

TEMA 1.- LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS . GENERALIDADES

1.- El fortalecimiento de los procedimientos autónomos de solución de conflictos

2. La publicación de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos

3. La promoción estatal de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos antes de la reforma de 1994.

- El Estatuto de los trabajadores
- La Ley Orgánica de Libertad Sindical
- La Ley de Procedimiento Laboral

4. La reforma laboral de 1994 y su incidencia en los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales

5.- El papel de los sujetos colectivos en la promoción y desarrollo de la solución extrajudicial de conflictos

1. FORTALECIMIENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

INTRODUCCIÓN

El debate sobre la idoneidad de la utilización y ventajas de estos procedimientos es unidireccional: todo el mundo está convencido de la conveniencia de establecer nuevas vías de solución de conflictos.(Jueces, Doctrina, Gobierno, Sindicatos...).

Todos están de acuerdo en establecer nuevas vías, porque se critica la excesiva judicialización por dos motivos:

- Necesidad de evitar el colapso judicial
- Necesidad de buscar alternativas más adecuadas a los conflictos laborales.

Esta tendencia se basa en el **artículo 37 de la Constitución** y ello en tres sentidos:

- **Autorregulación** de las condiciones de trabajo. A través de la negociación colectiva.
- **Autocomposición de conflictos**. Posibilidad de adopción de medidas de conflicto colectivo.
- **Autotutela**. Derecho de huelga
 - Estas manifestaciones del artículo 37 se integran dentro de la Libertad Sindical,
 - regulada en el artículo 28 de la Constitución.
 - Ambos artículos se vinculan íntimamente al artículo 7 de la Constitución que reconoce el protagonismo de los Sindicatos y Asociaciones empresariales.

Además que este art 37 CE dota de contenido estos procedimientos de solución extrajudicial, **El Consejo Económico y Social, en su Informe 2/94**, señala varias ventajas a esta solución extrajudicial de los conflictos:

- Reducción de costes.- abogado, tiempo, etc.

- Aceptabilidad social de las soluciones de cara a su ejecutabilidad.
- Reforzamiento de la paz social.– de la no conflictividad en el seno de la empresa.
- Carácter auxiliar respecto del proceso judicial.– de no alcanzarse un acuerdo se podría ir a la vía judicial.
- Potenciación de las instituciones colectivas.– representantes de los trabajadores y sindicatos más representativos y asociaciones empresariales (interlocutores sociales).
- Estabilidad del sistema de relaciones laborales.

Los medios de solución extrajudicial de conflictos constituyen alternativas a otras vías más tradicionales de solución de conflictos. Estos medios son alternativas a las vías judiciales y a las formas de exteriorización del conflicto (huelga).

Tampoco supondrán estas fórmulas la desregulación del proceso de conflicto, simplemente colaborarán a la desjuridización.

El Tribunal Constitucional admite incluso la autolimitación, la renuncia al ejercicio del derecho de huelga, siempre y cuando se sustituya por otra vía de solución del conflicto.

Colectivamente cabe pues la renuncia al ejercicio del derecho de huelga. En el plano individual no cabe renuncia al derecho de huelga (individualmente puedo ejercitarlo o no pero, no renunciar al derecho).

2. LA PUBLICACIÓN DE LOS MECANISMOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Hasta hace poco nuestro sistema de relaciones laborales no ha sido capaz de crear mecanismos de solución extrajudicial de conflictos por diversas razones:

- Facilidades de acceso a un proceso social rápido y económico.

El proceso laboral es barato, oral, relativamente rápido, etc.

- Ausencia de una acción legislativa de ordenación y normalización procesal de estas alternativas.

Históricamente se ha tendido a legislar únicamente acerca del proceso judicial.

- Actitud poco favorable de los agentes sociales a la colaboración en esta vía.
- La propia historia de estos procedimientos, que ha sido canalizarlos por vías exclusivamente públicas (vía judicial o administrativa).

En gran parte porque históricamente los conflictos colectivos no estaban permitidos por la ley (huelga, etc.).

Existen varias **manifestaciones** de la publicación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos:

- **El Decreto 2364/62 de 20 de septiembre**, reconoce por primera vez la posible existencia de conflictos en las relaciones laborales.

Este Decreto insta un arbitraje administrativo obligatorio en caso de que no exista acuerdo, sin perjuicio del derecho a acudir a la vía judicial.

- **El Real Decreto Ley 17/1977 de 04/03 (RDLRT)** establece el procedimiento administrativo de solución de conflictos y, en caso de no haber acuerdo, remite necesariamente a la vía judicial laboral.

En principio también se establecía la posibilidad de laudo o arbitraje obligatorio, postura declarada inconstitucional por Sentencia del Tribunal Constitucional 11/81 de 08/04.

Estas fórmulas públicas no han tenido mucho éxito, quizás por su carácter autoritario, pues solo buscan la solución a través de lo que diga la Administración. Se han convertido en meros trámites previos a la vía judicial.

En la práctica la solución se ha encauzado a través de:

- Vía judicial o
- Huelga o cierre patronal

Junto a las dos normas anteriores destacar:

- **Ley 39/62 de 21/07**. Norma reguladora de la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**. Entre las funciones de la Inspección figuran labores de mediación.

Esta mediación se entendía desde dos puntos de vista:

- Genérico.- como mediador en cualquier conflicto.
- Específico.- funciones de mediador en cualquier conflicto relacionado específicamente con la huelga.

Posibilidad mediadora de escaso éxito.

La norma presente fue derogada por la Ley 42/97 de 14/11 que regula actualmente el régimen jurídico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Real Decreto Ley 5/79 de 26/01. Crea el IMAC, y establece mecanismos públicos de solución extrajudicial del Estado. El IMAC fue **suprimido por la LPG** (presupuestos generales para 1985) para 1985, asumiendo sus funciones la Subdelegación General de Relaciones Laborales (depende de la estructura orgánica del Ministerio y recogido en el RD 1888/96 de 2/8) u Órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas.

El RD 1888/96 de 02/08 establece la estructura orgánica del Mercado. Atribuye a dicha subdirección las labores de mediación, arbitraje y conciliación.

El RDL 5/79 crea también los Tribunales Arbitrales Laborales, que nunca entraron en funcionamiento..El RDL 5/79 sigue vigente, lo que no está vigentes es el IMAC. Este RDL fu desarrollado por el RD 2756/79, de 23/11; que impulsa la conciliación administrativa previa al proceso laboral.

- **El propio Real Decreto Ley 17/77**, que **nos remite a un arbitraje obligatorio en un caso concreto**. Establece un arbitraje obligatorio en su artículo 10 en el supuesto de que el conflicto (la huelga) causara graves trastornos al interés nacional.

Se utilizó, por ejemplo, en la construcción de la Villa Olímpica.

No son vías que se hayan utilizado mucho por los interlocutores sociales, dado que la Administración interviene en la solución del conflicto.

En general, estas fórmulas han fracasado, salvo la conciliación previa a la vía laboral, dado su carácter obligatorio.

3. LA PROMOCIÓN ESTATAL DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL

DE CONFLICTOS ANTES DE LA REFORMA DE 1994.

El punto de partida será el artículo 37 de la Constitución del 78, concretamente su apartado 2. " Se reconoce el derecho de trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo...".

El TC considera que el artículo permite la creación de mecanismos de Solución Extrajudicial de Conflictos, que ya no será una potestad exclusiva de la Administración.

Este artículo está ubicado fuera del cuerpo de los Derechos Fundamentales.

Hoy día, la regla es mantener los procesos de Solución Extrajudicial de Conflictos administrativos.

Antes de 1994 aparecen referencias puntuales a la Solución Extrajudicial de Conflictos en el Estatuto, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley de Procedimiento Laboral.

3.1. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Se contienen dos referencias:

- **Artículo 82.2 .-** Posibilidad de regular los mecanismos de paz social en los Convenios Colectivos.

"Mediante los Convenios Colectivos y en su ámbito correspondiente, los trabajadores y empresarios regulan las condiciones de trabajo y de productividad; igualmente podrán regular la paz laboral a través de las obligaciones que se pacten".

- **Artículo 85.2.c.-** Comisión paritaria como órgano paritario que supervisa el cumplimiento del Convenio Colectivo. Dicha Comisión ha de existir necesariamente en le Convenio Colectivo y tiene capacidad para resolver conflictos jurídicos (relativos al contenido normativo), pero también los relativos a conflictos de intereses.

"Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los Convenios Colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:

c. Condiciones y procedimientos para la no aplicación del régimen salarial que establezca el mismo, respecto de las empresas incluidas en el ámbito del convenio cuando éste sea superior al de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3".

El Tribunal Constitucional, en diversas sentencias y particularmente en **Sentencia 217/91, de 14/11, admite expresamente dicha capacidad de la Comisión Paritaria de actuar como órgano de solución** extrajudicial de conflictos. Además, puede solucionar conflictos, dentro del ámbito del Convenio Colectivo, aun entre partes que no hayan participado en la negociación del Convenio Colectivo, al tener el Convenio Colectivo eficacia general en su ámbito de aplicación.

El ET no regula, sin embargo, el tema de los efectos que produce un acuerdo de la Comisión Paritaria; su eficacia. Tampoco aclara si el Juez está o no vinculado por el acuerdo de dicha Comisión Paritaria o si el mismo interrumpe o no los plazos de prescripción.

Otros problemas derivaban de cual sería su funcionamiento, si no se detallaba en el Convenio Colectivo.

3.2. LEY ORGÁNICA DE LIBERTAD SINDICAL

En su artículo 6.3.d) reconoce a los sindicatos la posibilidad de participar en los sistemas no jurisdiccionales

de Solución de conflictos laborales.

3.3. LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL

Artículos 63 y 153, equiparan la conciliación administrativa obligatoria a la conciliación llevada a cabo ante los órganos que se creasen en los Acuerdos Interconfederales o en los Convenios Colectivos.

De ahí que se pueda conciliar o bien ante el órgano competente de la Administración o bien ante el Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma.

La diferencia entre ambos cauces es la agilidad.

4. REFORMA LABORAL DE 1994 Y SU INCIDENCIA EN LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

Las leyes 10, 11 y 14/94 modificarán en gran medida la regulación del mercado de trabajo. Hoy día han sido incorporadas en el Texto refundido.

Supone un impulso de la Solución extrajudicial de Conflictos. Distinguir sus efectos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral; es decir, en el plano sustantivo y en el procesal.

- **En el ámbito sustantivo.**– La reforma más importante es la que afecta al artículo 91 del Estatuto de los trabajadores. Se establece la posibilidad de que en los Convenios Colectivos se incorporen mecanismos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y se desarrolla el aspecto de la eficacia de estos mecanismos.

El artículo 91 supone, por tanto:

A.1. Incorporación de 3 vías de resolución de los conflictos colectivos.

- Vía jurisdiccional
- Comisiones paritarias del Convenio Colectivo
- Procedimientos creados por la autonomía colectiva al amparo de los artículos **83.2 y 83.3**.

A.2. Reconoce eficacia general a los acuerdos logrados a través de la mediación y, en su caso, del laudo arbitral, en determinadas condiciones.

A.3. Regula la impugnación del acuerdo o del laudo.

A.4. Abre la puerta a la Solución extrajudicial de los conflictos individuales.

También se modifica el artículo 58.2.e), que establece el contenido mínimo del Convenio colectivo, citando dentro del mismo el establecimiento de la Comisión Paritaria y también la determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión Paritaria.

Con ello es el propio Convenio Colectivo el que ha de establecer el procedimiento de resolución de problemas, dotando de eficacia al mismo.

Artículo 85.1 del ET.– Se añade como posible contenido del Convenio Colectivo los procedimientos para resolver las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 47 y 51; es decir, en los casos de:

- **Movilidad geográfica** (40).– en el caso de traslado colectivo se exige período de consultas.
- **Modificación sustancial** (41).– cuando la modificación lo es de una fuente colectiva (por ejemplo Convenio Colectivo), incluso aunque afecte a un sólo trabajador. Requiere período de consultas.
- **Suspensión del Convenio Colectivo cuando concurren las causas del despido colectivo** (47).– Requiere, igualmente, período de consulta.
- **Despido colectivo** (51)

Además se regulan los efectos de los acuerdos resolutorios de estas controversias. Se equiparan estos acuerdos a los que pudieran tener lugar en la fase de consulta.

Otra mediada de carácter sustantivo es la establecida en la **DISPOSICIÓN ADICIONAL NÚMERO 13ª** del Estatuto de los trabajadores. Establece esta **disposición adicional** la posibilidad de configurar órganos o procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos en un ámbito territorial determinado cuando, exigiéndose un período de consultas, el Convenio Colectivo aplicable no ha previsto procedimientos específicos de solución de conflictos.

- **Modificaciones de Orden procesal**.– son más importantes que las sustantivas, pues las partes pueden crear, participar en la resolución de los conflictos, pero no pueden regular los efectos de los acuerdos, tarea esta que corresponde al legislador.
 - Para abordar este aspecto, en el Disposición Adicional 7ª de la Ley de Procedimiento Laboral se contempla la equiparación de los laudos arbitrales a las sentencias, a efectos de ejecución judicial.
 - El artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral contempla la interrupción de los plazos de caducidad a prescripción por suscripción de un compromiso arbitral.
 - Artículo 33 del Estatuto de los trabajadores, se refiere a la posibilidad de que el FOGASA forme parte de estos procedimientos de Solución extrajudicial de conflictos.

Como medida en la que intervienen tanto **aspectos sustanciales como procesales** destaca la: creación de un sistema arbitral obligatorio para la solución de discrepancias en materia electoral. Está regulado en el artículo 76 del Estatuto de los Trabajadores y en la norma que desarrolla el proceso electoral que es el RD 1844/94 de 9/9, por el que se aprueba el reglamento a elecciones de órganos de representación en la empresa.

5.- EL PAPEL DE LOS SUJETOS COLECTIVOS EN LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Nos remitimos a los acuerdos tripartitos de 1983 y 1984.

1983– ACUERDO

Previó la elaboración de un reglamento de o de mediación y arbitraje voluntario, así como la confección de una lista de árbitros y mediadores que se pondría a disposición de las partes en conflicto. No se llegó a poner en práctica.

1984– AES (Acuerdo Económico y Social)

Planteó la necesidad de crear un acuerdo interconfederal específico de solución extrajudicial de conflictos

Tampoco tuvo desarrollo.

1996– Primer ASEC (Acuerdo Estatal de Solución Extrajudicial de Conflictos.

2001– Segundo ASEC (es el que actualmente está vigente)

Desarrollado por un reglamento, RASEC.

En el ámbito de la Comunidades Autónomas también se han desarrollado acuerdos para la solución extrajudicial de conflictos (SEC), con anterioridad a 1996.

La primera comunidad autónoma que tuvo acuerdos de este tipo fue el País Vasco en 1984 el primero y el segundo es de 1990. Posteriormente Cataluña, Galicia, Madrid (el primero es de 1994 y el actual es de 1998)

El hecho de que hubiera este tipo de acuerdos en las comunidades autónomas fue:

- Constatar la potencialidad de este tipo de acuerdos
- Comprobar que funcione y al final llegue al ámbito estatal

Estas iniciativas tuvieron su éxito en las comunidades autónomas, porque la acción sindical está más concentrada y tiene más interés y fuerza, y además el poder político autonómico tiene interés en este tipo de acuerdos de solución extrajudicial, ya que las comunidades autónomas en lo laboral no tienen transferidas las competencias (es competencia estatal).

RESUMEN:

- La excesiva judicialización de los conflictos laborales (individuales y colectivos)
- Inexistencia de medios eficaces de solución de conflictos de intereses. (solución extrajudicial de conflictos)
- Poco éxito de los procedimientos de Solución Extrajudicial de Conflictos, sobre todo administrativos

TEMA 2.– LOS CONFLICTOS LABORALES

1.– Concepto y clasificación

- Individuales
- Plurales
- Colectivos
- Conflictos de intereses
- Conflictos jurídicos

2.– Diferencias entre conflicto colectivo y conflicto plural

3.– Las formas de exteriorización de los conflictos y sus efectos

4.– Los mecanismos de solución de conflictos

5.– La negociación colectiva como vía de solución de conflictos

6.– El Convenio Colectivo como mecanismo de solución de conflictos

7.– El papel de la RLT en la negociación

8.– El papel de las Comisiones Paritarias

9.– Los pactos de paz y las cláusulas normativas de los convenios colectivos

10.- Los conflictos individuales y la negociación colectiva

1.- Concepto y clasificación

Concepto de Conflicto.– Toda controversia manifestada externamente entre empresarios y trabajadores en cuanto a las condiciones de trabajo.

CLASIFICACIÓN DE LOS CONFLICTOS.–

En función de los individuos o elementos subjetivos (Sujetos afectados)	– Individuales – Colectivos – Plurales (individual que afecta a mucha gente)
En función de la naturaleza del asunto del conflicto	– De intereses (económicos o de regulación) – Jurídicos (de interpretación)

• **Individuales.**–

Elemento Subjetivo.– en función de los sujetos, va a suponer un trabajador frente a un empresario.

Elemento Objetivo.– en función del interés, va a suponer un solo interés en juego (vacaciones, salario, descanso, etc.) (el objeto del conflicto es un interés individual)

• **Colectivo.**–

Elemento Subjetivo.– en función de los sujetos, va a suponer que hay una varios trabajadores (2 o más) y uno o varios empresarios afectados.

Elemento Objetivo.– en función del interés, supone un interés colectivo o general (independientemente del número de trabajadores afectados) – tanto la LPL como el RD 17/77 hablan de los intereses generales –colectivos– de los trabajadores

El interés ha de ser colectivo, aunque ese interés luego se pueda dividir en cuestiones más concretas o en un reflejo individual.

• **Plural.**– es una manifestación del conflicto individual.

Elemento Subjetivo.– desde el punto de vista de los sujetos hay varios trabajadores afectados y un solo empresario

Elemento Objetivo.– desde el punto de vista del interés, se trata de un interés individual para cada parte (hay un único interés de cada trabajador)

La línea divisoria **entre conflictos colectivos y plurales es difícil de distinguir**. Los tribunales son los que van a ir diciendo en cada caso concreto si es un conflicto plural o colectivo. Hay sentencias que toman como referencia el elemento subjetivo (nº de personas afectadas) y otras que consideran el elemento objetivo (el interés).

En función de la naturaleza (aquí interesa el problema en sí):

- **Conflicto de intereses (conflicto económico o de regulación).**– busca crear derecho (crear, modificar, sustituir o extinguir la norma –busca crear derecho–). Busca, por tanto, la solución en la voluntad de las propias partes. Este tipo de conflicto se soluciona normalmente por medios extrajudiciales.
- **Conflicto jurídico.**– busca una solución judicial, una solución en el marco del derecho. Se soluciona por medios jurisdiccionales –el juez decide–. Lo que se discute es la interpretación de una norma (aquí ya existe la norma y se discute su interpretación, si es convencional o legal).

- ♦ Los conflictos individuales y plurales suelen ser generalmente de tipo jurídico –aunque también podrían ser de intereses, pero no es lo más frecuente–.
- ♦ Los conflictos colectivos suelen ser generalmente de intereses –pero también pueden ser jurídicos
- ♦ Los conflictos de intereses solamente son extrajudiciales.
- ♦ Los conflictos jurídicos son judiciales y extrajudiciales.

- En el conflicto colectivo el elemento objetivo será un **interés general** (del grupo profesional que se trate); **abstracto** (el interés colectivo no se pierde por identificar con nombres y apellidos a los afectados) y **homogéneo** (que derive de una misma realidad).
- Un conflicto no deja de ser colectivo por el mayor o menor número de trabajadores afectados; además, el interés no pierde su carácter colectivo por la identificación personal del conflicto afectado.
- Si lo que resulta afectado es la representación de los trabajadores podrá ser un problema colectivo.
- Si la gestión de la solución del conflicto la asume la representación de los trabajadores probablemente el conflicto será colectivo.
- La solución de un conflicto individual o plural afecta únicamente a ese trabajador individual; la solución de un conflicto colectivo afecta a uno, a más trabajadores o a todos los trabajadores que formen parte del conflicto. (Un trabajador presenta la queja pero afecta a todos)

Los **conflictos individuales** generalmente son jurídicos, y abocan a una solución judicial.

Los **conflictos colectivos de intereses** abocan a una solución extrajudicial y los **jurídicos** una solución judicial o extrajudicial.

- Negociación colectiva
- Huelga

2.– LA DISTINCIÓN ENTRE CONFLICTO COLECTIVO Y CONFLICTO PLURAL

La distinción entre Conflicto Colectivo y conflicto plural no es sencilla, hay que verla caso por caso.

Conflicto Plural: cuando el conflicto contenga peticiones individualizadas que afecten a cada trabajador (cuando se valoran las circunstancias de cada uno de los afectados).

CONFLICTO		
	ELEMENTO SUBJETIVO	ELEMENTO OBJETIVO
INDIVIDUAL	Trabajador	Interés Individual (del trabajador)
	Empresario	
PLURALES	Pluralidad de Trabajadores	Interés Individual (tantos intereses individuales como trabajadores afectados haya). (En el conflicto plural hay que reclamar con nombre y apellidos, no

	1 o varios empresarios (en el caso de ser una reclamación sectorial)	es una reclamación a nivel global, sin especificar individualmente)
COLECTIVO	Pluralidad de Trabajadores 1 o más empresarios	Interés Colectivo de los trabajadores (o de sus representantes) (Aunque ese interés colectivo pueda tener un reflejo individual)(

Otra clasificación:

CONFLICTO	
JURÍDICOS	Interpretación o aplicación de una norma, ya sea legal o convencional –convenio colectivo–. Este tipo de conflictos los podemos entender exclusivamente colectivos. Aunque también pueden ser individuales (es el caso de modificar el contrato de trabajo de un trabajador concreto)
DE INTERESES	Es un problema de modificar , cuestionar la norma , o de creación de la norma.

Unificando las 2 clasificaciones anteriores:

CONFLICTO
INDIVIDUAL = JURÍDICO
PLURAL = JURÍDICO
COLECTIVO = JURÍDICO / DE INTERESES

MEDIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	
INDIVIDUALES	Jurídicos (principalmente solución judicial). También cabe la solución Extrajudicial (arbitraje)
COLECTIVOS	Jurídicos (cabe tanto la solución judicial –tiene unos procedimientos específicos– como la solución extrajudicial) De intereses. Fundamentalmente solución extrajudicial (mediante la negociación colectiva). Si no funciona la solución extrajudicial se puede llegar a la Huelga y Cierre Patronal.

3.- LAS FORMAS DE EXTERIORIZACIÓN DEL CONFLICTO

Sin suspensión del Contrato de trabajo

Salario(suspensión CT)

FORMAS DE Huelga

EXTERIORIZACIÓN Con suspensión Seguridad Social

(alta especial)

DEL CONFLICTO del contrato

Salario (suspensión

Cierre patronal CT)

Seguridad Social

(alta especial)

4.- LOS MECANISMOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS

Dependen de las partes (**Negociación**) (propio de los conflictos de intereses)

Juez/TribunalProceso Social

MECANISMOS DE (conflictos colectivos) SOLUCIÓN 3º Dirimente

Arbitro--- Arbitraje

Que puede ser:

Interviene un 3º – Voluntario

– Obligatorio

Mediación

3º **NO** Dirimente

Conciliación

Los conflictos individuales se pueden solucionar mediante conciliación y mediación, pero lo más normal es acudir al proceso social (tribunal).

Las formas de exteriorización del conflicto y procedimientos de solución que pueden ser sucesivos o simultáneos (se puede estar en huelga y a la vez estar negociando. Una situación no es excluyente de la otra)

Respecto de un mismo conflicto se puede acudir sucesivamente a distintos procesos de solución. Se suele iniciar con la negociación y si no se llega a un acuerdo ir a las otras opciones existentes.

Los procedimientos son válidos tanto para Conflictos Individuales como para Conflictos Colectivos. Otra cosa es que en la práctica se acuda más, en el caso de Conflicto individual, al proceso social.

Todos estos procedimientos de solución sirven tanto para conflictos individuales-plurales como para colectivos. Normalmente los individuales-plurales van más por el procedimiento judicial.

Nosotros vamos a ver estos mecanismos de Solución Extrajudicial partiendo de Conflictos Colectivos (eso no implica que estos mecanismos no sirvan para conflictos individuales)

5.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3 ideas básicas sobre negociación:

- Procedimiento de solución extrajudicial más sencillo y más frecuente para llegar a acuerdos. (en la negociación el conflicto lo resuelven las propias partes)
- Además, es el medio de solución extrajudicial más adecuado para resolver conflictos de intereses (creación o modificación de la norma –ej. negociación de un convenio colectivo).
- Son las propias partes en conflicto las que aportan o tratan de aportar una solución al mismo. El empresario está obligado a negociar pero no a llegar a un acuerdo. (no existe obligación de dar solución al conflicto)

6.– EL CONVENIO COLECTIVO COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En los Convenios Colectivos hay negociación pero no están previstos para solucionar conflictos. Los Convenios Colectivos están previstos para regular las condiciones laborales, aunque, no obstante, indirectamente, lo que hacen es solucionar conflictos de una forma negociada entre las partes: en principio sobre lo pactado no han de existir problemas.

Lo conflictivo puede ser **la interpretación del convenio colectivo, es decir, que se corresponde con un conflicto de intereses.**

El Convenio Colectivo se adapta muy bien a las necesidades de la empresa en cada momento, nadie mejor que las partes para conocer dichas necesidades.

El Convenio Colectivo no está contemplado en nuestro derecho como mecanismo específico de Solución Extrajudicial de conflictos, aunque en diversas normas si se recoge esa posibilidad.

Ejemplos de esas normas son los siguientes:

- El artículo 3.3 del RDL de 1997 (RDLRT) establece que la comunicación de la huelga ha de mencionar las gestiones realizadas entre las partes para evitar la misma.
- El artículo 8.2. RDLRT establece que, durante el desarrollo de la huelga, las partes han de negociar para resolver el conflicto, para llegar a un acuerdo.
- El artículo 24 RDLRT establece que ha de existir negociación antes de exteriorizar el conflicto. (la negociación colectiva entre partes puede ser cauce de solución extrajudicial de conflictos)
- La LPL, en el artículo 160, establece que se pondrá fin a las actuaciones judiciales iniciadas para resolver un conflicto si las partes alcanzan un acuerdo.

Resumen:

La negociación colectiva cuya manifestación principal es el convenio colectivo es ideal para resolver extrajudicialmente los conflictos colectivos.

7.– EL PAPEL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACIÓN

7.1.– Los representantes unitarios y sindicales.

- **El artículo 64.1.9.a) del Estatuto de los trabajadores.** Los representantes unitarios tienen una misión de vigilancia y control del cumplimiento del Convenio Colectivo, así como del respeto de las normas laborales.

Como consecuencia, estos representantes pueden plantear quejas y negociar con el empresario para evitar conflictos en la empresa.

Las representaciones sindicales tienen las mismas competencias y garantías que los representantes unitarios. En general defienden los intereses de sus afiliados o del Sindicato.

Al igual que ocurre con los representantes unitarios, lo normal es que pretendan acuerdos antes de adoptar medidas de conflicto.

- **El artículo 10.3. LOLS, apartado 3º;** establece el derecho de esos representantes a SER OÍDOS antes de la adopción de medidas de conflicto.

Tanto representantes unitarios como sindicales están llamados a participar activamente en todos aquellos supuestos en los que el ET establece un período de consultas (por ejemplo, movilidad geográfica, despido colectivo, etc).

La negociación colectiva va a ser la que va a intentar solucionar el conflicto en un primer término.

8.- EL PAPEL DE LAS COMISIONES PARITARIAS

Comisiones Paritarias: Órganos de interpretación y control de la aplicación del Convenio Colectivo.

El artículo 85.e) del ET establece que dicha Comisión forma parte del contenido mínimo del Convenio Colectivo y está encargada de resolver los conflictos jurídicos que surjan en la aplicación del convenio.

Todo convenio colectivo necesaria y forzosamente debe tener una Comisión Paritaria que debe entender de todo lo que le sea permitido, es decir, de cuantas cuestiones le sean atribuidas. También debe contemplar una serie de procedimientos para evitar las posibles controversias que se puedan dar en el interior de la Comisión Paritaria.

En ocasiones la propia Comisión Paritaria debe resolver las lagunas que existen en el Convenio Colectivo, es decir, debe regular alguna materia que ha quedado pendiente en el Convenio Colectivo. Estaríamos ante un conflicto de intereses –de interpretación–; y de no llegarse a una solución, el proceso quedaría bloqueado. Para evitar esto, en el propio Convenio Colectivo ha de contenerse el procedimiento para solucionar estas situaciones de desacuerdo.

Este **artículo 85.3 e) contempla todo lo dicho** y enlaza con el artículo 91 párrafo 2º del ET donde se habla de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, que son Mediación, Arbitraje y Conciliación,

El artículo 91.2 ET prevé que los convenios colectivos se podrán establecer procedimientos para resolver las controversias planteadas a través de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos.

9.- LOS PACTOS DE PAZ Y CLAÚSULAS NORMATIVAS DEL CONVENIO COLECTIVO SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En los convenios colectivos pueden existir pactos de paz laboral y cláusulas normativas que remitan a procedimientos de resolución extrajudiciales de conflictos.

Numerosos artículos de la normativa laboral contemplan esta posibilidad de que el Convenio Colectivo remita a procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos.

Los Convenios Colectivos tienen un doble contenido:

Normativo: derechos y obligaciones, es decir, el articulado

Obligacional: respeto a lo pactado, que implica que se declare ilegal una huelga contra lo pactado. Unas veces aparece regulado en el articulado y otras veces no. Normalmente NO aparece expresamente reflejado, esta implícito en el propio contenido del Convenio Colectivo.

10.- LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva está diseñada para conflictos colectivos, pero también puede ser vía de solución de conflictos individuales.

La negociación es el medio idóneo para solucionar conflictos de intereses.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL	
SIN INTERVENCIÓN DE TERCERO	CON INTERVENCIÓN DE TERCERO
– Negociación	– Dirimente (árbitro)
	– No dirimente (conciliación, mediación)

Ver en www.ces.es

Cierre Patronal y Huelga

La Comisión Paritaria forma parte del contenido mínimo del convenio colectivo. Debe existir siempre y es el órgano que interpreta el convenio colectivo.

En contraposición al Convenio Colectivo que tiene eficacia general , el Pacto Extraestatutario sólo tiene vigencia entre las partes que lo suscriben y aquellos que individualmente se adhieran al mismo.

El proceso electoral viene regulado en el art 69 y siguientes del ET

El conflicto se puede dar en un convenio colectivo que afecte a varios empresarios del sector

La Huelga tiene efectos sobre Salario y sobre Seguridad Social. La Huelga es de titularidad individual y ejercicio colectivo. Mientras se está de Huelga se produce la Suspensión del Contrato de Trabajo y No se Cobra, y respecto a la SS se está en Alta Especial (no se cotiza por el trabajador pero no se le da de baja).

En el caso de huelga parcial hay un mecanismo que permite pagar y cotizar SOLO por la parte realmente trabajada.

Si la huelga es ilegal se puede despedir al trabajador, aunque hay que alegar circunstancias como por ej falta de asistencia sin justificar, etc. Una huelga ilegal no está amparada por el alta especial ni por la obligación de cotizar a la SS.

El Alta Especial NO da derecho a las prestaciones de accidente de trabajo (IT). El alta especial sirve como periodo cotizado para tener derecho a desempleo.

Los Cierres Patronales legales solo pueden ser defensivos y por el tiempo imprescindible. Tiene efectos sobre el Salario y sobre la SS.