Comité paritario del acuerdo.

El procedimiento de conciliación-mediación no tendrá una duración superior a diez días hábiles desde la primera reunión del órgano conciliador-mediador. En los supuestos de huelga el procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas, desde su válida interposición. Los plazos podrán ser prorrogados por común acuerdo de las partes.

3.8.4. Actuación en el procedimiento de Arbitraje:

Los sujetos legitimados según el ASACL, conforme a la ley del Estatuto de los trabajadores y la ley del Procedimiento laboral, deberán manifestar expresamente y por escrito ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales el acuerdo y requerimiento para el inicio por éste del procedimiento de arbitraje.

Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de conciliación-mediación previsto en el ASACL y su Reglamento de desarrollo, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante el transcurso del procedimiento de conciliación-mediación, por acuerdo de las partes, dándose por terminado éste para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.

Cuando el procedimiento se solicite por la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo, se acompañará el acta ratificado donde figure la adopción del acuerdo de someterse al procedimiento arbitral.

En el escrito de petición de iniciación de procedimiento se producirá la propuesta del árbitro o árbitros, por acuerdo de las partes, de entre la lista puesta a disposición por el SRRL, o bien por delegación, por el propio SRRL de entre los componentes de la misma lista. La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su nombramiento.

La iniciación del procedimiento excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga sobre la materia resuelta o la adopción de medidas de cierre patronal.

El arbitraje terminará con laudo arbitral, que resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo.

El Laudo arbitral, en razón de la legitimación ostentada por las partes, tendrá los efectos de Convenio Colectivo, debiendo ser objeto de registro y publicidad oficial. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme, de acuerdo con la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Si las partes no acuerdan un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros.

3.9. Instrumentos

3.9.1. El Servicio Regional de Relaciones Laborales (SRRL):

El SRRL es el órgano central que asumirá la gestión de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, estará constituido a partes iguales por las organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del ASACL.

Se podrán crear delegaciones territoriales del SRRL, dependientes del órgano central.

El SRRL sólo acogerá las demandas de conciliación-mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el ASACL y su Reglamento de desarrollo.

El SRRL facilitará a los demandantes de su Servicio la lista de Conciliadores-mediadores y de Árbitros.

3.9.2. El Comité Paritario del ASACL

El Comité Paritario del ASACL será el encargado de la interpretación, aplicación, modificación y seguimiento del Acuerdo y su Reglamento.

El Comité Paritario elaborará la lista de Conciliadores-Mediadores y de Árbitros que intervendrán en los procedimientos que se regulen.

La listas estarán compuestas por profesionales, expertos o personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales.

3.9.3. El Reglamento de desarrollo

El Reglamento sobre los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León que desarrolla y completa el Acuerdo, donde se procede a realizar la instrumentalización de los mecanismos empleados para conseguir los fines perseguidos que no son otros que la conciliación-mediación y el arbitraje.

3.9.4. La Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales.

La Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (FSRRL). La Fundación es la forma que revestirá, desde el punto de vista jurídico-formal, el SRRL.

4. EL PAPEL INSTITUCIONAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN: CONVENIO TRIPARTITO

La creación de instrumentos de solución autónoma y no jurisdiccional de conflictos laborales debe contar con la implicación de las Instituciones, en el presente caso dado el ámbito referido, de la Junta de Castilla Y León, apoyando las funciones y cometidos contenidos en el Acuerdo suscrito por la Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas, desde la creencia en la necesidad de que las Administraciones Públicas faciliten la creación de organismos que fortalezcan y articulen la Sociedad civil, como gran interesada en la solución de los conflictos laborales, desjudicializando las relaciones laborales y contribuyendo a un fortalecimiento de los interlocutores sociales en la gestión y resolución de los problemas que les son propios.

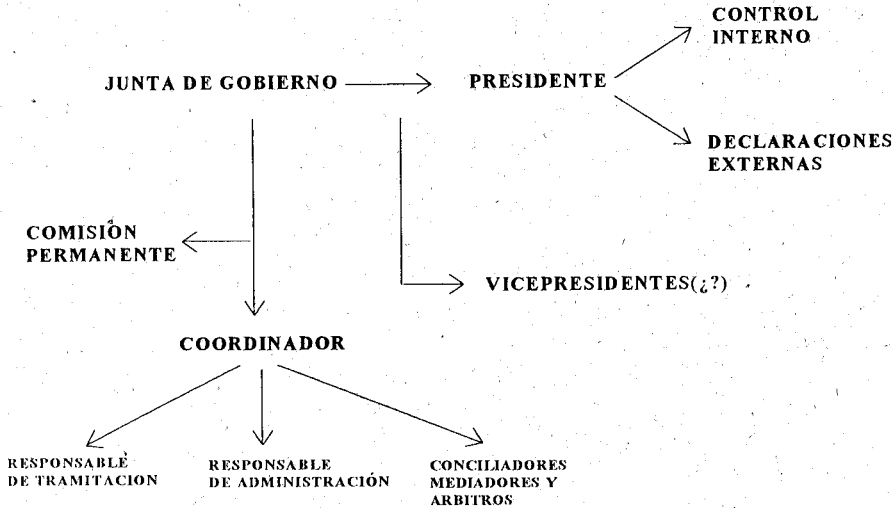
La Constitución, el Estatuto de los Trabajadores, la ley Orgánica de Libertad Sindical, así como distintas Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, dan cobertura legal y argumental, entre otros, a lo expuesto anteriormente.

Completada la primera fase con la firma del Acuerdo y del Reglamento, se abre un segundo momento en el que los Sindicatos, Empresarios y Junta de Castilla y León son responsables de concretar un acuerdo, Convenio Tripartito, que garantice el buen fin de los objetivos propuestos.

El registro, publicación y fundamentalmente garantizar la financiación presente y futura de los instrumentos que se desarrollan en el ASACL deben ser el contenido central del mencionado Convenio Tripartito. Por lo tanto el compromiso debe asegurar a través de los Presupuestos Generales de la Comunidad la partida presupuestaria necesaria de una forma específica y permanente en el tiempo.

En este orden de cosas, el Convenio Tripartito recogerá la creación de la " Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, que será el instrumento receptor y responsable necesario de los fondos públicos que hagan posible el funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales.

5. APROXIMACIÓN ORGÁNICA Y FUNCIONAL DEL SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES



JUNTA DE GOBIERNO

La Junta de Gobierno es el órgano colegiado de gestión del SRRL, de composición paritaria por la partes firmantes del ASACL.

Funciones:

- a) Garantizar la eficacia y el adecuado funcionamiento de los procedimientos del ASACL.
- b) Exponer, proponer y supervisar la estrategia del SRRL.
- c) Decidir sobre las inversiones de su competencia.
- d) Aprobación y control del estado contable, control interno y declaraciones externas.
- e) Control y seguimiento de la organización y funcionamiento del SRRL.
- f) Delegar las competencias que considere oportunas en la Comisión Permanente.

PRESIDENTE

La Junta de Gobierno podrá disponer de un Presidente cuyas funciones serán:

- a) Representación institucional.
- b) Exponer y proponer líneas de actuación en cuanto al desarrollo y comunicación institucional.
- c) Convocar las reuniones de la Junta de Gobierno.
- d) Velar por el cumplimiento de la normativa y acuerdos de la Junta de Gobierno.
- e) Relaciones con los medios de comunicación.
- f) Desarrollo de la imagen institucional.
- g) Verificación, evaluación y en su caso, corrección de las posibles deficiencias organizativas del sistema de control interno.

DIRECTOR GENERAL

Funciones:

- a) Responsabilidad global de la gestión.
- b) Exponer, proponer y supervisar los presupuestos.
- c) Decisión sobre las inversiones de su competencia.
- d) Proponer convocatorias de reuniones a la Junta de Gobierno cuando lo requieran las necesidades del servicio.
- e) Asistir a las reuniones de la Junta de Gobierno como Secretario sin derecho a voto.
- f) Ejecutar las decisiones de la Junta y asesor
- g) Colaborar en la definición estratégica del SRRL.

RESPONSABLE DE TRAMITACIÓN

Funciones:

- a) Tramitar las notificaciones y los plazos.
- b) Correo-correspondencia.
- c) Registrar la documentación objeto de clasificación.
- d) Gestionar el almacén y Archivo.
- e) Coordinar las actividades del SRRL.
- f) Encargado del suministros y compras.
- g) Elaboración de estudios e informes técnicos como base para la toma de decisiones de la Junta de Gobierno.

RESPONSABLE DE ADMINISTRACIÓN

Funciones:

- a) Planes de Gestión
- b) Control de Gestión
- c) Contabilidad
- d) Política de Personal