

LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE COMO VÍAS DE GESTIÓN DE LA CONFLICTIVIDAD LABORAL

M^a TERESA DÍAZ AZNARTE

Profesora T.U. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

EXTRACTO

Palabras clave: flexibilidad; solución autónoma conflictos; mediación; arbitraje; análisis datos estatales y regionales (Andalucía)

El presente estudio efectúa una aproximación teórico-práctica a la configuración legal e implementación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos sustentados en la autonomía colectiva, todo ello bajo el prisma de las medidas de flexibilidad interna y externa sensiblemente reforzadas tras la reforma laboral de 2012. Se constata la diferente intensidad que la mediación y el arbitraje (voluntario) despliegan en la gestión de la conflictividad laboral, a pesar de las permanentes alusiones del legislador a la posibilidad de sustituir el período de consultas con la representación de los trabajadores por los procedimientos de solución autónoma de conflictos. Los resultados de este acercamiento empírico a la operatividad de la mediación, que indudablemente ostenta el protagonismo en relación a esta materia, se observan tanto a nivel nacional como autonómico (Andalucía), permitiendo extraer interesantes conclusiones en torno al porcentaje de acuerdos alcanzados y las principales materias abordadas.

ABSTRACT

Keywords: flexibility, autonomous resolution of conflicts, mediation, arbitration, analysis of national and regional data (Andalusia)

This study carries out an theoretical-practical approximation to the legal regulation and implementation of the procedures on extrajudicial resolution of conflicts based on collective autonomy, taking into account the measures of internal and external flexibility, rather reinforced after the labour reform of 2012. It is verified the different intensity that mediation and (voluntary) arbitration deploy in the management of labour conflicts, in spite of the permanent allusions made by the legislator about the possibility to substitute the period of enquiries with the workers' representatives for procedures of autonomous resolution of conflicts. The results of this empirical approach to the effectiveness of mediation, which undoubtedly holds the prominence in relation with this matter, are observed both at a national and regional level (Andalusia), thus allowing to draw interesting conclusions regarding the percentage of agreements achieved and the main issues addressed.

ÍNDICE:

1. LA AUTOCOMPOSICIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES. REFERENCIAS NORMATIVAS BÁSICAS
 - 1.1. Cuestiones introductorias
 - 1.1.1. El marco legal de los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales
 - 1.1.1.0.1. La autocomposición de los conflictos laborales en el Título III ET. Una aproximación crítica
 - 1.1.1.0.2. Flexibilidad laboral y autocomposición de los conflictos en la gestión y ejecución de los contratos
2. EL ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (ASAC)
 - 2.1. Nociones previas
 - 2.2. La mediación en los informes de seguimiento de la Fundación SIMA
3. EL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA)
 - 3.1. Configuración general
 - 3.2. La mediación en Andalucía tras la reforma 2012
4. BIBLIOGRAFÍA

1. LA AUTOCOMPOSICIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES. REFERENCIAS NORMATIVAS BÁSICAS

1.1. Cuestiones introductorias

La relevancia de los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales aparece en la normativa internacional desde hace décadas, como demuestra la Recomendación núm. 92 de la OIT sobre la Conciliación y el Arbitraje voluntarios (1951). Se trata de un texto sumamente interesante, que fija las bases de los mecanismos de autocomposición del conflicto laboral aludiendo a sus objetivos (“contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo”), conformación paritaria de los organismos competentes (“representación igual de empleadores y trabajadores”), características del procedimiento (“voluntario, gratuito y expeditivo”), incompatibilidad durante su tramitación con otras medidas de conflicto (“si cuenta con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a *lockouts*”), formalización y eficacia de los acuerdos adoptados o del laudo arbitral (“deberán redactarse por escrito y considerarse equivalentes a los contratos celebrados normalmente”)¹.

¹ Más recientemente, en 2013, el Centro Internacional de Formación de la OIT, publicó el documento “Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento”, en el que se alude a la conciliación/mediación y al arbitraje perfilando algo más sus contornos, aunque sin definirlos demasiado dado el carácter generalista e internacional de este informe. No obstante, resulta sumamente interesante reparar en las restricciones que se imponen al arbitraje obligatorio, que según este documento no debería imponerse a menos que concurran determinadas (tasadas) circunstancias: que las partes presten servicios esenciales; o que incluyan a oficiales públicos que ejerzan autoridad en representación del Estado, o que hayan acordado someterse a un arbitraje en caso de que la conciliación/mediación fracasara. Págs. 192 y ss. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf

También en el ámbito del Derecho Comunitario encontramos relevantes alusiones al tema que nos ocupa. Así, el art. 13 de la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales (1989), establece que “Para facilitar la resolución de los conflictos laborales, es conveniente favorecer, de conformidad con las prácticas nacionales la creación y utilización, en los niveles apropiados, de procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje”².

En nuestro Ordenamiento jurídico, el reconocimiento del conflicto preside el modelo constitucional de relaciones laborales, como atestiguan los arts. 7, 28 y 37 CE³. El conflicto industrial es inherente al modelo de producción capitalista y en el contexto del Estado social y democrático de Derecho, la consagración de la autonomía colectiva y por ende, el desarrollo del resto de procedimientos para la autocomposición de conflictos, constituyen piezas imprescindibles⁴. Así lo expresó la STC 217/1991 al declarar incluidos en el art. 37.2 CE -“derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo”-, tanto los medios de presión propios como los autónomos, considerando que ello es positivo para las partes, para el sistema de relaciones laborales y para el sistema judicial en su conjunto “que ve aliviada su carga de trabajo”.

Como premisa a este estudio, debemos concretar que vamos a ocuparnos únicamente de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos sustentados en el derecho a la autonomía colectiva⁵.

¿Qué ha sucedido en la legislación ordinaria? ¿El legislador español ha construido un sistema unitario y coherente en materia de solución autónoma de conflictos laborales?

La respuesta a esta pregunta es negativa. Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales, encuentran sustento legal principalmente –aunque no exclusivamente- en el Título III del ET, que ha sido el encargado de perfilar los contornos genéricos de la mediación y el arbitraje, con mayor o me-

² El primer párrafo del precepto dispone que “El derecho a recurrir, en caso de conflicto de intereses, a acciones colectivas, incluye el derecho a la huelga, sin perjuicio de las obligaciones resultantes de las reglamentaciones nacionales y de los convenios colectivos.

³ Lantarón Barquín, D. “A vueltas sobre la solución extrajudicial del conflicto laboral”, *INFORMACIÓN LABORAL*, núm. 10, 2003, pág. 2.

⁴ Algunos autores han calificado como “patológica” esta circunstancia. *Vid.* Del Rey Guanter, S.: *La resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales*, Sevilla, CARL, 1992, pág. 28.

⁵ “No podrán calificarse como autónomos aquellos procedimientos de solución de conflictos que hayan sido diseñados por el poder estatal, aunque la solución también la alcancen las partes mediante negociación directa o asistida”. Granados Romera, M.I. “Configuración jurídica de la mediación en los procedimientos de solución extrajudicial de origen convencional”, en AA.VV. (Dir. Orozco Pardo, G. y Monereo Pérez, J.L.): *Tratado de mediación en la resolución de conflictos*, Madrid, Tecnos, 2015, pág. 631.

nor fortuna, sin llegar configurar nada siquiera parecido a lo que inicialmente se proyectó en los trabajos de elaboración de este texto normativo, que preveía un Título IV, rubricado “Sobre medios públicos y privados de solución de conflictos” que no llegó a prosperar.

1.2 El marco legal de los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales

Los medios de autocomposición de los conflictos laborales se incardinan nítidamente en el contexto de la autonomía colectiva pero proyectan su operatividad en diversas direcciones:

1.2.1. La autocomposición de los conflictos laborales en el Título III ET. Una aproximación crítica

El Título III ET, alberga diferentes preceptos que contemplan la posibilidad de acudir a medios de solución autónoma de conflictos, entre los cuales destaca el art. 91 ET, que deriva a la negociación colectiva el establecimiento de procedimientos, como la mediación o el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, dejando a salvo las competencias de la Comisión paritaria. Lo preceptuado en esta norma, como es sabido, tenemos que interpretarlo conforme a lo establecido en los arts. 83.2 y 3 ET -posibilidad de negociar acuerdos interprofesionales sobre materias concretas y también de incluir en los convenios colectivos o acuerdos sectoriales, cláusulas sobre esta materia- y 85.3 e) –designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83-.

Junto a estas referencias centrales, ocupan igualmente un lugar destacable las previsiones contenidas en los arts. 88.3 ET (reconoce el derecho a la comisión negociadora de contar con asesores en el proceso de elaboración del convenio) y 89.4 ET (posibilita la intervención de un mediador designado por las partes durante las deliberaciones). Sin olvidar naturalmente, ya en el contexto de la consabida flexibilidad interna, lo preceptuado en los arts. 82.3 ET, (habilita el recurso a los procedimientos previstos en los acuerdos interprofesionales para solventar las discrepancias surgidas en los supuestos de inaplicación del convenio colectivo) y 86.3 ET (en el mismo sentido, alude a los mecanismos de solución autónoma de conflictos cuando las discrepancias surgen como consecuencia de la pérdida de vigencia del convenio⁶).

⁶ Resulta útil recordar de nuevo en este punto, la relevante STS (Sala 4.^a, Rec. 264/2014) de 22

Evidentemente, no podemos limitarnos a mencionar las referencias que el Título III contiene a los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales, sin incluir alguna reflexión sobre la reforma cualitativa que el régimen jurídico de la negociación colectiva ha experimentado durante los últimos años, fundamentalmente a través de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. La fuerza vinculante de los convenios que predica el art. 37.1 CE fue reconfigurada por el legislador, esencialmente a través de dos intervenciones trascendentales:

En primer lugar, al redefinir las causas y procedimientos para la inaplicación en la empresa de los convenios colectivos estatutarios o de eficacia normativa vigentes. Naturalmente, nos referimos al denominado “descuelgue” empresarial, en virtud del cual, en las empresas en las que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas (...) a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa⁷.

Conforme a la actual redacción del art. 83.2 ET cuando la empresa quiera “descolgarse” del contenido normativo de un convenio colectivo estatutario que le resulte de aplicación, será preceptiva la apertura de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Ahora bien, finalizado éste sin acuerdo, cualquiera de las partes está facultada para someter la controversia a la:

de diciembre de 2014: «es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones estaban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente (...). Desde luego que el convenio colectivo pierde su vigencia y, por ende, dejará de cumplir esa función nomofiláctica que es la propia de nuestro sistema jurídico, que ya hemos descrito. Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET, sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento».

⁷Ello cuando afecten a las siguientes materias: Jornada de trabajo; Horario y la distribución del tiempo de trabajo; Régimen de trabajo a turnos; Sistema de remuneración y cuantía salarial; Sistema de trabajo y rendimiento.; Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta ley; Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- a) La Comisión paritaria del convenio
- b) Si no se solicita la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos (previstos en los acuerdos interprofesionales), esto es, mediación o arbitraje.
- c) Ante el fracaso de las anteriores medidas, se abre la vía para la actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, Órgano colegiado, tripartito, en el que están representadas la Administración General del Estado y las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas. Esta previsión, que en puridad supone el desbloqueo de la situación a través de un arbitraje obligatorio, planteó serias dudas en torno a su constitucionalidad, ya que la sumisión a este procedimiento y por iniciativa de una sola de las partes a una decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, evoca figuras que ya creíamos desterradas de nuestro Ordenamiento jurídico. No podemos perder de vista que el arbitraje obligatorio tenía cabida en nuestro Ordenamiento sólo en supuestos excepcionales, por razones de salvaguarda de intereses generales (STC 11/1981, de 8 de mayo)⁸. No obstante, como es sabido, nuestro TC ha declarado perfectamente acorde al art. 37.1 CE esta modalidad de arbitraje, en las SSTC 119/2014 de 16 de julio y 8/2015 de 22 de enero⁹. Volveremos sobre esta cuestión en un momento posterior.

En segundo lugar, porque se reconoció prioridad absoluta a los convenios colectivos de empresa sobre los de ámbito superior en relación a determinadas materias¹⁰ (art. 84.2 ET), llevando al extremo la descentralización, lo cual supone

⁸ Como es sabido, la STC 11/1981, declaró la inconstitucionalidad de los laudos de obligado cumplimiento regulados en el art. 25 b) del RD-Ley 17/1977, que permitía esta figura en determinados supuestos de huelga. Así, al hilo de la crisis económica, décadas después, se incorpora nuevamente el arbitraje obligatorio como fórmula para resolver las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores en el contexto del descuelgue empresarial.

⁹ Un análisis de las mencionadas Sentencias y, especialmente, del Voto particular formulado a las mismas, en Díaz Aznarte, M.T. “Cuando la crisis económica se convierte en argumento jurídico”, *DERECHO DE LAS RELACIONES LABORALES*, núm. 2, 2015, págs. 195-203. Subraya Valdés Dal Re en su Voto particular, la circunstancia de que el “descuelgue” de una empresa respecto de las condiciones de trabajo fijadas en el convenio colectivo que le resulte de aplicación, no se configure legalmente como una alternativa a las medidas de flexibilidad externa (extinción del contrato). Por el contrario, la reforma permite que las medidas de flexibilidad interna y externa puedan utilizarse sucesiva o simultáneamente. Por ello, considera inaceptable, desde la perspectiva constitucional, “que la elección por cada concreta empresa de aquellas medidas de competitividad y viabilidad que le puedan reportar concretas ventajas económicas puedan terminar erigiéndose en legítima restricción al ejercicio de derechos constitucionales al pretendido amparo de la libertad de empresa”.

¹⁰ Recordemos que las materias afectadas son: cuantía del salario base y de los comple-

relegar los convenios colectivos estatales, autonómicos y provinciales a un papel residual. Se ha producido realmente una desestructuración del modelo de negociación colectiva español, en el que la realidad empresarial habla por sí sola (el 99,8 por 100 de las organizaciones productivas tienen menos de 50, y el 95,7 por 100 son microempresas, esto es, cuentan con menos de 9 trabajadores)¹¹. En este contexto, la relevancia de la negociación colectiva supraempresarial es innegable¹². Partiendo de esta realidad, la Ley 3/2012 ha concedido una prioridad aplicativa absoluta a los convenios de empresa en caso de concurrencia con otros de ámbito superior, llegando incluso a prohibir que convenios sectoriales o acuerdos interprofesionales puedan contener pactos en contrario.

Los reproches de constitucionalidad a esta previsión normativa también fueron salvados por el Tribunal Constitucional, argumentando que la Constitución española no contiene un “modelo cerrado de negociación colectiva”, ya que se limita a consagrar en el art. 37.1 este derecho, señalando quienes son sus titulares (representantes de trabajadores y empresarios) y reconociendo fuerza vinculante a los convenios colectivos. Partiendo de esta idea, defiende que el legislador dispone “de un amplio margen de configuración en el desarrollo del derecho a la negociación colectiva, aunque esa libertad no sea absoluta”. Según el Tribunal Constitucional, “no existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva”, por lo que “tan legítima resulta desde el punto de vista de su constitucionalidad una política legislativa que se decante por la prioridad del convenio colectivo sectorial o supraempresarial, como aquella que opte por la preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa, pues uno y otros son producto de la negociación colectiva entre sujetos legitimados para ello”. Se concluye así que “la descentralización de la negociación colectiva constituye un objetivo que el legislador puede legítimamente pretender, atendiendo a las consideraciones de política social y económica que estime conveniente” (SSTC 119/2014 de 16 de julio y 8/2015 de 22 de enero)¹³.

mentos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; horario y la distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones; adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores; adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente Ley a los convenios de empresa; y medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

¹¹ Retrato de las PYME 2016. Subdirección general de apoyo a la PYME. Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Secretaría General de Industria y de la pequeña y mediana empresa, pág. 1.

¹² Las estadísticas oficiales sobre la estructura de la negociación colectiva española mostraban la preponderancia del convenio colectivo provincial en la mayor parte de los sectores económicos.

¹³ En su Voto Particular, Valdés reconoce que, efectivamente, la Constitución española no contiene un modelo cerrado de negociación colectiva. Ahora bien, ello no significa que el legis-

En definitiva, el ET en su Título III contiene todo un elenco de alusiones a los procedimientos de autocomposición de los conflictos laborales que nos indican en qué caso se puede recurrir a los mismos, pero sin concretar su régimen jurídico, cuyo desarrollo se deriva a la propia negociación colectiva.

1.2.2. Flexibilidad laboral y autocomposición de los conflictos en la gestión y ejecución de los contratos

El papel de los procedimientos autónomos de solución de conflictos ha ido más allá, experimentando cambios cualitativos de la mano de las últimas reformas acometidas en el ET. La clara apuesta por la flexibilidad en todas sus acepciones (de entrada¹⁴, interna y de salida o externa), ha incidido de manera relevante en nuestro objeto de estudio.

Por lo que respecta a la definición flexibilidad interna, tomaremos prestadas las palabras del propio legislador quien, en la Exposición de Motivos de Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, expresaba que se trata del “conjunto de medidas que permitan la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción”, añadiendo que su objetivo es “el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica, reduciendo el recurso a las extinciones de contratos y ofreciendo mecanismos alternativos más sanos que la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad de las empresas”. Dicho de otro modo, el contrato de trabajo, en tanto se está ejecutando la prestación de servicios, incrementa su ductilidad, para adaptarse a las necesidades de la organización productiva, lo cual implica que se acepta un mal menor (alterar las condiciones de trabajo en el senti-

lador goce de libertad absoluta en el desarrollo de este derecho, ya que el art. 37.1 CE responde a un “modelo promocional de negociación colectiva”, de tal manera que el legislador se encuentra obligado a “adoptar y poner en funcionamiento aquellas medidas que incentiven la actividad contractual colectiva”.

¹⁴No es el momento de ahondar en estas líneas sobre los perfiles de la flexibilidad de entrada. La existencia un amplísimo elenco de modalidades contractuales laborales en nuestro Ordenamiento jurídico es muestra evidente de que, al menos sobre el papel, de nuestro modelo se puede predicar sin lugar a dudas la denominada flexibilidad de entrada. Un intento –fallido- de acometer este proceso de racionalización vino de la mano del RD 16/2013, de 20 de diciembre de 2013, de mejora de la contratación estable y la empleabilidad de los trabajadores, que formalmente redujo el número de contratos de 42 a 4 (indefinido, temporal, en prácticas y formación y aprendizaje). Sin embargo, se ha tratado de una mera simplificación administrativa ya que, realmente, perviven bajo la denominación de “cláusulas contractuales” la totalidad de los contratos existentes con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, por lo que al final, lo que se ha reducido realmente es el número de formularios. Dificilmente esta situación va a contribuir a racionalizar la temporalidad que preside la contratación laboral en España, la cual se sitúa muy por encima de la media de nuestros socios comunitarios. Díaz Aznarte, M.T. “Flexibilidad interna y externa en el modelo de relaciones laborales español ¿Un espacio para la mediación?”, en AA.VV. (Dir. Monereo Pérez, J.L. y Orozco Pardo, G.): *Tratado de mediación...* Op.Cit., págs. 562 y 563.

do que concretaremos más adelante) para evitar un desenlace mucho más traumático, como es la extinción del vínculo contractual por causas empresariales. Las principales instituciones que se han visto afectadas por la inclusión de medidas de flexibilidad interna en su normativa reguladora han sido: clasificación profesional (art. 22 ET), jornada de trabajo (distribución irregular de la misma, art. 34 ET), movilidad funcional (art. 39 ET), movilidad geográfica (art. 40 ET) modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), y suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción (art. 47 ET). En relación a varias de las instituciones mencionadas, aludiremos a la relativización de las causas que deben justificar la adopción de medidas de esta envergadura (arts. 40, 41 y 47 ET), así como a la desaparición del requisito de contar con autorización administrativa para proceder a la suspensión del contrato o a la reducción de jornada por causas económicas, técnicas organizativas o de producción (art. 47 ET).

Por su parte, la flexibilidad externa o de salida, se encuentra vinculada a los mecanismos de extinción del contrato de trabajo. La lógica que subyace tras la defensa de la flexibilización de las herramientas jurídicas que regulan la extinción del contrato, es por todos conocida: facilitando el despido se fomentará la contratación, luego, estas medidas estaban formalmente destinadas a desplegar un efecto directo en la reducción de la tasa de paro de nuestro país¹⁵. Las fórmulas empleadas para alcanzar este objetivo han sido diversas y son de sobra conocidas: a) Reducción de la cuantía de la indemnización por los despidos calificados como improcedentes por el orden jurisdiccional social (art. 56.1 ET, tras la redacción introducida de la mano de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral); b) Reconfiguración de los salarios de tramitación, a los que el trabajador tendrá derecho únicamente en el caso en el que el empresario opte por la readmisión; c) Redefinición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican el recurso por parte de la empresa a la figura del despido por causas objetivas (art. 52 ET) o colectivo (art. 51 ET); d) Modificación del procedimiento reglado para acometer el despido colectivo (art. 51 ET), eliminando la necesidad para la empresa de contar con autorización administrativa en aquellos casos en los que el período de consultas finalice sin acuerdo (en la misma tónica que lo estipulado en el art. 47 ET para la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

El Derecho del Trabajo de la crisis, en este proceso de reforma al que venimos aludiendo, ha incidido simultáneamente en las todas las facetas de la flexibilidad. Seguramente este ha sido uno de los principales errores cometidos por

¹⁵ En el momento de escribir estas líneas, la tasa de desempleo se cifra en el 16,7 %.

el legislador, ya que abordar de manera acumulativa una modificación de la normativa laboral que permite la inclusión y fortalecimiento de medidas flexibilizadoras en las tres vertientes comentadas –contratación, ejecución del contrato y extinción del vínculo contractual–, provoca una alteración en la esencia del modelo de relaciones laborales¹⁶, al ignorar, deliberadamente en función de los intereses creados, la tasa de ocupación se encuentra vinculada a etapas de crecimiento económico¹⁷.

El fortalecimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos en el contexto del proceso reformista de la legislación laboral que estamos abordando, comienza con la entrada en vigor del RDL 10/2010, de 16 de junio y la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. El legislador reparó en los distintos mecanismos para propiciar la flexibilidad interna, llegando incluso a ofrecernos por primera vez una definición de la misma (Exposición de Motivos de la Ley 35/2010) y procediendo a continuación a la modificación de la redacción de los arts. 40.2 ET (movilidad geográfica, concretamente procedimiento para acometer traslados colectivos) y 41.4 ET (modificación sustancial de las condiciones de trabajo). También la flexibilidad externa o de salida se aborda en esta norma, concretamente mediante al modificación del art. 51.4 ET (despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). Así, el procedimiento para acometer estas medidas (traslados colectivos, modificación sustancial de las condiciones de trabajo o despidos colectivos por causas empresariales), introduce una novedad, a través de una fórmula que se repite literalmente en cada uno de los preceptos mencionados: “El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”.

¹⁶ En sendos votos particulares formulados a las SSTC 119/2014, de 16 de julio y 8/2015, de 22 de enero, Valdés Dal Re destaca que “la reforma permite que las medidas de flexibilidad interna y externa puedan utilizarse sucesiva o simultáneamente”. Y añade que resulta inaceptable desde la perspectiva constitucional, “que la elección por cada concreta empresa de aquellas medidas de competitividad y viabilidad que le puedan reportar concretas ventajas económicas puedan terminar erigiéndose en legítima restricción al ejercicio de derechos constitucionales al pretendido amparo de la libertad de empresa”.

¹⁷ Con anterioridad a las recientes reformas 2010,2011 y 2012, mantuvimos la tasa de desempleo por debajo del 10 % (según datos del INE, en 2005 fue del 9.2 %, en 2006, del 8.5 % y en 2007 del 8.3%, el nivel más bajo de nuestra historia reciente). La presunta rigidez de la normativa laboral en esos momentos previos a este intenso proceso reformista, no constituyó un obstáculo entonces ni lo será ahora si se dan las circunstancias económicas propicias.

Sólo un año después, el RDL 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, vuelve a incidir en la materia que nos ocupa, produciéndose lo que la doctrina ha denominado la “juridificación” del concepto de flexibilidad interna¹⁸, lo cual se materializó en el art. 85.3 i) del ET al establecer que en el contenido mínimo del convenio colectivo, debían figurar “Medidas para contribuir a la *flexibilidad interna* en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en aquella, y, en particular, las siguientes: 1º Un porcentaje máximo y mínimo de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año. Salvo pacto en contrario, este porcentaje será de un cinco por ciento; 2º Los procedimientos y los periodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa.». Del mismo modo, el art. 85.3 g) del ET, tras la redacción dada por el RDL 7/2011, exigió que dentro del contenido mínimo del convenio colectivo constase “La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo, siempre que éstos no fueran de aplicación directa”.

Estas referencias expresas a la flexibilidad interna negociada han desaparecido de la redacción actual del art. 85 ET reguladora del contenido mínimo del convenio colectivo. Como acertadamente ha señalado la doctrina, la orientación político-jurídica de la reforma 2012 revirtió el proceso iniciado en el período 2010-2011 mediante el cual se incentivaba el recurso a los medios de solución extrajudicial de conflictos como manifestación de la autonomía colectiva¹⁹.

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introdujo notables novedades en relación a la materia que nos ocupa. Si nos detenemos en el tenor literal de los distintos preceptos implicados, observamos que efectivamente, continúa inalterada la referencia a la posibilidad de sustituir el período de consultas por la mediación o el arbitraje en todos aquellos supuestos que hemos incardinado en el concepto de “flexibilidad interna”. Los arts. 40.2, 41.4 y 47.1 ET disponen que “El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período

¹⁸ Valdés Dal Re, F. “La juridificación del concepto de flexibilidad interna”, RELACIONES LABORALES, 2011-II, pág. 103.

¹⁹ Vid. Valdés Dal Re, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales*, núms. 19-20, 2012, pág. 5. En el mismo sentido, Miñarro Yanini, M., “El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales” ACTUALIDAD LABORAL, núm. 19, Sección Estudios, Noviembre 2012, tomo 2, pág. 8.

de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”, de manera que, aparentemente, la apuesta por el recurso a los medios de solución autónoma o extrajudicial de conflictos continúa vigente.

Sin embargo, estos preceptos han experimentado relevantes modificaciones. El legislador, en aras a la consecución de una mayor flexibilidad laboral, alteró su redacción propiciando que el procedimiento para acometer medidas de un más que considerable calado (esencialmente movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo y suspensión o reducción de jornada por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción) resultase mucho más dúctil para el empresario. Dicho en otras palabras, la Ley 35/2010 y el RD 7/2011 avanzaban en materia de flexibilidad, si bien la ubicaban en el marco de actuación de la autonomía colectiva. Las medidas flexibilizadoras eran posibles siempre y cuando fuesen negociadas. Por el contrario, la Ley 3/2012 de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, supuso un notable fortalecimiento del poder de dirección empresarial, ya que como veremos a continuación, desde su entrada en vigor para la organización productiva resulta mucho más fácil implementar estas medidas sin que la decisión esté supeditada a la consecución de un acuerdo. Como ha señalado la doctrina, hasta 2011, la legislación laboral aludía a la flexibilidad interna como una flexibilidad negociada. Tras la reforma de 2012, se ha dado un paso adelante “en la desposesión de los agentes sociales de su papel en este campo”²⁰.

Puede resultar útil, llegados a este punto, efectuar un análisis panorámico de las medidas concretas de flexibilidad interna que contiene la legislación laboral vigente, para a continuación determinar qué papel pueden desempeñar la mediación y el arbitraje en la implementación de cada una de ellas:

A) Distribución irregular de la jornada

El art. 34.2 ET dispone que “Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella ”. Este precepto, hasta llegar a

²⁰ Igartua Miró, M.T. “Los nuevos perfiles de la flexibilidad interna: algunos interrogantes tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, ARANZADI DOCTRINAL, *núm.* 6, 2012, pág. 6.

su redacción actual, experimentó diferentes modificaciones en su redacción de la mano de distintas disposiciones normativas (RD 7/2011, RD 3/2012, la Ley 3/2012 y del RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores).

La posibilidad de distribuir irregularmente la jornada de nuevo es un claro ejemplo de flexibilización en el sentido que antes hemos apuntado: fortalecimiento del poder unilateral del empresario. No podemos perder de vista el hecho de que, en defecto de pacto –es decir, con carácter subsidiario a los instrumentos de la autonomía colectiva- la empresa podrá proceder a implementar esta medida, teniendo como único límite cuantitativo el expresado en el precepto, esto es, el 10 por 100 de la jornada.

B) Movilidad geográfica

El art. 40 ET contiene el régimen jurídico de desplazamientos y traslados, figuras ambas que implican para el trabajador un cambio de residencia. Prevé la legislación laboral que la empresa, siempre y cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, la empresa pueda proceder al desplazamiento (temporal) o traslado de los trabajadores. Añadiendo que “Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial”.

La reforma de 2012 también modificó el régimen jurídico de la movilidad geográfica, dando una redacción mucho más flexible a las causas que justifican el traslado (ha desaparecido la referencia a la necesidad de que la medida contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda).

El período de consultas se restringe al traslado colectivo, y el propio legislador concreta, en el art. 40.2 ET el deber de las partes de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, el cual “requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados”. Y es en este contexto en el que la mediación y el arbitraje pueden desempeñar un relevante papel, teniendo en cuenta que el propio art. 40.2 ET prevé que “El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas a que se refiere este apartado por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”.

La mediación, si las partes optan por recurrir a este procedimiento de solución autónoma de conflictos para solventar las discrepancias que surjan durante el período de consultas, puede resultar de enorme utilidad a la hora de concretar las causas que justifican el traslado, intentar reducir el número de trabajadores afectados por la medida, especificar cuando la medida implica realmente un cambio de residencia o determinar el orden de prioridad de permanencia de los colectivos titulares de este derecho - trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad, art. 40.5 ET²¹.

C) Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

El régimen jurídico de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es sumamente complejo y se encuentra plagado problemas interpretativos que han sido objeto de un intenso tratamiento tanto en la doctrina científica como en la jurisprudencial. Las características de esta obra nos obligan a efectuar un somero análisis de las principales previsiones normativas contenidas en este precepto, esencialmente en lo referido a nuestro objeto de estudio: la posibilidad de que la mediación y/o el arbitraje puedan ocupar un lugar en el procedimiento arbitrado en el art. 41 ET.

El procedimiento para acometer la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art. 41 ET, guarda importantes similitudes con el previsto en el art. 40 para la movilidad geográfica. Así, la modificación sustancial puede ser individual/plural o colectiva, en función del número de trabajadores que se vean afectados por la medida en un período de 90 días. La normativa vigente no prevé la apertura de período de consultas cuando la modificación sustancial de las condiciones de trabajo es individual o plural. En este caso, la decisión empresarial deberá ser notificada por el empresario al trabajador afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

Si la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reviste carácter colectivo, la decisión empresarial debe ir necesariamente precedida de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores, cuya duración no será superior a 15 días.

De nuevo, el legislador contempla de manera expresa la posibilidad de sustituir el período de consultas “por la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período” (art. 41.4 T).

²¹ Del Rey Guanter, S. “Flexibilidad interna y negociación colectiva en la Ley 3/2012 y el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales”, <http://fsima.es/wp-content/uploads/FLEXIBILIDAD-INTERNA-NC-Y-MEDIOS-EXTRAJUDICIALES.pdf>, 2013, págs. 7-8.

Resulta indudable que en el contexto de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, son múltiples y de diverso calado las cuestiones que podrían componerse a través del recurso a los procedimientos de autocomposición de los conflictos. Así, cabría resolver en este ámbito las discrepancias surgidas en torno a la consideración como sustancial o accidental de la condición que se pretenda alterar, incluso cuando afecte a alguna de las materias expresamente recogidas en el art. 41.1 ET. También se ha señalado que la solución autónoma de conflictos podría contribuir a determinar si la modificación de una materia, aun no estando incluida en el tenor literal del precepto, puede considerarse sustancial de cara a la aplicabilidad del procedimiento previsto en el mismo –se alude en este sentido a la figura de los beneficios sociales “a veces difíciles de conceptualizar como condiciones de trabajo”²².

D) Suspensión del contrato de trabajo o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Aunque esta medida de flexibilidad interna era contemplada por nuestra legislación laboral desde hace tiempo, lo cierto es que se ha visto redimensionada a través de la Leyes 35/2010 y 3/2012. Una de las principales novedades, introducida en 2012, reside en el hecho de que se ha eliminado el requisito de la autorización administrativa previa. Debemos destacar que se ha incidido en esta faceta temporal y revocable de flexibilidad interna insistiendo en su configuración como una alternativa a la flexibilidad externa e incluso como una salida menos dañosa para los trabajadores que la modificación sustancial de las condiciones de trabajo prevista en el art. 41 ET, que revestiría carácter permanente y estaría sujeta a un procedimiento bien distinto, como hemos tenido ocasión de esbozar. El art. 47 ET contempla dos medidas -suspensión del contrato y reducción de jornada- ambas coyunturales –limitadas en el tiempo- y que se presentan como una alternativa a la extinción definitiva del contrato de trabajo. En ambos supuestos, se requiere la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, definidas por el art. 47.1 ET en el sentido que ya conocemos.

La empresa, acreditando la concurrencia de las causas indicadas, podrá suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada laboral. En este último caso, la disminución temporal de la jornada que contempla el art. 47.2 ET es aquella que oscila entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Tanto en el caso de suspensión como en el de reducción de jornada, habrá que respetar el procedimiento previsto en el art. 47.1 ET, que será de aplicación con independencia del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por esta medida de flexibilidad interna. El mencionado procedimiento se iniciará mediante comu-

²² Del Rey Guanter, S., Op.Cit., pág. 10.

nicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días.

Durante la suspensión de los contratos, los trabajadores no tienen derecho a salario ni a indemnizaciones, pero pueden acceder a prestaciones de desempleo si reúnen las condiciones legalmente exigidas para ello. En los supuestos de reducción temporal de la jornada, el trabajador estará en situación legal de desempleo (artículo 267.1.b) de la Ley General de Seguridad Social) y podrá acceder a la prestación de desempleo parcial, cuyo consumo se producirá por horas y no por días. El porcentaje consumido será equivalente al de reducción de jornada autorizada. Ello significa que en el caso de reducción de jornada, el trabajador percibirá la parte proporcional del salario, que compatibilizará con la cuantía correspondiente de la prestación de desempleo parcial.

Una vez finalizado el período de consultas, “el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión que surtirá efectos a partir de la fecha de su comunicación a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo”. Y de nuevo, el legislador recurre a la fórmula que ya ha utilizado en los arts. 40 y 41 y reitera en el art. 47.1 ET : “El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”. Insiste en este particular el art. 28 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que remite expresamente a los procedimientos “regulados en los acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de nivel estatal o autonómico”.

También en sede de **flexibilidad externa**, encontramos referencias expresas a los medios de solución autónoma de conflictos. El procedimiento para acometer un despido colectivo por causas empresariales, se encuentra en el art. 51 ET y en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Una de las principales novedades que introdujo la reforma de 2012 fue la supresión de la autorización administrativa que debía obtener la empresa para proceder a la extinción de los contratos en aquellos casos en los que el período de consultas finalizase sin acuerdo (al igual que ha sucedido en relación al art. 47 ET, que contiene el régimen jurídico de la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción). El art. 51.2 ET establece que el despido colectivo ha de ir precedido por un período

de consultas con los representantes de los trabajadores, de una duración máxima de 30 o 15 días, en función del tamaño de la empresa, superior o inferior a 50 trabajadores, respectivamente.

De nuevo, en el art. 51.2 ET, el legislador repite la fórmula que conocemos y que abre un espacio a la mediación laboral: “El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período”.

2. EL ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS (ASAC)

2.1. Nociones previas

El V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE de 23 de febrero de 2012), incorpora en relación a la materia que nos ocupa algunas novedades relevantes si lo comparamos con su antecesor, el ASEC IV.

El primer acuerdo de ámbito estatal (ASEC 1996), fruto de la negociación colectiva, se ocupó de regular los concretos procedimientos de solución extrajudicial de conflictos, si bien también procedió a configurar la institución sobre la cual recaerían las funciones de gestión y organización de los mismos (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA)²³. Desde 1996 hasta la actualidad, se han sucedido cinco Acuerdos estatales de este tipo, en los cuales se puede apreciar un proceso evolutivo bastante significativo, especialmente en lo tocante a su naturaleza jurídica. Con acierto ha señalado la doctrina que es necesario analizar pausadamente si nos encontramos ante Acuerdos que despliegan eficacia general (sobre materias concretas en sentido propio), o más bien serían Acuerdos marco (que requieren de un desarrollo posterior también en el contexto de la negociación colectiva en ámbitos inferiores) o se trataría de Acuerdos de los que únicamente puede predicarse su eficacia obligacional (ello sucedería en el caso de que vinculasen únicamente a los sujetos firmantes, requiriendo adhesión posterior por parte de los sectores o empresas que deseen que les resulte de aplicación). De cara a la atribución de eficacia jurídica, compartimos la tesis que defiende que independientemente de lo que los mismos estipulen, si necesitan ratificación o adhesión, se inscribirían en la categoría de los Acuerdos marco, y

²³ *Vid.* Dueñas Guerrero, L.: “Algunas sedes donde negociar el conflicto laboral: el espacio SIMA y el paritarismo convencional autocomponedor”, *INFORMACIÓN LABORAL*, núm. 7, 2015, pág. 19.

no en la de Acuerdos sobre materias concretas (estos últimos dotados de eficacia *erga omnes*)²⁴.

Desde esta óptica debemos analizar el ASAC V, de 7 de febrero de 2012²⁵, por lo que a su eficacia respecta. Efectivamente, su tenor literal establece que “Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa (...)” (art. 3.2). Sin embargo, inmediatamente después el precepto dispone que el ASAC V será de aplicación a las partes que se hubiesen adherido al anterior ASEC IV, dejando abierta la posibilidad de que tanto las partes adheridas al anterior ASEC IV, como aquellas que no lo estuvieran, comuniquen en el plazo de tres meses al SIMA su deseo de que no les resulte de aplicación el nuevo Acuerdo. Y añade, en el art. 3.3. que “Las partes legitimadas que hubieran adoptado (...) sistemas propios de solución de conflictos, podrán adherirse en cualquier momento al presente Acuerdo, a través de los instrumentos de ratificación o adhesión”. Tras esta lectura de conjunto e integrada de los preceptos involucrados en la identificación del ASAC en orden a su eficacia, a pesar del tenor literal del art. 3.2, no parece que sea predicable de estos acuerdos sobre materias concretas su eficacia *erga omnes*.

En relación a la materia que estamos abordando, debemos detenernos específicamente en el ámbito objetivo del ASAC V, para delimitar en qué tipos de conflictos laborales tienen cabida los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

El texto actualmente vigente de manera expresa alude a la ampliación de los conflictos colectivos en los que la solución extrajudicial está llamada a desempeñar sus funciones. La primera cuestión reseñable reside en el hecho de que el ASAC no contempla la posibilidad de recurrir a la autocomposición de conflictos individuales (art. 4.3 “El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos

²⁴ Un análisis comparativo pormenorizado sobre la naturaleza jurídica de los sucesivos Acuerdos estatales y autonómicos, en Granados Romera, M.I.: *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009. De la misma autora, “Configuración jurídica de la mediación...” Op.Cit. pág. 637.

²⁵ El ASAC V (2012), vigente en la actualidad (aunque denunciado), fue modificado por la Resolución por la que se registra y publica la modificación del V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, que proporciona una nueva redacción al párrafo tercero del art. 2.2: “(...) Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia durante el tiempo que se desarrollen las negociaciones y, en todo caso, hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Durante este período, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo y, en caso de bloqueo en el proceso negociador, a someter sus discrepancias a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el presente Acuerdo».

individuales”). Por tanto, a través de la mediación y el arbitraje, se intentará la resolución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo, que versen tanto sobre derechos como sobre intereses.

De acuerdo con el art. 4 del ASAC, los conflictos laborales susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo son:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 h) 1o y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superados los plazos máximos de negociación previstos en el artículo 85.3 f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio que se esté renovando.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41,47, 51 y 82. 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.
- j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

Observamos que, por lo que respecta a los vínculos con las medidas de flexibilidad interna, el art. 4.1 e) del ASAC incluye, entre los conflictos afectados, “los derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41,47, 51 y 82. 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”. Asimismo, el art. 4.1 j) alude a “Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los

supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos”.

La implementación de medidas de flexibilidad -interna y externa- ha estado muy presente tanto en las modificaciones operadas en la normativa reguladora de las instituciones afectadas como en la redacción del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 2012, y ello a pesar de que, como ha señalado la doctrina, resulta llamativo que en ningún momento exista en el Estatuto de los Trabajadores ninguna referencia explícita a este Acuerdo, por lo que se ha considerado que el RDL 3/2012, la Ley 3/2012 y el ASAC, “han desarrollado vías paralelas”²⁶. Una interpretación integradora de lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y el ASAC, nos permite realizar las siguientes consideraciones:

- En el contexto de las medidas de flexibilidad interna, nos encontramos en primer término con una serie de instituciones en las que, si bien la mediación no está excluida, difícilmente encontrará un espacio de actuación. Ello acontecerá en relación a la clasificación profesional (art. 22 ET), la movilidad funcional ordinaria (art. 39.1 ET) y la distribución irregular de la jornada (art. 34.2 ET). Ni el Estatuto de los Trabajadores ni el ASAC, prevén que en estos casos se recurra a procedimientos como la mediación o el arbitraje. Ello no significa en absoluto que el recurso a los procedimientos de autocomposición de conflictos tenga que encontrarse de manera expresa en los preceptos reguladores de las instituciones jurídico-laborales. Podría incardinarse, perfectamente, en el contexto de la negociación colectiva y las discrepancias que surjan durante la misma vinculadas a estas materias. Ahora bien, siendo realistas, no parece demasiado plausible que en supuestos como los analizados –esencialmente los arts. 39.1 y 34.2 ET-, la mediación vaya a desplegar una actividad significativa y ello, en primer lugar, porque ni la movilidad funcional ordinaria ni la distribución irregular de la jornada son medidas que requieran a la empresa la justificación de causa alguna; por otro lado, y en lo tocante a la distribución irregular de la jornada, no podemos obviar el hecho de que, en defecto de convenio colectivo o acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, la decisión podrá adoptarla unilateralmente el empresario. En definitiva, que la mediación encuentre un espacio de actuación en estos casos se ha dejado a la voluntad del empresario.

- En cuanto a la movilidad funcional extraordinaria (art. 39.2 ET), habría que efectuar algunas precisiones. Ciertamente el art. 39.2 ET en ningún momento efectúa un llamamiento a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos para resolver las discrepancias que puedan surgir cuando la empresa encomienda al trabajador la realización de funciones de un grupo profesional superior o inferior a aquel en el que estaba originariamente encuadrado. Sin embargo,

²⁶Del Rey Guanter, S. , Op. Cit., 2013, p. 3.

el ASAC, en su art. art. 4.1 j) alude a “Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos”. Indudablemente, en el ámbito de la movilidad funcional extraordinaria, causal y temporal, aunque no se prevé período de consultas con la representación legal de los trabajadores –basta con informarles-, nada impediría que la mediación actuase para resolver controversias que plantee esta institución.

- Respecto a instituciones como la movilidad geográfica (art. 40 ET), modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47 ET), existe un llamamiento expreso a la auto-composición del conflicto, reiterado por el art. 4.1 e) ASAC, ya que en cualquier momento del periodo de consultas, las partes pueden acordar su sustitución por un procedimiento de mediación o arbitraje. Esta previsión no está exenta de problemas, ya que el legislador ordena que el procedimiento de solución autónoma de conflictos se desarrolle dentro del plazo máximo señalado para el período de consultas el cual, como hemos señalado, ya se ha visto considerablemente reducido tras la modificación de los preceptos aludidos. La labor del mediador evidentemente se dificulta si éste se incorpora cuando ya se ha consumido una parte importante del período de consultas. Idénticas reflexiones cabe efectuar sobre el supuesto de flexibilidad externa en el que tiene cabida la mediación: el despido colectivo regulado en el art. 51 ET, cuyo procedimiento, como hemos reiterado, contempla también la posibilidad para los sujetos negociadores de sustituir el periodo de consultas por la mediación o el arbitraje.

2.2. La mediación en los Informes de seguimiento de la Fundación SIMA²⁷

Una interesante herramienta para proceder a un análisis empírico de la efectividad del ASAC lo constituyen los diferentes informes de seguimiento que anualmente publica la Fundación SIMA. Dadas las dimensiones de este estudio, hemos considerado conveniente centrarnos en los resultados disponibles relativos al procedimiento de mediación desde 2013 (tras la reforma 2012) hasta la actua-

²⁷ De acuerdo con los diferentes Informes de seguimiento SIMA, en el total de los años analizados, el número de arbitrajes voluntarios fue bastante reducido. Los datos son abrumadores, ya que en 2013 y 2014 sólo el 1% de los procedimientos se sometieron a arbitraje (4 y 5 laudos respectivamente), en 2015 el 100% se tramitaron a través de la mediación (ningún laudo arbitral) y en 2016, únicamente un 0,5 % de tales procedimientos se sustanciaron en el SIMA mediante el arbitraje.

Así, en 2013, se dictaron únicamente 4 laudos arbitrales; en 2014 el número se reduce a 3; no hay información detallada disponible sobre los años 2015 y 2016, ya que la última actualización data del 25 de abril de 2015.

lidad. Algunas de las conclusiones que podemos extraer tras la lectura de estos documentos son las siguientes:

♦ **Año 2013:**

a) Clasificación de procedimientos según el resultado:

- En 2013, finalizaron con acuerdo el 24% de los procedimientos²⁸.

b) Por lo que respecta a los procedimientos según el tipo de conflictos, como datos destacables subrayamos los siguientes: el 70,2 % (interpretación y a aplicación de convenios), 19 % (huelga o servicios de seguridad y mantenimiento), 4,5 % (discrepancias durante el periodo de consultas, arts. 40,41,47, 51 y 82.3 ET), 3,4 % (bloqueo en la negociación del convenio), 1,7 % (inaplicación de convenio colectivo sectorial), 1 % (impugnación convenio colectivo), 0,2 % (bloqueo en la comisión paritaria).

♦ **Año 2014**

a) Clasificación de procedimientos según el tipo de conflicto:

- En 2014, finalizaron con acuerdo el 27 % de los procedimientos²⁹.

b) Según el tipo de conflicto, los resultados fueron. 72 % (interpretación y aplicación de convenios), 20% (huelga), 4% (discrepancias durante el periodo de consultas), 1 % (impugnación de convenios colectivos), 1% (bloqueo de negociación de acuerdos o pactos), 1% (inaplicación de convenio colectivo sectorial).

c) En 2014, el 95% de los desacuerdos en los procedimientos de mediación se produjeron en convenios de empresa (continúa la tendencia ascendente, ha que en 2013 este porcentaje fue del 91%)³⁰.

♦ **Año 2015**

a) Clasificación de procedimientos según el resultado: en 2015, finalizaron con acuerdo el 38,3 % ³¹.

²⁸ Se produjeron 531 mediaciones, 127 finalizaron con acuerdo, 332 sin acuerdo, 45 fueron intentadas sin efectos y 27 quedaron archivadas. Fundación SIMA. *Informe de seguimiento de los procedimientos tramitados en 2013. Principales resultados*, 30 de diciembre de 2014.

²⁹ Informe de Seguimiento de los Procedimientos tramitados en 2014. Principales resultados. 15 de septiembre de 2015. El número de mediaciones ascendió a 383, de las cuales 105 finalizaron con acuerdo, 240 sin acuerdo, 26 fueron intentadas sin efecto y 12 quedaron archivadas.

³⁰ En 2012, fue del 90%, en 2011, del 86% y en 2010 del 85 %.

³¹ De las 422 mediaciones computadas, 110 finalizaron con acuerdo, 296 sin acuerdo, 25 fueron intentadas sin efecto y 18 quedaron archivadas. Informe de seguimiento de los procedimientos tramitados en 2015. Principales resultados. 27 de septiembre de 2016.

b) La clasificación de los procedimientos según el tipo de conflicto, arroja los siguiente datos: 73% (interpretación y aplicación de convenios), 20% (huelga), 1% (discrepancias durante el periodo de consultas), 2% (impugnación de convenios colectivos), 1% (bloqueo negociación acuerdo o pacto), 2% (bloqueo negociación de convenio), 1% (inaplicación de convenio colectivo sectorial).

♦ **Año 2016**

a) Clasificación de los procedimientos según el resultado: durante 2016 el porcentaje de conflictos solucionados se situó en un 26%³².

b) Según el tipo de conflicto, la distribución porcentual fue la siguiente: 78,1 % (aplicación e interpretación de convenios), 18 % (huelga), 2% impugnación de convenios colectivos; 0,8 % bloqueo en la negociación; 0,5% periodo de consultas; 0,3 % inaplicación convenios/descuelgue; 0,3 %, bloqueo en la negociación de acuerdo o pacto.

Las conclusiones que extraemos del estudio conjunto de los mencionados informes del SIMA, son las siguientes:

- En primer lugar, constatamos una evidente infrautilización de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos de trabajo. El ASAC prevé once posibilidades de implementación, y solo siete de ellas se han actuado en estos años.

- Por otra parte, a pesar del tiempo transcurrido desde el primer Acuerdo estatal de resolución extrajudicial de conflictos colectivos, resulta llamativo que el número de procedimientos tramitados en el SIMA no experimente una evolución al alza. La secuencia desde 2013 hasta 2016 es oscilante, si bien no podemos dejar de resaltar el notable descenso experimentado desde 2013 (531) hasta 2016 (357).

- En paralelo, debemos subrayar el absoluto protagonismo de los procedimientos que versan sobre aplicación e interpretación de convenios colectivos. En todos los años analizados, el porcentaje supera el 70 %. Es igualmente una constante, que el segundo puesto lo ocupen los procedimientos relativos a la huelga (oscila en torno al 20 %).

- Finalmente, tampoco los resultados en relación al porcentaje de acuerdos alcanzados es excesivamente halagüeño: solo en 2015, el porcentaje de acuerdos alcanzados se acercó al 40 % (concretamente 38,3 %). Los restantes años, no se alcanzó el 30 %. Otro aspecto mejorable en relación al tema que nos ocupa.

³² Del total de procedimientos tramitados (357), 93 se resolvieron con acuerdo y 264 se cerraron sin acuerdo. Fundación SIMA. Memoria de actividades 2016 (marzo 2017).

3. EL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA)

3.1. Configuración general

El Acuerdo sobre Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía vigente en la actualidad, se firmó el 7 de enero de 2015³³. Una de las principales características del SERCLA (tras la reforma operada en 2009³⁴), es la inclusión en su ámbito funcional tanto de los conflictos colectivos como de los individuales (art. 4 del Reglamento).

El SERCLA, en su Estipulación Tercera, número 3, concreta el ámbito funcional, declarándose de aplicación a los siguientes conflictos laborales:

1. Conflictos colectivos. Su contenido coincide básicamente con lo preceptuado en el art. ASAC
2. Conflictos individuales. Concretamente, el precepto alude a:
 - a) Conflictos en materia de clasificación profesional, movilidad funcional trabajos de superior o inferior categoría.
 - b) Conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada.
 - c) Conflictos en materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones; movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; licencias, permisos y reducciones de jornadas vinculadas con el cuidado de hijos y familiares.

En el procedimiento ante el SERCLA se podrán resolver asimismo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los tres apartados anteriores.

³³ Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (BOJA de 9 de febrero de 2015). Desarrollado por el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA (BOJA de 25 de abril de 2016).

³⁴ Será a partir del 16 de junio de 2009, cuando se extienda el ámbito de aplicación del SERCLA a los conflictos individuales para toda la Comunidad Autónoma Andaluza. *Vid.* GRANADOS ROMERA, M.I., “Configuración jurídica...”, *Op.Cit.*, págs.. 656-657.

3.2. La mediación en Andalucía tras la reforma 2012³⁵

Al igual que sucede en el SIMA, respecto al ASAC, el SERCLA publica anualmente una memoria que nos ofrece interesantes datos que nos ayudan a perfilar los contornos de su implementación y aplicación en Andalucía. Al igual que hicimos en un momento anterior respecto al ASAC, nos detendremos en el estudio de los procedimientos de mediación en los últimos años, de 2013 a 2016.

♦ Año 2013³⁶

- a) Conflictos tramitados que finalizaron en acuerdo: 48,08 % (colectivos) y 38% (individuales)
- b) Procedimientos según el tipo de conflictos³⁷. En materia de conflictos colectivos: 34% por la aplicación e interpretación de convenios; 17% impago de salarios; 15% derivados de interpretación y aplicación de normas; 13% relativos a la impugnación de modificaciones de condiciones de trabajo; 13 % por bloqueos en la negociación colectiva; 3% motivados por procedimientos de despido colectivo y plural.

En cuanto a los conflictos individuales, los expedientes se refirieron, por este orden a: Modificación sustancial condiciones de trabajo (216), Reducción de Jornada (51), Clasificación profesional (47), Traslados y desplazamientos (29), Vacaciones (17), Licencias y Permisos (10), Movilidad funcional (10) y Trabajos de superior o inferior categoría (3).

♦ Año 2014³⁸

- a) Conflictos tramitados que finalizaron en acuerdo: 44,6% (colectivos) y 36,43 % (individuales).
- b) Procedimientos según el tipo de conflictos colectivos: 44,77% relativos a la aplicación e interpretación de convenios; 15,11% derivados de la aplicación e interpretación de normas; 11,02 % ocasionados por impago de salarios;

³⁵ En Andalucía, los datos reflejan algo muy similar a lo que acaece a nivel nacional. La mediación en el ámbito de aplicación del SERCLA ostenta un protagonismo indudable. Así, en los años analizados, el número de laudos arbitrales es muy reducido, aunque ligeramente superior al que observamos a nivel nacional (SIMA). Concretamente, las cifras serían las siguientes: 2013 (3 laudos), 2014 (4), 2015 (5) y 2016 (3). Porcentualmente, respecto al total de procedimientos tramitados en el SERCLA, la prevalencia de la mediación es indiscutible, algo absolutamente lógico dadas las características diversas de ambos mecanismos de solución autónoma de conflictos.

³⁶ *Memoria actuaciones SERCLA 2013. Soluciones dialogadas a los conflictos laborales.*

³⁷ Se celebraron 1315 sesiones de mediación, que fructificaron en 450 acuerdos.

³⁸ *Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Memoria 2014*, págs. 65 y ss. En 2014 se registraron en el SERCLA 880 expedientes. El dato llamativo es el descenso en un 22% del número de conflictos colectivos respecto al año 2013. Sin embargo, el número de solicitudes de mediación registradas relativas a conflictos individuales, experimentó un ligero incremento (50 asuntos más).

10,68 % referidos a la impugnación de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; 10,45 %, sobre bloqueos en la negociación colectiva.

Por lo que respecta a los conflictos individuales, la mayor parte de los asuntos versaron sobre: modificación sustancial de las condiciones de trabajo (246), reducción de jornada (55), clasificación profesional (44), traslados y desplazamientos (25), vacaciones (24), licencias y permisos (10), movilidad funcional (6) y trabajos de superior o inferior categoría (8).

♦ **Año 2015**³⁹

- a) Conflictos tramitados que finalizaron en acuerdo: 39,66 % (colectivos) y 31,31 % (individuales).
- b) Modalidades procedimentales. Por lo que respecta a los conflictos colectivos, los datos serían los siguientes⁴⁰: 42,1 % relativos a la aplicación e interpretación de convenios; 20,31 % derivados de la aplicación e interpretación de normas; 10,87% ocasionados por impago de salarios; 8,36% motivados por impugnación de modificaciones de condiciones de trabajo; 1,31 % relativos a despidos colectivos y plurales.

Los conflictos individuales registrados se refirieron, por este orden a: modificación sustancial de las condiciones de trabajo (236), reducción de jornada (50), clasificación profesional (91), movilidad geográfica (7), vacaciones (13), licencias y permisos (22), movilidad funcional (7) y trabajos de superior o inferior categoría (8).

♦ **Año 2016**⁴¹

- a) Conflictos tramitados que finalizaron en acuerdo: 40 % (colectivos) y 34,77 % (individuales)
- b) La modalidades procedimentales. En materia de conflictos colectivos: 47,47 % relativos a procedimientos por la aplicación e interpretación de convenios; 27,42% derivados de la interpretación y aplicación de normas; 8,54 % ocasionados por impago de salarios; 10,90 % referidos a bloqueos durante la negociación de convenio; 2,02 % fueron procedimientos motivados por despidos colectivos y plurales.

Los conflictos individuales⁴² versaron sobre modificación sustancial condi-

³⁹ Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Memoria 2015, págs. 65 y ss.

⁴⁰ En 2015 se aprecia un ligero descenso en el número de expedientes de conflicto colectivo (se registraron 856).

⁴¹ Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. Memoria 2016, págs. 57 y ss.

⁴² En 2016 el SERCLA registró un total 482 solicitudes de mediación en conflictos laborales de carácter individual, lo que supone 22 asuntos más que el año 2015.

ciones de trabajo (237), reducción de Jornada (56), clasificación profesional (94), traslados y desplazamientos (18), vacaciones (21), licencias y permisos (13), movilidad funcional (8) y trabajos de superior o inferior categoría (11).

Del estudio de las sucesivas memorias elaboradas en el seno del SERCLA, podemos extraer algunas conclusiones:

- El número de procedimientos de conflicto colectivo tramitados en el SERCLA, experimentó un descenso considerable del año 2013 (1315) al 2014 (880). A partir de esta fecha, se ha mantenido por debajo de los 900 asuntos, con ligeras oscilaciones.

- En relación a los procedimientos que han finalizado con acuerdo, en los años 2012 a 2016, los resultados son sensiblemente mejores a los constatados en el SIMA (si bien en este caso sólo se comprenden los relativos a conflictos colectivos). En Andalucía, el porcentaje de procedimientos que concluyeron con acuerdo se sitúa ligeramente por encima del 40 % (la media de los años analizados se sitúa en el 42,75 %). Los procedimientos relativos a conflictos individuales, ofrecen resultados más modestos, ya que la media de expedientes en los que se logró un acuerdo sería del 35,1%.

- También en este caso, se aprecia una infrautilización de los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales previstos en el SERCLA. En relación a los conflictos colectivos, de las nueve modalidades recogidas en la Estipulación Tercera, núm. 3 del Acuerdo, sin lugar a dudas ostentan el protagonismo, año tras año, los procedimientos relativos a interpretación y aplicación de convenios colectivos, seguidos por los derivados de la aplicación e interpretación de normas, el impago de salarios, la impugnación de modificaciones sustanciales de trabajo y los despidos colectivos y plurales.

- En cuanto a los procedimientos para la resolución autónoma de conflictos individuales, el mayor número de asuntos versa, de manera recurrente sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo; a mucha distancia, se posicionan los derivados de clasificación profesional y reducción de jornada.

4. BIBLIOGRAFÍA

DEL REY GUANTER, S. “Flexibilidad interna y negociación colectiva en la Ley 3/2012 y el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales”, <http://fsima.es/wp-content/uploads/FLEXIBILIDAD-INTERNA-NC-Y-MEDIOS-EXTRAJUDICIALES.pdf> .

- DÍAZ AZNARTE, M.T. “La utraactividad del convenio colectivo a la luz de las últimas intervenciones legislativas. ¿Un sendero hacia la reactivación y el recrudescimiento de las medidas de conflicto colectivo?”, *Temas Laborales*, núm. 123, 2014, pp. 13-38).
- DIAZ AZNARTE, M.T. “Cuando la crisis económica se convierte en argumento jurídico”, *RDRL*, núm. 2, 2015.
- DÍAZ AZNARTE, M.T. “Flexibilidad interna y externa en el modelo de relaciones laborales español ¿Un espacio para la mediación?”, en AA.VV. (Dir. MONEREO PÉREZ, J.L. y OROZCO PARDO, G.: *Tratado de mediación en la resolución de conflictos*, Madrid, Tecnos, 2015.
- DUEÑAS GUERRERO, L.: “Algunas sedes donde negociar el conflicto laboral: el espacio SIMA y el paritarismo convencional autocomponedor”, *Revista Información Laboral*, núm. 7, 2015,
- GÁRATE CASTRO, F.J., “Las medidas de flexibilidad interna en la reforma laboral de 2012, en especial las relacionadas con la clasificación profesional, la determinación del contenido de la prestación de trabajo objeto del contrato y la movilidad funcional”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 8, 2013.
- GRANADOS ROMERA, M.I. : *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2010.
- GRANADOS ROMERA, M.I. “Configuración jurídica de la mediación en los procedimientos de solución extrajudicial de origen convencional”, en AA. VV. (Dir. OROZCO PARDO, G. Y MONEREO PÉREZ, J.L.): *Tratado de mediación en la resolución de conflictos*, Madrid, Tecnos, 2015.
- IGARTUA MIRÓ, M.T. “Los nuevos perfiles de la flexibilidad interna: algunos interrogantes tras la Ley 3/2012, de 6 de julio”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 6 de 2012).
- LANTARÓN BARQUÍN, D. “A vueltas sobre la solución extrajudicial del conflicto laboral”, *Revista Información Laboral*, núm. 10, 2003.
- MIÑARRO YANINI, M., “El impulso oscilante a los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales efectuado por las últimas reformas laborales” *Actualidad Laboral*, núm. 19, Sección Estudios, Noviembre 2012, tomo 2).
- VALDÉS DAL RE, F. “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales*, núms. 19-20, 2012.

VALDÉS DAL RE, F. “La juridificación del concepto de flexibilidad interna”,
Relaciones Laborales, II, 2011.

VV.AA. *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*, Dir.
RUESGA BENITO, S., Comisión Consultiva Nacional de Convenios Co-
lectivos, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, págs. 49.