

OS PROCEDIMENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DOS CONFLICTOS LABORAIS INDIVIDUAIS

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Catedrático de Dereito do Traballo e da Seguridade Social
Universidade de Sevilla

jesuscruz@us.es

RESUMO

Co paso do tempo, os acordos de solución autónoma de conflitos deixaron de atender exclusivamente aos conflitos colectivos, para estender o seu ámbito aos conflitos individuais xurídicos. Dentro da marxe do que dispoñen, a maioría dos acordos interprofesionais optan por seleccionar aqueles conflitos individuais nos que a conciliación-mediación pode ofrecer un resultado máis satisfactorio, evitando converterse nun trámite preprocesual. Entre outras opcións, algúns destes acordos, que se converteron na vía exclusiva de tramitación destes conflitos, optaron por incluír tamén no seu ámbito ao persoal ao servizo das Administracións públicas, aínda que sempre excluindo aos funcionarios.

Palabras chave: solución autónoma de conflitos, conflitos individuais, trámite preprocesual, empregados públicos, conciliación administrativa.

RESUMEN

Con el paso del tiempo, los acuerdos de solución autónoma de conflictos han dejado de atender exclusivamente a los conflictos colectivos, para extender su ámbito a los conflictos individuales jurídicos. Dentro del margen del que

disponen, la mayoría de los acuerdos interprofesionales optan por seleccionar aquellos conflictos individuales en los que la conciliación-mediación puede ofrecer un resultado más satisfactorio, evitando convertirse en un trámite preprocesal. Entre otras opciones, algunos de estos acuerdos, que se han convertido en la vía exclusiva de tramitación de estos conflictos, han optado por incluir también en su ámbito al personal al servicio de las Administraciones públicas, aunque siempre excluyendo a los funcionarios.

Palabras clave: solución autónoma de conflictos, conflictos individuales, trámite preprocesal, empleados públicos, conciliación administrativa.

ABSTRACT

Over the years, the Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms no longer serve exclusively to the collective disputes. Nowadays these agreements extend their scope to the individual disputes. Most of Interprofessional Agreements made their choice in order to select those individual disputes in which conciliation-mediation can offer more satisfactory results, avoiding becoming a preprocedural tool. Among other options, some of these Agreements, which have become the exclusive means of processing these conflicts, have also chosen to include staff in the service of Public Administrations, although always excluding civil servants.

Keywords: autonomous solution of conflicts, individual disputes, preprocedural tools, public employees, administrative conciliation, labour disputes.

SUMARIO

1. TIPOLOXÍA DE CONFLITOS SEGUNDO POSIBLE TRAMITACIÓN VÍA PROCEDEMENTOS AUTÓNOMOS; 1.1. CONSIDERACIÓNS XERAIS; 1.2. SUPOSTOS EXCLUÍDOS DA CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN; 1.3. SUPOSTOS DE POSIBLE CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN VOLUNTARIA; 1.4. SUPOSTOS DE TRAMITACIÓN PREPROCESAL OBRIGATORIA; 1.5. A IMPLEMENTACIÓN POR PARTE DOS ACORDOS INTERPROFESIONAIS; 2. CARÁCTER OPCIONAL OU SUSTITUTIVO DOS PROCEDEMENTOS AUTÓNOMOS; 3. O XOGO DA PRESCRICIÓN E CADUCIDADE COMO FACTORES DESINCENTIVADORES; 4. BREVES CONSIDERACIÓNS ACERCA DAS ARBITRAXES INDIVIDUAIS; 5. APUNTAMENTOS SOBRE Os EFECTOS XURÍDICOS E IMPUGNACIÓN DE AVINZAS E LAUDOS; 6. CONCLUSIÓNS.

1. TIPOLOXÍA DE CONFLITOS SEGUNDO POSIBLE TRAMITACIÓN VÍA PROCEDEMENTOS AUTÓNOMOS

1.1. Consideracións xerais

A normativa estatal en materia de procedementos autónomos de resolución de conflitos laborais céntrase de xeito prevalente no establecemento das vía de resolución dos conflitos de natureza colectiva, sexan xurídicos ou de intereses. En sentido contrario, as previsións legais sobre esta materia respecto dos conflitos individuais son moi escasas, case puntuais¹. Ademais, esa escasa regulación en materia de conflitos individuais percíbese inicialmente dirixida en esencia ao desenvolvemento dos procedementos administrativos de conciliación e mediación como vía preprocesual, con atención secundaria aos procedementos

¹ Téñase en conta que non resultan aplicables aos conflitos laborais nin a Lei 5/2012, do 6 de xullo (BOE 7 de xullo), de mediación en asuntos civís e mercantís, art.º 2.2, nin a Lei 60/2003, do 23 de decembro (BOE 26 de marzo), de arbitraje, art.º 1.4.

autónomos. Esta circunstancia determinou tamén que as análises doutriniais tamén se centrasen de xeito prevalente na solución autónoma dos conflitos colectivos², con correlativa moi escasa atención aos conflitos individuais³.

Foi sobre todo a normativa procesual a que toma en consideración estes procedementos extraxudiciais e, polo tanto, o enfocou exclusivamente dende a perspectiva da evitación do proceso e a conexión coa tramitación do proceso xudicial⁴. Deste modo, o seu enfoque foi o de

² Por todos, Casas Baamonde, M.E.: La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso, <http://fsima.es/wp-content/uploads/Ponencia-I-Congreso-La-mediación-laboral-autónoma-M-Emilia-Casas.pdf>. Cruz Villalón, J.: Balance y valoración de los sistemas autónomos de resolución de conflictos colectivos laborales, en AA. VV. (A. de la Puebla Pinilla e B. Losada Crespo coords.), Diálogo social Y solución autónoma de conflictos laborales, editorial Bomarzo, 2018. Liébana Ortiz, J. R.: Solución extrajudicial de conflictos laborales. Conciliación administrativa y mediación y arbitraje autónomos, ed. Aranzadi, 2017. AA. VV. Número monográfico da Revista do Ministerio de Emprego e Seguridade Social n.º 123 (2016). AA. VV. (A. V. Sempere Navarro coord.), La solución extrajudicial de los conflictos laborales, Eolas, León, 2014. M. L. Rodríguez Fernández, Negociación colectiva y solución de conflictos laborales, Bomarzo, Albacete, 2004. D. Lantarón Barquín, Ordenación de la solución extrajudicial de los conflictos laborales, Lex Nova, Valladolid, 2003.

³ Por todo, Fernández-Costales Muñiz, J.: La inclusión de la resolución de conflictos individuales de trabajo en el III Acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León, en AA. VV. (A. de la Puebla Pinilla e B. Losada Crespo coords.), Diálogo social y solución autónoma de conflictos laborales, Bomarzo 2018. García Álvarez, R.: El papel de la mediación en la resolución de conflictos individuales, Trabajo y Derecho n.º 2 (2015). Gil Pérez, E.: La solución autónoma de los conflictos laborales, ed. La Ley, 2012. López Álvarez, M. J.: Solución de conflictos laborales individuales en clave de mediación, Revista de Trabajo y Seguridad Social (CEF), n.º 377-378. De Soto Rioja, S.: El arbitraje en los conflictos individuales, Temas Laborales n.º 70 (2003), p. 325 ss.

⁴ Cfr., Cruz Villalón, J.: Los conflictos laborales y los mecanismos extrajudiciales de evitación del proceso, en AA. AA. (M. Nogueira

abordar en exclusiva os conflitos de natureza xurídica (arts. 63 ss. LRXS)⁵.

En sentido contrario, ningunha previsión legal se considera, nin na normativa procesual nin noutras disposicións laborais, respecto dos conflitos de intereses de carácter individual, polo que os procedementos autónomos se centraron ata o presente nos conflitos xurídicos, o que deu lugar a que practicamente non exista experiencia práctica ningunha de desenvolvemento dos procedementos autónomos para os conflitos individuais de intereses. En definitiva, o anterior determina que o presente estudo se cinga aos conflitos xurídicos individuais, sen mención ningunha aos conflitos de intereses.

No ámbito xa dos conflitos xurídicos, a regulación establecida para o efecto prevé a posibilidade de que os procedementos extraxudiciais de resolución dos conflitos se canalicen alternativamente ben pola vía de procedementos administrativos ou ben a través dos procedementos autónomos establecidos polos acordos interprofesionais.

A teor da regulación legal cabe diferenciar tres tipos de litixios en razón do seu obxecto e da admisión a menos de que estes se tramiten pola vía da resolución extraxudicial: 1) conflitos excluídos, para os que non resulta posible a canalización destes por vía dos procedementos autónomos; 2) conflitos voluntariamente canalizables polos procedementos autónomos, que requiren do mutuo acordo de sometemento a estes polos suxeitos individuais; 3) conflitos nos que se esixe como requisito preprocesual o sometemento aos procedementos extraxudiciais, sexan os administrativos ou os autónomos.

Guastavino e G. García Becedas dir.), Lecciones de Jurisdicción Social, ed. Tirant lo Blanch, Valencia 2013.

⁵ Lei 36/2011, do 10 de outubro (BOE do 11 de outubro), Reguladora da Xurisdicción Social.

A normativa presta a súa maior atención a aquelas discrepancias para as que se esixe o intento de conciliación-mediación previo ao proceso laboral, dando a impresión de que constitúen a regra xeral. Para tal efecto, á hora de considerar os devanditos procedementos autónomos vía acordos interprofesionais prevense como alternativos aos mecanismos de conciliación-mediación tradicionais en vía administrativas: "Será requisito previo para a tramitación do proceso o intento de conciliación ou, no seu caso, de mediación ante o servizo administrativo correspondente ou ante o órgano que asuma estas funcións que poderá constituírse mediante os acordos interprofesionais ou os convenios colectivos aos que se refire o artigo 83 do Texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, así como mediante os acordos de interese profesional aos que se refiren o artigo 13 e o apartado 1 do artigo 18 da Lei do Estatuto do traballo autónomo" (art.º 63 LRXS).

A pesar de que a redacción do precepto transmite a idea de que a regra xeral é a da obrigatoriedade de someterse ao procedemento preprocesual, non obstante, na práctica, convértese na excepción, dado o número tan elevado de excepcións á imperatividade do procedemento. En efecto, nunha ampla relación de supostos exímese o demandante de intentar este procedemento preprocesual, sendo o listado legal de exclusións tan numeroso que case converte na regra a conciliación ou mediación voluntaria e a excepción a súa esixencia como obrigado requisito previo á vía xudicial. Os motivos polos que se considera a devandita exclusión da obrigatoriedade son variados (art.º 64.2 LRXS).

1.2. Supostos excluídos da conciliación-mediación

Ante todo, habería supostos nos que pola súa propia natureza se entende que non é posible a transacción entre

as partes, polo que habería que entender que queda vedado o sometemento a procedemento ningún de conciliación ou mediación preprocesual. Iso enténdese que sucede sobre todo cando o litixio a formular, se é o caso, ante a orde social da xurisdición non se verifica a través da aplicación de normas substantivas de Dereito Privado, senón en aplicación de normas administrativas conforme ás cales a Administración intervéñ na súa posición tradicional de *imperium*. Noutros termos, cando a Administración actúa no exercicio de potestades administrativas no sentido estrito do termo. Dito doutro modo, cando a través da orde social se canaliza un proceso contencioso-administrativo e non de orde xurídica privada.

Dentro desta categoría encontraríanse os seguintes supostos: as reclamacións relativas a prestacións de Seguridade Social (arts. 71 e 140 LRXS), a reclamación ao Estado do pagamento dos salarios de tramitación en xuízos por despedimento (art.º 117 LRXS); as reclamacións fronte a denegacións de prestacións por parte do Fondo de Garantía Salarial, sen prexuízo de que este poida comparecer nos procedementos de mediación e arbitraje relativa a reclamacións de cantidades por parte de traballadores fronte ao empregador (art.º 33 LRXS); a impugnación das resolucións da autoridade laboral en materia de suspensión ou despedimento colectivo por forza maior (art.º 2 n LRXS), as diversas variantes dos procesos de oficio; e en xeral a modalidade procesual de impugnación de actos das Administracións públicas sometidos a Dereito Administrativo (art.º 2 s en relación co art.º 151 LRXS).

Por outra parte, exclúense tamén da obrigatoriedade da conciliación previa de xeito específico aqueles procesos nos que sendo parte demandada o Estado ou outro ente público tamén o foren persoas privadas, sempre que a pretensión houbese de someterse ao trámite de reclamación previa en vía administrativa ou a outra forma de esgotamento desta e

nesta puidese decidirse o asunto litixioso (art.º 64.2.a LRXS). Como queira que a exclusión se verifica por canto que remite á vía administrativa, enténdese que esta se presenta como alternativa da conciliación-mediación preprocesual.

Finalmente, os órganos competentes en materia de persoal en cada unha das Administracións públicas e nas entidades que conforman o seu Sector público instrumental non poden atribuír a condición de indefinido non fixo a persoal cun contrato de traballo temporal, nin a persoal de empresas que á súa vez teñan un contrato administrativo coa Administración respectiva, salvo cando iso se derive dunha resolución xudicial⁶. Na medida que se remite á vía da resolución xudicial como procedemento hábil para o recoñecemento da condición de indefinido non fixo do persoal laboral contratado irregularmente, *a sensu contrario* establece unha correlativa prohibición do recoñecemento unilateral por parte das Administracións públicas. Á vista diso, ha de entenderse que esa vontade de impedir o recoñecemento unilateral o é tanto por vía directa (por exemplo, esgotamento previo da vía administrativa ou reclamación administrativa previa) como indirecta (por exemplo, conciliación ou mediación extraxudicial). A conciliación e mediación extraxudicial implican un acto de avinza, que supón un recoñecemento por parte da Administración que exclúe a resolución xudicial e, polo tanto, non é posible que por esta vía se produza o recoñecemento da condición de indefinido non fixo.

En resumo, en todos os supostos precedentes ha de concluírse que non só se exclúe da obrigatoriedade da conciliación, senón por propia esencia da posibilidade do

⁶ Disp. adic. 43ª, sobre esixencia de responsabilidades nas Administracións públicas e entidades dependentes destas pola utilización da contratación laboral, da Lei 6/2018, do 3 de xullo, BOE 4 de xullo da Lei de presupostos xerais do Estado para o ano 2018, con vixencia indefinida.

sometemento voluntario a tales procedementos de solución extraxudiciais.

1.3. Supostos de posible conciliación-mediación voluntaria

En segundo lugar, aparecerían aqueles conflitos nos que, sen existir un impedimento por propia esencia do sometemento á conciliación-mediación preprocesual, a norma exclúe a obrigatoriedade do procedemento preprocesual, que polo tanto implican o posible sometemento voluntario a tales procedementos⁷. Entre eles encontraríanse os seguintes.

Cando se trata de conflitos que merecen a consideración de urxentes e se tramitan a través dun procedemento acelerado polo que se considera oportuno permitir o acceso directo á vía xudicial. Referíndonos exclusivamente aos conflitos de carácter individual, poderíanse enumerar os seguintes: tutela dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, accións laborais de protección contra a violencia de xénero, desfrute de vacacións, mobilidade xeográfica, modificación substancial das condicións de traballo, suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior, dereitos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral tramitados a través da modalidade procesual específica prevista para estes casos (art.º 64 LRXS).

Así mesmo exclúense tamén da obrigatoriedade da conciliación-mediación os asuntos que son resultado de desacordos en relación con procedementos extraxudiciais previos: os procesos de anulación de laudos arbitrais, os de

⁷ Cfr. STS 16 de decembro de 2014, rec. 263/2013, ECLI:ES:TS:2014:5658.

impugnación de acordos de conciliacións, de mediacións e de transaccións (art.º 64 LRXS).

Ademais, por razóns de economía procesual e de non forzar a un dobre intento previo de conciliación ou mediación previo ao proceso, tamén se exclúe a súa necesidade cando, en calquera momento do proceso, despois de dirixir a papeleta ou a demanda contra persoas determinadas, fose necesario dirixir ou ampliar esta fronte a persoas distintas das inicialmente demandadas (art.º 64.2 b LRXS).

Caso singular pódese presentar respecto dos conflitos individuais xurídicos que afectan aos empregados públicos. Para tal efecto, resulta obrigado diferenciar tres grupos de empregados do sector público, pois a súa situación pode ser ben diferenciada en relación coa aplicación dos procedementos autónomos de resolución de conflitos: 1) persoal ao servizo de entidades de Dereito Privado, pero cuxa titularidade é dalgunha Administración pública e que, por iso, se sitúan dentro do sector público; 2) persoal laboral sometido á lexislación laboral vinculado directamente á Administración pública ou a outras entidades de Dereito Público; 3) empregados ao servizo da Administración pública que teñen a condición de funcionarios públicos ou de persoal estatutario, excluídos, polo tanto, do ámbito aplicativo do Estatuto dos traballadores.

Respecto do primeiro grupo a xeneralidade dos acordos inclúenos, sen que exista impedimento algún ao respecto.

En canto ao terceiro grupo, todos os acordos os exclúen e non poderían facer doutro modo na medida que se trata de pactos celebrados no marco da normativa establecida no Estatuto dos traballadores, da que quedan excluídos os funcionarios públicos.

Respecto do segundo dos supostos, moitos dos acordos exclúenos, pero hai tamén acordos que os inclúen. Ao noso xuízo, ambas as dúas opcións serían lícitas, pois entrarían

dentro da liberdade das partes de determinar o ámbito subxectivo de aplicación do acordo interprofesional (art.º 83.1 ET). En concreto, para o persoal laboral ao servizo da Administración pública tradicionalmente veuse entendendo que a conciliación ou mediación non constitúe instrumento idóneo para a evitación do proceso e que, se é o caso, proceden canles diversas de evitación do proceso. Nestes casos, ábrese a posibilidade de que o interesado interpoña unha reclamación administrativa previa á vía xudicial, pero como regra xeral de carácter voluntaria, reclamación que se resolve a través dun típico acto administrativo de carácter unilateral. Unha vez máis debe chamarse a atención de que nestes casos a norma literalmente o que prevé é a exclusión da obrigatoriedade da conciliación para aqueles procesos que "esixan" o esgotamento da vía administrativa previa; por tanto, ha de interpretarse igualmente que con iso directamente non se exclúen aqueles supostos nos que o conflito individual, aínda tendo como interlocutor á Administración pública, esta non actúa nunha posición de *imperium*, senón que se somete con carácter xeral á normativa de Dereito Privado, en concreto á lexislación laboral. Por iso, non establecéndose unha regra expresa de exclusión da conciliación-mediación para estes casos, ha de entenderse que entrarían no ámbito da voluntariedade das partes. Máis aínda, cando o lexislador quixo excluír posibles fórmulas de recoñecemento unilateral ou por avinza así o fixo expresamente, como é o caso xa mencionado do recoñecemento da condición de traballador indefinido non fixo. Finalmente, se a normativa procesual admite expresamente a viabilidade de arbitrxes laborais respecto do persoal laboral, con maior motivo ha de entenderse posible a conciliación-mediación para este persoal (art.º 2.h LRXS).

Complementariamente á normativa procesual, o Estatuto dos traballadores considera a posibilidade de que os

convenios colectivos e acordos interprofesionais establezan procedementos, como a mediación e a arbitraje, para a resolución de conflitos individuais derivados da aplicación e interpretación dos convenios colectivos (art.º 91.4 ET, en relación co apartado 2 do mesmo artigo). Para tales supostos o precepto expresamente contempla que os devanditos procedementos se establecen sobre a premisa de que "as partes expresamente se sometan a eles", polo que ha de interpretarse que con iso a norma igualmente exclúe un mecanismo de obrigatoriedade no sometemento.

Á luz de todo o anterior, ha de resaltarse que para estes supostos nos que non se contempla como obrigatoria a conciliación-mediación previa á vía xudicial, iso non supón que para estes non sexa posible establecer os correspondentes procedementos autónomos de resolución de conflitos. Pola contra, a norma procesual tamén considera a posibilidade de acudir a estes procedementos establecidos por vía dos acordos interprofesionais, cando non se estableza como obrigada a vía preprocesual, sempre que a natureza do conflito sexa susceptible de avinza, co requisito de que se acceda voluntariamente e de común acordo entre as partes, en cuxo caso se suspenderán os prazos de caducidade e se interromperán os de prescrición (art.º 64.3 LRXS).

En todos estes casos nos que se exclúe a obrigatoriedade, pero si se admite o sometemento voluntario polas partes, ha de interpretarse que os correspondentes preceptos se están a referir á vontade dos directamente afectados polo conflito individual, polo tanto, o concreto empregador e traballador en cuestión. En sentido contrario, ha de entenderse que esa vontade non pode ser substituída polo acordo adoptado polos representantes sindicais e empresariais no momento de pactar o correspondente acordo interprofesional que introduce os procedementos autónomos respecto dos conflitos individuais. Dito doutro

modo, habería que considerar como contrario a dereito que os Acordos interprofesionais establecesen como obrigatorio acudir aos procedementos autónomos de conciliación-mediación para o intento de resolución dos conflitos xurídicos individuais antes referidos, contradicindo o que para estes efectos se establece na normativa procesual e no Estatuto dos traballadores.

Polo demais, ao non establecer ningunha restrición expresa a tal fin, pode entenderse que esa manifestación individual de vontade de sometemento previo á conciliación-mediación non só se pode producir de xeito expreso e para cada concreta discrepancia que xurda entre as partes en quente. Dun lado, para estes asuntos sempre cabe a expresión de vontade implícita, en quente, articulada cando unha das partes acuda ao procedemento e se a outra parte o acepta acudindo ao acto de intento de avinza, enténdese que ten manifesta o seu consentimento. Pero, ademais, consideramos igualmente posible un pacto *ante tempus* de compromiso en frío, por medio de cláusula específica en contrato de traballo a través da cal as partes se obrigan a acudir para algúns concretos asuntos ou para todos aqueles nos que rexe a voluntariedade a tales procedementos extraxudiciais de resolución dos conflitos.

1.4. Supostos de tramitación preprocesual obrigatoria

Finalmente, de xeito residual a pesar das aparencias, para o resto dos conflitos xurídicos individuais non relacionados previamente (nin como exceptuados nin como voluntarios) rexe a regra xeral de sometemento obrigatorio ao trámite previo preprocesual de conciliación-mediación.

Iso si, aínda que sexa unha regra residual e posiblemente afecta ao menor número de conflitos individuais, entre eles hai catro tipos de especial relevancia, tanto cuantitativa coma cualitativa dentro do conxunto dos asuntos xudiciais

tramitados ante a orde social da xurisdición. Referímonos en concreto aos litixios sobre reclamacións de cantidade, sancións, despedimentos e o resto das relativas a extinción do contrato de traballo.

Iso si, respecto desta clase de asuntos, detéctase que o desenvolvemento da tramitación preprocesual neste tipo de conflitos resulta na práctica case mecánica, aínda que o sexa de signo diverso. Mecánica no sentido de que o conciliador ou mediador apenas ten marxe práctica para desenvolver efectivamente a súa función principal de terceiro que propicia a posible avinza entre as partes: na maior parte das ocasións, as partes acoden ao trámite preprocesual coa posición a adoptar practicamente pechada e con moi escasas posibilidades de influencia no achegamento ou non das partes respecto do que é a súa posición inicial. No caso dos despedimentos e extincións contractuais, o intento de avinza convértese nas maior parte das ocasións nun mero trámite formal para os efectos de obter a documentación administrativa ao obxecto de poder solicitar a correspondente prestación por desemprego e, no seu caso, documentar a aceptación polo traballador da indemnización ofrecida pola empresa. No caso das reclamacións de cantidade, se estas non foron aceptadas en vía interna previa dentro da empresa, moi excepcionalmente a conciliación preprocesual se converte nun procedemento de achegar as posicións entre as partes e logra a correspondente avinza entre as partes; nestes casos, na práctica o conciliador-mediador case sempre se converte en mero fedatario de que se cumpriu o obrigado trámite preprocesual que abre paso á admisión da sucesiva demanda xudicial. Á vista diso, o máis razoable é que os procedementos autónomos non asuman a tramitación destes tres tipos de conflitos, pois na práctica só supoñen carga burocrática para os servizos correspondentes, sen apenas o valor engadido de que se debe buscar o efectivo e

material encontro entre as partes que realmente sirva como canle de evitación do proceso.

Dos catro tipos de asuntos máis significativos de obrigado sometemento á vía preprocesual, o único que ao noso xuízo podería ter maior xogo de efectividade material polo que se refire á súa asunción por parte dos procedementos autónomos é o relativo á revisión das sancións. Nestes casos trátase de supostos bastante limitados, dado a forte tendencia das empresas de pequenas e medianas dimensións a romper o vínculo laboral cando rompe a relación de confianza entre as partes e á correlativa busca de fórmulas alternativas a posibles incumprimentos non graves por vía da motivación ao traballador para un máis efectivo cumprimento. En todo caso, a potestade disciplinaria do empregador non deixa de ter a súa transcendencia para as grandes empresas e nestes casos cabe un espazo de xogo importante de actuación aos procedementos autónomos de conciliación-mediación.

1.5. A implementación por parte dos Acordos interprofesionais

Os procedementos autónomos de solución de conflitos laborais esténdense ao longo da década dos anos noventa, centrados dende o seu inicio na resolución dos conflitos colectivos.

Non obstante, co paso do tempo e de forma progresiva algúns destes Acordos interprofesionais ampliaron o seu raio de acción, incorporando os conflitos individuais en maior ou menor medida entre os que son obxecto de tramitación vía procedementos autónomos. Desá tendencia ampliatoria quedou á marxe por razóns obvias o Acordo de ámbito estatal⁸. A repartición de espazos establecida entre o

⁸ Acordo sobre solución extraxudicial de conflitos laborais do 25 de xaneiro de 1996 (BOE 8 de febreiro de 1996) (ASEC). A este seguíuno o ASEC II de

Acordo estatal e os correspondentes Acordos interprofesionais de comunidade autónoma sitúase no dato de que o primeiro abrangue aqueles conflitos que desbordan o espazo territorial dunha comunidade autónoma, en tanto que os segundos asumen todos os conflitos que non van máis alá do seu territorio. Nestas condicións resulta doadamente comprensible que centrándonos neste estudo nos conflitos de carácter individual estes de xeito case absoluto teñen ese ámbito espacial reducido que dá lugar a que a súa sede natural sexan os Acordos autonómicos e son casos practicamente de laboratorio os que farían imaxinable desbordar ese ámbito. Casos de laboratorio serían aqueles referidos a conflitos individuais plurais (non colectivos) respecto de traballadores que prestan servizos en varias comunidades autónomas, ou ben de traballadores que prestan servizos simultaneamente en varios centros de traballo da empresa situados en varias comunidades autónomas. Pero mesmo para estes casos tan excepcionais cabería buscar unha solución técnica que permitise a súa recondución ao ámbito dalgunha concreta comunidade autónoma. Proba diso é que cando se trata da modalidade alternativa da conciliación-mediación de carácter administrativa, estes se tramitan sempre por vía descentralizada a través de servizos administrativos situados nalgún concreto territorio, sen existir un servizo centralizado para todo o Estado polo que se refire aos conflitos de carácter individual, do mesmo modo que cando o asunto se xudicializa a competencia en instancia sempre lle corresponde a un Xulgado do social cuxo ámbito territorial de actuación é limitado sempre dentro do espazo

2001 (BOE 26 de febreiro), o ASEC III de 2004 (BOE 29 de xaneiro de 2005), o ASEC IV de 2009 (BOE 14 de marzo), ata o actual de 2012. O vixente é o V Acordo de conflitos laborais (ASAC V), do 7 de febreiro de 2012 (BOE 23 de febreiro), modificado e prorrogado na súa vixencia polo Acordo do 23 de xuño de 2016 (BOE 21 de xullo).

dunha concreta comunidade autónoma. Como excepción, o mecanismo deixaría fóra as cidades de Ceuta e de Melilla, por non se encontrar integradas en ningunha comunidade autónoma, sen prexuízo, naturalmente, de que fose viable a celebración no futuro de convenios colectivos específicos para estes dous municipios.

Centrándonos, pois, nos Acordos interprofesionais das 17 comunidades autónomas constituídas dentro do Estado español consideran a incorporación dos conflitos individuais un total de once acordos: Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Cataluña, Castela e León, Illas Baleares, A Ríoxa, Navarra e País Vasco. No caso de Asturias trátase dunha asunción marxinal, pois afecta exclusivamente aos acordos plurais, en tanto que os máis numerosos -os conflitos estritamente individuais- se manteñen todos no ámbito da vía preprocesual administrativa. Nalgún caso concreto, como é de xeito prototípico o Acordo para Castela e León, establécese unha primeira fase experimental, introducindo os procedementos autónomos individuais nunha concreta provincia, con vontade de estendelos progresivamente ao resto, conforme se teña a necesaria experiencia de funcionamento material do sistema na utilizada con ese carácter de experimental.

Para os demais, pódense detectar dúas opcións claramente identificadas. Dun lado, aqueles que optan pola incorporación da totalidade dos conflitos xurídicos individuais susceptibles de sometemento á conciliación-mediación preprocesual, incluíndo tamén os relativos a reclamacións de cantidade, despedimentos e resto das extincións contractuais. Exemplos prototípicos diso serían os casos de Canarias, Cantabria, Castela e León (con exclusión das reclamacións de cantidade), Illas Baleares, así como Navarra. Doutro lado, aqueles que optaron por unha fórmula selectiva, identificando aqueles que son máis susceptibles de lograr unha efectiva avinza por vía da

actuación de bo compoñedor do conciliador ou mediador no procedemento autónomo, mantendo aqueles intentos de avinza máis burocráticos no ámbito da tramitación administrativa. Por exemplo, no caso de Andalucía abórdanse os asuntos relativos a data de desfrute das vacacións, clasificación profesional, licenzas e permisos, mobilidade funcional e xeográfica, reducións de xornada, modificación substancial de condicións de traballo, así como recentemente tamén a sancións.

En todo caso, da análise do conxunto dos sistemas autonómicos, en ningún deles se advirte a incorporación de ningún dos conflitos individuais que con precedencia identificamos como excluídos por propia natureza da posibilidade de sometemento a procedementos de conciliación-mediación, de modo que non se aprecia ilegalidade dende esta perspectiva.

En canto ao modo de incorporación destes conflitos, o xeneralizado é que se faga de xeito automático, a resultados da entrada en vigor efectiva dos correspondentes Acordos autonómicos. Non obstante, nalgún caso, como é tipicamente no País Vasco, faise depender da expresa previsión de incorporación por parte do convenio colectivo que sexa de aplicación á empresa en cuestión. Ao noso xuízo esta fórmula, que de facto vén a esixir unha adhesión vía convenio colectivo aos procedementos autónomos polo que se refire aos conflitos individuais non é a máis idónea, debendo primar o modelo de extensión automática, polas seguintes razóns. Ante todo, entendemos que non parece razoable outorgar preferencia aos procedementos administrativos fronte aos autónomos, senón todo o contrario. A voluntariedade ou obrigatoriedade debe situarse na lei procesual respecto do tipo de conflito individual como requisito previo á acción xudicial, pero non respecto da canle autónoma ou administrativa de referencia. Ademais, este sistema pode provocar baleiros,

con independencia de cal sexa a real vontade das partes, ben porque a empresa non ten convenio colectivo de referencia e polo tanto se encontra fóra da cobertura negocial, ou ben porque lle resulte de aplicación un convenio colectivo de ámbito estatal e resulte en exceso esixente requirirlle un acordo específico só para adherirse ao procedemento autónomo. En definitiva, o que se dirá inmediatamente a continuación sobre o carácter substitutivo e non opcional do sistema non sería materializable con esta esixencia de adhesión convenio por convenio, que sempre deixaría algunhas empresas fóra.

2. CARÁCTER OPCIONAL OU SUBSTITUTIVO DOS PROCEDEMENTOS AUTÓNOMOS

Como indicamos previamente, a regulación na normativa estatal contempla que o procedemento preprocesual de resolución dos conflitos xurídicos individuais se articule alternativamente ben a través de conciliacións-mediacións en sede administrativa ou ben canalizado a través de vías autónomas establecidas por medio dos acordos interprofesionais. Agora ben, ese carácter alternativo pode ser concibido de dúas formas ben diferentes: pode ser alternativo no sentido de permitir que o interesado opcionalmente elixa en cada caso a través de que canle (administrativa ou autónoma) efectúa o intento de avinza, ou pode ser excluínte de modo que nun territorio rexe un sistema administrativo ou autónomo, sen prexuízo de que neste último caso a distribución se realice segundo materia. O interrogante para estes efectos é se os acordos interprofesionais ao introducir o procedemento autónomo poden declararse como a vía alternativa única no seu ámbito de aplicación, substituíndo para todos os efectos á conciliación administrativa, canle útil que se mantería só no

caso de que o acordo interprofesional optase por un criterio limitado de materias para os que funciona o procedemento autónomo, pero remitindo á vía administrativa só os asuntos que non son competencia do procedemento autónomo.

Dende unha lectura finalista da vontade dos interlocutores sociais resulta indiscutible que a súa pretensión foi a de non duplicar os mecanismos postos ao servizo de traballadores e empresarios, pretendendo por iso construír un modelo eficiente de procedemento autónomo que acabe substituíndo e, polo tanto, excluindo, o tradicional da conciliación administrativa.

Mesmo habería que destacar tamén que nesa vontade vén a coincidir a Administración laboral que de xeito indirecto sostén os procedementos autónomos. Para estes efectos non pode descoñecerse que tales procedementos autónomos na totalidade das ocasións funcionan na medida que hai unha forte implicación por parte da Administración pública, que fomenta tales sistemas non só en termos políticos, senón sobre todo por medio do apoio económico que lle presta, a través dun decisivo financiamento vía achega de medios persoais e materiais dirixidos ao funcionamento material dos procedementos autónomos.

A maioría dos Acordos interprofesionais para estes efectos presentan unha notable ambigüidade na súa redacción, pois adoitan falar de substitución, pero non sendo claro se se trata dunha substitución que fai innecesario acudir á vía administrativa cando o interesado acode ao procedemento autónomo, ou ben se trata dunha substitución no sentido estrito do termo que implica exclusión da posibilidade de acudir nestes casos á vía administrativa. Por iso, ha de acudirse máis á práctica desenvolvida e á actuación posterior da autoridade laboral para comprobar que sucede en cada caso. Iso débese a que nas maior parte das ocasións non se quere ser tallante e brusco na posta en

práctica do sistema, senón que se pretende ir progresivamente a unha substitución por parte do procedemento autónomo, que provoque no seu desenvolvemento práctico o resultado final da exclusión da conciliación-mediación administrativa para estes supostos.

Nalgún suposto concreto, como é o caso de Castela e León, o Acordo decantouse por unha solución máis nítida, en clave excluín-te, de modo que se impón a necesidade de efectuar o intento de avinza pola vía do procedemento autónomo, con exclusión, polo tanto, da conciliación administrativa respecto dos casos nos que asume a correspondente competencia o mencionado procedemento autónomo.

Fronte a el, resolucións da sala do social do Tribunal de Xustiza de Castela e León consideraron contraria a dereito esta fórmula da substitución como exclusión, tal como se deseñou vía convenio colectivo: primeiro a través dun asunto concreto relativo a un conflito individual⁹; sucesivamente con carácter xeral declarando a nulidade da cláusula do Acordo interprofesional a resultas da interposición dun proceso de conflito colectivo¹⁰.

De xeito telegráfico, os argumentos aducidos polas sentenzas son os seguintes: 1) a competencia asumida pola Administración autonómica nesta materia non se trata dunha mera facultade, senón que constitúe unha potestade-función, que exercita ao servizo do interese xeral; 2) o Acordo interprofesional por esta vía procede a derogar a regulación legal que establece o sistema de conciliación administrativa¹¹, sen que a natureza xurídica deste como convenio colectivo lle permita levar a cabo tal derogación;

⁹ STSX, Castela e León, Valladolid, 19 de marzo de 2018, rec. 187/2018, ECLI:ES:TSXCL:2018:1020.

¹⁰ STSX, Castela e León, Valladolid, 12 de xullo de 2018, conflito 2/2018

¹¹ Real decreto-lei 5/1979, do 26 de xaneiro (BOE 6 de febreiro), polo que se crea o Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

3) a norma procesual cando introduce a posibilidade de establecer os procedementos autónomos faino a través da disxuntiva "ou" respecto da conciliación administrativa, que nunha interpretación gramatical conduce ao establecemento dunha alternativa non excluínte; 4) a norma procesual non está a admitir un sistema de monopolio dos procedementos autónomos, que exclúa a conciliación administrativa.

Ante todo, debe sinalarse que se trata de pronunciamentos non definitivos, pois o asunto encóntrase aínda pendente de resolución por parte do Tribunal Supremo a resultas da interposición do correspondente recurso de casación pendente do correspondente fallo.

Ao noso xuízo, as citadas sentenzas, aínda que poden resultar coherentes e fundadas nunha lectura illada do texto do Acordo interprofesional, resultan formalistas en exceso, pois deixan á marxe o contexto no que se celebran tales Acordos e actos sucesivos de implementación que os acompañan, os cales permiten unha interpretación ben diversa do sistema establecido.

Para empezar, as propias resolucións comezan aceptando a virtualidade xurídica de que os procedementos autónomos asuman as funcións de conciliación-mediación nestes casos: o Acordo interprofesional pode celebrarse con exclusiva firma das organizacións máis representativas, por máis que puidese ser aconsellable que interveñan outros sindicatos; non é obstáculo a iso que os conciliadores-mediadores sexan designados polas organizacións sindicais, sen que caiba poñer en dúbida a imparcialidade dos conciliadores-mediadores por esta razón; non se esixe que o persoal que xestiona o servizo teña a condición de funcionario público; o sistema goza das mesmas garantías e eficiencia que o servizo administrativo; os procedementos autónomos funcionan a semellanza doutros servizos públicos concertados xestionados por terceiros, como sucede coa

sanidade pública, a educación ou a intermediación a través de axencias de colocación.

A partir de tales premisas, que compartimos, non pode afirmarse que se trate dunha estrita función-potestade, que inexorablemente deba levarse a cabo pola Administración pública de xeito directo. Si que se trata dunha potestade-función no sentido de que a Administración autonómica asume unha responsabilidade-obriga de que o servizo público de conciliación-mediación preprocesual funcione con eficacia e eficiencia no seu ámbito territorial, debendo desenvolver un labor de vixilancia e seguimento de que así sexa; pero iso non obriga a que ese servizo público se xestione directamente pola propia Administración, sendo viable a súa xestión privada por parte dos interlocutores sociais, a resultas da correspondente concesión administrativa. Tanto é así, que as propias resolucións admiten que os procedementos autónomos sexan alternativos da xestión directa. Máis aínda, se cabe que se efectúe esa delegación aos interlocutores sociais, non hai razóns que impidan que iso se produza de xeito pleno para a xestión completa do servizo, polo tanto, por medio dunha xestión indirecta para todos os casos. O Estatuto básico do empregado público só o impediría cando se trate do "exercicio das funcións que impliquen a participación directa ou indirecta no exercicio das potestades públicas ou na salvagarda dos intereses xerais do Estado e das Administracións públicas"; pois é só nestes supostos cando o exercicio de tales funcións corresponde en exclusiva a "os funcionarios públicos, nos termos que na lei de desenvolvemento de cada Administración pública se estableza" (art.º 9 EBEP). Se as resolucións están a admitir a xestión alternativa non excluínte é porque acepta que nestes casos non se está a exercer potestades públicas no sentido estrito do termo nin afectando aos intereses xerais, pois a propia norma procesual así o está a admitir.

Máis aínda, as propias resolucións de xeito expreso aceptan que sería posible que se atribuíse plenamente e para todos os efectos a función de referencia "mediante o recurso á contratación administrativa, pero neste caso a competencia conciliatoria exercitada polo SERLA non resulta de ningún contrato administrativo polo cal esteamos ante unha xestión indirecta do servizo, senón ante unha xestión externa á Administración". En definitiva, a obxección non é de principio, en termos de que a xestión indirecta plena non sexa viable, senón que se debe exclusivamente ao feito de que iso non se pode realizar exclusivamente a través do instrumento xurídico que se utilizou: un convenio colectivo que ao cabo é un contrato entre particulares, que non pode vincular á Administración, que como tal resultaría terceiro prexudicado no sentido da normativa laboral (art.º 90.5 ET).

O que non toman en consideración tales resolucións é que o devandito acordo interprofesional resulta implementado por un sucesivo acordo entre a Administración autonómica e os interlocutores sociais, por medio do cal se compromete a poñer á súa disposición os medios persoais e materiais precisos para a efectiva xestión do procedemento autónomo, aceptando o resultado de xestión indirecta para todos os efectos. Esquece a esixencia constitucional de eficacia dos servizos públicos, en especial de moderación no gasto público, que viría contradita por unha duplicidade de servizos, de indiscutible incremento do gasto público coa correspondente ineficiencia dos fondos públicos.

Deste modo, ha de concluírse, máis alá da confirmación ou non destes criterios por parte do Tribunal Supremo, que os correspondentes acordos entre a Administración autonómica e os interlocutores sociais para o sostemento económico da xestión dos procedementos autónomos incorporan unha contratación de servizos indirectos aos procedementos autónomos. Máis evidente se cabe iso prodúcese sen lugar a

dúbidas naquelas comunidades autónomas onde os Acordos adoptan un deseño tripartito, con firma conxunta das organizacións sindicais e empresariais máis representativas xunto coa propia Administración autonómica. Se acaso, para curarse en saúde e na medida que se desexe conformar un sistema autónomo substitutivo para todos os efectos, sería oportuno declarar que se está a formalizar unha concesión administrativa vía contratación administrativa de xestión indirecta plena.

3. O XOGO DA PRESCRICIÓN E CADUCIDADE COMO FACTORES DESINCENTIVADORES

Como xa anticipamos, no caso de que se trate de conflitos individuais xurídicos para os que non se esixe como obrigatorio o trámite preprocesual do intento de conciliación, é posible acudir a este cando a materia é susceptible de transacción entre as partes sempre que entre ambas as dúas (traballador e empregador afectados) acudan ao procedemento voluntariamente e de mutuo acordo (art.º 64.3 LRXS). En tal caso, declárase expresamente que se interromperán os prazos de prescrición e se suspenderán os de caducidade.

Esta regulación ten toda a súa lóxica e coherencia dende a perspectiva procesual, non en balde é na norma da xurisdición social onde se contempla. En prol de non provocar dilacións indebidas que poidan prexudicar o efectivo desfrute do dereito constitucional á tutela xudicial efectiva contéplase como regra xeral na práctica a voluntariedade do requisito preprocesual do intento de avinza previa, de modo que se esixe o concurso de ambas as dúas partes na decisión de non acudir directamente á acción xudicial. Ao propio tempo, para evitar que esa libre decisión por mutuo acordo provoque efectos lesivos da

tutela xudicial interrómpanse ou suspéndense os prazos de prescrición ou de caducidade da acción xudicial.

Agora ben, o lexislador procesual non ponderou os efectos que iso pode producir sobre o desenvolvemento dos procedementos autónomos de resolución de conflitos e, en particular, o desincentivo indirecto que iso pode chegar a provocar sobre a potencial eficacia dos procedementos autónomos de evitación do proceso. En particular, a estrita esixencia da vontade conxunta de ambas as dúas partes, pode provocar efectos de prescrición ou de caducidade da acción cando é unha soa delas a que pretende iniciar o trámite de conciliación-mediación, pois unha actitude de pasividade da outra parte pode desembocar na imposibilidade sucesiva da interposición da demanda por prescribir ou tido caducado a acción.

O modo como regulan este aspecto os Acordos interprofesionais é variado, consistindo cando se trata de conciliacións-mediacións voluntarias ben en que a iniciación do trámite haxa de ser dende o seu inicio por vontade conxunta de ambas as dúas partes, ben en permitir a iniciación do procedemento por unha das partes presumíndose o mutuo acordo implícito cando a outra concorre á citación para intentar a avinza. Ao noso xuízo, cunha interpretación finalista do precepto e en prol de atender ao obxectivo fundado de evitar o proceso por vía do intento de avinza, ambas as dúas fórmulas han de terse por válidas. Non obstante, o máis importante ao noso xuízo reside nos inconvenientes derivados de ambos os dous sistemas. No primeiro caso, na práctica vén a quedar por vontade do empregador (de xeito xeneralizado o demandado) a decisión de aceptar ou non a proposta do traballador, mentres que no segundo caso, o traballador ao iniciar o procedemento asume o risco de que non compareza o empregador, co cal non se interrompe a

prescripción nin se suspende a caducidade e pode ver posteriormente imposibilitada a interposición da demanda. Unha solución práctica fronte ao anterior podería consistir na interposición da demanda simultaneamente ao inicio do procedemento de conciliación-mediación. Deste modo, quedaría conxurado o risco da prescripción ou caducidade da acción para o caso de que a parte empresarial non acepte a proposta de tramitación voluntaria do intento de avinza vía procedemento autónomo, ao mesmo tempo que se se alcanza avinza sempre sería con carácter previo ao acto de xuízo e se hai transacción entre as partes decae a acción interposta por medio da demanda.

En todo caso, sempre sería máis conveniente levar a cabo algún tipo de reforma legal, que busque unha fórmula de equilibrio, na que se pondere tanto a conveniencia do mantemento da voluntariedade da conciliación-mediación como requisito preprocesual, como tamén non se obstaculice a posibilidade de deseñar con eficacia os sistemas de solución autónoma que eviten unha excesiva e innecesaria xudicialización dos conflitos individuais.

Así, a norma podería considerar o mantemento da voluntariedade, pero establecendo que a decisión unilateral de iniciación daquel por parte do traballador produce a interrupción da prescripción e a suspensión da caducidade, sen que este efecto se faga depender da vontade do empregador, pero sen tampouco obrigar este a comparecer no acto de conciliación-mediación. Ao cabo, o que pode resultar prexudicado por unha nunca ampla dilación do proceso debido é o posible demandante, é dicir, o traballador, de modo que se este prefire intentar a conciliación non hai fundamento para obstaculizalo, nin sequera porque iso afecte levemente ao dereito a un proceso sen dilacións indebidas.

4. BREVES CONSIDERACIÓNS ACERCA DAS ARBITRAXES INDIVIDUAIS

Se escasa é a atención prestada aos procedementos autónomos individuais de conciliación-mediación, menor aínda o é respecto das arbitraxes individuais. Ante todo debe recordarse, como xa indicamos ao inicio, que a Lei de arbitraje non é de aplicación ás arbitraxes laborais¹², mentres que a normativa laboral apenas considera regulación específica sobre esta materia, deténdose se acaso nas arbitraxes de carácter colectivo. A única norma laboral existente ao respecto, é de carácter xeral para todo tipo de conflitos, sexan colectivos ou individuais, xurídicos ou de intereses, trátase dunha norma bastante desfasada por canto que remite a órganos e instancias administrativos e xudiciais xa desaparecidos e, o máis importante, queda como residual pois vai referida exclusivamente ás arbitraxes administrativas e sen contemplar en nada a hipótese do seu deseño por parte da negociación colectiva, con todo o cal introduce máis confusión que claridade xurídica¹³.

Non obstante, tampouco se detecta ningunha norma laboral ou procesual que expresamente prohiba a celebración de arbitraxes en relación cos conflitos laborais individuais. A regra xeral para estes efectos é que alí onde as partes poidan chegar a un acordo é lícito que sometan o asunto a un procedemento arbitral. Na medida que a transacción está admitida para os supostos enumerados ao inicio deste estudo en relación cos conflitos individuais susceptibles de sometemento a un procedemento de conciliación-mediación, ha de interpretarse que todos estes supostos son

¹² Art.º 1.4. Lei 60/2003, do 23 de decembro (BOE 26 de marzo), de arbitraje.

¹³ Real decreto-lei 5/1979, do 26 de xaneiro, polo que se crea o Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación.

susceptibles de sometemento a arbitraje vía procedemento autónomo, máis aínda cando se presume que estes veñen rodeados de superiores garantías fronte a posibles renuncias a dereitos recoñecidos por normas estatais ou convencionais indispoñibles. Máis aínda, a propia normativa procesual, cando establece as poucas regras relativas á arbitraje laboral, faino de xeito xenérico respecto de calquera tipo de arbitraje, sen referirse exclusivamente ás de carácter colectivo, polo tanto implicitamente abranguendo tamén ás individuais (arts. 2.h, 23.4, 64, 65, 68, 236 LRXS; art.º 33.8 ET). Mesmo hai momentos nos que a normativa se refire de xeito expreso á posibilidade de ditar laudos arbitrais resolutorios de conflitos individuais, con expresa apelación a que estes poidan derivar de procedementos establecidos polos acordos interprofesionais de establecemento dos procedementos autónomos (art.º 68.2 LRXS e art.º 91.5 ET).

Iso si, préstaselles pouca atención específica nos mencionados Acordos interprofesionais. Estes limítanse, sen regulación específica ningunha, a admitir que para aquelas materias para as que se prevé que o seu ámbito de aplicación se estende aos conflitos individuais, estes son susceptibles tanto de sometemento aos trámites de conciliación-mediación como aos de arbitraje. Se acaso nalgún caso concreto, exclúense as arbitraxes nas que a reclamación de cantidade poida derivar nunha responsabilidade do Fondo de Garantía Salarial (Cantabria), e iso a pesar de que a normativa procesual expresamente lle recoñeza en tales casos ao Fondo o dereito a comparecer como parte nos devanditos procedementos arbitrais (art.º 33.8 ET e art.º 23.4 LRXS). O máis rechamante dos Acordos interprofesionais, é que estes procedan a establecer unha regulación xenérica da tramitación do procedemento arbitral, sen establecer especialidade ningunha para cando se trata de arbitraxes individuais. Así se detectan como

reglas comúns a todas as arbitraxes o relativo ao modo de adopción de acordo voluntario de sometemento á arbitraxe; os suxeitos lexitimados para solicitar a arbitraxe; a formalización da arbitraxe; a actuación dos árbitros, incluída a tramitación do procedemento arbitral, dos seus prazos, así como a eficacia do laudo arbitral. A realidade é que se escasas son con carácter xeral as arbitraxes laborais de carácter colectivo, practicamente inexistentes son as relativas a conflitos individuais. Probablemente coñecedores os interlocutores sociais desta realidade práctica, non se preocuparon de establecer o réxime específico aplicable ás arbitraxes individuais.

Iso si, convén chamar a atención sobre o risco no que se incorre con esta ausencia de previsión, risco que podería derivar dun cambio nas prácticas, na medida que algúns traballadores ou empresas pretendesen facer un uso extensivo dos procedementos autónomos para os efectos de desenvolver intensas prácticas de arbitraxe. Tendo en conta a máis que reducida experiencia existente hoxe en día en materia de arbitraxes laborais individuais, os Acordos interprofesionais deberían ser máis cautos, intentando regular a materia con maior precisión e con prevención fronte a posibles usos desmedidos do procedemento, en detrimento do que se debe fomentar por excelencia que son os procedementos de conciliación-mediación e respecto das arbitraxes poñer o punto de atención sobre todo nas dirixidas a resolver conflitos colectivos.

En todo caso, a normativa vixente ofrece as pautas suficientes como para ter o esqueleto básico do desenvolvemento da arbitraxe laboral en relación cos conflitos individuais.

Para empezar, someténdose con carácter xeral ao principio voluntarista, a lexislación procesual contémplaas a partir da previa necesidade do compromiso arbitral entre as partes. Iso si, ha de entenderse que o devandito compromiso

adoptarase caso por caso no momento no que xurda cada concreta discrepancia entre as partes. Na medida que a transacción se ha de realizar por conflito específico e en quente, en sentido contrario non é posible un pacto xeral ou por anticipado en frío de sometemento dos conflitos xurídicos individuais a solución arbitral, pois estaría en xogo unha posible renuncia de dereitos na medida que se afectaría directa e xeneralizadamente o dereito constitucional á tutela xudicial efectiva.

Ademais, a normativa procesual establece especificamente a suspensión dos prazos de caducidade e a interrupción dos de prescrición pola subscrición dun compromiso arbitral, de modo que nestes casos o cómputo da caducidade se continuará ao día seguinte de que adquira firmeza o laudo arbitral; de interpoñerse un recurso xudicial de anulación do laudo, a reanudación terá lugar dende o día seguinte á firmeza da sentenza que se dite. Igual efecto producirase aínda cando no procedemento arbitral se apreciase a incompetencia, continuándose o cómputo da caducidade dende a firmeza da resolución que puxera fin á arbitrase (art.º 65.3 LRXS).

Ao laudo outórgaselle valor de título executivo, en termos similares ao dunha sentenza. Deste modo, expresamente contémpase que se equiparan ás sentenzas firmes para os efectos de execución definitiva os laudos arbitrais igualmente firmes, individuais ou colectivos, ditados polo órgano que poida constituírse mediante os acordos interprofesionais e os convenios colectivos regulados no Estatuto dos traballadores (art.º 68.2 LRXS).

5. APUNTAMENTOS SOBRE OS EFECTOS XURÍDICOS E IMPUGNACIÓN DE AVINZAS E LAUDOS

A normativa procesual precisa coa suficiente precisión os efectos xurídicos atribuídos ás avinzas e laudos, que son comúns con independencia de que se trate de procedementos autónomos ou logrados noutra sede. Tal precisión fai innecesario que nos deteñamos no comentario e interpretación das regras en cuestión. En concreto, a regra xeral común consiste en atribuírlles a avinzas e laudos idéntica eficacia a unha resolución xudicial, gozando polo tanto do valor equivalente a título executivo: "1. O acordado en conciliación ou en mediación constituirá título para iniciar accións executivas sen necesidade de ratificación ante o xuíz ou tribunal, e poderá levarse a cabo polos trámites previstos no Libro Cuarto desta Lei. 2. Entenderanse equiparados ás sentenzas firmes para os efectos de execución definitiva os laudos arbitrais igualmente firmes, individuais ou colectivos, ditados polo órgano que poida constituírse mediante os acordos interprofesionais e os convenios colectivos a que se refire o artigo 83 do Texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores" (art.º 67 LRXS).

Como queira que no ámbito dos conflitos individuais nos centramos nos de carácter xurídico, non hai razón para realizar nestes momentos diferenciación algunha respecto dos laudos arbitrais segundo que resolvan conflitos xurídicos ou de intereses. Tan só aclarar que para estes efectos non cabe unha aplicación automática do indicado polo Estatuto dos traballadores respecto das mediacións e arbitraxes no ámbito dos conflitos colectivos de intereses, aos que atribúe efectos propios de convenio colectivo (art.º 91.2 ET). A remisión aos procedementos autónomos por parte do precepto en cuestión ha de entenderse referida exclusivamente á tramitación da conciliación-mediación ou da arbitraxe respecto dos conflitos individuais (art.º 91.5 ET), pois carece de toda lóxica atribuírlles o efecto de convenio colectivo a unha avinza ou laudo resolutivo dun

conflicto individual xurídico. Para a eficacia deste tipo de conflitos individuais a única que resulta de aplicación é a regra antes referida na norma procesual, que lle outorga a correspondente á eficacia propia das sentenzas.

Igualmente claras son as regras relativas á impugnación xudicial das avinzas e laudos, de modo que tampouco requiren maior comentario ao respecto.

Respecto das primeiras establécese que "1. O acordo de conciliación ou de mediación poderá ser impugnado polas partes e polos que puidesen sufrir prexuízo por este, ante o xulgado ou tribunal ao que correspondese o coñecemento do asunto obxecto da conciliación ou da mediación, mediante o exercicio polas partes da acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos ou polos posibles prexudicados con fundamento na súa ilegalidade ou lesividade. 2. A acción caducará aos trinta días hábiles, excluídos os sábados, domingos e festivos, seguintes a aquel en que se adoptou o acordo. Para os posibles prexudicados o prazo contará dende que o puidesen coñecer" (art.º 67 LRXS).

Respecto dos segundos prevese que "As accións de impugnación e recursos xudiciais de anulación de laudos arbitrerais cuxo coñecemento corresponda á orde social... tramitáranse, a instancia dos interesados, polos trámites do procedemento ordinario, ante o xulgado ou tribunal ao que correspondese o coñecemento do asunto sometido a arbitraxe, con fundamento en exceso sobre a arbitraxe, ter resolto aspectos non sometidos a el ou que non puidesen ser obxecto deste, vicio esencial de procedemento ou infracción de normas imperativas. A acción caducará no prazo de trinta días hábiles, excluídos os sábados, domingos e festivos, dende a notificación do laudo. De formularse a impugnación polo Fondo de Garantía Salarial, en relación con posibles obrigas de garantía salarial, ou por outros terceiros posibles prexudicados, poderase fundamentar en

ilegalidade ou lesividade e o prazo para o exercicio da acción contará dende que puidesen coñecer a existencia do laudo arbitral" (art.º 65.4 LRXS).

Finalmente, polo que se refire ás previsións nos Acordos interprofesionais, tanto polo que se refire á eficacia coma á impugnación de avinzas e laudos, ha de destacarse que as regras precedentes teñen o carácter de normas de orde pública e de dereito necesario. Dito doutro modo, os Acordos interprofesionais non poden conter regra ningunha sobre estes aspectos, nin sequera en termos de matización ou complemento. Na práctica adoitan reproducir o establecido legalmente, pero resultaría máis oportuno que non fixasen nada ou, ao máis, se limitasen a remitirse sobre o particular ao previsto na normativa estatal.

6. CONCLUSIÓNS

A pesar de que inicialmente os procedementos autónomos puxeron a súa exclusiva atención na solución dos conflitos colectivos, progresivamente diversos Acordos interprofesionais estenderon estes ao ámbito dos conflitos individuais.

É previsible que co paso do tempo no futuro se incorporen a outras comunidades autónomas de modo que o mapa final pode ser o de que o conxunto dos Acordos interprofesionais autonómicos se estendan tamén aos conflitos individuais de carácter xurídico.

Ningún dos acordos interprofesionais se estende ata o momento presente aos conflitos individuais de intereses, non sendo previsible que estes sexan obxecto dos procedementos autónomos.

Dentro das dúas opcións principais respecto da tipoloxía de conflitos individuais xurídicos a tratar, estimamos máis idóneo o criterio selectivo, que evite a asunción por parte

dos procedementos autónomos daquelas conciliacións-mediacións que por anticipado se sabe que na maioría das ocasións se converten nun mero trámite preprocesual ou de intervención de fedatario público dun acordo logrado por anticipado entre as partes; estes últimos é conveniente que perduren exclusivamente en sede administrativa.

Os Acordos interprofesionais poden tanto incluír coma excluír do seu ámbito de actuación aos conflitos individuais xurídicos do persoal laboral ao servizo das Administracións públicas. De xeito xeneralizado e implícito inclúen o persoal ao servizo de entidades de Dereito privado, pero cuxa titularidade é dalgunha Administración pública e que, por iso, se sitúan dentro do sector público. Non é lícito que inclúan dentro dos procedementos autónomos os funcionarios públicos.

Por razóns de eficacia e de evitación de innecesaria duplicidades de gastos, os asuntos asumidos polos procedementos autónomos deben excluírse a todos os efectos dos procedementos administrativos. Se ben algunha modificación legislativa podería fomentar esta solución, coa normativa vixente non habería inconveniente ningún en articular esta exclusividade dos procedementos autónomos por vía de concesións administrativas aos procedementos autónomos por parte da autoridade laboral autonómica.

É preferible a extensión automática dos procedementos autónomos a resultados da celebración dos correspondentes acordos interprofesionais autonómicos, sen esixencia de adhesión ou declaración de vontade das partes involucradas a través dos convenios colectivos. O obxectivo de exclusividade antes mencionado dos procedementos, así como evitar que determinadas empresas non poidan celebrar os correspondentes convenios colectivos de adhesión, ben por falta de cobertura negocial ou ben por ter unha cobertura por medio dun convenio colectivo estatal, aconsellan non esixir este tipo de requisito.

Debería propiciarse unha modificación legislativa que, sen necesidade de converter a conciliación preprocesual en requisito obrigatorio, considerase a interrupción da prescrición ou suspensión da caducidade naqueles supostos nos que unha das partes iniciase o procedemento de conciliación-mediación, coa finalidade de superar o actual desincentivo existente pola regulación vixente á tramitación destes procedementos autónomos.

A pesar de que se admita de forma ampla nos acordos interprofesionais que inclúen os conflitos individuais, o carácter residual da arbitrase para os conflitos individuais é previsible e preferible que se manteña no tempo, na medida que previamente deben consolidarse os procedementos de conciliación-mediación para os conflitos individuais e deben fortalecerse na medida do posible as arbitrases para os conflitos colectivos.