



Universidad de Valladolid



**FACULTAD DE DERECHO
MASTER EN ABOGACÍA 2017/2018**

**PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN
AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES
EN CASTILLA Y LEÓN: CONFLICTOS
INDIVIDUALES, COLECTIVOS Y PLURALES**

Autor: Carlos Javier Pérez Sanz

Tutora: Ana Murcia Clavería

Convocatoria enero 2018

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN	4
II. SUPUESTOS DE HECHO	5
1. Supuesto de conflicto individual: contratación temporal fraudulenta y despido impropio.....	5
2. Supuesto de conflicto colectivo: discrepancias en la aplicación de un incremento de la retribución de los trabajadores conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.....	5
III. ANTECEDENTES DE HECHO	7
1. Normativa reguladora y aspectos básicos del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos.....	7
2. El V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC).....	9
IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO	14
1. III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL).....	15
1.1. <i>Antecedentes</i>	15
1.2. <i>Naturaleza y eficacia</i>	18
1.3. <i>Tipos de conflicto</i>	18
1.4. <i>El Comité Paritario del ASACL</i>	22
2. El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA): procedimiento de solución de conflictos individuales, colectivos y plurales.....	23
2.1 <i>Procedimiento de conciliación-mediación</i>	25
2.2. <i>Procedimiento de arbitraje</i>	30
V. RESOLUCIÓN DE LOS SUPUESTOS	35
VI. BIBLIOGRAFÍA	39
VII. ANEXOS	41
ANEXO 1. Acta del primer supuesto de hecho.....	41
ANEXO 2. Acta del segundo supuesto de hecho.....	43
ANEXO 3. Solicitud de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación.....	44
ANEXO 4. Eventos más significativos de la fundación del SERLA.....	45
ANEXO 5. Organismos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en España.....	47

ABREVIATURAS Y SIGLAS

ASAC	Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales
ASACL	Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León
ASE	Acuerdo Social y Económico
ASEC	Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos
BOCYL	Boletín Oficial de Castilla y León
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC.OO.	Comisiones Obreras
CE	Constitución Española
CECALE	Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
CEPYME	Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
LRJS	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social
SERLA	Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León
SIMA	Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje
SMAC	Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Junta de Castilla y León
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
UGT	Unión General de Trabajadores

I. INTRODUCCIÓN

El ámbito de las relaciones laborales constituye uno de los sectores de la sociedad en el cual puede apreciarse con mayor intensidad la aparición de conflictos. El ordenamiento laboral siempre ha contemplado la posibilidad de resolver dichos conflictos por cauces que eviten la apertura de la vía judicial.

Desde los estudios doctrinales hasta la legislación vigente aplicable, se analizan los procedimientos extrajudiciales o autónomos que se siguen a la hora de resolver los conflictos laborales entre trabajadores y empresarios en Castilla y León, dado el protagonismo que han adquirido las partes en conflicto en el orden social.

La regulación del sistema de solución de conflictos laborales en nuestra Comunidad Autónoma se encuentra en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (III ASACL).

El presente estudio muestra la vigente configuración de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje en nuestro territorio, sin olvidar una breve alusión a sus antecedentes y al marco de referencia a nivel estatal en esta materia que es el V Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC).

La finalidad última del trabajo es ver el resultado de toda esta mecánica procedimental aplicada a dos supuestos prácticos de conciliación-mediación ante el SERLA de Castilla y León, uno de conflicto individual con resultado de acuerdo y otro de conflicto colectivo celebrado sin avenencia. El SERLA es la fundación pública de nuestra Comunidad Autónoma a la que el III ASACL encarga la gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales.

PALABRAS CLAVE

conflicto, individual, colectivo, conciliación, mediación, arbitraje, acuerdo.

II. SUPUESTOS DE HECHO

1. Supuesto de conflicto individual: contratación temporal fraudulenta y despido improcedente

Manuel F.D. trabajador de la empresa de trabajo temporal ADV, E.T.T. ha formalizado varios contratos de duración determinada por circunstancias de la producción, con sus respectivas prórrogas desde octubre de 2016 hasta noviembre de 2017, para trabajar como especialista en montajes industriales para la empresa usuaria MD. S.L. con sede en Palencia, a través de un contrato de puesta a disposición.

En fecha 3 de noviembre de 2016 causa baja en la empresa y no vuelve a ser contratado. Pasados 15 días sin recibir noticias de la empresa, Manuel F.D. consulta su situación con un abogado en ejercicio. El abogado le comenta que su situación laboral ha sido irregular en todo este tiempo, considerando que su contratación temporal sucesiva es causa constitutiva de despido improcedente por tratarse de contratos celebrados en fraude de ley.

Ante esta situación el trabajador quiere llevar a las dos empresas a juicio para reclamar sus derechos laborales. El abogado le dice que es necesario un paso previo mediante la celebración de un acto de conciliación ante la autoridad laboral correspondiente con la intención de llegar a un acuerdo extrajudicial que evite la vía judicial.

2. Supuesto de conflicto colectivo: discrepancias en la aplicación de un incremento de la retribución de los trabajadores conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017

Los trabajadores miembros del Comité de Empresa de AV, S.A., empresa pública municipal ubicada en Valladolid, son informados por el Gerente de que no se va a aplicar la subida del uno por ciento en sus retribuciones para el año 2017. Esta subida viene establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año de 2017, y es aplicable a cualquier empresa pública o entidad de derecho público que aparezca recogida en dichos Presupuestos Generales.

Los trabajadores miembros del Comité de Empresa convocan una Asamblea General con el resto de trabajadores de la empresa para informarles de la situación. Celebrada dicha Asamblea y no conformes con la decisión empresarial deciden reclamar judicialmente el incremento legal de sus salarios de manera inmediata.

Los representantes legales de los trabajadores se ponen en contacto con las distintas Asesorías Jurídicas de los respectivos sindicatos que conforman el Comité de Empresa. Los abogados sindicales les informan que ejercer las posibles actuaciones ante los órganos jurisdiccionales requiere agotar obligatoriamente la vía de la conciliación ante el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León.

III. ANTECEDENTES DE HECHO

1. Normativa reguladora y aspectos básicos del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos

La STC 217/1991, de 14 de noviembre, señala que el fundamento constitucional de estos procedimientos extrajudiciales se encuentra en los derechos constitucionales de negociación colectiva del artículo 37.1 CE, y en el de adopción de medidas de conflicto colectivo del artículo 37.2 CE; calificando a estos procedimientos extrajudiciales de "eficaces para la solución de los conflictos laborales por cuanto están decididos por las partes interesadas", siendo "beneficiosos para el sistema de relaciones laborales y para el sistema judicial, que ve aliviada su carga de trabajo"¹.

Este reconocimiento constitucional del sistema de solución autónoma de conflictos laborales respaldado por la jurisprudencia ha permitido un desarrollo que se ha llevado a cabo fundamentalmente por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), y, los Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, tanto estatal como autonómicos².

A) La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)³.

Esta Ley regula y consolida, desde la óptica procesal, aspectos de la solución extrajudicial de conflictos laborales y, de manera particular, de los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales previstos en los convenios colectivos y en los acuerdos interprofesionales firmados por los interlocutores sociales.

El preámbulo de la LRJS⁴ pone de relieve el papel de la solución de conflictos laborales en el ordenamiento laboral; además, reclama de manera reiterada la celeridad del

1 Previamente, la STC 74/1982, de 30 de junio, señaló que «el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, entre las que se encuentra sin duda el propio planteamiento formal del conflicto, aparece reconocido en el artículo 37.2 de la CE».

2 La normativa se encuentra dispersa en varios preceptos legales como puede ser el Real Decreto Ley sobre Relaciones de Trabajo de marzo de 1977 que, a pesar de estar derogado en gran parte de su contenido por STC 11/1981, de 8 de abril, mantiene en vigor en el Título II disposiciones relativas a los conflictos colectivo de trabajo.

3 Artículos 63 a 68, 156.2, 236 y Libro IV: artículos 237 y ss. LRJS.

proceso laboral en aras de la tutela judicial real y efectiva y, a lo largo de su articulado, afianza el sistema de solución autónoma de conflictos.

La LRJS ha constituido un instrumento de institucionalización procesal que dota de seguridad jurídica a estos procedimientos de solución extrajudicial o autónoma de los conflictos laborales.

B) El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Se trata de una serie de preceptos dispersos del ET reguladores de los mecanismos de conciliación, mediación o arbitraje, tales como los artículos 82.3, 85.1, 85.3, 89.4 y 91.

Las profundas reformas a las que ha sido sometido el Estatuto, directa o indirectamente, han configurado y promocionado el sistema de solución autónoma de conflictos colectivos.

Las reformas laborales de 2010 y 2011 fueron tan significativas que los propios interlocutores sociales dieron por finalizada la vigencia del IV ASEC de 2 de febrero de 2011 para dar paso al V ASAC, firmado el 7 de febrero de 2012, con la intención de ajustarse mejor a dichas reformas.

C) Los acuerdos interprofesionales, estatales o de comunidad autónoma y los convenios colectivos estableciendo procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje y atribuyendo tales funciones a las comisiones paritarias o encomendándolas a otros sujetos (conciliadores, mediadores o árbitros).

4 “La configuración de los mecanismos de solución de los conflictos y reclamaciones en el ámbito laboral, en particular la determinación de las reglas específicas de procedimiento, integran esa especialidad del Derecho del Trabajo, reconocida en nuestro país desde antiguo, a través de las normas de procedimiento laboral, caracterizadas por su agilidad, flexibilidad y capacidad de adaptación, y también por posibilitar una más rápida y eficaz resolución de conflictos, así como por las amplias potestades del juez o tribunal de dirección del proceso y la proximidad e inmediatez de aquéllos respecto de las partes y del objeto litigioso, normas que han inspirado en uno u otro grado la mayoría de las reformas procesales adoptadas en otros órdenes jurisdiccionales a partir de la Constitución”.

Actualmente, existe el V Acuerdo Interprofesional Estatal de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC), de 7 de febrero de 2012 y existen Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico en todas las Comunidades Autónomas⁵.

2. El V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (V ASAC)

Dicho Acuerdo tiene naturaleza y eficacia de acuerdo interprofesional y es de aplicación estatal general y directa.

Se debe tener en cuenta que el V ASAC se firmó por parte de los interlocutores sociales solo tres días antes de que el Gobierno aprobara el RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma laboral (conocido popularmente como reforma laboral de 2012), y que dio lugar a la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esta coincidencia en el tiempo de ambas operaciones laborales y la coexistencia de las mismas durante parte del mismo, otorga mayor relieve al tema objeto de este dictamen, a la vez que explica alguna de las discordancias existentes entre el citado Acuerdo Interprofesional y la nueva disposición legal reformadora⁶

De esta manera, anticipándose la entrada en vigor del nuevo Acuerdo a fecha 1 de enero de 2012, hizo posible la puesta en práctica de las novedades introducidas por las reformas laborales de 2010 y 2011 en materia de solución de conflictos y, a su vez, esto permitió la firma de acuerdos similares en las distintas Comunidades Autónomas.

Las Comunidades Autónomas han ido aprobando y tienen vigentes sus propios Acuerdos de solución extrajudicial o autónoma de conflictos colectivos en atención a sus respectivas competencias autonómicas en materia laboral; lo cual ayuda a confirmar la consolidación del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos y a enriquecer el debate del mismo.

Hay que resaltar que este V Acuerdo por primera vez se denomina "Acuerdo sobre Solución *Autónoma* de Conflictos (ASAC), a diferencia de los anteriores que se

⁵ Ver Anexo 5.

⁶ Vid. PÉREZ AMORÓS, Francisco, ROJO TORRECILLA, Eduardo. "El creciente papel de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos", en AA. VV. *Sindicalismo y democracia. El Derecho Sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Granada: ed. Comares, 2017. p. 539

denominaban " Acuerdos de Solución *Extrajudicial* de Conflictos" (ASEC). Este cambio de denominación refleja el nuevo sentido que tiene el Acuerdo. Es un cambio de nombre en sentido positivo (autónomo) frente a la antigua denominación que hacía referencia a un sistema que se vinculaba simplemente como algo externo a la vía procesal (extrajudicial). Ahora, los titulares de la solución del conflicto son los interlocutores sociales como titulares propios de la autonomía colectiva que representan a los trabajadores y empresarios que están en conflicto sin necesidad de hacer alusión a la posible vía judicial.

Esta idea se refleja en los estudios doctrinales; así, RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, al hablar de los procedimientos de solución extrajudicial, dice que "siempre he creído que es más adecuado denominar *autónomos*, supusieron, por así decirlo, la vuelta a la normalidad de nuestro modelo de relaciones de trabajo. Una normalidad en la que los sindicatos y los empresarios y sus organizaciones tiene un papel central en la solución de los conflictos laborales, lo mismo que tienen la determinación de las condiciones de trabajo"⁷.

Los principales cambios que aporta el V ASAC son los siguientes:

1) Potencia la voluntariedad en el uso de los procedimientos autónomos para la solución de conflictos.

2) Revaloriza la importancia de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

3) Dota de mayor agilidad y celeridad a los procedimientos.

4) Incorpora un mayor número de conflictos que se pueden someter al sistema de solución autónoma.

5) Y, por último, facilita la designación de mediadores y árbitros.

Según se indica en el Preámbulo, "La eficacia de las medidas incorporadas en el ASAC, redundará en la mejora de los derechos de los trabajadores, de una parte, y de la competitividad y productividad de las empresas, de otra".⁸

Son susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el V ASAC once tipos de conflictos laborales pero no los individuales. Entre estos tipos se incluyen los de interpretación y aplicación de convenios colectivos, la previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas.

⁷ RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz, en su prólogo al libro de GIL PÉREZ, M.E., *La solución autónoma de los conflictos laborales*, Ed. La Ley, Madrid, 2012, p.22.

⁸ Preámbulo V ASAC, octavo párrafo *in fine*

El soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos que son la mediación y el arbitraje, lo encontramos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

El SIMA es una fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Es una institución paritaria con personalidad jurídica y capacidad de obrar. A este Servicio se adscriben una serie de mediadores y árbitros propuestos y consensuados por las propias partes firmantes del Acuerdo y debidamente formados. De entre estos mediadores o árbitros, las partes en conflicto designarán los actuantes aunque, por mutuo acuerdo, podrán designar a un solo mediador no incorporado a las listas del SIMA.

El SIMA regula dos procedimientos de solución autónoma: la mediación y el arbitraje, que se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción⁹.

Los acuerdos alcanzados en la mediación o el arbitraje poseen eficacia general o frente a terceros cuando concurren los requisitos de legitimación debidos¹⁰. En caso contrario, solo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

La mediación

La mediación puede ser desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que procurará de manera activa solventar las diferencias entre las partes del conflicto. El mediador o mediadores intentarán el acuerdo entre las partes moderando el debate basándose en la igualdad, contradicción y evitando indefensión, y se formularán por ellos propuestas para la solución.

Una vez presentada la solicitud ante el SIMA, el trámite se agotará en el plazo de diez días y el acuerdo, si lo hubiere, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el período de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 ET. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y

9 Art. 9 V ASAC

10 Arts. 87, 88, 89.3 y 91 del TRLET y arts. 154 y 156 LRJS

será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90¹¹ ET; acuerdo que se puede impugnar en vía judicial ¹².

El arbitraje

En el arbitraje las partes acuerdan y aceptan de antemano la solución que un tercero (árbitro/s) dicte en forma de laudo arbitral. Excepcionalmente, el arbitraje sera obligatorio en unos supuestos tasados como, por ejemplo, cuando así lo establezca el convenio colectivo aplicable.

La solicitud se presenta ante el SIMA con un contenido mínimo y con propuesta de árbitro o árbitros y precisando si el arbitraje debe ser dictado en derecho o en equidad.

El árbitro o árbitros garantizarán el derecho de audiencia de los personados, el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión, y emitirá el laudo en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de su designación, salvo prórroga, pero siempre antes del transcurso de cuarenta días hábiles.

La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva. El laudo posee los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la LRJS¹³. Excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta. Y, por lo tanto, el laudo arbitral solo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la LRJS

11 Artículo 90 ET: “... Los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de quince días a partir del momento en que las partes negociadoras lo firmen. Una vez registrado, el convenio será remitido al órgano público competente para su depósito. En el plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial del Estado» o en el correspondiente boletín oficial de la comunidad autónoma o de la provincia, en función del ámbito territorial del convenio. El convenio entrará en vigor en la fecha en que acuerden las partes”.

12 Art. 16 V ASAC y art. 67 LRJS.

13 Artículo 68 ET: “Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores...”

De la memoria de actividades del SIMA para el año 2016 podemos extraer los siguientes datos estadísticos disponibles en su página web¹⁴:

TIPO DE PROCEDIMIENTO	CONFLICTOS	%	TRABAJADORES AFECTADOS	%
Mediación	396	99,5 %	3.271.863	99,9 %
Arbitraje	2	0,5 %	1.800	0,1 %
Total conflictos solucionados	93	26 %	480.428	14,7 %
DETALLE DEL RESULTADO				
Acuerdos en Mediación	91	22,8 %	478.628	14,6 %
Laudos arbitrales	2	0,5 %	1.800	0,1 %
Sin Acuerdo	264	66,3 %	2.470.187	75,5 %
Intentando sin efecto	23	5,8 %	51.882	1,6 %
Archivado	13	3,3 %	263.116	8 %
Total conflictos en trámite	5	1,3 %	8.050	0,2 %

14 www.fsima.es

IV. FUNDAMENTOS DE DERECHO

Las Comunidades Autónomas han sido las grandes impulsoras del desarrollo de acuerdos interprofesionales para solucionar los conflictos laborales conforme a las indicaciones del art. 83.2 ET: " Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal *o de comunidad autónoma*, podrán establecer, mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal *o autonómico*, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado 2, tendrán el tratamiento de esta ley para los convenios colectivos."

La intención es que los conflictos laborales surgidos en el seno de una Comunidad Autónoma se puedan resolver directamente por los interlocutores sociales del propio ámbito autonómico, al tener un conocimiento más directo de los mismos. Por ello, a día de hoy, se puede decir que todas las Comunidades Autónomas han firmado sus propios acuerdos de solución autónoma o extrajudicial de conflictos, a pesar de que el mandato legal habla de que se "podrán establecer".

En la actualidad existe una gran cantidad de acuerdos sobre la materia a lo largo del territorio nacional. Acuerdos que tienen la consideración de verdaderos convenios colectivos y, por tanto, con la misma eficacia que se presume del resto de legislación laboral. Aunque existan diferencias en la redacción entre unos y otros, todos establecen una serie de principios comunes y comparten el mismo objetivo final: "fomentar la autonomía colectiva a través de la implantación de sistemas extrajudiciales en los que la participación de los agentes sociales adquiera un papel preeminente, no sólo cuando el conflicto sea de intereses, sino también cuando presente un trasfondo de problema jurídico"¹⁵.

15 AA.VV. , GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., dir., y DUEÑAS HERRERO, L., coord., Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales (2º. 2001. Palencia). *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, Valladolid: Junta de Castilla y León, Consejería de Industria, Comercio y Turismo, 2001

Si bien cada uno de los acuerdos presenta, como se dice, variaciones en cada Comunidad Autónoma. Todos ellos coinciden en incluir la conciliación, la mediación y el arbitraje como los medios de solución autónoma de los conflictos laborales; pero su regulación, la composición, y el funcionamiento de los distintos órganos creados para llevarlos a efecto presentan diferencias sustanciales. Muy especialmente encontramos diferencias de tratamiento cuando se trata de resolver conflictos de carácter individual (algunos de los acuerdos ni siquiera los incluye, a pesar de que el V ASAC únicamente se ocupa de conflictos de carácter colectivo y en un determinado ámbito).

Por lo tanto, con la implantación de los distintos acuerdos de las Comunidades Autónomas se ha ido delimitando la división por razón del ámbito del conflicto. Tendremos, por un lado, los Conflictos Colectivos de ámbito estatal o que afecten a varias Comunidades Autónomas que seguirán el procedimiento del V ASAC y, por otro, los conflictos colectivos o individuales de ámbito igual o inferior a las Comunidades Autónomas que se regirán por el dictado de los respectivos Acuerdos Autonómicos.

1. III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (ASACL)

1.1. Antecedentes

El primer hito en materia de solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León fue el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (I ASACL), de fecha 30 de septiembre de 1996¹⁶.

La firma de este importante primer Acuerdo correspondió a la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Regional de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT), desde su condición de organización patronal y organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma¹⁷.

¹⁶ Publicado en el BOCYL de 15 de octubre de 1996.

¹⁷ Un estudio sobre este primer Acuerdo en AMBRÓS MARIGÓMEZ, J.A., «La solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León», en AA.VV. (GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., dir., y DUEÑAS HERRERO, L., coord.), *La solución extrajudicial de los conflictos laborales*, op. cit., p.p. 301 y ss.

En dicho Acuerdo se establece la creación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) como órgano central a quien se le encomienda la aplicación de las disposiciones del ASACL, constituyéndose en el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales.

La Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León se constituyó el 22 de diciembre de 1997 como resultado del compromiso alcanzado por la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, la Unión General de Trabajadores de Castilla y León y la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León, mediante Convenio de Colaboración en materia de Conciliación-Mediación y Arbitraje de 17 de junio de 1997¹⁸.

El 18 de abril de 2005 se firma el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (II ASACL)¹⁹, hecho que pone de manifiesto cómo este sistema de resolución de conflictos ha venido a convertirse en un instrumento especialmente idóneo y eficaz que ha permitido establecer mejoras sustanciales en el sistema de relaciones laborales, al canalizar por la vía adecuada la resolución de conflictos, contribuyendo de tal forma al consenso y al diálogo entre los interlocutores económicos y sociales y ayudando a la promoción de la siempre deseada paz social.²⁰

Este acuerdo constituye la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios adoptada libremente al amparo de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 ET, en tanto versa sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales.

El Acuerdo prevé su eficacia general y la aplicación directa y frente a terceros, excepción hecha de aquellos aspectos en los cuales él mismo pudiera señalar expresamente lo contrario. En consecuencia, para su efectividad y vigencia no resulta necesaria la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

18 Ver Anexo 4

19 Publicado en el BOCYL de 20 de mayo de 2005.

20 FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, " Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León. El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACL)". *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 35, enero de 2015. Valladolid: Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León.

El objetivo específico de la renovación del Acuerdo es, según su artículo 3, "la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas, haciendo uso para tal fin de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje".

Los procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, igualdad procesal, celeridad, inmediatez, audiencia y contradicción, respetándose, por supuesto, y en todo caso, los principios constitucionales y la legislación vigente.

En el año 2015 se firmó y publicó el "III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León (III ASACL)"²¹, que deroga y sustituye expresamente al II ASACL".

Dicho Acuerdo de fecha 29 de septiembre de 2015, como los otros anteriores, se suscribe por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León, reconociéndose recíprocamente todas ellas legitimación suficiente para la firma del mismo conforme lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

En 2017, se modificaron diversos artículos del ASACL²². En concreto, fueron modificados el artículo 2 (Naturaleza y eficacia del Acuerdo), el artículo 8 (Conflictos incluidos), el artículo 16 (Inicio y tramitación), y el artículo 25 (Delimitación funcional de los conflictos individuales).

1.2. Naturaleza y eficacia

21 Publicado en el BOCYL de 23 de noviembre de 2015: RESOLUCIÓN de 13 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

22 Resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.(BOCYL nº 71, del miércoles 12 de abril de 2017)

El Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) y del artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

El texto del Acuerdo reitera que se constituye como la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y versa sobre la solución autónoma de los conflictos laborales, añadiendo en esta ocasión "*determinados aspectos de la negociación colectiva*".

El Acuerdo es de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Castilla y León.

Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen a todos los efectos al intento de conciliación ante el servicio administrativo que el Art. 63 y 156 de la LRJS exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto individual o colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite de conciliación ante el SERLA como requisito previo a la presentación en Castilla y León de una demanda judicial.

Así, se establece que "La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. No es necesaria para su efectividad y vigencia, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos que se puedan suscribir en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias, en los casos en que se hubiera establecido su actuación con carácter obligatorio"²³.

1.3. Tipos de conflicto

Los procedimientos asumidos por el SERLA previstos en este Acuerdo serán de aplicación en los supuestos siguientes:

Conflictos colectivos y plurales

23 Artículo 2. Naturaleza y eficacia del Acuerdo. (III ASACL)

Son los conflictos que afectan a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual en los supuestos de²⁴:

a) Discrepancias de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una práctica de empresa.

b) Discrepancias con las decisiones empresariales de carácter colectivo o plural en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, a la que se refiere el artículo 82.3 ET.

d) Discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial.

e) Discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, acuerdo o pacto de empresa que conlleve el bloqueo de las negociaciones.

f) Los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

g) Las discrepancias producidas en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que imposibiliten la adopción de acuerdos por las mismas, para la resolución de las cuestiones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.

h) Los conflictos surgidos en la negociación de convenios colectivos en los que no se haya pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, en los términos previstos en el artículo 13.

i) Asimismo, serán de aplicación a aquellos conflictos que las partes voluntariamente y de común acuerdo, presenten ante el SERLA para su tramitación.

En los conflictos colectivos relativos a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria de los mismos con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales establecidos en el III ASACL.

La misma norma regirá para los conflictos colectivos de aplicación e interpretación de otros acuerdos o pactos colectivos si hubieran establecido una Comisión Paritaria.

24 Artículo 8. Conflictos incluidos. (III ASACL)

Se entenderá cumplido el referido trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo o, en defecto de regulación expresa, a los diez días contados a partir del siguiente a aquél en que se presentó la solicitud ante dicha Comisión sin que ésta emitiera el correspondiente dictamen.

En los restantes conflictos laborales en los que legalmente o por el convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo aplicable se hubiese previsto un trámite ante la Comisión Paritaria previo a la iniciación de cualquier procedimiento de solución de conflictos los sujetos interesados deberán someterlos con carácter previo ante dicho Órgano.

En los casos en que no sea preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria los procedimientos previstos en este Acuerdo podrán instarse directamente ante el SERLA.

Conflictos individuales

Los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje serán de aplicación en los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores, a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el artículo 9 ASACL²⁵.

La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales²⁶ incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.

Conviene reseñar que tiene un tratamiento específico la mediación en los conflictos derivados de la aplicación del Art. 54.2.f) ET, referido a la repercusión en el trabajo de situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, así como otros conflictos laborales que puedan tener como origen esta causa y desarrollar actuaciones preventivas de los mismos, con el objetivo de favorecer la recuperación de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo en situaciones de normalidad en línea con el acuerdo firmado entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la CECALE, CCOO Y UGT el pasado 6 de junio de 2016.

25 Artículo 8.2 del III ASACL: Conflictos individuales.

26 Artículo 25 del III ASACL: Delimitación funcional de los conflictos individuales.

Conflictos excluidos

Quedan al margen del presente Acuerdo²⁷:

a) Los conflictos laborales que versen sobre materia electoral, tutela de derechos fundamentales y Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

b) Los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa contemplados en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS. No obstante, si las partes acuden en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo a dicho procedimiento, la conciliación-mediación del SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 64.3 de LRJS²⁸.

c) Los conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía. No obstante, el SERLA podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LRJS.

d) Aquellos conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS, salvo que en el convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre las partes con legitimación suficiente en dicho ámbito, se adhieran al presente Acuerdo y a los procedimientos previstos en éste como mecanismo para someter las discrepancias existentes sobre conflictos colectivos, en los términos que se establezca en el correspondiente acuerdo de adhesión que se suscriba con el SERLA.

27 Artículo 9 del III ASACL: Conflictos excluidos.

28 Art. 64.3 LRJS: "Cuando por la naturaleza de la pretensión ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción en la forma establecida en el artículo siguiente".

En los conflictos excluidos del intento de conciliación, la conciliación-mediación ante el SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 9 si las partes acuden a ella en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo.

1.4. El Comité Paritario del ASACL

El III ASACL dispone, en su artículo 6, la creación de un Comité Paritario, al cual le corresponden las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento del Acuerdo.

Su Reglamento de funcionamiento dispone que tendrá reuniones, al menos, dos veces al año, de forma ordinaria (en el anterior ASACL se preveían al menos tres reuniones), y extraordinarias siempre que alguna de las partes integrantes así lo solicite.

Está compuesto por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de la Organización empresarial firmantes del Acuerdo. A su vez, el Comité nombrará un secretario que actuará con voz y sin voto.

La forma de adoptar decisiones en el seno del Comité es la de unanimidad entre sus miembros. Cuando no sea posible la unanimidad será preciso el voto favorable de la mayoría del Comité Paritario.

Para su intervención en los procedimientos, el Comité Paritario elaborará listas distintas de conciliadores-mediadores y árbitros para los conflictos individuales y colectivos, incluyendo respecto a estos últimos una lista específica para los conflictos en donde sean parte las Administraciones Públicas de Castilla y León. Las listas estarán integradas por un número igual de miembros designados por cada una de las partes firmantes.

No obstante lo anterior, para los conflictos derivados del consumo de alcohol y otras drogas se nombrará un grupo de conciliadores-mediadores y árbitros que estarán incluidos en la lista de los conflictos individuales para el ámbito de la comunidad con un perfil de psicólogos, trabajadores sociales expertos en temas de drogodependencias y con experiencia en el campo de las relaciones laborales.

La designación de los integrantes de estas listas se efectúa periódicamente mediante acuerdo unánime del Comité Paritario.

Con periodicidad anual, cada una de las Organizaciones firmantes podrá recusar hasta un máximo de dos integrantes de cada una de las listas de árbitros y hasta un máximo del cinco por ciento en cada una de las listas de conciliadores-mediadores. Ello no podrá

producirse en el caso de encontrarse el conciliador-mediador o árbitro incurso en algún procedimiento hasta la finalización de éste.

Los conciliadores-mediadores y los árbitros deberán ser ajenos al conflicto sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad. No podrán actuar cuando exista vinculación con las partes como consecuencia del ejercicio de funciones de asesoramiento o representación de alguna de ellas en procesos de negociación colectiva o en cualquier otra instancia, ya sea administrativa o judicial.

En el caso de concurrir alguna de dichas circunstancias deberán comunicarlo al SERLA de forma inmediata al objeto de proceder a su sustitución.

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

2. El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA): procedimiento de solución de conflictos individuales, colectivos y plurales

El artículo 7 del ASACL regula el órgano que asume la gestión de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje. Dicha gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León se encomienda al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Al igual que su equivalente a nivel estatal (SIMA), es una institución de composición paritaria constituida por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del ASACL. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar propias que esta constituida como una Fundación, tutelada por la Junta de Castilla y León a través de la Consejería que ejerza las competencias en materia de trabajo²⁹.

Su cometido esencial es el de promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución de los conflictos laborales, tanto los de aplicación e interpretación de normas como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades: conciliación, mediación y arbitraje.

²⁹ Consejería de Empleo (DECRETO 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías).

Además de la sede central en Valladolid, el Acuerdo prevé que se crearán delegaciones territoriales del SERLA, según el procedimiento marcado en los Estatutos de la Fundación.

En las mismas, existirá un Secretario Técnico al que corresponderá la dirección y coordinación de los servicios administrativos, así como la gestión, tramitación e impulso de los procedimientos.

Todas las actuaciones de este organismo tienen carácter gratuito. A través de convenio suscrito con el Gobierno de la Comunidad Autónoma se establecen las ayudas financieras para el sostenimiento de los servicios de conciliación-mediación y arbitraje o cualquier otro aspecto organizativo del SERLA.

El Serla está regido por el Patronato de la Fundación que está integrado por los siguientes miembros:

1. Presidente: La persona que ostente la titularidad de la Consejería con competencias en materia de Empleo (Consejero de Empleo de la Junta de Castilla y León).

2. Vocales:

a) Cuatro miembros designados por la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejería de Empleo.

b) Dos miembros designados por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).

c) Dos miembros designados por los Sindicatos más representativos, uno por la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CYL) y otro por la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CYL).

Hay que destacar que el incremento sostenido y progresivo de la utilización del SERLA ha supuesto su total consolidación como "consecuencia directa de que ha sido plenamente asumido por los actores directos de las relaciones laborales, adquiriendo un papel cada vez más relevante y dinamizador del entorno laboral de Castilla y León³⁰".

El III ASACL establece dos procedimientos diferentes para la búsqueda de un arreglo de forma autónoma del litigio en cuestión: la conciliación-mediación y el arbitraje; que, al igual que lo previsto en la legislación estatal, poseen características y parámetros de funcionamiento diferenciados.

30 Presentación realizada por el Comité Paritario del ASACL en la página web del SERLA (www.serla.es).

2.1 Procedimiento de conciliación-mediación

Cuando la conciliación o mediación se establezca como requisito necesario previo para la tramitación del proceso judicial, de conformidad con lo establecido en los artículos 63 y 156 de la LRJS, el procedimiento de conciliación-mediación tendrá la consideración de conciliación previa a la vía judicial constituyendo por tanto requisito preprocesal sustitutivo a todos los efectos de la conciliación administrativa previa.

La iniciación del procedimiento de conciliación-mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales, administrativas y cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la conciliación-mediación, en tanto persista ésta.

La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los conflictos mencionados anteriormente en el artículo 8 ASACL.

El SERLA iniciará el procedimiento de conciliación-mediación, una vez recibido el escrito de solicitud correspondiente³¹.

En el supuesto previsto en el artículo 9.b) de este Acuerdo la solicitud deberá presentarse de común acuerdo entre ambas partes.

También se iniciará por el SERLA un procedimiento de conciliación-mediación por solicitud cursada por la Comisión Paritaria, previo acuerdo adoptado al efecto.

La solicitud de iniciación del procedimiento, podrá realizarse, entre otros medios, por vía telemática a través de la página web del SERLA, mediante el uso de los modelos normalizados existentes en la misma a disposición de los interesados³².

Según el artículo 18 ASCL, los sujetos legitimados para solicitar la conciliación-mediación, en caso de conflicto colectivo o plural, con carácter general, son:

- a) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- b) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- c) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actividad se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

31 Ver Anexo 3

32 Artículo 16 III ASAC: Inicio y tramitación.

Dependiendo del tipo de conflicto, también estarán legitimados:

- a) En los conflictos que puedan dar lugar a convocatoria de huelga, la asamblea de trabajadores, la representación legal o sindical de los mismos o los sindicatos.
- b) En los conflictos sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, el comité de huelga y el empresario.
- c) En los supuestos de bloqueo de negociación, las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participen en la correspondiente negociación.
- d) La Comisión Paritaria del correspondiente convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo respecto de aquellos conflictos sometidos al conocimiento de la misma.
- e) El empresario y la representación de los trabajadores que participen en los períodos de consultas establecidos legalmente.
- f) El Juez del concurso, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, para la sustitución del correspondiente período de consultas por el procedimiento de conciliación-mediación.

En los conflictos individuales están legitimados los trabajadores o empresas afectados directamente por dichos conflictos.

Recibida y debidamente registrada la solicitud de conciliación-mediación, el SERLA procederá inmediatamente a determinar si el conflicto planteado pertenece al ámbito de aplicación del Acuerdo.

Si no fuera conforme se archivará la solicitud siendo puesto en conocimiento de quien haya promovido la iniciación del procedimiento.

El acto de conciliación-mediación cuya celebración estuviera prevista para una fecha determinada únicamente podrá ser aplazado para otra posterior antes de su celebración a petición consensuada de ambas partes o por decisión del SERLA cuando las circunstancias concretas de cada uno de los procedimientos de conciliación-mediación así lo aconsejen.

Una vez iniciado el acto de conciliación-mediación éste podrá suspenderse cuantas veces se precise, por acuerdo de ambas partes, teniendo siempre en cuenta los plazos legales establecidos en cada caso, levantándose acta de la sesión en la que se harán constar la fecha, la hora y el lugar previstos para la celebración de la siguiente reunión, así como el conocimiento de tales extremos por los asistentes al acto, surtiendo ello los efectos de notificación a las partes de la convocatoria a la misma.

El procedimiento de conciliación-mediación no tendrá una duración superior a diez días hábiles desde la primera reunión.

Los plazos podrán ser prorrogados por común acuerdo de las partes, salvo en los derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET; así como en los supuestos de sustitución de dicho período por el procedimiento de conciliación-mediación previsto en este Acuerdo, en los que se estará a los plazos establecidos legalmente en cada caso.

Antes de la comunicación formal de una huelga se deberá haber agotado este procedimiento. La conciliación-mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. El procedimiento de conciliación-mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde la válida presentación de la solicitud de inicio del mismo, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SERLA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, proceder a la designación y nombramiento del órgano de conciliación-mediación y convocar a las partes a la primera reunión del procedimiento. La citación de las partes se tramitará con carácter urgente y utilizando cualquier medio que permita acreditar de forma fehaciente su notificación. Una vez concluido sin acuerdo el procedimiento de conciliación-mediación previo a la convocatoria de huelga y no habiéndose producido el sometimiento al procedimiento de arbitraje, el SERLA podrá realizar la convocatoria de nuevas reuniones por propia iniciativa y con el consentimiento de ambas partes, en orden a la consecución de un acuerdo.

La conciliación-mediación en caso de conflicto relativo a la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. La tramitación y duración de este procedimiento será idéntica a la establecida para los conflictos de carácter previo a la convocatoria de huelga, no siendo susceptible de prórroga alguna.

Los procedimientos de conflicto colectivo instados por impago de salarios tendrán también una tramitación preferente por parte del SERLA.

La conciliación-mediación, será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que invite a las partes a solventar sus diferencias y proponga a las mismas, en su defecto, posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto.

La actividad del órgano de conciliación-mediación comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el mismo considere apropiados y, en todo caso, conforme a lo previsto en este Acuerdo. El órgano de conciliación-mediación podrá recabar la información y documentación que considere precisa para desempeñar su función, así como requerir la comparecencia y el auxilio de otros expertos para los supuestos en que por sus características o por su especial dificultad y siempre previa valoración y autorización del SERLA, sea imprescindible su intervención para la resolución del conflicto, garantizando siempre la confidencialidad respecto a las informaciones a las que tengan acceso y al contenido de las deliberaciones.

Durante la comparecencia el órgano de conciliación-mediación intentará la avenencia de las partes moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

Agotado el trámite de audiencia, el órgano de conciliación-mediación podrá realizar propuestas formales de mediación para la solución del conflicto que podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de no ser aceptadas se tendrán por no planteadas.

Concluido el procedimiento de conciliación-mediación se levantará acta, haciendo constar los nombres, condiciones personales de los asistentes, con indicación de la representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, en referencia a lo expresado en el escrito de solicitud, y la forma de conclusión del mismo.

No se incluirán en el acta las propuestas realizadas por el órgano de conciliación-mediación, ni las de las partes interesadas con la finalidad de acercar posiciones, si bien, éstas últimas podrán hacer constar las manifestaciones que estimen oportunas, reflejándose las mismas en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se incorporará al expediente.

La conciliación-mediación se dará por concluido en los siguientes supuestos, que serán reflejados en las correspondientes actas:

- a) Mediante avenencia total o parcial entre las partes sobre los temas objeto del conflicto.
- b) Por acuerdo de las partes para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.

c) Por desavenencia definitiva entre las partes.

La formalización del desistimiento por la parte que solicitó el inicio del procedimiento dará lugar al archivo del expediente.

En los conflictos colectivos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas o en los que tengan por objeto la sustitución de éste, el acuerdo adoptado entre las partes en conciliación-mediación, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el período de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET, y artículo 64.6 de la Ley Concursal.

En los demás conflictos colectivos lo acordado en la conciliación-mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos en el ET y en la LOLS, siempre que las partes ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas, y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídas sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representadas por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que hayan suscrito los acuerdos.

Lo acordado en conciliación-mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos que la LRJS, establece en su artículo 67. El acuerdo final podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación-mediación. Para ello se habrá de recurrir, en el caso de las partes interesadas, al ejercicio de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos, y en el de los perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

A los efectos de la ejecutividad del acuerdo de conciliación-mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 68 y 237 de la LRJS. Lo acordado en conciliación o en mediación constituye título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal.

En el supuesto de incumplimiento de lo acordado en conciliación-mediación, y a requerimiento de cualquiera de las partes, podrá instarse ante el SERLA un nuevo procedimiento en orden al cumplimiento del acuerdo adoptado.

Finalmente se dará traslado al SERLA del acta definitiva del proceso ante el órgano autonómico y se comunicará a las partes interesadas.

2.2. Procedimiento de arbitraje

Las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de conciliación-mediación.

El ejercicio del arbitraje requerirá, en cada caso, la expresa manifestación de la voluntad de las partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento arbitral.

Podrán ser objeto de arbitraje, los conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias, de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral conforme al tipo de conflicto y ámbito afectado, los sujetos a los que se refiere el artículo 18 ASACL; es decir, los mismos que se han indicado para el procedimiento de mediación-conciliación.

La iniciación del procedimiento excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga sobre la cuestión a resolver o la adopción de medidas de cierre empresarial.

El procedimiento se tramitará por el SERLA, por acuerdo expreso entre las partes legitimadas para ello mediante convenio arbitral suscrito al efecto, teniendo en cuenta que:

a) Deberá constar la aceptación pura y simple y no condicionada de ambas partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento de decisión arbitral.

b) Si el procedimiento se solicita por una sola de las partes, será preciso la aceptación expresa de la otra parte, que deberá comunicarlo en el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la recepción de la comunicación correspondiente.

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

El SERLA pondrá a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen a aquél o aquellos que consideren procedentes.

Se designará a uno o a tres árbitros, por acuerdo de las partes, de entre la lista propuesta por el SERLA, o bien por delegación, por el propio SERLA de entre los componentes de la misma lista.

La actividad del órgano arbitral comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará, ateniéndose al presente Acuerdo, según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados pudiendo requerir, además de la primera comparecencia de las partes, las comparecencias posteriores que estime necesarias y solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de otros expertos.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción de las partes, sin que se produzca indefensión.

De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el órgano.

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

El órgano arbitral que, en el caso de ser colegiado actuará conjuntamente, notificará el laudo al SERLA que dará traslado del mismo a las partes. La resolución arbitral, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación.

El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social, cuando:

- a) Se hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.
- b) La resolución arbitral se exceda de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- c) Se rebase el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.4 de la LJRS.

Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

El laudo arbitral firme tendrá fuerza ejecutiva.

De las resoluciones arbitrales se librará la oportuna certificación a petición de cualquiera de las partes.

Estos son los procedimientos de solución autónoma de conflictos empleados en nuestra Comunidad y que están plenamente integrados en nuestro sistema.

La Disposición Adicional Primera del ASACL preveía que las organizaciones firmantes se fijaran como objetivo el que los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales iniciaran su aplicación a partir del 1 de julio de 2016.

Las organizaciones firmantes del ASACL se dirigieron al Gobierno de Castilla y León a efectos de que, mediante el correspondiente Acuerdo Tripartito³³ y por el procedimiento legalmente oportuno, se adoptaran las medidas que posibiliten la financiación y ejecución del Acuerdo a través del SERLA.

Así las cosas, mediante Acuerdo del Consejo del Diálogo Social de Castilla y León de fecha 27 de enero de 2016 relativo al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), las partes firmantes adquirieron el firme propósito de "...adoptar las medidas que en cada momento sean necesarias para que el SERLA conozca también de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales laborales a excepción, en el momento inicial, de los de reclamación de cantidad".

Para la efectividad de este objetivo fue necesario la firma de un Acuerdo Tripartito entre la Administración Autonómica y los agentes económicos y sociales firmantes del III ASACL.

El Acuerdo Tripartito estableció un calendario de implantación en varias fases:

Durante el año 2016 el SERLA comenzó a conocer de estos procedimientos en la sede de Valladolid.

A partir del 1 de enero de 2017 comenzará a implantarse de forma escalonada en el resto de sedes (resto de provincias y Ponferrada) y donde en la actualidad se estén desarrollando las conciliaciones individuales al objeto de que el 31 de diciembre de 2017 esté finalizada³⁴.

33 ACUERDO TRIPARTITO de 30 de septiembre de 2016 entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT) sobre el sistema de solución de conflictos individuales.

34 Del mismo modo se recoge en la Disposición Adicional Cuarta del III ASACL.

Antes de la firma del Acuerdo Tripartito, la competencia en Castilla y León para el desarrollo de las conciliaciones individuales correspondía a las Oficinas Territoriales de Trabajo, a través del SMAC³⁵ de cada una de las provincias, en base a lo previsto en el R.D. 831/1995, de 30 de mayo, por el que se traspasan funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de trabajo.

Por último, hacer dos consideraciones más:

En la Disposición Adicional Cuarta del ASACL se establece que las organizaciones firmantes, llegado el momento, ampliaran este sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales para la solución de las controversias surgidas en el ámbito laboral de los empleados públicos, mediante el correspondiente desarrollo reglamentario por parte del Comité Paritario.

Y, en segundo lugar, en la Disposición Adicional Quinta, se dispone que las partes signatarias del Acuerdo analizarán la conveniencia de incluir en el mismo los conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que sea su cuantía excluidos en el artículo 9.c), a partir de los dos años de su entrada en vigor (23 de noviembre de 2017).

Hasta ese momento, las funciones del SMAC solo se circunscriben a aquellos conflictos individuales que versan sobre reclamación de cantidad; el resto de conflictos, incluidos aquellos que añaden al conflicto principal la reclamación de cantidad, corresponde su intento de solución al SERLA.

En cuanto a los resultados obtenidos hay que decir que los últimos datos ofrecidos por la memoria anual del SERLA son los correspondientes a los procedimientos de mediación-conciliación del año 2015³⁶.

Los últimos datos de enero a junio de 2017 recogidos en la página web del SERLA reflejan que se han tramitado 129 conflictos. De los cuales, ha habido 33 finalizados con acuerdo, 64 con desacuerdo, 5 archivados por desistimiento y cuatro intentados sin efecto, estando el resto pendientes de tramitación o archivados por otras causas. Solo dos procedimientos han seguido el procedimiento del arbitraje.

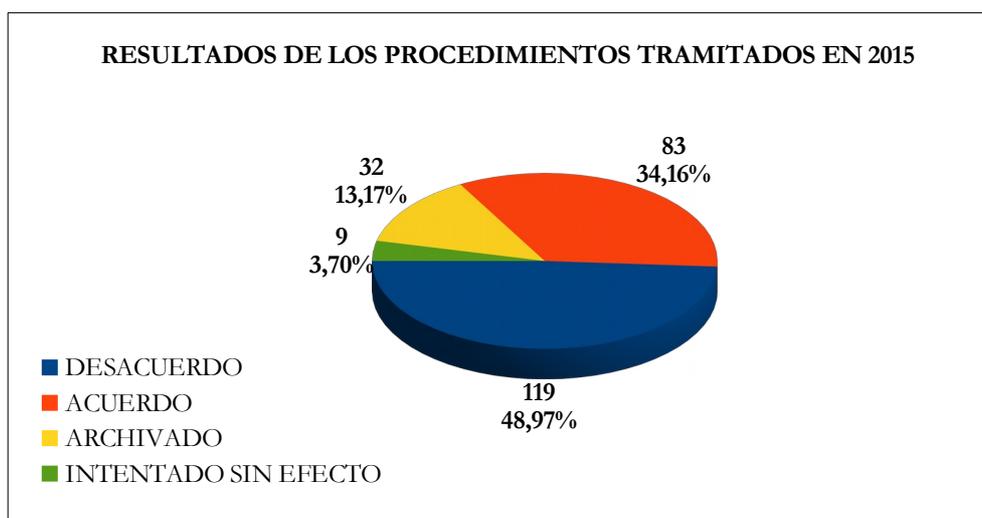
35 Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de las Oficinas Territoriales de Trabajo de la Junta de Castilla y León.

36 Ver gráfico p.34

En atención al tipo de conflicto, los resultados del primer semestre de 2017, reflejan 25 conflictos de intereses, 72 conflictos de interpretación y aplicación, y 32 conflictos que pueden dar lugar a convocatoria de huelga.

Por provincias Burgos (36), León (29) y Valladolid (21) encabezan la lista de conflictos planteados.

Y, en cuanto al número de empresas afectadas por los procedimientos iniciados son un total de 1.409 empresas, que han afectado a un total de 79.347 trabajadores³⁷.



³⁷ Fuente: Estadística general acumulada de enero a junio de 2017, disponible en la página web del SERLA (www.serla.es)

V. RESOLUCIÓN DE LOS SUPUESTOS

Los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales actualmente son de gran transcendencia en nuestro ordenamiento jurídico. Del inicial recelo por parte de los Tribunales frente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, hoy en día constituyen un gran alivio a su carga de trabajo y un aumento de la celeridad en la resolución de conflictos.

La conciliación-mediación se ha convertido en la estrella de estos procedimientos por el respeto que proporciona a la voluntad de las partes a la hora de resolver sus conflictos. El arbitraje en la práctica está desempeñando un papel residual; lo cual tampoco debe ser motivo de preocupación porque en realidad utiliza los mismos mecanismos de defensa que los típicos de la jurisdicción social, y prácticamente no existirían diferencias entre la labor desempeñada por un árbitro o la labor desempeñada por jueces y magistrados.

Además la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Social ha constituido un importantísimo instrumento para dar cobertura jurídica a estos procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales. Son herramientas jurídicas que, al igual que la negociación colectiva, significan una alternativa cualificada a la vía judicial social que, a pesar de ser una de las jurisdicciones más ágiles, en ningún modo puede ser tan eficaz para la solución de los conflictos laborales por cuanto la decisión va a ser tomada por las partes interesadas y suponen un beneficio para el sistema de relaciones laborales.

Sin embargo, como se ha señalado por parte de la doctrina, “el sistema no es absolutamente perfecto y sin fisuras, y se hace necesaria una Ley que regule unitariamente estos procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales que supere las contradicciones y lagunas hoy existentes y que responda a una filosofía política de potenciación sin ambages de los mismos³⁸”.

Las consideraciones realizadas en este trabajo, aplicadas a los supuestos de hecho planteados, dan lugar a las posibles siguientes soluciones de los mismos, aportándose el acta correspondiente de cada uno de ellos en anexos adjuntos.

38 SALA FRANCO, Tomás. “La solución extrajudicial de los conflictos colectivos en la reforma laboral de 2012”. *Estudios en homenaje al Profesor Fernando Valdés Dal-Re. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*. 15/2014. *Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica*. Universidad de Valladolid, 2014. p. 475.

Supuesto de hecho conflicto individual: contratación temporal fraudulenta y despido improcedente

El trabajador Manuel F.D., a través de su abogado, presenta ante el SERLA escrito de conciliación contra las dos empresas: MD, S.L., empresa usuaria y ADV, E.T.T., empresa de trabajo temporal.

El motivo que alega Manuel F.D. en su defensa es que considera que ha sido despedido de manera improcedente debido a que la sucesión de contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos de la que ha sido objeto no cumple los requisitos establecidos para este tipo de contratación en el artículo 15.1.b) del TRLET³⁹.

En concreto, se ha vulnerado el requisito de que este tipo de contratación podrá tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si bien, por el convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, el convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima y el periodo dentro del cual se

39 Artículo 15. *Duración del contrato*. "1. El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada:... b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, podrá modificarse la duración máxima de estos contratos y el periodo dentro del cual se puedan realizar en atención al carácter estacional de la actividad en que dichas circunstancias se puedan producir. En tal supuesto, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima. Por convenio colectivo se podrán determinar las actividades en las que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa".

puedan realizar. En el caso planteado, este requisito no se ha cumplido pues se han estado celebrando diversos contratos durante más de un año por las mismas circunstancias.

Además, tampoco se ha respetado el número de prórrogas posibles del contrato, ya que el TRLET establece que podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

En el acto de conciliación la empresa usuaria declina toda responsabilidad pues considera que la empresa responsable de la contratación es la empresa de trabajo temporal; hecho que es reconocido por el representante de ADV, E.T.T. y se aviene a abonar la indemnización correspondiente al despido improcedente del trabajador.

Sin más cuestiones que debatir, los mediadores del SERLA proceden a emitir en ese mismo acto el acta de conciliación con avenencia⁴⁰. Lo acordado en conciliación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes y por tanto se podrá ejecutar judicialmente sin necesidad de ser ratificado por un Juez o Tribunal.

Supuesto conflicto colectivo: discrepancias en la aplicación de un incremento salarial conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017

Los trabajadores del Comité de Empresa de AV, S.A., empresa pública municipal ubicada en Valladolid, asesorados por sus representantes sindicales, presentan ante el SERLA escrito de iniciación de procedimiento de conciliación-mediación contra AV, S.A. por incumplimiento de la aplicación del incremento salarial de sus retribuciones anuales en un 1 por ciento, tal y como establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017⁴¹.

Los trabajadores manifestaron en su escrito de solicitud que el artículo 18 de dicha Ley, en su apartado Dos, establece que para el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016. Y más adelante, en el apartado Cuatro del mismo artículo, se regula idéntica previsión para la masa salarial del personal laboral, diciendo textualmente que *"La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo..."*.

40 Ver anexo 1

41 Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (BOE núm. 153, de 28 de junio 2017).

Los trabajadores de AV, S.A. defienden que el incremento de sus retribuciones debe ser del 1 por ciento desde el uno de enero de 2017 porque así está establecido en la Ley. Sin embargo, la postura de la empresa es que ese incremento será, *como máximo*, del 1 por ciento pero que también puede ser inferior. Y, que en todo caso, el marco idóneo para la aplicación de una subida salarial deberá ser mediante la negociación de un nuevo convenio colectivo, y no mediante procedimientos extrajudiciales de conciliación y mediación.

Tras los intentos infructuosos de llegar a un punto de encuentro entre ambas partes, los mediadores del SERLA proceden a emitir el acta de conciliación sin avenencia⁴², quedando libre el inicio de la vía judicial laboral.

42 Ver Anexo 2

VI. BIBLIOGRAFÍA

- FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, " Mediación, conciliación y arbitraje en el ordenamiento laboral español. La solución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León. El Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales (ASCACL)". *Revista Jurídica de Castilla y León*, núm. 35, enero de 2015. Valladolid: Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León.

- GARCÍA VALVERDE, María Dolores, MOYA AMADOR, Rosa, SERRANO FALCÓN, Carolina, TOMÁS JIMÉNEZ, Natalia, VIDA FERNÁNDEZ, Raquel. *Acuerdos de solución extrajudicial de conflictos laborales. Teoría y práctica*, Valencia: ed. Tirant Lo Blanch, 2017.

- GRANADOS ROMERA, María Isabel. *La solución de conflictos colectivos laborales: especial referencia a los sistemas autónomos*. Valencia: Tirant Lo Blanc, 2010.

- LANTARÓN BARQUÍN, David. *Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales*. Valladolid: Lex Nova, 2003.

- MARTÍN VALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. Madrid: 26ª ed. Tecnos, 2017.

- MARTÍN VALVERDE, Antonio. "Solución judicial y solución extrajudicial de conflictos laborales: el acuerdo interprofesional de 8 de febrero de 1996". *Actas de las I Jornadas Universitarias Almerienses de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Universidad de Almería: Servicio de Publicaciones, 1996.

- PÉREZ AMORÓS, Francisco, ROJO TORRECILLA, Eduardo. "El creciente papel de los procedimientos de solución autónoma de conflictos colectivos". AA. VV., *Sindicalismo y democracia. El Derecho Sindical español del profesor Manuel Carlos Palomeque treinta años después (1986-2016)*. Granada: ed. Comares, 2017.

- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María Luz. *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*. Albacete: Bomarzo, 2014.

- SALA FRANCO, Tomás y ALFONSO MELLADO, Carlos. "Propuesta para un debate sobre la reforma de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales". *Revista Derecho de las relaciones laborales*, nº 7 Julio 2017.

- SALA FRANCO, Tomás. "La solución extrajudicial de los conflictos colectivos en la reforma laboral de 2012" *Estudios en homenaje al Profesor Fernando Valdés Dal-Re*. *Revista*

Universitaria de Ciencias del Trabajo. 15/2014. Derecho del Trabajo, Constitución y crisis económica. Universidad de Valladolid, 2014.

- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003.

VII. ANEXOS

ANEXO 1. Acta del primer supuesto de hecho

ACTA DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

Nº Expediente: CM/XXXX/2017

En Valladolid, a 4 de diciembre de 2012

Siendo las diez horas y treinta minutos, ante el Órgano de Conciliación-Mediación constituido por Vicente G.L. y Margarita V. B. en su condición de conciliadores-mediadores del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), en el procedimiento seguido en el expediente arriba indicado, según nombramiento del SERLA que consta en el expediente arriba indicado

COMPARECEN

De una parte, como SOLICITANTE, D. Manuel F.D. con D.N.I XXXXXXXXXX, en su propio nombre y derecho, asesorado en este acto por D. Alfredo H.T., Letrado del Colegio de Abogados de Valladolid, con nº de Colegiado XXXX.

Y de otra parte, tras haber sido RECLAMADAS y válidamente citadas, la mercantil MD, S.L. con C.I.F XXXXX representada en este acto por D. Javier G.I. con D.N.I. XXXXXXXXXX en su calidad de representante legal de la misma, y la empresa de trabajo temporal ADV, E.T.T., con C.I.F XXXXX representada en este acto por D. Gonzalo R.S. con D.N.I. XXXXXXXXXX mediante poder notarial otorgado al efecto.

EXPOSICIÓN DE LOS HECHOS

Constan relacionados en la solicitud de inicio del presente procedimiento sobre DESPIDO IMPROCEDENTE Y RECLAMACIÓN DE CANTIDAD correspondiente al expediente de referencia CM/XXXX/2017, que tuvo entrada en fecha 24 de noviembre de 2017 en el Registro del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, presentada por el solicitante, los cuales se dan por reproducidos en la presente acta.

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante SE RATIFICA en lo expuesto en la solicitud de inicio de procedimiento de conciliación-mediación, solicitando que la/s reclamada/s se avengan a

INDEMNIZAR POR DESPIDO IMPROCEDENTE AL TRABAJADOR CON LA CANTIDAD DE XXXX EUROS.

Las partes reclamadas ACEPTAN la intervención en conciliación-mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

Los representantes de las reclamadas comparecientes en este acto, manifiestan que la empresa usuaria declina toda responsabilidad pues considera que la entidad responsable de la contratación es la empresa de trabajo temporal; hecho que es reconocido por dicha empresa y se aviene a abonar la indemnización correspondiente al despido improcedente del trabajador.

INTENTADO

Por el Órgano de Conciliación-Mediación el acercamiento de las posturas de cada una de las partes, se alcanza acuerdo total entre las mismas en los siguientes términos:

Se reconoce la improcedencia del despido del trabajador Manuel F.D. por parte de la empresa ADV, E.T.T., y se acuerda una indemnización de XXXXX euros, que serán abonados en la cuenta bancaria nº XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX de la que es titular dicho trabajador en el plazo máximo de cinco días contados a partir de la celebración de este acto de conciliación.

Siendo las once horas y quince minutos, se da por finalizado el Acto de Conciliación-Mediación, con el resultado de CON AVENENCIA, extendiéndose la presente acta, en el lugar y fecha indicados, siendo firmada por los comparecientes y los miembros del Órgano de Conciliación-Mediación.

SOLICITANTE

RECLAMADOS

MEDIADORES

ANEXO 2. Acta del segundo supuesto de hecho

Nº Expediente: CM/XXXX/2017

ACTA DE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

En Valladolid, a las doce horas y diez minutos del día 12 de septiembre de 2017, ante D. Fernando A.B. y D^a Elena M.C. en su condición de conciliadores-mediadores del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), en el procedimiento seguido en el expediente arriba indicado, según nombramiento del SERLA que consta en el expediente arriba indicado.

En fecha 31 de agosto de 2017, se presentó la solicitud de inicio de procedimiento de conciliación-mediación presentada frente a la empresa pública A.V., S.A. por D. José Luis B.B., en su condición de representante legal de la misma.

Conforme se indica en la referida solicitud, el conflicto deriva de la petición por parte de los trabajadores de la empresa reclamada del incremento salarial de sus retribuciones para el año 2017 conforme a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para ese año.

COMPARECEN

De una parte:

D. Héctor G. V., en su condición de Presidente del Comité de Empresa de A.V, S.L.

D. Santiago B. L., en su condición de miembro del Comité de Empresa de A.V, S.L.

De otra parte:

D. José Luis B.B., en su condición de representante legal de la empresa A.V, S.L.

Todas las partes se reconocen capacidad y poder suficiente para la negociación objeto de este conflicto.

Concluido el Procedimiento de Conciliación-Mediación entre las representaciones antes mencionadas, se levanta ACTA para hacer constar la NO AVENENCIA.

Leída el Acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante D. Fernando A.B. y D^a Elena M.C. en su condición de conciliadores-mediadores del SERLA en el procedimiento de conciliación-mediación tramitado.

Firma CONCILIADORES- MEDIADORES

Firma PARTES

ANEXO 3. Solicitud de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación

Datos identificativos de la parte que inicia el procedimiento:

Datos de la parte/s frente a las que se inicia el procedimiento:

La parte que inicia este procedimiento en el SERLA

MANIFIESTA

Que la controversia sometida a conciliación-mediación ante este Servicio es la siguiente:

Primero. Quien solicita, presta/prestaba, servicios para.....desde el..... con la categoría profesional de..... y un salario de..... (con/sin inclusión de prorrata de pagas extraordinarias).

Segundo. Los hechos que motivan este conflicto son los siguientes:

Tercero. La pretensión del solicitante es:

Cuarto. Documentación que se adjunta:

Por todo ello, solicita al SERLA que, teniendo por presentado este escrito, lo admita y proceda a la convocatoria de las partes para la celebración del acto de conciliación-mediación.

Lugar, fecha y firma

ANEXO 4. Eventos más significativos de la fundación del SERLA

30 septiembre de 1996

Firma del I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (I ASACL).

Firma del Reglamento sobre los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León.

17 de junio de 1997

Firma del Convenio de colaboración en materia de conciliación-mediación y arbitraje entre la Junta de Castilla y León, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León y las organizaciones sindicales, Unión General de Trabajadores-Unión Regional de Castilla y León y la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León.

7 de julio de 2000

Firma de la modificación del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACL) ampliando el ámbito de aplicación de los procedimientos establecidos al personal laboral de las Administraciones Públicas.

Acuerdo del Comité Paritario del I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, por el que se determina la fecha del 6 de septiembre de 2000 como inicio de los efectos de la eficacia práctica de los contenidos y funciones atribuidos, en el I Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León y en su Reglamento de desarrollo, al Servicio Regional de Relaciones laborales (SERLA).

26 de enero de 2004

Firma de la modificación del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACL) ampliando el ámbito de aplicación de los procedimientos establecidos al personal laboral de las Administraciones Públicas.

18 de abril de 2005

Firma del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León.

29 de septiembre de 2015

Firma del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

6 de abril de 2017

Modificación de los artículos 2, 8, 16, y 25 del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

ANEXO 5. Organismos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en España

- Estatal: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).
- Andalucía: Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales en Andalucía (SERCLA).
- Aragón: Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA).
- Asturias: Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).
- Baleares: Fundació Tribunal D'arbitratge i Mediació (TAMIB).
- Canarias: Tribunal Laboral Canario.
- Cantabria: Fundación para las Relaciones Laborales de Cantabria (ORECLA).
- Castilla-La Mancha: Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.
- Castilla y León: Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA).
- Catalunya: Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).
- Comunitat Valenciana: Fundació Tribunal D'arbitratge Laboral (TAL).
- Extremadura: Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura.
- Galicia: Consello Galego de Relacións Laborais.
- La Rioja: Tribunal Laboral de la Rioja.
- Madrid: Instituto Laboral de la Comunidad De Madrid
- Murcia: Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL)
- Navarra: Tribunal Laboral de Navarra (Nafarroako Lan Epaitegia)
- País Vasco: Consejo de Relaciones Laborales (Lan Harremanen Kontseilua)