



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
HUMANOS TRABAJO DE FIN DE GRADO:

Solución Extrajudicial de los Conflictos Laborales en las
Comunidades Autónomas de Castilla León y Canarias

Autor: Manuel Jesús Méndez Henríquez

Tutor: Alejandrino Francisco Fernández

Junio de 2023



Índice

Resumen.....	2
Abstract.....	2
1. Introducción.....	3
1.1. Justificación.....	6
1.2. Objetivos.....	7
2. Metodología.....	9
3. Marco teórico.....	10
3.1. Aproximación conceptual.....	10
3.2. El arbitraje laboral.....	15
3.3. Principio de Voluntariedad en la regulación e intervención de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral.....	17
3.4. Servicio Regional de Conflictos Laborales en Castilla y León.....	23
3.4.1 Situación actual del SERLA.....	32
3.5. Tribunal Laboral Canario y el Acuerdo Interprofesional Canario entre confederación de empresarios CEOE.....	33
3.5.1. Introducción y naturaleza.....	33
3.5.2. Materias atribuidas al TLC.....	35
3.6. Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AIC).....	37
3.6.1. Ámbitos funcional, temporal y personal del AIC.....	37
3.6.2. Procedimientos de solución de conflictos.....	38
4. Análisis de resultados del año de vigencia.....	41
5. Conclusiones.....	46
6. Referencias bibliográficas.....	48

Resumen

El presente estudio aborda el estudio cronológico y comparativo de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas de Canarias y Castilla León, con especial atención al Tribunal Laboral de Canarias (TLC). La investigación pretende identificar y evaluar las similitudes y disimilitudes entre ambos sistemas. La consecución de este objetivo se llevará a cabo mediante la realización de un examen jurídico exhaustivo de la funcionalidad y los resultados del TLC, teniendo en cuenta las disposiciones legislativas y los precedentes judiciales pertinentes.

El presente segmento lleva a cabo un análisis comparativo de los mecanismos extrajudiciales existentes para la resolución de conflictos y examina la progresión de los enfoques de resolución de conflictos laborales en las dos Comunidades Autónomas. El análisis comparativo de la eficiencia y eficacia de los procedimientos se centrará en el papel del TLC en la resolución de conflictos laborales.

El análisis crítico de la ley en ambas jurisdicciones se llevará a cabo para identificar patrones y discrepancias en la aplicación legal. Este estudio pretende realizar un análisis de los procedimientos de resolución de conflictos recogidos en los convenios colectivos negociados de dos territorios. El objetivo principal será identificar los principales obstáculos y retos a los que se enfrentan estos procedimientos. Además, este estudio proporcionará recomendaciones para mejorar la eficacia de estos procedimientos.

Abstract

Focusing on the Canary Islands Labour Tribunal (TLC), this thesis examines the chronology and the similarities and differences between the Canary Islands' and Castilla León's out-of-court systems for resolving collective labor disputes. This will be accomplished by conducting a legal analysis of the FTA's operation and results in light of the laws and case law that apply in both areas.

This section will compare and contrast the present extrajudicial dispute resolution systems, as well as explore the evolution of labor dispute settlement methods

in both countries. The FTA's role in the resolution of labor disputes will serve as a focal point for a comparison of the procedures' effectiveness and efficiency.

Case law from both jurisdictions will be analyzed critically to identify trends and discrepancies in the application of the law. The dispute resolution procedures in both territories' collective bargaining agreements will be analyzed, along with the primary challenges and barriers they face, and recommendations for improvement will be offered.

1. Introducción

Junto con el marco jurídico para la resolución de conflictos laborales, el sistema español de relaciones laborales ha evolucionado junto con el de otros miembros de la UE. Los principales pilares de este sistema son el marco judicial de la "Orden Social", que se diseñó para resolver conflictos legales entre diversas organizaciones y particulares, y una estructura administrativa que funciona de forma autónoma al tribunal.

Este marco se estableció antes de que las autoridades territoriales ofrecieran servicios supervisados de mediación, arbitraje y conciliación a principios de los años 90, como resultado de las negociaciones entre los interlocutores sociales.

Este sistema se estableció primero a escala nacional antes de extenderse a las regiones. Esto se hizo porque el arbitraje tenía una historia muy corta en el modelo español de relaciones laborales, y había muchos casos que pasaban por los diferentes canales legales de resolución de conflictos.

Junto con Andalucía, Canarias, Valencia y Galicia, Cataluña es una de las Comunidades Autónomas españolas con una historia de invención. Por otra parte, cuando se trata de un historial de invención, ninguna otra zona puede compararse con el País Vasco. Debido al Acuerdo ASEC sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, el sistema será accesible a toda la población española el 31 de enero de 1996.

Se suponía que el defectuoso sistema eliminaría la necesidad de los procedimientos administrativos de resolución de conflictos y la participación de los tribunales en el proceso de búsqueda de soluciones a los desacuerdos jurídicos, pero en

lugar de ello hizo que tales procesos fueran más necesarios que nunca. La aparición de alternativas privadas a las instituciones judiciales y/o administrativas puede atribuirse al aumento de la autonomía colectiva. Se trata de un avance importante para las relaciones laborales, que históricamente han estado regidas por el Estado a través de los tribunales y/o el poder ejecutivo.

Por último, es imperativo implementar un marco normativo laboral adaptable y fundado en principios establecidos o consensuados, que suplante la intervención legislativa existente en nuestro sistema de relaciones laborales. Las administraciones laborales del sector público engloban una serie de instituciones, entre las que se incluyen los servicios nacionales o regionales de conciliación, arbitraje y mediación.

Estas entidades son componentes fundamentales del panorama laboral, ya que prestan servicios esenciales tanto a los trabajadores como a los empresarios. Con sus esfuerzos, ayudan a promover prácticas laborales justas y equitativas, a resolver conflictos y a fomentar relaciones laborales positivas entre las partes. Como tales, desempeñan un papel vital en la defensa de los principios de justicia social y garantizan que los mercados de trabajo funcionen con eficacia y eficiencia. Además, cabe destacar que los tribunales de trabajo sirven de sede para la conciliación previa al juicio.

La administración laboral pública, como tercer componente del sistema de administración laboral, tiene la responsabilidad de dictar resoluciones relativas al despido colectivo. La complejidad de esta situación hace necesario un diálogo profundo y prudente para atender todas las inquietudes. Durante el proceso de resolución pueden emplearse mecanismos alternativos de resolución de conflictos. Entre estos mecanismos pueden encontrarse los utilizados por las organizaciones paritarias patronal-sindicales en las distintas Comunidades Autónomas.

Desde el punto de vista jurídico, la solución de conflictos constituye un mecanismo de resolución de conflictos laborales al margen de la vía judicial. El presente Acuerdo implica a dos partes, el Empresario y el Trabajador, que se comprometen a abordar los posibles conflictos de una manera rápida y justa. La utilización de este enfoque tiene el potencial de producir ahorros significativos en términos de tiempo, recursos monetarios y esfuerzo para las partes involucradas, en contraste con la búsqueda de recursos legales a través del sistema judicial. El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales es una herramienta indispensable

para fomentar entornos de trabajo amistosos y resolver conflictos laborales extrajudicialmente.

La creación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) fue una respuesta directa a la escalada de conflictos laborales, y se introdujo como elemento novedoso del proceso de resolución de conflictos laborales. Es importante señalar que, a día de hoy, el SIMA no sustituye a ninguno de los componentes mencionados.

Así, en el marco de nuestro paradigma de gestión de las relaciones laborales, las opciones no litigiosas han adquirido una posición primordial. La proposición postula que un enfoque óptimo para abordar las cuestiones relacionadas con el trabajo implicaría una estrategia de gestión que incorpore adaptabilidad, avance tecnológico y fiabilidad.

El impacto de los sistemas de mediación y arbitraje en España sigue sin estar claro, a pesar de que han transcurrido más de dos décadas desde su implantación. Anualmente, diversas organizaciones públicas y privadas, como el SIMA y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, elaboran estadísticas sobre mediación y arbitraje. La compilación de estas estadísticas se realiza anualmente.

Dichos datos ofrecen una estimación de la cantidad de asuntos tramitados tanto a nivel nacional como internacional por la judicatura española. De los informes anuales de 2000 y 2001 se desprende que los métodos convencionales de resolución extrajudicial de conflictos laborales están ganando progresivamente adeptos y evolucionando de manera consistente.

El siguiente segmento del artículo académico profundiza en la noción de marcos normativos divergentes que rigen las vías extrajudiciales de resolución de conflictos laborales. La eficacia de los resultados obtenidos a través de la mediación y el arbitraje se analiza en el tercer segmento.

Para alcanzar el objetivo anterior, es imprescindible abordar inicialmente las cuestiones metodológicas fundamentales que han surgido a partir de los resultados derivados de la utilización de estas metodologías

.Posteriormente, es imprescindible delimitar las cuestiones que suscitan la ejecutabilidad y eficacia de los acuerdos de mediación y los laudos arbitrales, el

mecanismo de impugnación de los mismos ante los tribunales de justicia, la legalidad de los acuerdos que se adoptan en los procedimientos de autotutela que pertenecen al Fondo de Garantía Salarial y la potencia de los procedimientos de mediación y arbitraje.

1.1. Justificación

Este proyecto de fin de carrera se basa en la necesidad de investigar mecanismos alternativos de resolución de conflictos para cuestiones laborales colectivas. Cuando se trata de relaciones laborales difíciles, es importante tener planes de respaldo para manejar los desacuerdos.

Sin embargo, las comparaciones entre Canarias y Castilla y León son admisibles debido a las diferencias en la legislación y ejecución de los marcos legales para la resolución de conflictos laborales. Es esencial conocer estas diferencias y similitudes para evaluar la eficacia de cada sistema. Para ello, se requiere una revisión histórica de la cronología de la creación de ambos organismos.

Además, debe destacarse el Tribunal Laboral de Canarias (TLC) como ejemplo de procedimiento alternativo de resolución de conflictos laborales que ha tenido éxito en Canarias.

Para ofrecer una visión completa y actualizada de los métodos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos laborales en Canarias y Castilla y León y del Acuerdo Interprofesional Canario, es imprescindible incluir información sobre los expedientes tramitados cada año hasta 2022.

Esto permitirá realizar un seguimiento de los conflictos laborales en ambas regiones y evaluar la eficacia de los mecanismos alternativos de resolución de

conflictos. Además, se pondrán de manifiesto las tendencias sobre los tipos de conflictos más comunes y las consecuencias de su resolución.

Es crucial subrayar que estos detalles, cuando se incluyan, permitirán una investigación más objetiva y detallada del tema que nos ocupa y sentarán las bases para realizar comparaciones más precisas entre ambos grupos.

Estas cifras pueden obtenerse de diversas fuentes, como los documentos que conservan los organismos encargados de supervisar los procedimientos de resolución de conflictos laborales en cada comunidad autónoma. También puede obtener más información consultando fuentes de datos oficiales y revistas académicas.

En definitiva, el análisis de estadísticas de casos resueltos por año hasta el 2022 resulta un aspecto fundamental para poder realizar una evaluación completa y actualizada de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos laborales en la Comunidad Canaria y Castilla y León.

Por último, el enfoque de tipo jurisprudencial permite conocer los criterios que los tribunales han utilizado en situaciones de conflictos colectivos laborales en ambas comunidades, lo que resulta de gran utilidad para la comunidad jurídica y para las partes involucradas en estos conflictos. En definitiva, este trabajo de fin de grado se justifica por su relevancia para el ámbito laboral y su potencial utilidad para la resolución de conflictos.

1.2. Objetivos

El objetivo general de este trabajo de fin de grado es analizar los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos laborales en la Comunidad Canaria y Castilla y León, con énfasis en el Tribunal Laboral Canario (TLC), a través de un enfoque jurisprudencial y comparativo.

Los objetivos específicos son los siguientes:

1. Analizar la normativa y jurisprudencia relacionada con los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos laborales en la Comunidad Canaria y Castilla y León.
2. Comparar los mecanismos de resolución de conflictos laborales existentes en ambas comunidades autónomas, destacando las similitudes y diferencias en cuanto a su regulación y aplicación.
3. Evaluar la eficacia del Tribunal Laboral Canario como mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales, comparándolo con otros mecanismos existentes en la Comunidad Canaria y Castilla y León. El objetivo principal es analizar el funcionamiento y los resultados obtenidos por el TLC desde su creación como órgano especializado en la resolución de conflictos laborales en la Comunidad Canaria. Se evaluará su eficacia comparándolo con otros mecanismos de resolución de conflictos laborales en la misma comunidad y en Castilla y León.
4. Realizar un análisis estadístico de los casos resueltos por año hasta el 2022 en ambas comunidades autónomas, con el fin de obtener una visión objetiva y actualizada de la situación en ambas comunidades.
5. Identificar las tendencias en cuanto a los tipos de conflictos más comunes y los resultados obtenidos en la resolución de los mismos.

2. Metodología

La presente disertación se estructurará de la siguiente manera en cuanto a su metodología:

- La motivación de este documento es la de realizar una exhaustiva revisión documental y jurídica que permita conocer en profundidad los mecanismos de funcionamiento y las sentencias dictadas en el pasado por el Tribunal Laboral de Canarias. Asimismo, se examinarán los protocolos extrajudiciales empleados en Castilla y León para la resolución de conflictos colectivos de trabajo.

- Posteriormente, se llevará a cabo un análisis comparativo de los marcos legales y precedentes judiciales de ambas Comunidades Autónomas con el fin de determinar el grado de congruencia y divergencia en sus respectivos enfoques de la regulación y operatividad de los mecanismos de resolución de conflictos laborales.

- Esta investigación se propone evaluar la eficacia del Tribunal Laboral Canario como mecanismo alternativo de resolución de conflictos laborales, comparando y contrastando sus procesos con los actualmente empleados en Canarias y Castilla y León. El presente estudio pretende escudriñar los mecanismos internos, los resultados y las técnicas de investigación empleadas en la materia.

- Utilizando fuentes autorizadas y contemporáneas, se realizará un análisis para recopilar y evaluar estadísticamente la cantidad de casos resueltos anualmente en cada Comunidad Autónoma hasta el año 2022. Se realizará, asimismo, un análisis estadístico de los casos cerrados para discernir patrones relativos a las categorías predominantes de litigios y los resultados resultantes de su resolución.

- Posteriormente, las recomendaciones se formularán sobre la base de los resultados obtenidos del análisis comparativo, la evaluación de la eficacia y el análisis estadístico.

El presente estudio utilizará métodos analíticos descriptivos para obtener un conocimiento exhaustivo de los procedimientos judiciales en Castilla y León y Canarias. La presentación de los datos se realizará en forma de tablas y gráficos, y se emplearán métodos de análisis inferencial para establecer las posibles correlaciones entre las variables pertinentes. La utilización del análisis estadístico nos permitirá valorar las condiciones imperantes en ambas regiones y evaluar la eficacia de las estrategias implementadas para resolver el conflicto laboral.

3. Marco teórico

3.1. Aproximación conceptual

El fenómeno comúnmente denominado "conflicto laboral" en el discurso filosófico especializado se entiende como el resultado de una divergencia fundamental de valores entre los dos principales interesados en la relación laboral, a saber, los trabajadores y los empresarios.

El concepto de Derecho laboral tiene sus raíces en la necesidad de establecer y perfeccionar un marco jurídico que pueda proteger y equilibrar eficazmente los intereses contrapuestos del trabajador y del empresario. Con el tiempo, este marco ha experimentado un proceso de evolución y perfeccionamiento, con el objetivo de garantizar que los derechos y obligaciones de ambas partes estén claramente definidos y se apliquen de manera justa y equitativa. En consecuencia, el cuerpo jurídico que rige las relaciones entre empresarios y trabajadores, comúnmente conocido como Derecho laboral, ha experimentado un proceso de evolución a lo largo del tiempo.

Este marco jurídico se ha establecido para facilitar el crecimiento y el progreso del entorno laboral en la sociedad. El objetivo primordial de estos mecanismos es

facilitar la consecución de la "Paz en el Trabajo" a través de la resolución de conflictos y la redistribución equitativa de los beneficios entre intereses contrapuestos.

La noción de "Conflicto" y "Paz en el trabajo" han surgido como principios fundamentales del Derecho laboral. El papel del Derecho laboral es servir de intermediario entre diversos mecanismos legales y no legales de resolución de conflictos con el objetivo último de preservar la armonía. En lugar de recurrir a tácticas coercitivas para imponer la propia postura a la otra parte, se emplean técnicas de resolución de conflictos que dan prioridad a los medios pacíficos. El objetivo primordial de estos métodos es abordar la raíz del conflicto, que en este caso se refiere a la tensa relación entre la dirección y el personal.

A lo largo de la historia, la teoría científica ha servido para organizar y clasificar diversas metodologías en categorías discretas y bien definidas. En lugar de la intervención judicial, la aplicación de procedimientos "autónomos" permite a las partes en conflicto llegar a una solución de mutuo acuerdo basada en sus valores y objetivos comunes. Los procedimientos heterocompositivos se refieren a los métodos de resolución de conflictos en los que un tercero neutral, que no está implicado en la disputa, interviene y proporciona una resolución al desacuerdo.

La categorización de los procedimientos de resolución de conflictos depende de la presencia o ausencia de un tercero mediador al que se delega la autoridad para resolver el conflicto. En concreto, estos procedimientos se clasifican como pseudoautónomos o heterónomos.

El ámbito de la teoría especializada se limita al estudio de los "procedimientos autónomos", que se caracterizan por la ausencia de intervención de terceros y entre los que destaca la negociación colectiva. Por el contrario, los "procedimientos pseudoautónomos", como la conciliación y la mediación, implican la participación de un tercero imparcial que facilita y apoya a las partes en la resolución de sus diferencias, mientras que la responsabilidad principal de resolver el conflicto sigue recayendo en las propias partes.

Los procedimientos heterónomos se refieren a un mecanismo legal que integra tanto la fase judicial como la de arbitraje, en el que es obligatoria la participación de un tercero neutral que emita una opinión sobre el asunto en litigio.

Aunque esta categoría concreta puede ser beneficiosa, es importante señalar que no está exenta de limitaciones. La categorización de los diversos procedimientos de resolución de conflictos (autónomo/heterónomo, judicial/extrajudicial, institucional/convencional) suele hacerse sin una diferenciación adecuada, ya que a menudo se pasan por alto ciertas características distintivas cruciales. Estas características pueden incluir el modo específico de resolución (como la negociación colectiva o la imposición legislativa) y el contexto material o espacial en el que tiene lugar la resolución (si se trata de un entorno privado o público).

La diferenciación entre los mecanismos institucionales o públicos de resolución extrajudicial, que se regulan, financian y desarrollan en el ámbito administrativo, y los mecanismos autónomos o privados de resolución es una consideración crucial. Esta distinción se reconoce actualmente en el discurso académico mediante la diferenciación entre mecanismos de resolución de litigios extrajudiciales y judiciales en función de la naturaleza de los procedimientos de resolución.

Mediante la integración de esta categorización con la inclusión o exclusión de un tercero en la resolución de conflictos, se produce un criterio de clasificación suplementario dentro de la dicotomización de los procedimientos, a saber, los métodos judiciales y extrajudiciales. El arbitraje es un mecanismo único de resolución de conflictos que se diferencia de otros métodos alternativos de resolución de conflictos como la conciliación, la mediación y los procesos pseudo-autónomos de negociación y mediación colectiva. Los procedimientos extrajudiciales pseudoautónomos y heteroautónomos pueden llevarse a cabo tanto en contextos abiertos como cerrados.

Aunque la categorización anterior se considera más precisa, sigue siendo indeterminada en varios aspectos. La afirmación inicial postula que la consideración de la negociación colectiva como procedimiento de solución autónomo se limita al procedimiento celebrado ante la "Comisión Paritaria" y englobado en todos los convenios colectivos. Sin embargo, desconoce la existencia de otros procedimientos autónomos de solución que surgen directamente de la negociación colectiva, como son los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas y el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores -TE-. La negociación colectiva es un método polifacético que no sólo sirve como medio para resolver conflictos de forma directa, sino que también

funciona como una valiosa fuente para el establecimiento y administración de mecanismos autónomos de resolución de conflictos. El marco legal prevé mecanismos para regular la paz laboral, como los recogidos en el Art. 82.2 ET, que permite a los convenios colectivos establecer obligaciones para garantizar la paz laboral. Además, el Art. 83.3 ET, estrechamente relacionado con el Art. 91 ET, establece los acuerdos interprofesionales como otro medio para regular la paz laboral. Estas disposiciones legales constituyen instrumentos eficaces para regular la paz laboral y garantizar unas relaciones laborales armoniosas.

Los actuales procedimientos de conciliación y mediación engloban un marco pseudo-independiente que comprende el mecanismo de conciliación administrativa y el procedimiento de conciliación autónoma o privada. Esta confusión de mecanismos ha conducido a un estado de perplejidad y ambigüedad.

Por último, cabe señalar que los procedimientos heterogéneos no son capaces de utilizar simultáneamente el sistema judicial y el arbitraje privado. Aunque la mediación suele vincularse al proceso judicial como medio de resolución de conflictos mediante la intervención de un tercero neutral, es importante reconocer que la mediación es un mecanismo autónomo de resolución de conflictos que se caracteriza por su origen privado y su naturaleza única.

La intervención de un tercero en la resolución de un conflicto es un fenómeno más comúnmente observado en el proceso de arbitraje, en el que una resolución es ejecutada por una entidad privada, a diferencia del proceso judicial, en el que una resolución es ejecutada por un Juez "a quo", Magistrado o Sala de los tribunales sociales. La función del tercero en el arbitraje presenta variaciones según se trate de derecho o de equidad. En el primer caso, el tercero ejecuta una resolución legal, similar a la solución judicial. Por el contrario, en el segundo escenario, el tercero desempeña un papel similar al de un mediador en un proceso de mediación independiente, facilitando la comunicación entre las partes y sugiriendo un compromiso mutuamente aceptable.

A pesar de que los procesos de resolución de conflictos suelen estructurarse sistemáticamente en función de si se producen únicamente entre las partes en conflicto o implican la intervención de un tercero y, en este último caso, según los distintos grados de autoridad que éste ostente, las distintas clasificaciones de los métodos pacíficos de resolución de conflictos se ordenan actualmente de forma desordenada.

El presente estudio ha elaborado un sistema simplificado de clasificación de los métodos empleados en la resolución de conflictos laborales, teniendo en cuenta el origen y la naturaleza de los procedimientos, así como las partes implicadas en el proceso de resolución. El sistema propuesto se asemeja al modelo siguiente:

1. Inicialmente, es imperativo considerar los procedimientos independientes (autónomos). Los métodos habituales empleados en los procesos de negociación colectiva abarcan la conciliación, la conciliación/mediación, la mediación y el arbitraje, como se indica en la bibliografía (art. 1.1). Las instituciones disponen de una serie de opciones en lo que respecta a los litigios. Estas opciones pueden incluir emprender acciones legales a través de los tribunales, participar en métodos alternativos de resolución de conflictos como la mediación o el arbitraje, o buscar negociaciones de conciliación con la parte contraria. La decisión de emprender una determinada acción dependerá de diversos factores, como la naturaleza del litigio, la solidez de los argumentos de la institución y los costes y beneficios potenciales de cada opción. En última instancia, las instituciones deben considerar cuidadosamente sus opciones de litigio con el fin de lograr el mejor resultado posible para sus intereses.
2. El segundo apartado del procedimiento de conciliación administrativa permite la participación del público en los procedimientos administrativos, aunque sin ningún poder de decisión. Las responsabilidades y obligaciones de un notario público son polifacéticas y abarcan una serie de funciones jurídicas y administrativas. Estas pueden incluir, pero no se limitan a, verificar la identidad de los firmantes, administrar juramentos y afirmaciones, presenciar la firma de documentos legales y certificar la autenticidad de firmas y sellos. Además, los notarios pueden ser llamados a mantener registros precisos de sus transacciones, proporcionar orientación sobre asuntos legales y garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes. En general, el papel de un notario público es fundamental para facilitar la correcta ejecución y autenticación de documentos y transacciones legales.
3. Según lo dispuesto en la sección 2.2, el proceso de arbitraje se considera obligatorio.
4. El tema de debate se refiere a la comparación entre procedimientos independientes y judiciales (heterónomos y judiciales). En el contexto del

sistema jurídico, la selección y el nombramiento de una persona distinguida para un puesto dentro del poder judicial es un acontecimiento significativo. Este proceso implica una cuidadosa consideración de las cualidades, experiencia y reputación del candidato, así como una evaluación de su capacidad para defender los principios de justicia e imparcialidad.

5. El nombramiento de una persona (un tercero público con poderes decisorios) para un cargo judicial se considera a menudo como un reflejo de los valores y prioridades del sistema jurídico, y puede tener un profundo impacto en la administración de justicia.

3.2. El arbitraje laboral

En el contexto de los conflictos laborales, el procedimiento extrajudicial de arbitraje implica la intervención de un tercero neutral, comúnmente denominado árbitro, que facilita la resolución del conflicto entre las partes implicadas. El árbitro asume el papel de mediador y se encarga de imponer una solución que todas las partes consideren aceptable.

El procedimiento de arbitraje consta de dos componentes fundamentales, a saber, el papel del árbitro como tercero imparcial y no partidista y la capacidad de las partes para adherirse a la decisión del árbitro de manera formal.

La incorporación del mecanismo arbitral, junto con la conciliación y la mediación, como elemento constitutivo de la resolución privada o autónoma de las cuestiones laborales derivadas de la negociación colectiva, no suscita ninguna aprehensión. Al considerar las funciones de los mediadores, conciliadores y árbitros, se pone de manifiesto que esta última se asemeja más a la intervención heterónoma de un juez o tribunal de justicia. En consecuencia, la doctrina especializada ha considerado el arbitraje como un procedimiento heterocompositivo.

Es imperativo subrayar las diferenciaciones entre estas entidades mutuamente dependientes. A diferencia del árbitro, el conciliador o mediador carece de poder para dirimir conflictos y sólo puede ofrecer recomendaciones o facilitar las relaciones amistosas entre las partes implicadas. A pesar del carácter jurídicamente vinculante de la decisión del árbitro, es importante señalar que el árbitro no es una autoridad pública. Esto se debe al hecho de que el árbitro funciona como un ciudadano privado y no como

un agente del sistema judicial del Estado, que es la encarnación por excelencia de una autoridad pública.

Una faceta crucial del proceso de mediación es su evolución histórica, que lo hace más comprensible en comparación con el arbitraje, ya que ambos se rigen por el principio civil de la autonomía de la voluntad. La intervención de un tercero, comúnmente denominado mediador, en la resolución de un litigio se percibe a menudo como menos gravosa por los obstáculos jurídicos. Esto se debe en gran parte al hecho de que el papel del mediador consiste principalmente en facilitar el acuerdo voluntario de las partes sobre una resolución final que ponga fin al litigio.

Como tal, la intervención del mediador depende en gran medida de la voluntad de las partes de cooperar y alcanzar un resultado mutuamente aceptable. El proceso de arbitraje implica la intervención de un tercero neutral que es responsable de determinar y hacer cumplir la resolución, en lugar de las partes implicadas. Asimismo, la legitimidad jurídica de la autoridad del árbitro para tomar decisiones y el alcance de su discrecionalidad son factores cruciales que repercuten en la eficacia general del procedimiento de arbitraje. Es, por tanto, mandatorio que se respeten las garantías procesales exigidas por la ley para asegurar que la decisión del árbitro sea precisa y justa.

Según la doctrina, la infrutilización del procedimiento de arbitraje puede atribuirse a la interacción entre sus diversos componentes formalistas y la naturaleza voluntaria del proceso. Algunos integrantes de nuestra comunidad de relaciones laborales han reconocido cierta reticencia a la utilización de dicho sistema. Además, cabe señalar que los estatutos actuales que rigen el arbitraje general no ofrecen mecanismos jurídicos completos para tratar eficazmente las diversas formas de arbitraje laboral.

Consecuentemente, existen innegables vacíos legales e incertidumbres respecto al marco jurídico adecuado que debe emplearse en estos casos. Los problemas jurídicos mencionados se han mejorado en cierta medida mediante la aplicación de nueva legislación, pero la situación actual sigue siendo subóptima. Además, cabe señalar que aún no se ha establecido una metodología global y normalizada para gestionar las diversas normas y reglamentos que inciden en el funcionamiento de los procedimientos

de arbitraje. La aplicación de la negociación colectiva se ha identificado como la única solución viable para abordar esta cuestión.

A pesar de los inconvenientes mencionados, el proceso de arbitraje se ve compensado por una plétora de ventajas. En primer lugar, supone la existencia de un mecanismo de resolución de conflictos expeditivo y sin complicaciones que, si se aplica eficazmente, rara vez se cuestiona en un entorno jurídico. A diferencia de la forma habitual de resolver conflictos a través del sistema judicial, el veredicto arbitral proporciona una resolución definitiva de la disputa y rara vez se impugna ante los tribunales. Además, el arbitraje puede servir como mecanismo viable para resolver conflictos que quedan fuera del ámbito de intervención y regulación del gobierno.

A título ilustrativo, cabe señalar que el sistema judicial, al que se confía la responsabilidad de dirimir las disputas legales, puede no considerarse capaz de abordar eficazmente este tipo de cuestiones. Es una observación común que las autoridades públicas tienden a adoptar medidas ad hoc para abordar los conflictos, que normalmente se adaptan a las circunstancias específicas del conflicto en cuestión.

El arbitraje tiene el potencial de transformar significativamente los puntos de vista de las entidades sociales envueltas en una disputa legal, facilitando así la capacidad de prever consecuencias favorables. Además de ser un representante designado de una institución formal de arbitraje, un árbitro también puede asumir el papel de un particular nombrado "ad hoc" para facilitar la resolución de un conflicto específico.

3.3.Principio de Voluntariedad en la regulación e intervención de los procedimientos autónomos para la solución de la conflictividad laboral.

Una de las dificultades más arduas en el mundo de la empresa es decidir si se emplean mecanismos independientes de resolución de conflictos de forma voluntaria u obligatoria. Está vinculada a opciones clave de política social y se enfrenta a delicadas cuestiones jurídicas como el acceso a la justicia y la soberanía del individuo.

En cualquier caso, es necesario admitir que el problema no puede tratarse de forma coherente en todos los desacuerdos. Al abordar estos objetivos, los términos "conflicto de intereses" y "conflicto jurídico" no son intercambiables. Tampoco lo son

los términos "conflicto colectivo" y "conflicto individual" dentro de estos objetivos. No es factible generalizar sobre los juicios constitucionales que afectan a cada caso concreto, ya que cada caso tiene su propio conjunto de normas y estándares de tratamiento, así como su propia valoración de la voluntariedad y la ejecutabilidad.

En segundo lugar, es vital, desde un punto de vista jurídico, identificar las múltiples vías de investigación que deben ser investigadas de forma exhaustiva:

- a. Como punto de partida, las partes pueden llegar a un acuerdo para someterse a mecanismos de resolución de conflictos, como la adjudicación vinculante por terceros. El concepto de libre albedrío abarca no sólo la elección volitiva de someterse a un conflicto concreto, sino también el posterior reconocimiento y consentimiento de una sumisión futura jurídicamente exigible.

Teóricamente, nada impide que este libre albedrío se transmita a través de la "representación", de conformidad con el poder vinculante que la ley puede asignar a las acciones de los distintos representantes, sujeto a matizaciones en función de las circunstancias individuales. Este libre albedrío puede ejercerse en consonancia con el citado poder.

- b. En este ámbito, es necesario diferenciar entre las preocupaciones individuales y las colectivas en lo que se refiere a la forma en que están representadas y al peso jurídico de los actos que adoptan.

Es fundamental, a la hora de decidir si los términos de un convenio colectivo u otro instrumento son jurídicamente exigibles, tomar en consideración tanto el carácter normativo del acuerdo como la eficacia global de su ejecución.

Las cláusulas de arbitraje obligatorio del Real Decreto-Ley fueron declaradas inconstitucionales por el Tribunal Constitucional por vulnerar el concepto de autonomía, así como la libertad de negociación.

Sin embargo, el desarrollo de procesos obligatorios en el ámbito de los conflictos de intereses no planteaba ningún problema mientras no hiciera necesaria la resolución vinculante de la cuestión por un tercero, salvo en circunstancias extraordinarias en las que el interés público fuera de la máxima importancia.

Siempre que la proliferación de procedimientos judiciales obligatorios en el contexto de litigios legales no obstruya la capacidad de obtener un recurso judicial eficaz, no hay motivos para la aprensión. También es vital tener en cuenta que este último derecho puede verse obstaculizado de diversas maneras, algunas más atroces que otras (como el dictamen 217/1991 del Tribunal Constitucional, de 14 de noviembre). Tener esto en cuenta es crucial.

En la actualidad, estos procesos se organizan como trámites preprocesales, por lo que, si bien los tribunales han optado por la fórmula más flexible hasta la fecha, también es la menos práctica y eficaz. Para optimizar la eficacia y eficiencia del procedimiento en cuestión, puede ser aconsejable aplicar protocolos más rigurosos. En circunstancias específicas, puede ser aconsejable ordenar la participación del poder judicial en el proceso de toma de decisiones para garantizar que los resultados sean jurídicamente exigibles. Se prevé que la utilización del enfoque esbozado en el artículo 76 de la Ley de Accidentes Laborales se aplique en circunstancias en las que surjan conflictos relativos a la selección de delegados de los trabajadores en el marco de la organización.

Desde una perspectiva política, se podría sostener que los métodos tradicionales de resolución de conflictos deberían ser discrecionales. En cada situación, las partes implicadas deben tomar una decisión sobre la utilización de los canales de comunicación para expresar y resolver sus quejas. En una situación como la descrita, cualquier intento de obligar a una persona a actuar en contra de su voluntad está abocado al fracaso.

A pesar de ello, dadas las opciones legales actuales, cada convenio colectivo debe llegar a una solución que tenga en cuenta el sistema de interacciones entre las partes, las condiciones particulares de la industria o empresa en cuestión y los recursos disponibles.

Este factor puede ser más o menos importante en función de la naturaleza del conflicto y del modo de solución elegido (por ejemplo, si se requiere conciliación o mediación, o si las cuestiones sobre el significado o la aplicación del convenio deben resolverse en los tribunales o mediante arbitraje).

En cuanto a la cuestión de la voluntariedad, el acuerdo debe dejar claro si la elección se deja a ambas partes o si una de ellas tiene la capacidad de obligar a la otra a llevar a cabo el método preferido por la primera.

Tal y como establece el artículo 4 del convenio, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tiene el mandato de prestar apoyo a las acciones y esfuerzos de negociación colectiva de forma voluntaria y reconociendo debidamente la autonomía colectiva. Además de otras posibles estrategias, puede considerarse imperativo facilitar una gestión proactiva de todas las cuestiones relativas a la negociación colectiva. Esto puede implicar proponer la creación de material sustantivo o fomentar el compromiso de las personas implicadas en la negociación dentro de las unidades de negociación pertinentes.

La utilización de la mediación como estrategia preventiva podrá ser invocada por mutuo acuerdo de las partes implicadas, con sujeción a las directrices prescritas establecidas por la Comisión de Seguimiento del presente acuerdo, en situaciones en las que los puntos de vista divergentes tengan el potencial de precipitar cualquiera de los conflictos delineados en la sección 3 de este artículo.

Los protocolos del presente Acuerdo se refieren a conflictos laborales de la siguiente naturaleza: (a) Conflictos colectivos de interpretación y aplicación, en los términos del artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisprudencia Social, sin perjuicio de la obligada intervención de las comisiones paritarias en los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios colectivos, en los términos de los artículos 85.3.e) y 91.3 de la LET.

La incapacidad de las comisiones paritarias de los convenios colectivos para autorizar acuerdos transaccionales sobre competencias que les han sido tradicional o legalmente atribuidas se atribuye a desacuerdos internos.

Discrepancias que surgen en el curso de la negociación del convenio colectivo, impidiendo cualquier avance posterior.

Las partes firmantes del presente Convenio están obligadas a adherirse con prontitud a los procedimientos delineados en el Convenio a petición de todos los firmantes autorizados, sin que medie ningún período de tiempo intermedio.

Es imperativo identificar los principales puntos de desacuerdo que han impedido el avance de las negociaciones.

d) Los desacuerdos que surjan durante la negociación de un convenio o pacto colectivo y que impidan seguir avanzando durante los tres meses siguientes a la constitución de la mesa negociadora, salvo que en la renovación del convenio o pacto se especifique un plazo distinto, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En caso de mutuo acuerdo entre los representantes de ambas partes para iniciar la mediación, el plazo estipulado se considerará nulo.

Es imperativo determinar los puntos principales de discordia que impidieron el discurso en cada caso.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas obligatorias establecido en los siguientes preceptos del Estatuto de los Trabajadores: El derecho a la libre circulación a través de las fronteras internacionales, comúnmente conocido como la libertad de viajar por todo el mundo, es un derecho humano fundamental reconocido por el derecho internacional. Este derecho está consagrado en el artículo 13 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en el artículo 12 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

La libertad de viajar por todo el mundo abarca la capacidad de las personas para salir de su país de origen, entrar en otro país y regresar a su país de origen. Este derecho está sujeto a ciertas limitaciones, como los problemas de seguridad nacional y las consideraciones de salud pública, pero cualquier restricción debe ser proporcionada y necesaria. La libertad de viajar por todo el mundo es esencial para el ejercicio de otros derechos humanos, como el derecho a solicitar asilo, el derecho a la reagrupación familiar y el derecho a la educación y a oportunidades de empleo.

El artículo 41 esboza alteraciones notables en las condiciones de empleo.

El artículo 47 se refiere a la reducción de jornada o la suspensión de contratos en respuesta a problemas económicos, técnicos, organizativos o de producción imprevistos.

El fenómeno de la desaparición masiva, estipulado en el artículo 51, ha sido objeto de investigación académica en los últimos tiempos. Este suceso, que implica la

desaparición inexplicable y simultánea de un número significativo de individuos, ha sido fuente de preocupación para diversas partes interesadas, incluidos gobiernos, organizaciones de derechos humanos y familiares de las personas desaparecidas.

La complejidad de este fenómeno ha dado lugar a diversas interpretaciones y enfoques a la hora de abordarlo, incluyendo perspectivas jurídicas, sociales y psicológicas. Por ello, es necesario seguir investigando para comprender plenamente las causas e implicaciones de las desapariciones masivas y desarrollar estrategias eficaces de prevención y respuesta.

Las disposiciones relativas a las condiciones de empleo se recogen en el artículo 82.3 del convenio colectivo correspondiente.

Este estudio se refiere a los conflictos de sucesión de empresa que no implican una transferencia colectiva ni una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de titularidad colectiva. Estos conflictos fueron identificados durante el periodo de consultas previsto en el texto refundido del artículo 44.9 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Conflictos que dan lugar al examen de los convenios colectivos antes de iniciar un procedimiento judicial.

En el curso de las negociaciones entre el empresario y el asesor jurídico que representa a los trabajadores, surgieron opiniones divergentes con respecto a la aplicación de determinadas condiciones de trabajo que se especificaban en los convenios colectivos sectoriales. El texto refundido del artículo 176.2 de la Ley Concursal se refiere a la cobertura de los convenios, que pueden ser sustituidos por mediación o arbitraje a petición de la administración concursal o del letrado de los trabajadores.

j) Tensiones que provoquen huelgas o intentos de evitarlas. Asimismo, las opciones que ofrezcan los prestadores de protección y mantenimiento de la huelga.

Además del punto anterior, cabe señalar que pueden existir otras distinciones en la negociación colectiva o en su utilización que pueden requerir una mayor deliberación. Estas distinciones pueden referirse a cuestiones como el diagnóstico y las estrategias de promoción de la igualdad racial y de género, que las partes implicadas pueden percibir

como necesitadas de nuevas oportunidades de debate. Con el fin de disipar la idea de que nuestro sistema es una mera formalidad, las organizaciones firmantes de este ASAC se comprometen a promover iniciativas que apoyen acuerdos totales o parciales.

De acuerdo con el artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, el VI ASAC es competente para conocer de los conflictos que puedan surgir entre los empleados públicos y la Administración General del Estado, los organismos públicos, las agencias y demás entidades de derecho público dependientes o vinculadas, siempre que se haya establecido un acuerdo específico de adhesión. El personal laboral de la Administración General del Estado está sometido a análogas limitaciones que el resto de colectivos en materia de asuntos jurídicos colectivos.

La aplicabilidad de los procedimientos previstos en el Acuerdo queda supeditada al establecimiento voluntario de los mismos mediante acuerdo expreso que se cumpla y respete. Debe tenerse en cuenta que lo dispuesto en el artículo 18, apartados 1 y 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, de Reconocimiento y Ejecución de las Sentencias Arbitrales Extranjeras, se extiende a los conflictos colectivos que surjan de acuerdos de interés profesional, de eficacia limitada, de ámbito estatal, o que afecten a más de una Comunidad Autónoma.

La resolución de conflictos y cuestiones particulares no contempladas en este artículo podrá regirse por los procedimientos previstos en los correspondientes convenios colectivos o en los acuerdos que se hayan suscrito o se suscriban en los distintos ámbitos autonómicos.

3.4.Servicio Regional de Conflictos Laborales en Castilla y León

El Primer Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) fue firmado el 30 de septiembre de 1996 por la Unión General de Trabajadores - Unión Regional de Castilla y León (UGT), la Unión Regional de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO) y la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE). Posteriormente, el 22 de diciembre de 1997 se constituye la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA). La Junta de Castilla y León ha mostrado

su dedicación a la creación del SERLA dando su aprobación al acuerdo. Las directrices operativas de la ASACL se revisaron durante su segunda y tercera reuniones.

La administración del Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) corresponde al Ministerio de Empleo y Seguridad Social o a cualquier otra entidad regional que posea la autoridad necesaria. El presente servicio está disponible en todas las provincias que constituyen la comunidad autónoma castellano-leonesa.

Esta alternativa se considera favorable, ya que tiene el potencial de aliviar la carga que supone para el trabajador la interposición de un recurso legal a través de los cauces legales convencionales. Es el lugar al que trabajadores y empresarios pueden acudir para resolver problemas como el despido, la retención de salarios y otras reclamaciones por vulneración de derechos de los trabajadores (situaciones no susceptibles de conciliación o mediación según el artículo 64 de la LJS).

Se trata de supuestos en los que los representantes de los trabajadores impugnan la extinción colectiva de la relación laboral, el derecho a permisos y sufragios retribuidos, el traslado de puesto de trabajo, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la extinción del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción u otras ajenas a la voluntad humana. Inicialmente, es imperativo señalar que cualquier recurso legal que esté supeditado al cumplimiento de protocolos administrativos, como los de la Seguridad Social, debe completarse antes de su inicio.

La capacidad de gestionar y equilibrar con soltura las responsabilidades profesionales, familiares y personales es un rasgo muy valorado que se caracteriza por la adaptabilidad y la versatilidad.

Entre las principales ventajas que ofrece el SERLA frente a la vía judicial destacan las siguientes:

- En la mediación, las partes encuentran la solución
- Se favorece el diálogo, la negociación y la comunicación
- Se limitan las consecuencias negativas en el ámbito laboral
- Contribuye para conseguir una justicia sostenible

El presente discurso esboza un conjunto de acciones que pueden emprenderse para hacer frente a diversas preocupaciones jurídicas. En concreto, el discurso identifica cuatro acciones que pueden emprenderse para revocar laudos arbitrales, impugnar acuerdos de conciliación, mediaciones y transacciones, proteger a los trabajadores de la violencia de género y salvaguardar los derechos fundamentales y las libertades públicas. Además, el discurso destaca cuatro acciones de oficio que pueden ejercitarse para proteger los estatutos sindicales o su modificación, los derechos fundamentales y libertades públicas, y a los trabajadores frente a la violencia de género.

En los casos en que una reclamación pueda resolverse en vía administrativa, podrán ejercitarse acciones en las que intervenga como demandado el Estado u otra entidad pública.

En el curso de los procedimientos judiciales, puede considerarse necesario ampliar el alcance de una petición o reclamación más allá de los demandados inicialmente nombrados para incluir a otras partes. Esto puede ocurrir con posterioridad a la presentación inicial de la petición o demanda.

En el caso de que las partes consientan mutua y voluntariamente en emprender estas medidas iniciales de manera rápida, y el acuerdo de conciliación o mediación que resulte pueda tener implicaciones legales debido al tipo de demanda que se persigue, los plazos se detienen o se pone fin al plazo legal. La presentación de la papeleta de conciliación es un requisito previo para el inicio del procedimiento, y debe ir acompañada del registro SMAC.

El formato prescrito del documento en cuestión se describe en el Real Decreto 2756/1979. En él se exige la inclusión de datos de identificación personal completos e información de contacto tanto del trabajador como del empresario. Los datos complementarios pertinentes comprenden las fechas de inicio y cese de la relación laboral del trabajador, si procede, la cuantía de la reclamación en relación con las sumas monetarias, la especificación de las acciones legales que deben emprenderse para obtener otros derechos, y la condición del trabajador como representante actual o anterior de los trabajadores.

De acuerdo con el protocolo estándar, se espera que la presentación de dicha documentación se produzca en un plazo máximo de 20 días hábiles posteriores a la

fecha de la supuesta acción disciplinaria o cese en el empleo. Una vez registrada la papeleta de conciliación y fijada la fecha de la mediación por el demandante, la parte contraria será debidamente informada de la misma, de su registro y de la fecha prevista para la mediación mediante correo certificado. La programación de la cita se producirá en un plazo de 15 a 25 días posteriores a la presentación de la solicitud.

Se requiere que la parte solicitante asista a la cita en persona o, en su defecto, delegue en un representante para que asista en su nombre. En caso de que la parte iniciadora no comparezca ni presente una justificación, se entenderá que ha renunciado a su pretensión. Tras el proceso de mediación, pueden observarse diversos resultados potenciales.

En caso de incomparecencia del trabajador a una sesión de conciliación en la que pueda hacer valer sus derechos, se considerará que ha renunciado a los mismos.

En caso de incomparecencia de la empresa, el acta expedida en virtud de la Ley de Conciliación quedará invalidada y sin efecto legal. En caso de comparecencia de la empresa, la consecución de un acuerdo sigue siendo incierta. En caso de que efectivamente se alcance un acuerdo, se entregará a las partes implicadas un certificado de conciliación en el que constarán los términos del acuerdo, al que se dotará de fuerza ejecutiva.

En caso de que los esfuerzos de conciliación resulten infructuosos, se expedirá debidamente un certificado que indique el fracaso de la conciliación.

Aunque no es obligatorio que las partes lleguen a un acuerdo por escrito, se recomienda que acudan al acto de conciliación con la intención de resolver el conflicto. En caso de que las partes no lleguen a un acuerdo global o éste sea inexistente, el trabajador deberá iniciar una reclamación ante la autoridad social competente.

El Patronato de la Fundación es responsable de la supervisión del SERLA. Los miembros del Patronato son los siguientes. El Consejero que ostenta el cargo de Presidente posee conocimientos especializados en materia laboral. Cuatro miembros son nombrados por la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejería competente en materia laboral.

CECALE, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León, ha anunciado recientemente el nombramiento de dos nuevos miembros de su organización.

La Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y el Sindicato de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO) nombran dos miembros cada uno. En caso de conflicto con pluralidad de partes, el protocolo del SERLA ofrece a los demandantes una lista de posibles conciliadores, mediadores y árbitros.

La composición de la entidad de mediación incluirá a las partes especificadas por la parte solicitante en un plazo de dos días laborables tras la recepción de la comunicación, junto con las partes identificadas por la parte iniciadora en la carta de iniciación. El SERLA posee las cualificaciones requeridas para ejercer el poder de designación. Una vez recibida la notificación del SERLA, se concede al mediador un plazo de un día hábil para acusar recibo y aceptar la tarea asignada.

Una vez obtenido el consentimiento del mediador, el SERLA procederá a la designación de la organización encargada de llevar a cabo el proceso de mediación. En caso de que el mediador designado decline, el SERLA propondrá y elegirá una entidad de mediación alternativa. En caso de que ninguna de las partes proponga un mediador, el mediador seleccionado por la parte que no haya sugerido un mediador supervisará el proceso. Es decir, si ninguna de las partes propone un mediador, se mantiene el statu quo. El inicio de las operaciones por parte del SERLA está supeditado a la implicación del empresario o empresa. Si no se aporta lo anterior, se rechazará la solicitud.

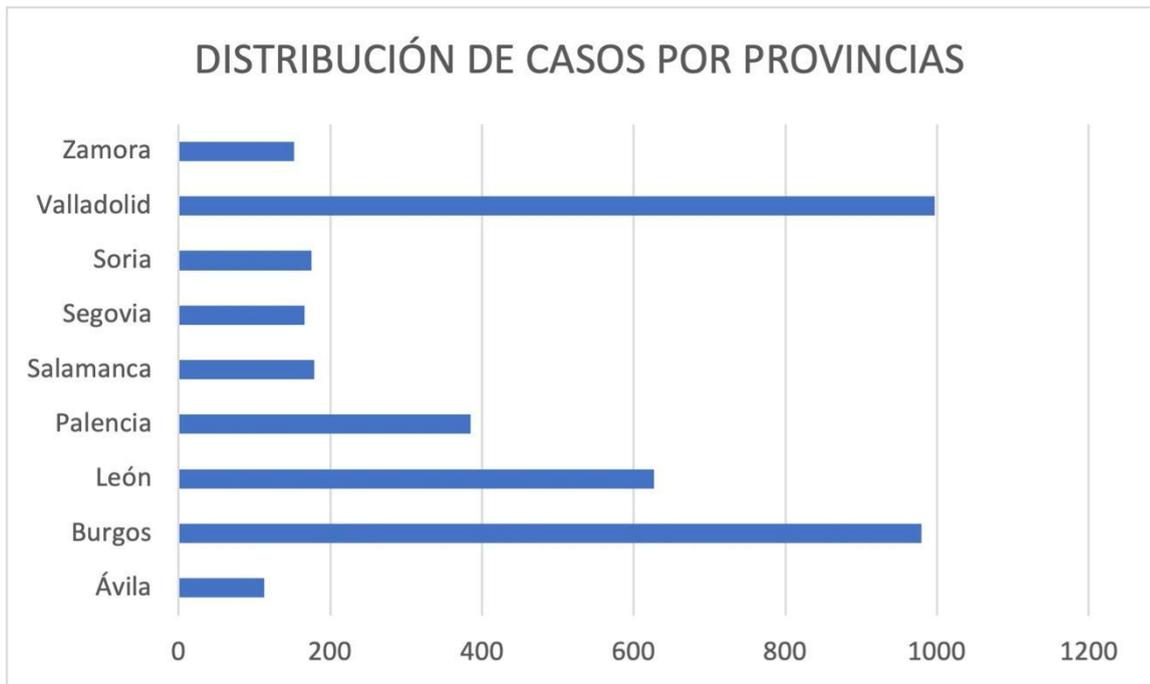
El protocolo estipula que el encuentro inicial entre las partes implicadas y la entidad de mediación tendrá lugar en un plazo de dos días laborables tras la selección del mediador. El número de representantes permitidos por sesión para cada parte notificada se limita a cinco. La posibilidad de aumentar dicha cifra queda supeditada al mutuo acuerdo de las partes contendientes y la entidad mediadora, si así lo estiman conveniente.

La Comunidad Autónoma de Castilla y León está compuesta por nueve provincias, que son administradas por el SERLA. Las divergencias que surgen entre los agentes económicos y sociales pueden clasificarse en dos categorías distintas, a saber, los conflictos jurídicos o los conflictos de intereses. Es importante reseñar que el

SERLA únicamente opera al 100% en la provincia de Valladolid (conflictos laborales individuales y expedientes colectivos) mientras que en el resto de Castilla y León sólo se ocupa de los expedientes colectivos, en los individuales sigue operando el SMAC.

Tabla 1

Distribución de casos llevados por el SERLA en CyL



Fuente: SERLA, 2019, Elaboración propia

El acuerdo interprofesional pretende establecer un marco global para la resolución equitativa de los conflictos laborales y la gestión proactiva de los mismos entre empresarios y trabajadores o sus organizaciones representativas. El servicio de mediación es muy solicitado, superando a todos los demás servicios por un margen significativo.

La utilización de la mediación frente al arbitraje se considera más ventajosa debido a su capacidad para fomentar la comunicación, el consenso y la responsabilidad mutua entre las partes implicadas. Además, cabe destacar que en el año 2015, la totalidad de los 243 casos que se presentaron al SERLA se dirigieron al programa de mediación, en lugar del proceso de arbitraje. Cabe destacar que el número de litigios dentro del grupo 232 fue significativamente superior al número de conflictos individuales, que ascendió a sólo 11.

En el supuesto de que determinados tipos de litigios pertenezcan a materias sujetas a adhesión, es necesaria la intervención del SERLA. Antes de recurrir a la vía judicial, el demandante está obligado a recurrir a los servicios de mediación ofrecidos por el SERLA. En caso de huelga inminente de los sindicatos que hayan ratificado el acuerdo interprofesional del SERLA, la cuestión de conflicto de intereses se tratará de manera análoga. Los conflictos sometidos voluntariamente por las partes también pueden entrar en el ámbito de su aplicación. Si bien la mediación puede considerarse esencial en conflictos específicos, no es obligatorio que se alcance una resolución en el curso de este procedimiento.

La consecución de acuerdos en el SERLA requiere un intercambio transparente de ideas y la asignación de un tiempo y una energía considerables por parte de todos los implicados. La asistencia en persona es obligatoria para los participantes o sus representantes durante el proceso de mediación. En caso de inasistencia anticipada y adecuada, el procedimiento podrá ser objeto de reprogramación.

Si no hubiera comparecencia del solicitante, se entenderá que el asunto está resuelto y se denegará la solicitud. En caso de incomparecencia del demandado ante el tribunal o de participación en una huelga, se autoriza al solicitante a seguir adelante con el procedimiento correspondiente.

La mediación como medio de resolución de conflictos es una alternativa viable para las organizaciones legales o sindicales que representan tanto a empresarios como a trabajadores en caso de conflictos laborales -organizaciones sindicales que posean una base significativa de miembros dentro de una región en la que el asunto sea frecuente, y entidades cuyas actividades comerciales sean tan extensas o más que el conflicto, dado que el alcance de éste supera al de la entidad contendiente.

El objetivo de la interfaz del SERLA es mejorar la eficacia de la comunicación entre las partes implicadas gracias a su diseño intuitivo. La solicitud formal al SERLA debe contener la siguiente información.

a) La identificación y los datos de contacto de la parte que respalda el proceso, junto con las afirmaciones que dicha parte pueda formular.

b) El punto o puntos focales previstos de la operación, referidos a la persona o personas implicadas. El núcleo del desacuerdo, que abarca las circunstancias que lo

rodean y los temas fundamentales. Esta pregunta se refiere a la cuantificación de la población afectada por el conflicto, así como a las ubicaciones geográficas de las que proceden.

Se recomienda incorporar la industria relevante de la actividad y cualquier convenio colectivo, acuerdo o pacto pertinente. Cuando se aborden conflictos de grupo, es aconsejable designar un conciliador-mediador de las listas designadas por el Comité Mixto para la región en la que vaya a tener lugar la conciliación-mediación.

Alternativamente, la responsabilidad de seleccionar a un conciliador-mediador puede delegarse en el SERLA en función de las necesidades. Verificación, si se considera necesario, del cumplimiento del procedimiento establecido por el Comité Mixto. En este apartado del documento deberá constar la fecha y la firma de la persona que haya instado el procedimiento o de su representante debidamente autorizado.

A petición del SERLA, los solicitantes están obligados a revisar sus solicitudes para rectificar cualquier omisión, error de etiquetado u otras formas de ambigüedad en la información proporcionada. En caso de que la reparación no se ejecute en el plazo designado o si no puede verificarse que las medidas correctoras se han iniciado en el plazo designado, se pondrán fin a los procesos y se notificará debidamente al solicitante el inicio del procedimiento.

El inicio del proceso de mediación viene marcado por la presentación de una solicitud por escrito por las partes implicadas. Es posible que una de las partes transmita la información al SERLA sin que sea necesaria la respuesta de la otra parte. La presentación simultánea del documento es admisible por ambas partes a su discreción. Una vez recibida la solicitud de mediación, el SERLA procede a documentar los detalles pertinentes y evalúa la aplicabilidad del ASACL al litigio en cuestión. En caso contrario, se pone en marcha el protocolo y se notifica debidamente al solicitante.

Siempre que las partes implicadas conozcan los plazos legales pertinentes, el proceso de mediación puede aplazarse un número indefinido de veces. En el acta se hace constar la fecha, hora y lugar de la próxima reunión. Tras el proceso de autorización, se requiere el envío de una solicitud de mediación a la parte procesada en un plazo de tres días hábiles.

A falta de mutuo acuerdo entre las partes, es imperativo señalar que el proceso de mediación no podrá exceder de una duración de tres días a partir del momento de presentación de la solicitud de iniciación.

La reunión inicial de las partes deberá ser convocada por el SERLA en las 24 horas siguientes a la identificación y designación del mediador. Transcurrido un plazo de diez días hábiles desde la reunión inicial, se hace inviable seguir avanzando. Se da prioridad a los conflictos salariales que afectan a una plantilla importante.

Un mediador es un intermediario imparcial que facilita la resolución de conflictos entre partes opuestas participando activamente en el proceso de identificación de áreas de acuerdo y proponiendo soluciones mutuamente aceptables, al tiempo que mantiene una postura neutral durante todo el procedimiento. Este enfoque implica una escucha atenta de las perspectivas de ambas partes y la formulación de recomendaciones de compromiso.

Una vez nombrado, el mediador comienza sus funciones sin demora. La metodología se ejecuta de la manera que se considere adecuada. La entidad en cuestión está autorizada a recabar los datos y la documentación pertinentes que considere esenciales para cumplir con sus obligaciones, garantizando al mismo tiempo la confidencialidad del asunto.

Además, podrá solicitar la presencia de otros especialistas en los casos en que su intervención sea necesaria para resolver el conflicto por su carácter intrincado o singular, previa autorización del SERLA. El papel del mediador en la audiencia es actuar como moderador neutral y facilitar el proceso para alcanzar un acuerdo mutuamente aceptable entre las partes implicadas.

Es necesario que los principios fundamentales de igualdad y contradicción, junto con el derecho de las partes a ser oídas, se mantengan sin ninguna desviación. Las soluciones formales de mediación del mediador para resolver el conflicto pueden ser objeto de aprobación o denegación por las partes tras la audiencia.

Una vez finalizado el proceso de mediación, se genera un documento exhaustivo que incluye la información personal de todas las partes implicadas, incluidos sus nombres completos, direcciones residenciales y números de contacto, que se utilizará en el futuro. Además, las actas incluyen un resumen sucinto de los antecedentes que

culminaron en la mediación, una referencia a la solicitud documentada y una exposición detallada de la resolución alcanzada a través de la mediación.

Es una práctica común que las soluciones propuestas por el mediador o las partes no se incorporen normalmente a las actas oficiales de un procedimiento de resolución de conflictos. No obstante, estas nociones pueden documentarse y archivarse.

3.4.1 Situación actual del SERLA

Cabe destacar la situación actual del SERLA, que tras la entrada del nuevo gobierno de coalición en la Comunidad de Castilla y León se ha puesto en duda su eficacia para llevar a cabo su función así como su rentabilidad económica. Por ello este 2023 la Fundación ha quedado fuera de los Presupuestos Autonómicos, lo que pone en duda la continuación de este servicio. Consecuentemente, tanto los sindicatos como la Patronal además de instituciones como el Consejo Económico y Social de Castilla y León han exigido que se recupere la financiación del SERLA.

El SERLA evita que cientos de conflictos laborales acaben en los tribunales. Solo el año 2022 resolvió más de 3.500 casos, el número más alto de toda su historia. (Ortega, R. (2023, 29 enero)).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra su preocupación por la posible supresión del Servicio de Relaciones Laborales (SERLA) en Castilla y León. La OIT advierte que acarrearía importantes desajustes en el sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la región, según un informe emitido unánimemente por el Consejo Económico y Social (CES) de Castilla y León.

En cuanto a la acción sindical, CCOO pidió a la Junta y a su presidente que reconsideren la opción que han tomado y que mantenga el servicio de mediación sobre el que están de acuerdo sindicatos y empresarios. Además, advirtió de las consecuencias de su supresión para los trabajadores y propias empresas.(elDiario.es. (2023, 31 mayo)).

3.5. Tribunal Laboral Canario y el Acuerdo Interprofesional Canario entre confederación de empresarios CEOE.

3.5.1. Introducción y naturaleza

El Tribunal Laboral de Canarias (TLC) fue instituido por los interlocutores sociales como un componente de la concertación social con el objetivo de ofrecer un mecanismo estructurado para la resolución extrajudicial o, previa solicitud, autónoma de conflictos laborales.

De él deriva la firma del Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (AIC) el 12 de mayo de 1995. El acuerdo fue suscrito por la Confederación Canaria de Empresarios, la Unión General de Trabajadores de Canarias y la Confederación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, con el objetivo de proporcionar un marco para la resolución de conflictos laborales fuera del sistema judicial. El documento en cuestión es el instrumento habitual empleado en la formación de un Tratado de Libre Comercio (TLC). Aunque estaba previsto que el Acuerdo entrará en vigor inmediatamente, no se aplicó hasta el 16 de octubre de 1973.

El presente estudio dilucida que los interlocutores sociales que han suscrito el artículo 1 del Convenio Colectivo (CCT) han optado deliberadamente por manifestar este novedoso instrumento de resolución a través de uno de los acuerdos previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, un "acuerdo sobre una materia determinada" con eficacia de convenio colectivo erga omnes, optando por la fórmula de aplicación directa.

El proponente de la Reforma Laboral de 1994 mostró su preferencia por la utilización de los convenios colectivos, que se consideraban el medio más eficaz para la resolución de conflictos. Esta preferencia se basaba en el reconocimiento, por parte del autor, de la función protectora de dichos convenios al establecer órganos de resolución de conflictos. En la adopción de este formato de acuerdo influyó considerablemente el proceso de toma de decisiones de los interlocutores sociales.

Se estipula que únicamente quienes estén institucionalizados en virtud de acuerdos interprofesionales o convenios colectivos, como se especifica en el artículo 83

ET, están autorizados a sustituir al servicio administrativo (SEMAC) en las funciones asignadas a efectos de evitar el proceso mediante conciliación obligatoria previa a los procedimientos judiciales individuales (artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral) o colectivos (artículo 154.1 LPL).

La razón de ser de este planteamiento se fundamenta en el imperativo de alcanzar un mayor grado de representatividad a nivel estatal o autonómico frente a las organizaciones empresariales y sindicales, con vistas a forjar acuerdos de esta naturaleza. La consolidación de mecanismos institucionalizados entre las distintas jurisdicciones que han ratificado su constitución goza de un grado de apoyo que, en principio, puede considerarse adecuado.

La selección de los interlocutores sociales canarios se realiza sobre la base de un razonamiento utilitarista, por lo que exclusivamente a los acuerdos formulados en el seno de estas organizaciones se les reconoce por ley el mayor grado de eficacia jurídica. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 91, apartado 3 del ET y la tramitación de los convenios colectivos, se reconocerá a las partes intervinientes la plena eficacia de un acuerdo de mediación o laudo arbitral, siempre que posean la legitimación exigida.

Por el contrario, un acuerdo alcanzado a través de un proceso de conciliación o mediación está totalmente sujeto al ordenamiento jurídico, tal como se establece en los artículos 67 y 68 de la LPL. Ello implica que dicho acuerdo es impugnabile y plenamente ejecutable.

El carácter vinculante de los laudos arbitrales viene subrayado por la Disposición Adicional 7ª de la LPL, que les otorga el mismo nivel de fuerza legal que las resoluciones judiciales. La Comunidad Autónoma de Canarias ha implantado el AIC a través de la FTA, que es un órgano constitutivo del Consejo Canario de Relaciones Laborales, según el artículo 8. La composición del FTA se caracteriza por la paridad y engloba la representación de los agentes firmantes del Acuerdo, tal y como se recoge en el artículo 9.

3.5.2. Materias atribuidas al TLC

El objetivo primordial del AIC es ofrecer diversas vías para la resolución de una serie de conflictos laborales, como lo demuestra la amplitud de temas que abarca su ámbito de aplicación.

Los conflictos colectivos de carácter jurídico, tal y como se definen en el artículo 3.b, se refieren a los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de una norma jurídica. Esto abarca la selección de la norma pertinente, su delimitación y su ejecución, de conformidad con las especificaciones del artículo 154 de la LPL.

El tema que nos ocupa se refiere a los conflictos de intereses de naturaleza colectiva, como se indica en los artículos 3.e y 3.d. Dichos conflictos surgen en situaciones en las que no existe una norma preexistente o se pretende alterarla (al expirar la vigencia de un convenio colectivo), lo que impide una resolución legal y hace necesaria su resolución por medios equitativos, lo que implica tener en cuenta consideraciones morales y posibilidades socioeconómicas. La resolución de conflictos colectivos que desembocan en huelgas es una manifestación significativa de tales conflictos. La resolución de tales conflictos sólo puede lograrse a través de medios autónomos o extrajudiciales, como pone de manifiesto el artículo 8.1 en relación con los artículos 17 a 15 del Real Decreto-Ley 17/1977 sobre Relaciones Laborales. Esta norma establece que, en ausencia de norma aplicable, tales conflictos no pueden someterse a los tribunales.

El artículo 3, apartado e, se refiere al establecimiento de servicios de seguridad y mantenimiento. La AIC manifiesta su gran interés en que se establezca un mecanismo específico para resolver los posibles conflictos que puedan surgir en relación con esta materia. Es imperativo subrayar que el único objetivo de esta metodología es resolver eficazmente un conflicto específico que surge dentro de una huelga y que tiene el potencial de obstaculizar significativamente el buen funcionamiento de la huelga y, lo que es más crucial, la resolución satisfactoria de la cuestión subyacente que dio lugar a la huelga.

El TLC se refiere específicamente a la cuestión del estancamiento de la negociación, tal como se establece en el artículo 21.3. La cuestión en cuestión se refiere a un conflicto de intereses, que se ha observado en numerosos casos. No obstante, cabe

señalar que se han formulado varios acuerdos interprofesionales para abordar esta cuestión de manera más exhaustiva. Estos acuerdos han delineado un plazo razonable dentro del cual debe determinarse la existencia de un bloque de negociación. Lo más destacado es que los signatarios del Acuerdo de Cooperación Industrial (AIC) eran conscientes de la necesidad de ofrecer mecanismos de mediación o arbitraje para la resolución de un punto específico de discordia en las negociaciones.

Además de lo anterior, es pertinente considerar las previsiones legales contenidas en el artículo 88.4 del ET. Este precepto establece que la comisión negociadora está facultada para designar un presidente con voz pero sin voto. Esta disposición permite efectivamente la inclusión de un conciliador o mediador en el proceso de negociación.

El fenómeno de los conflictos plurales, esbozado en los artículos 3(a), 3(b) y 3(d), puede entenderse como una forma de litisconsorcio activo voluntario, por el que se acumulan inicialmente reclamaciones individuales. Sin embargo, cuando estos conflictos son iniciados por un grupo de trabajadores, tienden a poseer una dimensión colectiva que supera la mera acumulación de reclamaciones individuales. En este sentido, la fuerza subyacente que impulsa tales conflictos es típicamente la búsqueda colectiva de una reclamación compartida contra el empresario. La AIC ha interpretado esta cuestión distinguiendo entre reclamaciones singulares y plurales en tres ocasiones distintas.

El artículo sexto se refiere a los conflictos individuales, concretamente en relación con el artículo 3, letra a). A pesar de la existencia de un sistema de aplicación gradual, el AIC demostró un enfoque decisivo hacia la resolución de dichas disputas, ya que el TLC exigía una mediación obligatoria previa al procedimiento judicial obligatorio prescrito en el artículo 63 de la LPL.

El artículo 3 del Acuerdo de 17 de diciembre de 1996 estipula que la aplicación de las disposiciones sobre controversias individuales del acuerdo anterior, el AIC, queda actualmente suspendida, a menos que las partes acuerden mutuamente levantar esta suspensión.

El carácter categórico de la suspensión supone un obstáculo para la utilización óptima de los instrumentos institucionalizados, impidiendo así la aplicación integral y

eficaz de los mecanismos autónomos de resolución de conflictos, como la conciliación, la mediación o el arbitraje, tal y como fueron diseñados por el AIC.

La falta de comprensión se agrava cuando se cumple el requisito de voluntariedad absoluta, previsto en el apartado 5 del artículo 91 ET, tanto para el arbitraje como para la mediación.

El AIC no diseña explícitamente ningún mecanismo independiente de resolución de conflictos para "procedimientos de consulta" como la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas técnicas, organizativas o de producción o por fuerza mayor -según los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET-.

3.6. Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AIC)

3.6.1. Ámbitos funcional, temporal y personal del AIC

Conforme a lo dispuesto en el artículo 5, el ámbito funcional y personal comprende todos los sectores productivos y empresas que mantengan centros de trabajo dentro de la Comunidad Autónoma de Canarias, con independencia de la aplicabilidad del ámbito del Convenio Colectivo. La anterior afirmación supone un principio de atribución competencial idéntico al de los tribunales del orden social.

Uno de los aspectos más controvertidos del Convenio Colectivo se refiere a la delimitación de su ámbito temporal, tal y como se recoge en su artículo 6. Además, las ramificaciones de una hipotética denuncia del acuerdo también fueron fuente de importantes controversias (Vega, 2000). En el momento de su entrada en vigor, el 16 de octubre de 1997, se previó inicialmente que el CBA tendría una duración de dos años. Tras la denuncia del Acuerdo, se prevé una moratoria de un año.

La estructura orgánica del Acuerdo de Libre Comercio (ALC), tal y como se recoge en los artículos 8-17, comprende un Pleno dotado de poder político, dos secciones geográficas que reflejan el reparto provincial y un mediador que actúa de oficio.

3.6.2. Procedimientos de solución de conflictos

La resolución de los conflictos colectivos de leyes e intereses se regula en los apartados 2.2.1-2.3.2, que delimitan las tres alternativas accesibles a las partes contendientes.

Tras la implantación del AIC, el procedimiento de conciliación obligatoria, recogido en los artículos 23 a 25, incluido el artículo 154 LPL, ha sustituido al procedimiento judicial obligatorio ante el SEMAC. En consecuencia, la AIC es la única institución competente para resolver tales conflictos. En ausencia de convenio colectivo, no es obligatorio que las partes en conflicto entablen negociaciones encaminadas a alcanzar una solución (Julio Vega López, 2000).

El carácter voluntario de la mediación (artículos 26 y 27) y el arbitraje (artículos 28 a 31) contrasta con otras formas de resolución de conflictos. No obstante, cabe señalar que las partes sociales pueden optar por incluir "cláusulas de compromiso" en sus negociaciones, lo que requeriría la utilización de la mediación o el arbitraje. Recientemente se ha optado por emplear la mediación, el arbitraje o una combinación de ambos como medio para resolver cualquier conflicto pendiente tras la resolución de un problema a través del diálogo.

Además, cabe destacar que el mandato que estipula la resolución de los conflictos relativos a la interpretación del convenio colectivo antes mencionado a través de los medios de mediación o arbitraje no obstaculiza el proceso de negociación colectiva según lo dispuesto en el artículo 91 ET (Julio Vega López, 2000).

El proceso bifurcado de autocomposición desarrollado por la AIC supone un avance significativo en el ámbito de la resolución de conflictos, especialmente en el contexto de las huelgas laborales y la asignación de servicios de mantenimiento. El artículo 33 ordena el inicio de la negociación colectiva por parte de la empresa. La aplicación de esta norma está supeditada a la intención explícita de las partes implicadas en el Convenio, y se limita únicamente a los agentes firmantes afiliados a AIC. Es importante señalar que esta norma es de aplicación inmediata. Este procedimiento es iniciado por los operadores de la huelga.

De conformidad con lo establecido en el apartado 7 del artículo 6Q RDL 17/1977, corresponde al empresario recibir el preaviso de huelga acompañado de una

propuesta de servicios de mantenimiento, así como de la relación de trabajadores que se encargarán de su prestación. Las partes implicadas están obligadas a entablar negociaciones en un plazo no superior a dos días naturales, con el fin de alcanzar un acuerdo sobre la propuesta presentada por Jos, que podrá ser aceptada o modificada según se considere necesario.

El cumplimiento de la estipulación que obliga a las partes a negociar de buena fe exige la presentación de propuestas y contrapropuestas lógicamente sólidas, junto con auténticos intentos de minimizar las disparidades entre las posturas de las partes. La insistencia en la buena fe durante las negociaciones puede entrañar el riesgo potencial de hacer desfavorables las decisiones de la parte que se muestra reacia a negociar.

Es imperativo establecer el segundo procedimiento antes de firmar un Tratado de Libre Comercio (TLC), con el consentimiento mutuo de ambas partes. Las partes que han estampado su firma en el Acuerdo de Cooperación Interna (AIC) han llegado al consenso de que el arbitraje representa el mecanismo más adecuado para resolver un desacuerdo en caso de que el mencionado intercambio de puntos de vista resulte infructuoso.

La garantía ex ante de legitimidad es aplicable a las decisiones adoptadas por ambas partes en este ámbito concreto, según Porret (2007). Según lo dispuesto en el artículo 34 del procedimiento, el árbitro debe tener en cuenta la propuesta presentada por las organizaciones convocantes de la huelga y las modificaciones introducidas por la parte afectada. Además, el árbitro debe evaluar las circunstancias particulares que rodean la duración o extensión de la huelga y sus posibles ramificaciones en la seguridad pública. El procedimiento actual puede calificarse de optimizado y eficaz.

Según Sappia (2016), La presencia de especialistas en derecho permanente se considera innecesaria, ya que la Institución de Resolución Alternativa de Conflictos (AIC) incorpora las disposiciones legales pertinentes para cada categoría de conflicto (como se estipula en las secciones 22 y 28.2). Además, los diversos procedimientos de la AIC son muy adaptables, lo que disminuye la necesidad de formalidades en las peticiones escritas de conciliación, mediación o arbitraje (como se indica en los artículos 23.2 y 29.2).

En los casos en que un convenio o acuerdo colectivo ordena el agotamiento previo del procedimiento ante las Comisiones Paritarias como requisito previo al inicio de un conflicto colectivo formal, la AIC asume la responsabilidad de velar por el cumplimiento de esta estipulación (Vega, 2000). La AIC ha demostrado un notable grado de deferencia hacia el proceso de negociación colectiva actualmente en curso.

Prueba de ello es que la admisión a trámite de los conflictos colectivos está supeditada al agotamiento previo de todas las vías alternativas de solución a través de las Comisiones Paritarias, tal y como establecen los artículos 8 a 20 del reglamento correspondiente. De este modo, puede postularse que el Acuerdo de Libre Comercio (ALC) no puede asumir el papel de mediador hasta que no se haya utilizado plenamente la participación de las Comisiones Paritarias.

La resolución de múltiples conflictos es una cuestión compleja que implica diversos métodos. En el contexto de los conflictos comunitarios, los artículos 35-43 prescriben leyes específicas que regulan los fines y la legitimación de tales conflictos. Sin embargo, es importante señalar que el carácter comunitario de estas cuestiones sigue siendo una característica destacada que no puede pasarse por alto (Porret, 2007).

La resolución de los desacuerdos individuales exige el respeto de los canales de comunicación adecuados. El artículo tercero del documento legal, que estipula el requisito de exclusividad como medida preliminar antes de recurrir a procedimientos judiciales (como ejemplifica el artículo 63 de la LPL), confiere a la ZLC la autoridad exclusiva para resolver disputas de esta naturaleza (Sappia, 2016).

De conformidad con el Artículo 3.7 del Código de Requerimientos Administrativos (AIC, en inglés), las regulaciones esbozadas en la Ley de los Activos del Crimen (POCA, en inglés) son aplicables a todas las cuestiones relativas a la capacidad, legitimación y representación.

Además, cabe destacar que el proceso de conciliación, tal y como se delinea en los artículos 35-39, no introduce ningún elemento novedoso en el Procedimiento Administrativo de Apelación (SEMAC).

La voluntariedad del proceso de mediación se establece en los artículos 40-41. En el marco de la resolución de conflictos, es habitual que los mediadores presenten recomendaciones por escrito acompañadas de una motivación justificada, mientras que

tal práctica no es obligatoria en el caso de los procedimientos de conciliación (Montufar, 2001).

Las propuestas del mediador, cuando son aceptadas o rechazadas por las partes, indican un elevado grado de implicación por parte del mediador y de las partes en conflicto (Sappia, 2016). No obstante, es imperativo que se justifiquen las razones en las que se basan los rechazos de ambas partes.

En los artículos 42 y 43 se esboza un método de arbitraje voluntario. Dicho proceso está sujeto a la estricta observancia de los principios de imparcialidad, independencia, oportunidad, audiencia y contradicción, además del principio de gratuidad absoluta (Montufar, 2001). El árbitro o árbitros elegidos para esta labor no están obligados a ser miembros del Colegio Arbitral establecido por la LTC, dejando abierta la posibilidad de que las partes recurran a árbitros terceros; en este caso, las partes serán responsables del pago de los honorarios de los árbitros terceros (43.5), pero podrán elegir al árbitro que deseen.

Los árbitros son seleccionados inequívocamente por los firmantes del ALC y no mediante un sistema de cuotas, lo que ofrece una mayor garantía de imparcialidad reconocida por los interlocutores sociales y justifica así la libre alternativa restringida. El presente documento se formula con el propósito de abstenerse de obstaculizar los derechos de personas o entidades ajenas a la autoridad rectora (Montufar, 2001).

Los beneficios potenciales de conceder la opción de seleccionar árbitros no institucionales se extienden más allá de lo reconocido anteriormente en los Acuerdos Internacionales de Inversión (AII), ya que cualquier laudo emitido por estos árbitros fuera del Tratado de Libre Comercio (TLC) posee una autoridad y un impacto equivalentes a los emitidos por árbitros institucionales (Porret, 2007). En cumplimiento de la segunda disposición complementaria, el Pleno del TLC ha designado conciliadores, mediadores y árbitros de conformidad con el Artículo 14.a) y el Artículo 474.

4. Análisis de resultados del año de vigencia

En este apartado, mostraremos los resultados obtenidos de las fuentes oficiales relativas al SERLA y al TLC en los años 2018 y 2019.

En la siguiente imagen se encuentran los resultados de los acuerdos de 2018 y 2019 divididos por provincias (Castilla y León):

RESULTADO AÑO	PROVINCIA											Total
	Ávila	Burgos	León	Palencia	Regional	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora	Interprovincial	
Acuerdo												
2018	7	23	9	4	3	3	6	1	15	1		72
2019	1	17	7	6		5	1	2	23	1	1	64
Archivado por desistimiento												
2018	1	12	2			1			2			18
2019		4		3		1	1	2	4			15
Desacuerdo												
2018	3	31	20	19	6	6	4	1	26	1		117
2019	6	28	15	12	10	5	1	3	22	3	3	108
En tramitación												
2019		1	4	2			2	1	2			12
Intentado sin efecto												
2018		1	1		1							3
Otras causas de archivo												
2018		1	1	1	1				2			6
2019		1		1			1		3			6
Archivado por incompetencia												
2018	1	1		1		1	3	1				8
2019								2	1			3

En el año 2018, las estadísticas referentes a Canarias son las siguientes:

Región	Número de casos	Cantidades acordadas	Cuantías medias (euros)
Las Palmas	3.760	45.905.704	12.209,00
S.C.Tenerife	2.206	30.444.628	13.800,80

A continuación, se muestra la tabla del informe acumulado de expedientes tramitados y su resolución según los datos actualizados a 20 de marzo de 2023:

RESULTADO	Total exp	Total trab	Total emp
Acuerdo	11	860	13
Archivado por desistimiento	5	523	5

RESULTADO	Total exp	Total trab	Total emp
Desacuerdo	20	11185	25
En tramitación	29	15932	2530
Intentado sin efecto	3	68	3
Otras causas de archivo	3	1673	3
En suspenso	1	1	
Archivado por incompetencia	1	5700	13
Total general	73	35941	2593

El análisis de los datos presentados en la tabla proporciona información relevante sobre los resultados de los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos laborales. A continuación, se detalla el análisis de cada categoría:

1. Acuerdo: Se observa un total de 11 expedientes en los que se logró un acuerdo entre las partes involucradas. Estos acuerdos beneficiaron a un total de 860 trabajadores y 13 empleadores. Este resultado indica la capacidad de los procedimientos extrajudiciales para facilitar la resolución consensuada de conflictos laborales.

2. Archivado por desistimiento: En 5 casos, los expedientes fueron archivados debido al desistimiento de una o ambas partes. Estos casos involucraron a 523 trabajadores y 5 empleadores. El desistimiento puede deberse a diversos factores, como el cambio de opinión de las partes o la búsqueda de otros métodos de resolución.

3. Desacuerdo: Se registraron 20 expedientes en los que las partes no lograron llegar a un acuerdo. Estos casos involucraron a un gran número de trabajadores, alcanzando los 11,185, y 25 empleadores. El desacuerdo puede

deberse a diferencias irreconciliables en los intereses o posiciones de las partes involucradas.

4. En tramitación: Este resultado muestra que hay 29 expedientes en proceso de tramitación, lo que implica que aún no se ha alcanzado una resolución definitiva. Estos casos involucran a 15,932 trabajadores y 2,530 empleadores. Es posible que estos casos estén en etapas iniciales de negociación o se encuentren en proceso de evaluación y análisis.

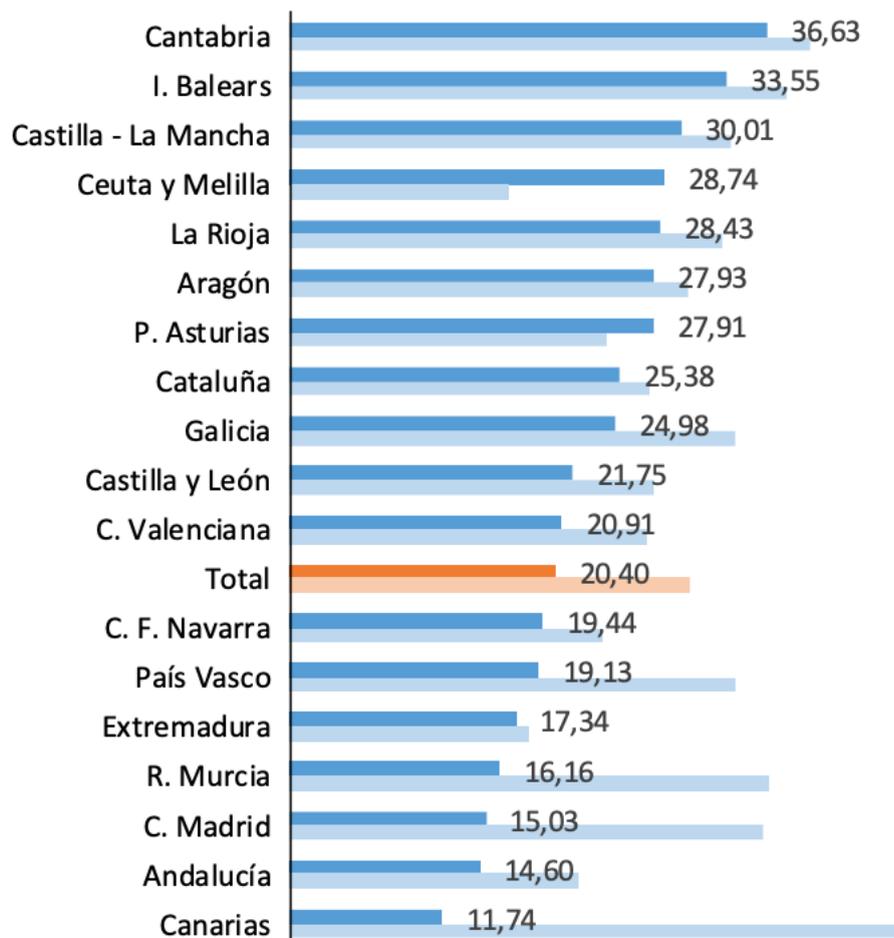
5. Intentado sin efecto: Se identifican 3 expedientes en los que se realizó un intento de solución de conflictos, pero no se logró un resultado efectivo. Estos casos involucraron a 68 trabajadores y 3 empleadores. La falta de efectividad puede deberse a diversas razones, como la falta de compromiso de las partes o la complejidad del conflicto.

6. Otras causas de archivo: Se encontraron 3 expedientes que fueron archivados debido a causas diferentes al desistimiento o el desacuerdo. Estos casos involucraron a 1,673 trabajadores y 3 empleadores. Las causas de archivo pueden incluir aspectos técnicos, jurisdiccionales o de procedimiento que impiden la continuidad del proceso.

7. En suspenso: Se registra un caso que se encuentra en suspenso, lo que implica que se ha pausado temporalmente el proceso de resolución de conflictos. No se proporciona información sobre el número de trabajadores o empleadores involucrados en este caso específico.

8. Archivado por incompetencia: Un expediente fue archivado debido a la incompetencia del tribunal o entidad encargada de la resolución. Este caso involucró a 1 empleado y 5,700 trabajadores.

Por otro lado, podemos observar que, en el año 2019, la incidencia de conciliaciones individuales en Canarias es la más baja respecto a otras comunidades autónomas (INE, 2019).



El total de expedientes resueltos y las cuantías obtenidas en los procesos de mediación son los siguientes:

Región	Número de casos	Cantidades acordadas	Cuantías medias (euros)
Las Palmas	7.493	95.983.903	12.809,8
Tenerife	4.447	53.902.962	12.121,2

5. Conclusiones

La resolución rápida y eficaz de los conflictos laborales depende de la aplicación de marcos jurídicos estructurados que faciliten el debate y el acuerdo entre las partes implicadas. En este sentido, los procesos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos de trabajo se consideran indispensables.

Se observan diferencias de notable magnitud en los enfoques, configuraciones y alcances de los mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo en Castilla y León y Canarias. Las variaciones en cuestión están influidas por las características socioeconómicas y culturales de cada lugar respectivo.

El Tribunal Laboral de Canarias (TLC), órgano judicial especializado dedicado a la resolución de conflictos colectivos de trabajo, ha experimentado un notable incremento en su nivel de reconocimiento e influencia dentro de la región canaria. El establecimiento de un tribunal especializado con experiencia en asuntos laborales ha contribuido a la mejora y agilización del sistema de resolución de conflictos de la región.

El examen de la jurisprudencia relativa a casos de procesos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo en ambas zonas dilucida la importancia de la interpretación judicial en la adecuada aplicación de las leyes y principios que rigen estos procedimientos. La evolución y el establecimiento de mecanismos de resolución de conflictos laborales se basan en gran medida en precedentes jurídicos.

La eficacia y eficiencia de los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales colectivos están influidas por el contexto socioeconómico y las características distintivas de cada lugar. La incorporación y el perfeccionamiento de los protocolos de resolución de conflictos deben abordarse teniendo muy en cuenta las exigencias y limitaciones regionales.

La utilización de mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como el arbitraje y la mediación, para abordar los conflictos laborales colectivos tiene el potencial de mitigar la necesidad de litigar y, al mismo tiempo, promover resoluciones armoniosas. Dichos procesos ofrecen la capacidad de flexibilidad, confidencialidad y la posibilidad de mantener las relaciones laborales durante un largo periodo de tiempo.

En el presente estudio se ha realizado un análisis estadístico de los casos resueltos a través de mecanismos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas de Canarias y Castilla y León. Este análisis se ha realizado conjuntamente con un examen jurisprudencial. Los datos estadísticos que se presentan cuantifican la eficacia e influencia de dichas herramientas en la resolución de conflictos laborales.

En Canarias se ha producido en los últimos tiempos un incremento sustancial en el empleo de mecanismos extrajudiciales para la resolución de conflictos colectivos de trabajo. La facilitación de mecanismos alternativos de resolución de conflictos en la región canaria se ha visto favorecida, al menos en parte, por la creación del Tribunal Laboral de Canarias (TLC). Esta institución ha desempeñado un papel fundamental en la promoción y mejora de la accesibilidad a los enfoques no convencionales de resolución de conflictos.

Por el contrario, se observa que la utilización de dichas operaciones en Castilla y León es comparativamente inferior a la de Canarias. Sin embargo, es destacable que en la primera región se viene observando una tendencia al alza en la frecuencia de empleo de estas operaciones. Esta observación pone de manifiesto el creciente reconocimiento en este ámbito de las ventajas de resolver los conflictos laborales por medios alternativos en lugar de recurrir a la vía judicial.

El análisis de los datos revela que ambas regiones han logrado un notable índice de éxito en la resolución de conflictos laborales colectivos a través de mecanismos extrajudiciales. La aplicación de estos acuerdos ha facilitado la resolución rápida de los conflictos y ha reducido los prolongados procesos judiciales.

Los datos numéricos son significativos, ya que reflejan la amplitud de los casos resueltos, que abarcan diversos sectores laborales y clasificaciones de demandas colectivas. El presente discurso subraya la importancia y el carácter práctico de los mecanismos extrajudiciales en diversos contextos laborales.

Los resultados del análisis estadístico indican que la utilización de métodos extrajudiciales para resolver conflictos colectivos de trabajo en las regiones de Canarias y Castilla y León es un enfoque valioso y eficaz, como lo demuestran los casos resueltos. Se ha demostrado la eficacia de estos procesos para resolver de forma ágil y

satisfactoria los conflictos laborales, fomentando así la estabilidad y concordancia en las relaciones laborales de ambas regiones.

6. Referencias bibliográficas

AGUILAR GONZÁLVEZ, Ma.C. y PÉREZ DEL RIO, T. "El período de consultas en el procedimiento de despidos por causas económicas y empresariales", Los despidos por causas económicas y empresariales, Madrid, Tecnos, 1996.

ALARCON CARACUEL, M. R. "Los procesos especiales de clasificación profesional y conflicto colectivo en la LPL". En Política Social núm. 137.

ALEMAN PAEZ, F. "Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la Negociación Colectiva más reciente". En (Navarro Nieto, F., coord.) Negociación Colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales. XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales. Trotta-Junta de Andalucía, Madrid 1994, pp. 271-280.

ALFONSO MELLADO, C, L. Proceso de conflicto colectivo. Sistemas alternativos de solución y autonomía Colectiva. Tirant lo Blanch, Valencia 1993.

ALFONSO MELLADO, C, L. Procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales. Tirant lo Blanch, Valencia 1996.

ALFONSO MELLADO, C., PEDRAJAS MORENO, A. y SALA FRANCO, T. "La posible obligatoriedad de los nuevos arbitrajes del art. 91 del ET". En Actualidad Laboral núm. 22, 1995.

ALONSO BRAVO, M. Los despidos regulados en el art. 52.c) del TRLET: Las posibilidades de solución de los conflictos laborales planteados a través de los procedimientos previstos en el ASEC" En La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales. Junta de Castilla y León. 2001.

ALONSO GARCIA, M. La solución de los conflictos colectivos de trabajo. Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1979.

ALONSO OLEA, M. Introducción al Derecho del Trabajo, 1a Edición, Revista de Derecho Privado, Madrid. 1963.

BLASCO PELLICER, A. "Configuración jurisprudencial de la legitimación en los procesos de conflictos colectivos". En Aranzadi Social núm. 20, 1998.

ESCUADERO PRIETO, A. "La solución extrajudicial de los conflictos jurídicos laborales de carácter individual" En La solución extrajudicial de los conflictos laborales. II Congreso de Castilla y León sobre relaciones laborales. Junta de Castilla y León. 2001.

MARTINEZ GIRON, J. Los pactos de procedimiento en la negociación colectiva. IELSS. Madrid. 1985.

CRUZ VILLALÓN, J; en El Arbitraje Laboral en la Reforma Legislativa, Cit. Pág. 73. CASAS BAAMONDE, M.a E.; en "Arbitraje Laboral, autonomía colectiva y autonomía individual" Cit. Pág. 7.

LANTARON, D. (2003): Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales. LEX NOVA, Valladolid

MORALES, G. (2014): Los sistemas alternativos de resolución de conflictos: La mediación, Sistemas complementarios al proceso, Nuevo enfoque constitucional del derecho a la tutela judicial efectiva. HIXPALEX, Sevilla

ORDEÑANA, I. (2009): La conciliación y la mediación en cuanto instrumentos extra jurisdiccionales para resolver el conflicto.

COMARES, Granada PONS, M. (2013): Cómo mediar en asuntos civiles y mercantiles. GOMILEX S.L, Bilbao

RODRIGUEZ-ARANA, J. y DE PRADA, M. (2011): Historia y reflexiones sobre la mediación en España. GESBIBLO S.L, Oleiros (La Coruña)

SANTOR, H. (2006): La mediación en los conflictos de trabajo: naturaleza y régimen jurídico. LA LEY, Las Rozas (Madrid)

SEMPERE, J.V. y FERNANDEZ, J. (2014): La solución extrajudicial de los conflictos laborales: los sistemas autónomos de solución de conflictos en España. EOLAS, D.L, León

SINGER, L. (1996): Resolución de conflictos: técnicas de actuación en los ámbitos empresarial, familiar y legal. PAIDÓS, Barcelona

España. Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. Boletín Oficial del estado, 7 de julio de 2012, núm. 162, p 49224.

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Boletín Oficial del Estado, 11 de octubre de 2011, núm. 245, p 106584.

España. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Boletín Oficial del Estado, 24 de octubre de 2011, núm. 225.

España. III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León. Boletín Oficial de Castilla y León, 12 de abril de 2017.

España. Acuerdo parcial de modificación del III Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva en Castilla y León de 21 de febrero de 2019. Boletín Oficial de Castilla y León, 4 de marzo de 2019.

España V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial). Boletín Oficial del Estado, 23 de febrero de 2012, núm.46, p 16054.

Unión Europea. Directiva 2008/52/ CE del parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. Diario Oficial de la Unión Europea, 24 de mayo de 2008, L. 136/3.

Datos estadísticos del Servicio Regional de Relaciones laborales (2019) Obtenido en: <https://www.serla.es/es/memorias-anales>

El procedimiento de mediación y su solicitud (2019) Obtenido en: <http://fsima.es/mediacion/el-procedimiento-de-mediacion-ysolicitud/>

Gestión y plazos de la mediación (2019) Obtenido en: <https://www.serla.es/es/presentaciontelematica/conciliacion-mediacion-conflictos-colectivos-sector-privado>

Guía para la mediación laboral (2018) Obtenido en: <http://www.mediacion.icav.es/>

Guía práctica para la mediación (2019) Obtenido en: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Guia-para-la-practica-de-la-Mediacion-Intrajudicial/>

Mediación y conciliación (2019) Obtenido en <http://www.cecale.es>

Principios de la mediación (2019) Obtenido en: <https://www.mediacionmurcia.com/principios>

Proceso judicial de conflictos colectivos (2019) Obtenido en: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/>

Vega López, J. (2000). Los medios extrajudiciales de solución de conflictos laborales en canarias (el Tribunal Laboral Canario: un año de vigencia). *Revista de ciencias jurídicas*.

Montufar, J. G. (2001). Los medios alternativos de solución de conflictos. *Derecho & Sociedad*, (16), 141-147.

Sappia, J. (2016). Justicia Laboral y medios alternativos de resolución de conflictos colectivos e individuales.

Porret Gelabert, M. (2007). Medios extrajudiciales autónomos de solución de conflictos laborales. *Revista Técnico Laboral*, 2007, vol. 29, num. 111, p. 69-98.

Ortega, R. (2023, 29 enero). ¿Qué es el Serla y por qué quiere Vox suprimirlo? La Razón. <https://www.larazon.es/castilla-y-leon/20230129/5lhrknxxy5dhdj4yugu4xtpeoa.html>

elDiario.es. (2023, 31 mayo). UGT confía en que el segundo requerimiento del Gobierno «pueda dar solución a los problemas» del Serla. elDiario.es.

https://www.eldiario.es/castilla-y-leon/politica/ugt-confia-segundo-requerimiento-gobier-no-pueda-dar-solucion-problemas-serla_1_10257177.html