

SOBRE LA NECESIDAD DE ESTABLECER EN GALICIA PROCEDIMIENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Complutense de Madrid

mariaemiliacasas@pdi.ucm.es

RESUMEN

La decisión de las organizaciones sindicales y empresarial integrantes del Consello Galego de Relacións Laborais de celebrar un acuerdo interprofesional, de los del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, para instaurar un sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales de trabajo vendrá a cubrir una necesidad notoria del sistema de relaciones laborales de Galicia, pionera, en cambio, en el establecimiento de un sistema de solución extrajudicial de los conflictos laborales colectivos (AGA). Los trabajos y conclusiones del XVII Encontro Galego de Relacións Laborais han constituido la primera fase de la puesta en marcha de la iniciativa convencional, al recomendar un diseño acordado de las bases funcionales, materiales y procedimentales del futuro sistema. El análisis de su pieza clave, el procedimiento voluntario de mediación, de sus ámbitos materiales y de las secuencias en que podrá desplegarse, es el objeto de este estudio, que se ocupa de destacar sus innumerables ventajas y las dificultades técnicas que han de superarse, dado que la ley laboral, sustantiva y procesal, no se ha decidido a favorecer realmente estos procedimientos autónomos. Novedad llamativa y valiosa del futuro acuerdo interprofesional gallego, es, sin duda, la apertura de la ejecución judicial a

los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales individuales.

Palabras clave: Acuerdo interprofesional, AGA, conflictos individuales de trabajo, mediación, arbitraje, requisito preprocesal, proceso, ejecución.

RESUMO

A decisión das organizacións sindicais e empresarial integrantes do Consello Galego de Relacións Laborais de celebrar un acordo interprofesional, dos do artigo 83.3 do Estatuto dos Traballadores, para instaurar un sistema de solución extraxudicial dos conflitos individuais de traballo virá cubrir unha necesidade notoria do sistema de relacións laborais de Galicia, pioneira, en cambio, no establecemento dun sistema de solución extraxudicial dos conflitos laborais colectivos (AGA). Os traballos e conclusións do XVII Encontro Galego de Relacións Laborais constituíron a primeira fase da posta en marcha da iniciativa convencional, ao recomendar un deseño acordado das bases funcionais, materiais e procedimentais do futuro sistema. A análise da súa peza clave, o procedemento voluntario de mediación, dos seus ámbitos materiais e das secuencias en que poderá desprezarse, é o obxecto deste estudo, que se ocupa de destacar as súas innumerables vantaxes e as dificultades técnicas que han de superarse, dado que a lei laboral, substantiva e procesual, non se decidiu a favorecer realmente estes procedementos autónomos. Novidade rechamante e valiosa do futuro acordo interprofesional galego, é, sen dúbida, a apertura da execución xudicial aos procedementos de solución extraxudicial dos conflitos laborais individuais.

Palabras chave: Acuerdo interprofesional, AGA, conflictos individuales de trabajo, mediación, arbitraje, requisito preprocesal, proceso, ejecución.

ABSTRACT

The decision of the trade union and business organizations that are members of the Consello Galego de Relacións Laborais to conclude an interprofessional agreement, of those of article 83.3 of the Workers' Statute, to establish a

system of out-of-court settlement of individual work conflicts will cover a need notorious of the labour relations system of Galicia, pioneer, however, in the establishment of a system of out-of-court settlement of collective labour disputes (AGA). The works and conclusions of the XVII Encontro Galego de Relacións Laborais have constituted the first phase of the implementation of the conventional initiative, by recommending an agreed design of the functional, material and procedural bases of the future system. The analysis of its key piece, the voluntary mediation procedure, its material areas and the sequences in which it can be deployed, is the object of this study, which deals with highlighting its innumerable advantages and the technical difficulties that have to be overcome, given that the labour law, substantive and procedural, has not decided to really favour these autonomous procedures. A striking and valuable novelty of the future Galician interprofessional agreement is, without a doubt, the opening of judicial execution to the procedures of out-of-court settlement of individual labour disputes.

Keywords: Interprofessional agreement, AGA, individual work conflicts, mediation, arbitration, preprocessing requirement, process, execution.

SUMARIO

1. LA RENOVACIÓN DE LA CONCERTACIÓN INTERCONFEDERAL EN GALICIA: UN NUEVO ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES; 2. EL XVII ENCUENTRO GALLEGO DE RELACIONES LABORALES SOBRE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN GALICIA; 2.1. LA IMPLANTACIÓN GRADUAL DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES Y PLURALES DE TRABAJO; 2.2. LA MEDIACIÓN VOLUNTARIA PREVIA Y SU ÁMBITO OBJETIVO RELATIVAMENTE ABIERTO; Y EL ARBITRAJE ALTERNATIVO; 2.3. EL RELEVO DE LA CONCILIACIÓN O MEDIACIÓN PREVIA ANTE EL SERVICIO DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN, Y SU LIMITADO Y CERRADO

ÁMBITO MATERIAL; Y EL ARBITRAJE ALTERNATIVO; 2.4. LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES EN EL SENO DEL PROCESO Y SU ÁMBITO OBJETIVO, DE NUEVO RELATIVAMENTE ABIERTO; LA MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL Y EL IMPOSIBLE ARBITRAJE INTRAJUDICIAL. EL DESISTIMIENTO O LA TERMINACIÓN ANTICIPADA DEL PROCESO; 2.5. LOS PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES EN LA EJECUCIÓN, CON UN ÁMBITO OBJETIVO TAMBIÉN ABIERTO A CONCRECIONES ULTERIORES; Y LA NECESARIA EXTERNALIDAD JUDICIAL DEL ARBITRAJE; 3. NUEVOS TIEMPOS PARA LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE; 3.1. LA MEDIACIÓN, MODALIDAD PREFERENTE: UNA MEDIACIÓN NO PRECEDIDA DE CONCILIACIÓN; 3.2. EL ARBITRAJE; ARBITRAJES LAUDABLES Y DE EQUIDAD; 3.3. LA VOLUNTARIEDAD DE LOS PROCEDIMIENTOS DE MEDIACIÓN Y DE ARBITRAJE; 4. LA VIRTUALIDAD PRÁCTICA DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE GALICIA Y SU ÉXITO.

1. LA RENOVACIÓN DE LA CONCERTACIÓN INTERCONFEDERAL EN GALICIA: UN NUEVO ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES PARA LA SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS LABORALES INDIVIDUALES

La decisión de las organizaciones sindicales y empresarial integrantes del Consello Galego de Relacións Laborais de aprobar un acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos individuales en Galicia es una excelente noticia.

El sistema inaugurado por el AGA I se completará con su extensión a los conflictos individuales, un reto que la organización empresarial y las organizaciones sindicales más representativas de Galicia se plantearon afrontar desde la firma del AGA el 4 de marzo de 1992. De esa voluntad fue y es prueba el compromiso de sus firmantes de alcanzar otro acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos individuales de trabajo, que se recogió en su disposición final primera, mantenida sin cambios hasta hoy. Así consta en la primera adaptación del AGA de 1995, obligada por las reformas

introducidas por la Ley 11/1994. En el texto de su última revisión de 2013, de acomodación a los cambios legislativos de 2012 y al nuevo contexto económico-social, Demetrio FERNÁNDEZ LÓPEZ, a la sazón presidente del Consello Galego de Relacións Laborais, anunciaba la voluntad del Consello de proporcionar una utilidad acrecida al AGA, extendiendo materialmente la solución autónoma – denominación afín al calificativo extrajudicial, que quiere indicar que esa solución tiene en su raíz la voluntad de la autonomía colectiva y es verdaderamente autónoma respecto del proceso (artículo 37.1 y 2 de la CE)- de los conflictos de trabajo a los individuales, un reto, decía, “que tendremos que cumplir más pronto que tarde”¹; propósito asimismo sostenido por las organizaciones empresarial y sindicales más representativas de Galicia, que en sus respectivas presentaciones del citado texto no han dejado de aludir a la necesidad de conseguir un procedimiento de solución extrajudicial de los conflictos individuales y plurales, manifestando su esperanza en llevarlo a buen puerto y reclamando de la Administración gallega los medios necesarios para hacerlo operativo ante las mayores dificultades que genera la gestión de la conflictividad laboral individual.

La experiencia acumulada a lo largo de más de veintiséis años en la solución de los conflictos colectivos a través de procedimientos extrajudiciales y autónomos en los que las partes alcanzan ellas mismas, libre y voluntariamente, su solución mediante acuerdo, asistidas por un tercero que favorece activamente la solución pactada por las partes, formulando propuestas a ese fin, o confían a ese tercero la solución del conflicto, augura que la eficacia del AGA, su utilidad y sus beneficios contrastados por los datos, pueden y deben ser trasladados sin riesgo de equivocación al terreno de los conflictos laborales individuales.

Ciertamente, el conflicto colectivo laboral es distinto al individual en la medida en que aquél es instrumento propio de la autonomía colectiva (STC 3/1994, FJ 4), del derecho

¹ CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS, AGA, *Novo texto ano 2013*, pág. 5.

de los sindicatos y de otros sujetos colectivos legitimados y del empresario y de las asociaciones empresariales a negociar y alcanzar un convenio colectivo, cuya tarea no termina aquí, sino que se extiende a su gobierno, y, en general, al de las relaciones laborales. Los conflictos laborales individuales oponen al trabajador y al empresario y su solución extrajudicial y autónoma, además de precisar de seguridad jurídica como la de los conflictos colectivos, requiere de una gestión eficaz distinta, individualizada, fraccionada y potencialmente muy numerosa. Pero esas diferencias no permiten ni cerrar la solución de los conflictos individuales a la autonomía colectiva –muchos pueden venir de ésta, de la interpretación y aplicación de normas convencionales colectivas o de pactos colectivos, o de su inaplicación, y no sólo de normas legales, como es habitual en el ordenamiento laboral-, ni configurar compartimentos estancos en los que la conflictividad individual no se relacione con la colectiva, ni ésta pueda quedar al margen de la individual. La autonomía colectiva es, en uno y otro tipo de conflictos, fuente de legitimidad y de regulación de los procedimientos para su solución autónoma, pudiendo imponerlos en el ámbito de aplicación del acuerdo interprofesional que alcancen las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas de Galicia, que tiene el tratamiento que el ET depara a los convenios colectivos: fuerza normativa y eficacia personal general (artículos 83.3 y 82. 1 y 3). Por lo demás, las ventajas de los sistemas de solución extrajudicial y autónoma de los conflictos configurados por los interlocutores sociales – celeridad, confianza y seguridad jurídica, proximidad y participación directa de las partes del conflicto, gratuidad, eficacia al ser la solución aceptada por las partes, corrección por la equidad si las partes lo desean, satisfacción en las soluciones alcanzadas- resultan innegables.

Como innegable es la común finalidad de desjudicialización –y aquí el calificativo extrajudicial es absolutamente preciso- de determinados asuntos, que pueden tener una solución más adaptada a las necesidades e intereses de las partes en conflicto a través de esos procedimientos alternativos, que no necesariamente han de moverse en la

órbita del proceso, se trate de conflictos colectivos o individuales.

Si el AGA fue "pionero" en su ámbito, la institucionalización por la negociación colectiva interprofesional de alternativas a la solución judicial de los conflictos individuales cuenta ya con experiencias de relativa antigüedad en ciertas Comunidades Autónomas que desde el primer momento se dotaron de los pertinentes instrumentos convencionales colectivos para disponer con efectividad de instrumentos extrajudiciales y autónomos de solución conjunta de los conflictos laborales colectivos, plurales e individuales, tanto jurídicos derivados de la aplicación e interpretación de normas legales, convenios y pactos, como de intereses, con excepción de algunos; en todo caso, de los surgidos en materia de seguridad social y en materia electoral; de los relativos a la tutela de derechos fundamentales, de los sujetos a reclamación administrativa previa... Aunque con el tiempo el conocimiento de los conflictos individuales se haya ampliado progresivamente, aquellos iniciáticos fueron los casos de Cataluña², Illes Balears³, Navarra⁴, y Aragón⁵. Los acuerdos interprofesionales celebrados en otras Comunidades Autónomas se han ocupado de incorporar, también experimentalmente en ocasiones y paulatinamente, la solución de los conflictos individuales y plurales tras un

² Su Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos y creación del Tribunal Laboral de Cataluña data de 1991.

³ I Acuerdo para la Resolución Autónoma de Conflictos Laborales de 20 de diciembre de 1995, de creación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears (TAMIB), y su Reglamento de desarrollo de 3 de marzo de 1996, renovados y potenciados en 2005 (II Acuerdo), y en 2008.

⁴ Acuerdo interprofesional de 11 de enero de 1996, por el que se creó el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

⁵ I Acuerdo de solución extrajudicial de los conflictos laborales y Reglamento de desarrollo de 29 de octubre de 1996, sucedido de posteriores Acuerdos, hasta por el momento el IV de 2013, a través de los que el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) ha ampliado sus facultades a la resolución de la generalidad de los conflictos individuales de trabajo, con las excepciones materiales y subjetivas dichas.

rodaje inicial limitado a los conflictos colectivos, destacando en ellos la tendencia a imponer, a través de distintas técnicas, la preceptividad de estos sistemas extrajudiciales de conciliación-mediación, sustitutivos así de los servicios administrativos autonómicos de mediación, arbitraje y conciliación (Cantabria, en 1997, La Rioja, 1997 y 2016, Andalucía en 2005, Castilla-La Mancha en 2009, suspendida en 2012, Castilla y León, 2017, Comunidad de Madrid en 2018).

La ausencia de tratamiento autónomo de las controversias laborales individuales marca un déficit del sistema de composición extrajudicial de los conflictos laborales surgidos en Galicia y de la actuación de la CEG, UGT Galicia, SN de CCOO de Galicia y CIG en el diseño de procedimientos idóneos, selección de materias y ordenación de la gestión acomodados al tejido económico-productivo y social y a las relaciones laborales de Galicia. Autonomía colectiva y autonomía política se dan la mano para remediar esa situación deficitaria.

En efecto, las organizaciones dichas representadas en el Consello Galego de Relacións Laborais se acogerán al artículo 83.3 del ET para celebrar ese acuerdo interprofesional de ámbito territorial gallego, de eficacia normativa general, como el AGA (artículo 1), que asimismo encuentra apoyo en los artículos 63 y 64 de la LRJS. Como explica en su Preámbulo la LRJS, su regulación ha reforzado la conciliación extrajudicial, la mediación y el arbitraje, permitiendo la transacción judicial en cualquier momento del proceso, incluida la ejecución (apartado IV), entre las que merece destacarse el impulso que se da tanto a la mediación previa como a la intraprocesal" con el fin de agilizar la jurisdicción social (apartado V).

2. EL XVII ENCONTRO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS SOBRE LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES EN GALICIA

Organizado por el Consello Galego de Relacións Laborais, bajo el impulso de su presidenta Verónica MARTÍNEZ BARBERO, el *XVII Encontro Galego de Relacións Laborais*, celebrado en Santiago de Compostela los días 25 y 26 de

octubre de 2018 se destinó a debatir “todas las cuestiones” precisas para proporcionar efectividad a la negociación y celebración del futuro acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos individuales de trabajo en Galicia. Estructurado su trabajo en dos mesas de análisis, una sobre los “aspectos técnicos y procesales” y la otra sobre los “aspectos materiales y de contenido” de los procedimientos de solución “extrajudicial” de los conflictos individuales de trabajo con participación de la Confederación de Empresarios de Galicia y las organizaciones sindicales más representativas de Galicia, las propuestas de conclusiones de ambas mesas fueron aprobadas por el pleno del *XVII Encontro Galego* y trasladadas para su aprobación posterior por el pleno del Consello Galego de Relacións Laborais.

Seguiré en mi exposición las Conclusiones del referido *XVII Encontro Galego*, que comienzan por manifestar su adhesión y apoyo a la decisión adoptada por el Consello Galego de Relacións Laborais de aprobar un Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos individuales en Galicia. De ellas se obtienen las líneas maestras del levantamiento del futuro sistema convencional, pues las citadas conclusiones se han concebido por sus autores como la “fase previa” de dicha iniciativa.

La instauración del sistema extrajudicial y autónomo de solución de los conflictos laborales individuales y -hay que entender también- plurales se mueve en torno a los siguientes ejes temporales, materiales y funcionales, estrechamente relacionados entre sí.

2.1. La implantación gradual del sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y plurales de trabajo

Las organizaciones sindicales y empresarial han optado por una implantación “paulatina y gradual” del nuevo sistema, hasta su más alejada consolidación plena, según una metodología de experimentación que les permita controlar su funcionamiento efectivo y su eficacia en el cumplimiento de su finalidad: la solución extrajudicial de los conflictos de

trabajo individuales con una celeridad y eficacia en la composición de intereses que la solución judicial no asegura, esto es, con “un éxito equivalente” al del AGA actual, “a través de su excelencia en la solución de los conflictos.”

Esa opción se proyecta en una inicial selección o delimitación material de los conflictos individuales de intereses y de aquellos otros en que su dimensión jurídica es inseparable o se relaciona estrechamente con un núcleo de conflicto de intereses a los que la solución del juez, sometido a la aplicación de la ley, no llega, “sin olvidar la finalidad de abarcar, en un plazo razonable, más materias”. Pero no sólo, pues, funcionalmente, el procedimiento de mediación, y el de arbitraje, prevén desarrollarse en esta primera fase en situaciones propias de los conflictos jurídicos: en la previa preprocesal obligatoria y en la propiamente procesal, tanto en el proceso de cognición como en el de su ejecución.

2.2. La mediación voluntaria previa y su ámbito objetivo relativamente abierto; y el arbitraje alternativo

En el terreno de los procedimientos autónomos de solución de conflictos no relacionados con el ejercicio de ninguna acción judicial o preprocesal, aunque realmente con carácter preprocesal voluntario, la mediación puede encontrar un campo operativo amplio, según rezan las conclusiones del *XVII Encontro*, en las controversias individuales y plurales sobre discriminaciones directas e indirectas, igualdad, conciliación de la vida laboral y familiar, vacaciones, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica y, en general, en aquellas otras materias en las que no es obligado acudir a la conciliación o mediación previas ante el SMAC conforme a la regulación del artículo 64 de la LRJS.

Esa mención genérica final deberá quedar cerrada en el futuro acuerdo interprofesional, pues exceptuados del requisito de la previa conciliación o mediación están, excluyendo los de naturaleza colectiva, procesos de muy diversa naturaleza atendiendo a la materia u objeto de las

pretensiones ejercidas, respecto de algunas de las cuales los acuerdos privados carecen de eficacia jurídica: los procesos sobre Seguridad Social, los de oficio y sobre materia electoral. Pero también están excluidos del señalado requisito preprocesal los procesos sobre suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, los de anulación de laudos arbitrales, los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, y aquéllos en que se ejerciten acciones laborales de protección de las trabajadoras contra la violencia de género, así como los sujetos al agotamiento de la vía administrativa previa y los que, tras la demanda, sea necesario dirigir o ampliar la misma frente a personas distintas de las inicialmente demandadas.

Los conflictos individuales materialmente más acordes con la elección ya hecha y recogida en los términos vistos en las conclusiones del pleno del *XVII Encontro*, y con las características definitorias de los procedimientos para su composición autónoma, son los que versan sobre la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y el ejercicio de derechos relacionados con la protección de las trabajadoras frente a la violencia de género (de reducción de la jornada de trabajo y de reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, pudiendo acumularse la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho, conforme al artículo 139.2 de la LRJS). En todos ellos la necesidad de componer con rapidez y satisfacción de las partes sus intereses encontrados justifica el recurso a esta mediación voluntaria previa.

Su extensión a la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (más allá de la prohibición de discriminaciones directas e indirectas y del derecho a la

igualdad) tendría el inconveniente de cancelar la posibilidad de demandar amparo ante el Tribunal Constitucional y, en su caso, protección ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Por el contrario, nada se opondría a la introducción de ese mecanismo de mediación voluntario previo en los conflictos que den lugar a la impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones, e incluso a la anulación de laudos arbitrales si cabe su revisión de fondo (por infracción de normas imperativas o impugnados por terceros posibles perjudicados por lesividad, como prevé el artículo 65.4 de la LRJS). Es más, la lógica de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos podría favorecer la inserción de nuevas cotas de autonomía en las impugnaciones de los resultados obtenidos en el seno de dichos procedimientos. Se trasladaría a éstos la línea de ordenación estructural del proceso de conocimiento en la instancia y en grado de recursos. Lo cierto es, sin embargo, que la impugnación judicial de los acuerdos de conciliación, mediación y transacción y el recurso judicial de anulación de laudos arbitrales, además de garantizar el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva de todos (artículo 24 CE), descansan en la idea de proporcionar seguridad jurídica a los medios de solución autónoma de los conflictos. Señaladamente, en el arbitraje frente al árbitro, es decir, frente a defectos procedimentales esenciales causantes de indefensión o al *ultra vires* del laudo.

Bien que en esta secuencia primera los procedimientos autónomos de composición de los conflictos puedan comportarse con plena voluntariedad y quizá con una función preventiva del propio conflicto, y al tiempo, con seguridad, de solución del mismo previa a su formalización judicial, ya que por hipótesis esa formalización es potencial, el conflicto no se ha entablado administrativa ni judicialmente –las conclusiones del *XVII Encuentro* sitúan esta mediación en una secuencia “preprocesal”, cuyo calificativo inmediatamente precisan para afirmar que “no hay interpuesta papeleta de conciliación ni demanda alguna”-, el futuro acuerdo interprofesional ha de ocuparse de otorgar eficacia jurídica al acuerdo de mediación en cada

caso alcanzado al amparo de la posibilidad permitida por el artículo 64.3 del ET: “Cuando por *la naturaleza de la pretensión* ejercitada pudiera tener eficacia jurídica el acuerdo de conciliación o de mediación que pudiera alcanzarse, aun estando exceptuado el proceso del referido requisito del intento previo, *si las partes acuden en tiempo oportuno voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas*, se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción”.

Así lo han demandado, con toda razón, las organizaciones e instituciones participantes en el *XVII Encuentro*, que, conscientes de las consecuencias negativas que puede comportar la ausencia de esa garantía jurídica en las vías disponibles para reconducir la controversia hacia su solución, requieren del futuro acuerdo interprofesional que garantice “el cumplimiento de los requisitos legales para asegurar la suspensión del plazo de caducidad, con el fin de evitar posibles problemas derivados de la caducidad de la acción”.

El reconocimiento de la fuerza vinculante contractual del acuerdo de mediación y la limitación de su impugnación judicial a la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y a su ilegalidad o lesividad por los posibles perjudicados, en aplicación del artículo 3.1.c) del ET, de los artículos 1256, 1258 y 1300 y ss. del Código Civil, y, en una interpretación flexible y amplia que en modo alguno fuerza su texto y contexto, del artículo 67 de la LRJS, servirá para asegurar a estos acuerdos de mediación la eficacia jurídica de esa función de resolución previa del conflicto. Como es sabido, la Ley de mediación en asuntos civiles y mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos (Ley 5/2012, de 6 de julio), que transpuso a nuestro ordenamiento la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008⁶, excluye de su ámbito de aplicación la mediación laboral [artículo

⁶ Vino la Ley precedida del Real Decreto-ley 5/2012, de 5 de marzo, de igual denominación, legislación de urgencia justificada (art. 86.1 CE) en la superación del plazo de esa transposición, que había finalizado el 21 de mayo de 2011.

2.2.c)]⁷, sin que el legislador laboral se haya mostrado sensible, a lo largo de los años, a reparar esa anomia de efectos negativos contrastados para los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales y para la propia autonomía colectiva que los crea y regula, pues no puede imponer efectos jurídico-públicos, consecuencias a los jueces y sobre el proceso, sino únicamente en el margen que la ley procesal le habilita⁸.

La LRJS ha ampliado ese margen y dispuesto fórmulas para la inserción de dichos procedimientos en el ordenamiento procesal del Estado, facilitando su utilización. Pero no ha resuelto todos los problemas y ha cristalizado algunos que vienen de lejos y explican nuestra incapacidad para crear procedimientos verdaderamente autónomos de solución de los conflictos laborales.

¿Es aplicable a esa futura mediación voluntaria previa, que se desenvuelve sin que se haya interpuesto papeleta de conciliación o demanda alguna, al estar las materias controvertidas excluidas del cumplimiento del requisito previo conciliador o mediador, la norma procesal, contenida en el artículo 67.1 de la LRJS, que determina que "El acuerdo de conciliación o de mediación podrá ser

⁷ Exclusión doctrinalmente contestada sobre la base de considerar que en la regulación de la norma europea los asuntos civiles comprenden los laborales: M^a L. ARASTEY SAHÚN, *Revisando la utilización de la mediación en el ámbito de las relaciones laborales*, La Ley, Semanal 64, 16 al 22 de diciembre de 2013, pág. 17; P. ORTUÑO MUÑOZ, *A propósito del ámbito de la Directiva 2008/52/CE, sobre mediación, en asuntos civiles y mercantiles*, Aranzadi Civil-Mercantil, núm. 3, 2008, págs. 2821-2824; L. DOMÍNGUEZ RUIZ, *La mediación civil y mercantil en Europa: estudio comparado del Derecho italiano y español*, Revista Doctrinal Aranzadi, núm. 11, 2012, págs. 139 y ss. En sentido contrario, M.E. CASAS BAAMONDE, *La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso*, Fundación SIMA, I Congreso Universitario sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, 25-26 de noviembre de 2015, págs. 18-20.

⁸ Y ello pese a que la Ley de Mediación promoviera esa regulación, hace ya más de seis años, pues sus exclusiones no lo eran "para limitar la mediación en los ámbitos a que se refieren, sino para reservar su regulación a las normas sectoriales correspondientes" (Preámbulo, II).

impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquél, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la conciliación o de la mediación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad? ¿Y la que dispone que "Lo acordado en conciliación o en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, y podrá llevarse a efecto por los trámites previstos en el Libro Cuarto de esta Ley" (artículo 68.1 de la LRJS)?

Es evidente que la mediación contemplada por la ley procesal, que se desarrolla ante el órgano constituido mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83.3 del ET, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, como medida alternativa a la conciliación o mediación intentadas ante el servicio administrativo correspondiente, es la previa o preprocesal cuyo intento, conforme al artículo 63 de la LRJS, es requisito para la tramitación del proceso; *rectius*, de los procesos no exceptuados de ese requisito (artículo 64 de la LRJS).

No obstante, es factible sostener, sin graves dificultades, la aplicación de los preceptos procesales transcritos a la mediación voluntaria previa, que el futuro acuerdo interprofesional gallego prevé asumir, sobre la doble base de presuponer, como hacen las organizaciones e instituciones asistentes al *XVII Encontro*, primero, que, aun estando exceptuados los procesos sobre las materias reservadas a esa mediación voluntaria del referido requisito procesal de su intento previo, las partes han decidido voluntariamente y de común acuerdo acudir en tiempo oportuno a la mediación voluntaria previa, lo que, a tenor del artículo 64.3 de la LRJS, suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción en los términos de los apartados 1 y 2 del siguiente artículo 65, al que aquél se remite expresamente; y, segundo, que efectivamente se

trata de una mediación voluntaria previa, o regulada a imagen y semejanza de la conciliación-mediación previa obligatoria –en el mismo capítulo I, “De la conciliación o mediación previas y de los laudos arbitrales”, del título V, “De la evitación del proceso” de la LRJS- solicitada ante el correspondiente servicio de solución de conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais. Pese a que en las conclusiones del *XVII Encontro* esa mediación voluntaria se desvincule del planteamiento de la demanda, no lo hace, como se dijo, de su condición posible de requisito preprocesal.

Es de observar que los firmantes del futuro acuerdo interprofesional y demás participantes en el *XVII Encontro* han tratado de asegurar la suspensión de los plazos de caducidad para salvar el ejercicio de acciones judiciales sometidas a plazos cortos de tal naturaleza, y que el artículo 64.3 de la LRJS, que garantiza ese resultado, lo hace expresamente en su propio mandato normativo, como es manifiesto, y mediante remisión al artículo 65.1 y 2 para determinar el cómputo de la reanudación de la caducidad según el doble método que allí figura y aplicar la norma temporal de cierre de cumplimiento del trámite previo a efectos de prescripción. Es de observar también que el artículo 64.3 de la LRJS no se remite a los artículos 67 y 68.1, que respectivamente regulan, como se ha dicho, la impugnación de los acuerdos de mediación y les reconocen fuerza ejecutiva propia, sin necesidad de ratificación judicial. La cuestión es si el defecto de remisión legal expresa en estos casos impide o no extender los efectos de la conciliación-mediación previa obligatoria a la voluntaria.

La voluntad restrictiva del legislador procesal es clara en la literalidad de la norma contenida en el artículo 64.3 de la LRJS. No obstante, la asimilación de la mediación voluntaria previa a la previa obligatoria que el legislador ha articulado impulsa la aplicación a aquélla de la regulación propia de ésta. Pues, ¿podría el acuerdo de mediación voluntaria quedar sin la protección jurídica que significa su impugnación judicial ante la jurisdicción social regulada en el artículo 67.1 de la LRJS, sometida también a plazo de

caducidad en aras de las debidas garantías jurídicas⁹? ¿Constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación judicial? ¿De no constituirlo no resultaría devaluada esta mediación voluntaria previa?

No indica el legislador procesal la modalidad procesal por la que ha de tramitarse la acción de nulidad por causas invalidantes de los contratos o de ilegalidad o lesividad por los posibles perjudicados, regulación que –ha dicho la Sentencia de la Sala de lo Social en Pleno de Tribunal Supremo de 27 de enero de 2015- expresa la “decidida voluntad” del legislador procesal de “imponer una cognición restrictiva en la impugnación de acuerdos que son resultado de la conciliación o mediación previas al proceso judicial”¹⁰. La opinión dominante ha entendido que la modalidad procesal adecuada es el proceso ordinario. Además, la citada Sentencia del Tribunal Supremo ha limitado con toda corrección el alcance de este precepto legal, como el del siguiente art. 68 de la LRJS, sobre ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación, a la mediación preprocesal, excluyendo su aplicación a los acuerdos de mediación autónoma, no incardinada funcionalmente en el requisito de acceso al proceso. Razona el Alto Tribunal con la evidencia de que “así lo indica la propia ubicación del precepto en el Título” de la LRJS sobre “evitación del proceso”¹¹.

Repárese en que el razonamiento del Tribunal Supremo conduce a sostener la aplicabilidad de los efectos procesales dichos a la mediación voluntaria previa por su semejanza o similitud, por su analogía, con la obligatoria previa, pues ambas están incardinadas funcionalmente en el acceso al proceso y en la regulación legal de los mecanismos de su

⁹ Dispone el artículo 67.2 de la LRJS que la acción de impugnación judicial del acuerdo de mediación “caducará a los treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido”.

¹⁰ Recurso de casación núm. 28/2014, caso despido colectivo de Iberia, ECLI:ES:TS:2015:547, FD 2º.2.

¹¹ FD 2º.1.

evitación, radicando la diferencia esencial entre una y otra precisamente en el carácter voluntario de una frente al obligatorio de la otra.

Lo acordado en mediación, previa al proceso, voluntaria y obligatoria, constituye, en consecuencia, título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por los trámites relativos a la ejecución de sentencias previstos en la LRJS (art. 68.1). Es competente para ello el órgano judicial que hubiere conocido del asunto en instancia, incluido el supuesto de resoluciones que aprueben u homologuen transacciones judiciales, acuerdos de mediación y acuerdos logrados en el proceso. Cuando en la constitución del título no hubiere mediado intervención judicial, será competente el juzgado en cuya circunscripción se hubiere constituido (art. 237.2 LRJS).

Finalmente, ¿cuáles serían las consecuencias jurídicas de la inasistencia de las partes al acto de mediación voluntaria? El artículo 64.3 de la LRJS exige el "común acuerdo" de las partes para acudir "en tiempo oportuno voluntariamente" a esta mediación previa, común acuerdo que es el exigido con carácter general por el AGA en el trámite de conciliación-mediación y por el pleno del *XVII Encontro* para instituir esta mediación voluntaria previa, y que se separa naturalmente de la regulación del artículo 66.1 de la LRJS, en que la asistencia al acto de conciliación o de mediación preceptiva es, como no podía ser de otra manera, obligatoria para los litigantes. La relación de semejanza, "que es el nervio del razonamiento jurídico por analogía"¹², desaparece ante elementos caracterizadores diversos que no permiten su igual tratamiento. De ahí la inaplicación de los restantes mandatos normativos de los apartados 2 y 3 del artículo 66 de la LRJS a la mediación voluntaria previa¹³.

¹² M. ATIENZA, "Algunas tesis sobre la analogía en el Derecho", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1985, Universidad de Alicante, págs. 225 y 224.

¹³ "Cuando estando debidamente citadas las partes para el acto de conciliación o de mediación no compareciese el solicitante ni alegase justa

Está en la disponibilidad del futuro acuerdo interprofesional gallego determinar que la incomparecencia de las partes o de una de ellas, debidamente citadas, al procedimiento de mediación voluntaria supone su archivo y la reanudación del plazo de caducidad. Pero nada más, sin efectos procesales¹⁴.

La conformación refleja de la prevista mediación voluntaria autónoma como mediación preprocesal es el precio de la obtención de las garantías procesales dichas (suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de prescripción, impugnación del acuerdo de mediación, fuerza ejecutiva propia), que no habría que pagar –con sus dudas acerca de la posibilidad del pago- si el legislador laboral reformase el ET, añadiéndole un nuevo capítulo sobre los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales, individuales, plurales y colectivos¹⁵, destinado a brindar seguridad jurídica, sustantiva y procesal a una conciliación y mediación configuradas con carácter voluntario, autónomo y alternativo al proceso, insertas en una dinámica de negociación flexible y de resultados acordados, con independencia de su condición evitadora del

causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación o la solicitud de mediación, archivándose todo lo actuado”: artículo 66.2 de la LRJS.

¹⁴ Conocidos son los que incorpora el apartado 3 del artículo 66 de la LRJS: “Si no compareciera la otra parte, debidamente citada, se hará constar expresamente en la certificación del acta de conciliación o de mediación y se tendrá la conciliación o la mediación por intentada sin efecto, y el juez o tribunal impondrán las costas del proceso a la parte que no hubiere comparecido sin causa justificada, incluidos honorarios, hasta el límite de seiscientos euros, del letrado o graduado social colegiado de la parte contraria que hubieren intervenido, si la sentencia que en su día dicte coincidiera esencialmente con la pretensión contenida en la papeleta de conciliación o en la solicitud de mediación”.

¹⁵ En tal sentido, vid. *Las Conclusiones del debate del Grupo Fide sobre una nueva ordenación legal consensuada del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, 2 de diciembre de 2015, conclusión núm. 5 (<http://www.fidefundacion.es/images/docuweb/publicaciones/fide-conclusiones-del-grupo-de-trabajo-fide-sobre-una-ordenacion-consensuada-del-trabajo-y-las-rll.pdf>).

proceso. Y, al tiempo, reformase la LRJS para eliminar tales exigencias preprocesales que hipertrofian innecesariamente un cauce procesal que nació -con la LEC de 1881¹⁶ y con la conciliación sindical del ordenamiento franquista de los años 40- y pervive con un significado y finalidad diferentes y son ineficaces y dilatorias en su condición de mero trámite obligatorio ("cumplido el trámite") subordinadas al proceso y regidas por su lógica de enfrentamiento y de soluciones adjudicativas, lo que evidencia su carácter accesorio, subordinado e integrado en aquél. Lo que lastra el desenvolvimiento de la mediación como procedimiento voluntario de solución de los conflictos laborales alternativo al proceso¹⁷.

La organización empresarial y las organizaciones sindicales más representativas de Galicia han querido precaverse, asegurarse, y acogerse al régimen jurídico que hace posible la LRJS en lo que toca a la suspensión de los plazos de caducidad de las acciones. Pero en su clara apuesta por la mediación, posiblemente los interlocutores sociales gallegos han partido de la experiencia de los países y Comunidades Autónomas con tradición de mediación en los conflictos laborales individuales, que prueba que los acuerdos de mediación se cumplen; que su grado de cumplimiento es superior, lo que redundará en ventajas para quienes en ellos han participado.

Aunque la mediación sea la modalidad procedimental principal elegida por los autores de las conclusiones del *XVII Encontro* para canalizar la solución autónoma y extrajudicial de los conflictos laborales individuales en Galicia, los procedimientos arbitrales plantean paradójicamente, en este primer ámbito o conjunto de ámbitos materiales, menos problemas que aquélla por su naturaleza alternativa al proceso y resolutoria de un conflicto ya formalizado. El arbitraje es un "equivalente jurisdiccional", como dijera el

¹⁶ Hasta su reforma de 1984, vigente la Constitución.

¹⁷ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso*, RL, t. II, 1986, págs. 2 y ss; M.E. CASAS BAAMONDE, *La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso*, cit., págs.. 6-7.

Tribunal Constitucional reiteradamente desde su STC 15/1989, FJ 9.

En la sistemática de la LRJS, el arbitraje comparte con la conciliación-mediación ser un procedimiento de "evitación del proceso" (rúbrica del Título V de su Libro Primero), efecto que obtiene de sustituir plenamente al proceso y no de anticiparle meramente con esa finalidad impeditiva o elusiva. No es, patentemente, un trámite previo. Ciertamente que los arbitrajes laborales siguen estando excluidos de la Ley de arbitraje (Ley 60/2003, de 23 de diciembre, artículo 3.4) y que sería deseable que el legislador estatutario se ocupase de ellos para prestarles el apoyo que precisan a través de una función promocional o alimentadora de su funcionamiento en condiciones de plena seguridad jurídica, y de esta suerte allanar el camino a la negociación colectiva. No obstante, la regulación con la que el arbitraje cuenta en la LRJS, pese a sus complejidades y notorias deficiencias técnicas, especialmente en su aplicación a los conflictos individuales, cubre los objetivos principales de instituir los recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden jurisdiccional social y de reconocer a los laudos que hayan obtenido firmeza fuerza ejecutiva en sus pronunciamientos de condena -lo que es habitual en los conflictos individuales-, incluidos los dictados por los órganos constituidos por los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del ET y por los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme a la Ley del Estatuto del trabajo autónomo, y a los compromisos arbitrales suscritos bajo la misma doble base convencional efectos de suspensión de los plazos de caducidad y de interrupción de los de prescripción (artículos 65.4, 68.2 y 65.3). Obviamente, el cómputo de la caducidad no se reanuda al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral, salvo en los casos de conflictos individuales derivados de una sentencia colectiva, pues el laudo ha resuelto definitivamente el conflicto. La reanudación del cómputo de la caducidad solo es posible en casos de anulación judicial del laudo, a partir del día

siguiente al de la firmeza de la sentencia, o de la declaración de incompetencia arbitral por laudo firme.

Estos arbitrajes podrán resolver los conflictos señalados en equidad si así lo contempla el futuro acuerdo interprofesional y los árbitros quedan autorizados para ello por las partes del conflicto.

2.3. La sustitución de la conciliación o mediación previa ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación, y su limitado y cerrado ámbito material; y el arbitraje alternativo

Ya con carácter reactivo, pues el conflicto ya está entablado, y como medio de autocomposición preprocesal, el nuevo acuerdo interconfederal gallego sustituirá la obligatoria conciliación o mediación preprocesal ante el SMAC por la mediación extrajudicial que gestionará el Consello Galego de Relacións Laborales, cuando las partes así lo deseen, en las controversias sobre sanciones laborales impuestas por los empresarios a los trabajadores (artículo 58 del ET) y sobre clasificación profesional, con la acumulación posible de las diferencias salariales correspondientes (art. 137.3 de la LRJS). La selección material se justifica, en las conclusiones del pleno del *XVII Encontro*, por la incidencia de estos conflictos en su derivación en colectivos y por la evitación de complicaciones para las partes derivadas de la dilación de su solución judicial. La sumisión voluntaria al procedimiento extrajudicial de mediación cumplirá el trámite de conciliación o de mediación previa obligatoria del artículo 63 de la LRJS, naturalmente termine con acuerdo o sin acuerdo. Esos procedimientos habrán de desarrollarse en un plazo máximo de 30 días hábiles, excepto en el caso de las acciones sometidas a caducidad, en el que el plazo máximo será de 15 días hábiles, de conformidad con la regulación de los apartados 1 y 2 del artículo 65 de la LRJS.

La voluntariedad se presenta como la nota característica de los procedimientos que establezca el nuevo acuerdo interprofesional gallego, aunque las organizaciones e instituciones participantes en el *XVII Encontro* no escondan su ambición lógica –bajo la desafortunada regulación legal

vigente- de suceder totalmente a la conciliación o mediación administrativa previa obligatoria, en una línea de tendencia seguida por los acuerdos interprofesionales de otras Comunidades Autónomas, que alcanzan en esta modalidad sus mayores cotas de utilización y efectividad y que se manifiesta como irreversible e imparable. En tanto el legislador procesal no se decida a suprimir este trámite de conciliación-mediación previa, que, como se advirtió, sería lo deseable para que la mediación ganase verdadera autonomía, en la obligatoriedad de su utilización como trámite previo, residirá la clave de su éxito. Sin embargo, en esta "primera fase no se prevé la obligatoriedad de sometimiento al AGA II de ninguna materia" y el procedimiento de mediación preprocesal "convivirá con el SMAC como ya lo hace el AGA actual". Máxime si se tiene en cuenta la escasez de conflictos que inicialmente se confían a esta mediación preprocesal, a la que me referiré enseguida.

Indiscutiblemente, esta mediación previa sustitutiva del SMAC se integra en la regulación del Título V del Libro Primero de la LRJS, suspendiendo los plazos de caducidad e interrumpiendo los de prescripción, teniendo el acuerdo alcanzado fuerza de obligar solo destruible mediante su impugnación judicial mediante la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos y por su eventual ilegalidad o lesividad, siendo en este último caso los impugnantes los posibles perjudicados, y constituyendo título ejecutivo no precisado de ratificación judicial (artículos 65.1. y 2, 67 y 68.1).

Llama la atención la prudencia con la que los interlocutores sociales de Galicia se disponen a asumir la ordenación y gestión de la solución de los conflictos laborales individuales y plurales sujetos a conciliación-mediación previa en el marco de los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos individuales laborales, pese a ser este espacio pieza esencial del sistema que va a inaugurarse. Otros sistemas convencionales autonómicos han optado por acoger conflictos individuales con un mayor ámbito objetivo o material que resuelven en alto número y con elevado nivel de éxito; así, en algunas experiencias, los despidos y las

reclamaciones de cantidad. Quizás el hecho de que el artículo 33 del ET, sobre responsabilidades del Fondo de Garantía Salarial por salarios e indemnizaciones por despido o extinción de los contratos, desatienda los resultados de los procedimientos de mediación y arbitraje, añadiendo dificultad –cuando menos interpretativa– a su funcionamiento efectivo y eficaz, explique esa prudencia. La LRJS sigue reconociendo legitimación al Fondo de Garantía Salarial, a efectos de asumir las obligaciones previstas en el citado artículo 33 del ET, para impugnar “*las conciliaciones extrajudiciales o judiciales, los allanamientos y las transacciones aprobadas judicialmente*”, de poderse derivar de tales títulos obligaciones de garantía *salarial* (art. 23.4), problemática nada clara que había dado lugar a la crítica de la doctrina por no acogerse expresamente la mediación. El ET hace derivar las obligaciones de garantía salarial del Fondo, en caso de insolvencia o concurso del empresario, del “acto de *conciliación*” o de la “resolución judicial”; y, en cambio, las de garantía de las indemnizaciones por despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 52 ET, así como por extinción de contratos temporales o de duración determinada, de la “sentencia, auto, acto de *conciliación judicial o resolución administrativa*” (art. 33.1, 2 y 7 ET). El reconocimiento de la deuda por el empresario ante un *servicio administrativo de mediación, arbitraje o conciliación*, o en *acta de conciliación en un proceso judicial*, interrumpe la prescripción de la acción, afectando esa interrupción al empresario y también al Fondo de Garantía Salarial, al que en cambio no le afecta, absolviéndose al Fondo, la *reclamación extrajudicial* frente al empresario o el reconocimiento por éste de la deuda (art. 23.5, párrafo segundo, LRJS).

La prudencia de los interlocutores sociales de Galicia también se explica por la necesidad de colaboración de la Xunta de Galicia para poner en pie un sistema de solución de conflictos individuales de gestión más numerosa, capilarizada y empeñada, precisada de mayores recursos humanos y materiales que la exigida por los conflictos colectivos. La responsabilidad contraída y la exigencia autoimpuesta de evaluar el funcionamiento inicial del

sistema, de conformación gradual, justifica también la contención material de esta segunda secuencia que esta fase fundacional del nuevo sistema reserva a los procedimientos extrajudiciales de solución de la conflictividad laboral individual. No obstante, esa elogiada prudencia se enfrenta con inconvenientes que no son despreciables, pues la funcionalidad del sistema y su autonomía, además de su coherencia, exigen que el ámbito material de los procedimientos no se cortocircuite en cada secuencia de modo que las materias elegidas y el papel de los procedimientos autónomos y extrajudiciales no presenten conexión entre sí. Sí la presentan, o pueden presentarla en atención a los términos indeterminados con que son relacionados, los conflictos sobre materias legalmente excluidas del requisito de conciliación-mediación previa, lo que no es el caso de las controversias sobre sanciones a los trabajadores y sobre clasificación profesional, que no vuelven a ser tenidas en cuenta en otros momentos en que también desempeñan su función los procedimientos de solución extrajudicial, y de manera destacada en la fase de ejecución.

La función de esta mediación preprocesal, alternativa a la conciliación o mediación ante el SMAC, se despliega con un contenido tasado y mínimo, que no mira a su ampliación inmediata por el acuerdo interprofesional, sino a una fase posterior en la evolución del sistema. Y que queda aislada, desconectada de la mediación intrajudicial y de la ejecutiva, sin sacar todo el rendimiento posible al conocimiento y resolución de este tipo de conflictos en una economía de escala.

La opción escogida parece medir las fuerzas del sistema sumando estas controversias a las que son objeto del procedimiento de mediación previo voluntario, suma que comporta la asunción de una carga que, en el entendimiento de las organizaciones e instituciones participantes en el *XVII Encontro*, podría hacer peligrar la atención de los objetivos perseguidos por la falta de medios, personales y materiales, para ello. La redacción de las conclusiones allí aprobadas confirman esta impresión, pues vienen a reconocer que, además de las disputas individuales ya seleccionadas para

ser resueltas por la vía del acuerdo de mediación previa voluntaria o del arbitraje, el acuerdo interprofesional gallego deberá incorporar las que pudieran producirse sobre estas dos materias para dosificar la sustitución del SMAC, sustitución que avanzará así en solitario y desdibujada frente a otros desempeños de los procedimientos de mediación en el conjunto del sistema. Mayor importancia alcanza, en esa valoración o examen de conjunto, el objetivo de llevar a los procedimientos de solución autónoma los conflictos sobre materias en las que no participa el SMAC. La conclusión anterior no puede prescindir de la dual naturaleza de conflictos jurídicos y de intereses de muchos de ellos, lo que pone de relieve la inclinación del modelo hacia la solución de este tipo de conflictividad individual, opción absolutamente legítima dentro de la libertad de estipulación que integra el contenido esencial del derecho fundamental a la negociación colectiva de la asociación empresarial y de los sindicatos más representativos de Galicia (artículo 37.1 de la CE); opción que abre, sin duda, un margen más respetuoso a la mediación y merece una valoración positiva. Y que se ha seguido por la mayor parte de los sistemas de solución de conflictos autonómicos que conocen de los conflictos individuales.

En caso de que las partes decidiesen someter su controversia a arbitraje, abandonarían el terreno de las exigencias de acceso al proceso y se situarían al margen del proceso. A este arbitraje se le aplicarán también las normas de los artículos 65.3 y 4 y 68.2 de la LRJS.

2.4. Los procedimientos extrajudiciales en el seno del proceso y su ámbito objetivo, de nuevo relativamente abierto; la mediación intrajudicial y el imposible arbitraje intrajudicial. El desistimiento o la terminación anticipada del proceso

En los procesos, las partes podrán voluntariamente someterse a una mediación intrajudicial en materias excluidas de la conciliación o mediación preprocesal. La inserción de los procedimientos extrajudiciales en el corazón del proceso tiene, sin duda, una gran significación. Supone

recuperar para las partes el gobierno del conflicto, aunque esté en sede judicial, por entender que su solución extrajudicial puede reportarles mayores beneficios.

Esta decisión de los partícipes en el *XVII Encontro* no está exenta de la provechosa intencionalidad de conjuntar sistemáticamente esta tercera secuencia de actuación de los procedimientos autónomos con la primera previa y voluntaria o preprocesal voluntaria. Dos son los ingredientes básicos de la conjunción material y de la comunicación de las secuencias o momentos en que tienen lugar ambas mediaciones: el primero, no será impertinente insistir en él, el conflicto de intereses que, pese a su juridificación, compone estructuralmente muchos de los surgidos sobre las materias ya elegidas para ser objeto de los procedimientos de composición autónoma en la primera secuencia, identificadas ahora, en una enumeración de nuevo abierta, bien que no exactamente coincidente con aquélla en los conflictos que *nominatim* se enuncian, con las vacaciones, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, la movilidad geográfica, la conciliación de la vida laboral y familiar...; el segundo, la exclusión de estos conflictos del mecanismo previo obligatorio de la conciliación o mediación administrativa o de la mediación extrajudicial sustitutiva de acuerdo con la regulación del artículo 64 de la LRJS.

La LRJS regula, como es bien sabido, la conciliación intrajudicial como acto al que sucede inmediatamente el juicio y que se tramita ante el letrado de la Administración de Justicia, que según la propia LRJS llevará a cabo "la labor mediadora que le es propia" (art. 84.1). La conciliación ante la oficina judicial por medio de comparecencia puede tener lugar sin necesidad de que las partes, citadas en forma a los actos de conciliación y juicio, esperen a la fecha de señalamiento, pudiendo también las partes en este trámite "someter la cuestión a los procedimientos de mediación que pudieran estar constituidos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 63 de esta Ley, adoptando las medidas oportunas a tal fin, sin que ello dé lugar a la suspensión, salvo que de común acuerdo lo soliciten ambas partes, justificando la sumisión a la mediación, y por el tiempo máximo establecido en el procedimiento

correspondiente, que en todo caso no podrá exceder de quince días" (arts. 82.3 y 83 LRJS). Corresponde al letrado de la Administración de Justicia la aprobación del acuerdo de mediación alcanzado por las partes antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio, que se documenta en la propia acta de comparecencia y que tiene la consideración y los efectos de la conciliación judicial, aprobada por el juez o tribunal, llevándose a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias (art. 84.1 y 5 LRJS). De no lograrse avenencia en la conciliación ante el letrado de la Administración de Justicia y procederse a la celebración del juicio, la aprobación del acuerdo conciliatorio obtenido en el juicio corresponde al juez o tribunal mediante resolución oral o escrita documentada en el propio acuerdo. Puntualiza la LRJS que sólo cabe nueva intervención del Letrado de la Administración de Justicia "aprobando un acuerdo entre las partes si el acto del juicio se llegase a suspender por cualquier causa" (art. 84.3). Según ordena el apartado 5 del citado art. 84 de la LRJS, "la conciliación y los acuerdos entre las partes aprobados" por el letrado de la Administración de Justicia "o, en su caso, por el juez o tribunal se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias".

Con una regulación igual a la de la impugnación de los acuerdos de conciliación o de mediación previas, la acción para impugnar la validez de la conciliación o *mediación intrajudicial* y de la *conciliación judicial*, que caduca a los treinta días de la fecha de su celebración, contando el plazo para los terceros perjudicados desde que pudieran haber conocido el acuerdo, se presenta ante el mismo juzgado o tribunal al que hubiera correspondido la demanda. Las partes pueden ejercer la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos, mientras que la impugnación por los posibles terceros perjudicados puede fundamentarse en ilegalidad o lesividad (art. 84.6 LRJS).

Aunque la LRJS proclama que ha abierto el proceso a la mediación intrajudicial, su regulación ha sido criticada, con razón, por no disponer de "mecanismos precisos que permitan encajar procedimentalmente la mediación que

pueda tener lugar una vez nacido el proceso judicial¹⁸; esto es, mecanismos precisos en manos del órgano judicial y de las partes para ejercer su facultad de someterse a la mediación también *una vez iniciado el juicio*, aunque la conciliación o mediación anterior al día señalado para los actos de conciliación y juicio y la conciliación ante el Letrado de la Administración de Justicia valgan como conciliación judicial, correspondiendo al juez o tribunal aprobar el acuerdo de conciliación u otros “acuerdos entre las partes”. La LRJS ha realizado una opción equivocada al articular la facultad de las partes de someterse de mutuo acuerdo a un procedimiento de mediación extrajudicial antes del inicio del juicio y ante el Letrado de la Administración de Justicia, y no ante el órgano judicial, sin reconocer explícitamente el poder de éste de llevar a la convicción de las partes la conveniencia de tramitar un procedimiento de mediación extrajudicial, ni la facultad de las partes de someterse de mutuo acuerdo a ese procedimiento en el juicio.

Sin embargo, el precedente de gran interés lo ha aportado aquí la Comunidad Foral de Navarra. El Presidente del Tribunal Superior de Justicia de dicha Comunidad, que ostenta la representación del Poder Judicial en la Comunidad Autónoma correspondiente, siempre que no concurra el Presidente del Tribunal Supremo, ejerciendo sus competencias conforme a la LOPJ (artículos 160, 161 y 153), suscribió con el Presidente del Patronato de la Fundación “Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra”¹⁹, un “protocolo de actuación de 21 de septiembre de 2015 [...] para derivación de procedimientos judiciales, por el que se establece un marco de colaboración estable entre los Juzgados y Tribunales del orden social en Navarra y el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra”²⁰. En el citado protocolo de actuación las partes

¹⁸ M^a L. ARASTEY SAHÚN, *Revisando la utilización de la mediación en el ámbito de las relaciones laborales*, cit., loc. cit.

¹⁹ Conforme al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra.

²⁰ Puede consultarse tu texto en DRL, nº 7, 2015, págs. 818-820.

afirman ser conscientes de que en las relaciones laborales, junto a conflictos jurídicos, existen conflictos de intereses, individuales y colectivos, "cuya resolución debiera venir preferentemente del acuerdo entre las partes a través de la autocomposición de sus respectivos intereses" por ser esta gestión de los conflictos laborales "más eficaz y satisfactoria para todas las partes implicadas". Para ello el protocolo de actuación reside en la iniciativa del "órgano judicial actuante", esto es, del "órgano judicial competente para conocer del procedimiento", la facultad de instar a las partes a solicitar conjuntamente la apertura de un procedimiento de mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra para resolver el conflicto, lo que el órgano judicial hará en el trámite procesal de conciliación judicial, *acogiéndose a las posibilidades abiertas por el citado artículo 84 de la LRJS*. Los litigios, individuales o colectivos, susceptibles de ser derivados judicialmente a un proceso de mediación que el protocolo de actuación considera a título meramente ejemplificativo son: la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, de movilidad geográfica, de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de vacaciones, de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, todos ellos exceptuados de la conciliación o mediación preprocesal (art. 64 LRJS); así como cualesquiera otros que, a juicio del órgano judicial, deban venir preferentemente resueltos por el acuerdo de las partes.

La cláusula tercera del "protocolo de actuación" regula el procedimiento de mediación a seguir, que, aceptado por las partes suspende temporalmente el proceso – por plazo no superior a veinte días hábiles, salvo prorroga autorizada por el órgano judicial actuante- y, tras la formulación de la propuesta de mediación, puede terminar con acuerdo o sin acuerdo. En los casos en que se logre acuerdo de mediación, se dicta Auto aprobando la avenencia alcanzada y acordando, además, el archivo de las actuaciones. Si no se formula la propuesta o si no resulta aceptada por las partes del conflicto, se dicta decreto dando por concluida la

mediación y reanudando el procedimiento judicial, procediéndose, a partir de ese momento, a efectuar un nuevo señalamiento de juicio oral.

Ya en fase de recurso, la LRJS regula el que denomina "*convenio transaccional*", contemplando la facultad de las partes para alcanzar, "en cualquier momento durante la tramitación del recurso", dicho convenio que ha de ser homologado mediante auto por el órgano jurisdiccional que se encuentre tramitando el recurso, "de no apreciarse lesión grave para alguna de las partes, fraude de ley o abuso de derecho". El convenio pone fin al litigio, debiendo cada parte asumir las costas causadas a su instancia, con devolución del depósito constituido, y sustituye el contenido de lo resuelto en la sentencia o sentencias anteriormente dictadas en el proceso, constituyendo la resolución judicial homologadora título ejecutivo. La impugnación de la transacción judicial así alcanzada se efectúa ante el órgano jurisdiccional que haya acordado la homologación, mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad, siguiendo los trámites establecidos para la impugnación de la conciliación judicial, sin que contra la sentencia dictada quepa recurso (art. 235.4).

Pero, además de que se trata de una *transacción judicial* y no autónoma y extrajudicial, es de advertir que la regulación procesal de la generalidad de los conflictos que los interlocutores sociales más representativos de Galicia elegirán como objeto de los procedimientos de solución autónoma no da recurso alguno, salvo que las diferencias salariales o indemnizatorias de daños y perjuicios reclamadas alcancen la cuantía requerida para el recurso de suplicación, o en el caso de los procesos por sanciones a los trabajadores, salvo que se trate de sanciones por faltas muy graves, apreciadas judicialmente [artículos 137.3, 139.1.b) y 2, 115.3 y 191.2 de la LRJS].

El futuro acuerdo interprofesional gallego habrá de tener en cuenta la regulación de la LRJS expuesta y la experiencia de la Comunidad Foral de Navarra de suscripción de un compromiso con el Presidente del Tribunal Superior de

Justicia para poder llevar a término efectivo la mediación intrajudicial. Aunque debería explorarse la posibilidad de que las partes estuvieran también facultadas, de mutuo acuerdo, para proponer al órgano judicial la suspensión del proceso y la tramitación de la mediación, y no correspondiese en exclusiva al órgano judicial esa facultad de plantear a las partes "la derivación" de su controversia a un procedimiento de mediación regulado por el acuerdo interprofesional.

El encaje del arbitraje es aquí más dificultoso y, en todo caso, diferente al de la mediación. Podrá estarse, en principio, a la facultad que la LEC reconoce a los litigantes de disponer del objeto del juicio, sometiéndose a arbitraje, "excepto cuando la ley lo prohíba o establezca limitaciones por razones de interés general o en beneficio de tercero" (artículo 19.1). La LEC se basa en la Ley de Arbitraje, a la que modifica²¹, haciendo valer la sumisión a arbitraje dentro del proceso, de modo que el juez o tribunal se abstenga de conocer, al comienzo del proceso, mediante la alegación por el demandado de excepción declinatoria, que, estimada, producirá el sobreseimiento del proceso mediante auto (artículos 39, 63, 65.2). Lo que realmente importa destacar es, no obstante, que el sentido de la declinatoria es hacer valer por el demandado el compromiso arbitral porque el asunto se ha sometido ya a arbitraje, y, en cambio, de lo que aquí se trataría sería de abrir cauce, llegado el juicio, en el acto de conciliación que le precede, al arbitraje por mutuo acuerdo de las partes, como a la mediación intrajudicial, para componer la contienda. La LRJS regula la

²¹ Con lo que se produce la consecuencia, no carente de cierta paradoja, de la aplicación parcial e indirecta de la Ley de Arbitraje al arbitraje laboral, por vía de la ley procesal común. Esta regulación es igualmente aplicable a la mediación, habiendo reformado la LEC la Ley de Mediación, pero aquí el ordenamiento laboral procesal y convencional colectivo se separa de la LEC, como ha quedado expuesto. Vid. M.E. CASAS BAAMONDE, *La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso*, cit., pág. 20.

tramitación de las declinatorias en su artículo 14 con remisión a la LEC, cuya ordenación común excepciona con dos reglas singulares aplicables a las cuestiones de competencia entre órganos judiciales del orden social, la segunda sobre su incidencia en la suspensión de los plazos de caducidad de las acciones. En lo demás se aplica la LEC, que rige, además, como supletoria (disposición final cuarta de la LRJS y artículo 4 de la propia LEC), aplicación supletoria que no está exenta de las dificultades dichas y de otras que podrían agregarse.

Sería conveniente indagar en el futuro acuerdo del Consello Galego de Relacións Laborais con el Consejo General del Poder Judicial o con el Presidente del Tribunal Superior de Justicia de Galicia la posibilidad de incardinar en el acto de conciliación judicial ese abandono del proceso para ser sustituido por el arbitraje, efecto para el que, sin embargo, el artículo 84 de la LRJS no presta apoyatura, pues su referencia a los acuerdos entre las partes lo es a los acuerdos sobre el fondo de la discrepancia, de conciliación o mediación, que se "llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias" (apartado 5) y su finalidad es muy otra: la de otorgar validez a los acuerdos alcanzados entre las partes dentro del proceso, o a partir del proceso fuera del proceso, pero con retorno garantizado a éste.

Nada de esto puede ocurrir con el arbitraje. Suponiendo la institución arbitral el abandono definitivo del proceso, y no meramente su suspensión temporal como, en cambio, puede resultar de la tramitación de la mediación intrajudicial, el desistimiento del demandante aceptado por el demandado, una vez emplazado, podría ser una opción técnica adecuada a los fines pretendidos, que daría lugar al sobreseimiento del proceso decretado por el letrado de la Administración de Justicia, pudiendo el actor promover nuevo juicio sobre el mismo objeto (artículo 20.3 de la LEC, de aplicación supletoria al orden jurisdiccional social). O la de terminación anticipada del proceso por satisfacción extraprocesal o pérdida sobrevenida de objeto, que la LEC regula en los siguientes términos: "Cuando, por circunstancias sobrevenidas a la demanda y a la reconvencción, dejare de haber interés legítimo en obtener la

tutela judicial pretendida, porque se hayan satisfecho, fuera del proceso, las pretensiones del actor y, en su caso, del demandado reconviniendo *o por cualquier otra causa*, se pondrá de manifiesto esta circunstancia y, si hubiere acuerdo de las partes, se decretará por el Letrado de la Administración de Justicia la terminación del proceso, sin que proceda condena en costas" (artículo 22.1). De esta figura hay un pálido reflejo en los artículos 191.4.c) y 206.3.a) de la LRJS. Todo ello, claro es, sobre la base de diferenciar el régimen jurídico de la mediación intrajudicial del propio del arbitraje. El arbitraje nunca puede ser intrajudicial.

2.5. Los procedimientos extrajudiciales en la ejecución, con un ámbito objetivo también abierto a concreciones ulteriores; y la necesaria externalidad judicial del arbitraje

Gran novedad presenta la extensión de los procedimientos extrajudiciales a la fase de ejecución de las resoluciones judiciales. Las organizaciones e instituciones que han aprobado las conclusiones del *XVII Encuentro* han considerado la fase de ejecución como "un espacio natural" de los procedimientos extrajudiciales por la poderosa razón de que allí se presentan "incidentes y conflictos", como, *entre otros*, los relativos a "las readmisiones fallidas, la aplicación de determinadas resoluciones sobre remoción de las modificaciones sustanciales de trabajo y las ejecuciones pecuniarias, en aquellos casos en los que exigen una concreción para su efectividad que no es posible decidir en un auto judicial". La delimitación material de los conflictos es también aquí abierta.

La asunción decidida de esta opción por el futuro acuerdo interprofesional gallego le dotará de una innegable fuerza innovadora en el panorama de los acuerdos autonómicos de su género.

La LRJS da a entrada a la suspensión de la ejecución a petición de ambas partes por un máximo de tres meses [artículo 244.1. b)] y a la "transacción judicial" en la ejecución. En efecto, tras declarar la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por sentencias favorables al

trabajador, la LRJS ofrece, como anuncia en su Preámbulo, la posibilidad de alcanzar una transacción en fase de ejecución, a la que destina la regulación de su art. 246. Como condiciones de validez, la transacción ha de formalizarse mediante convenio suscrito por todas las partes afectadas en la ejecución y ser homologado judicialmente mediante auto, debiendo ser notificado, en su caso, al Fondo de Garantía Salarial. Puede tener por objeto cuantos pactos lícitos puedan establecer las partes y, en concreto, el aplazamiento o la reducción de la deuda, o ambas cosas a la vez -en tales casos el incumplimiento de alguno de los plazos o de las obligaciones parciales acordadas determina el fin del aplazamiento o el vencimiento de la totalidad de la obligación-, la especificación, la novación objetiva o subjetiva o la sustitución por otra equivalente de la obligación contenida en el título que se esté ejecutando, la determinación del modo de cumplimiento, en especial del pago efectivo de las deudas dinerarias, o la constitución de garantías adicionales. El auto de homologación, título ejecutivo que sustituye al inicial, ha de velar por el necesario equilibrio de las prestaciones y la igualdad entre las partes, salvo que el acuerdo sea constitutivo de lesión grave para alguna de las partes o para terceros, de fraude de ley o de abuso de derecho, o contrario al interés público, o afecte a materias que se encuentren fuera del poder de disposición de las partes. No obstante, la ejecución continúa hasta el total cumplimiento del convenio. El auto de homologación es impugnabile ante el propio órgano jurisdiccional que lo hubiera aprobado según la impugnación de la conciliación judicial.

Pero cabe también que, dictada la resolución judicial que pone fin al proceso, las partes no inicien su ejecución judicial en plazo -igual al fijado en las leyes sustantivas para el ejercicio de la acción tendente al reconocimiento del derecho cuya ejecución se pretenda, que será de prescripción a todos los efectos (artículo 243.1 de la

LRJS)²²-, sino que sustituyan la tutela judicial ejecutiva por la autotutela ejecutiva, acogándose a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos individuales regulados en un acuerdo interprofesional sujeto al título III del ET. O que, como en la mediación intrajudicial, habiendo iniciado el proceso de ejecución, las partes opten por tratar de incrustar los procedimientos extrajudiciales en la ejecución judicial, en ese trámite de transacción judicial. Cobra aquí pleno sentido la conclusión del plenario del *XVII Encontro* acerca de la necesidad de que el Consello Galego de Relacións Laborais celebre un convenio con el Consejo General del Poder Judicial "en todos los extremos imprescindibles" para hacer operativo, con la debida seguridad jurídica, el nuevo sistema, fijando los plazos máximos de actuación de los procedimientos extrajudiciales, y "particularmente para la preceptiva homologación judicial que garantice la validez del acuerdo de mediación alcanzado en las fases intrajudicial y de ejecución judicial". Habría que valorar también en esta secuencia la experiencia navarra en la que el protocolo estable de colaboración entre los jueces y tribunales del orden social en Navarra y el Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra se suscribió por el Presidente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Foral y el Presidente del Patronato de la Fundación "Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra".

Las conclusiones del pleno del *XVII Encontro* se refieren genéricamente a la "fase de ejecución de sentencia" sin aclarar si se trata de la ejecución provisional, definitiva o ambas. Atendiendo al sentido de conjunto de dichas conclusiones y a las funciones que atribuyen a los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos individuales, su campo natural de actuación cubre esencialmente, en esta fase, las ejecuciones de sentencias firmes. Las readmisiones fallidas remiten a la ejecución definitiva de las sentencias firmes de despido (artículo 278 y

²² "En todo caso, el plazo para reclamar el cumplimiento de las obligaciones de entregar sumas de dinero será de un año [...]": artículo 243.2 de la LRJS.

ss. de la LRJS), aunque son posibles también en la ejecución provisional de las sentencias de despido que hayan declarado su nulidad, o bien su improcedencia tratándose de despidos de representantes de los trabajadores (artículos 297 y siguientes de la LRJS). Las sentencias dictadas en procesos de modificaciones sustanciales de trabajo individuales y plurales son inmediatamente ejecutivas, sin que quepa recurso contra las mismas (artículo 138.6 de la LRJS), a lo que se añade, para los supuestos en que el empresario no reintegre al trabajador en sus anteriores condiciones o lo haga de modo irregular, que el trabajador puede solicitar la ejecución del fallo ante al Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en la letra c) del apartado 1 del artículo 50 del ET, conforme a lo establecido en los artículos 279, 280 y 281 de la LRJS (artículo 138.8 de la LRJS), regulación que, por cierto, es común para la movilidad geográfica y las suspensiones contractuales y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas organizativas y de producción de carácter individual o plural, lo que abonaría su tratamiento conjunto por el acuerdo interprofesional gallego. En fin, las ejecuciones pecuniarias precisadas de una concreción para su efectividad que un auto judicial no puede proporcionar, o no puede hacerlo con igual estimación de su cuantificación que un acuerdo de mediación o un laudo arbitral, serán las que deriven de sentencias firmes.

Como ha podido comprobarse, las conclusiones del pleno del *XVII Encontro* aluden expresamente y únicamente a "la sentencia". Sin embargo, podrían englobar también los acuerdos de mediación previa voluntaria, preprocesal e intrajudicial y los laudos arbitrales firmes, dotados *ex lege* de ejecutividad (artículo 68 de la LRJS). Esa ampliación material se avendría bien con el cumplimiento de la función de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos individuales laborales en un ajuste coherente de las secuencias que las organizaciones e instituciones participantes en el *XVII Encontro* han identificado, y recomendado a los interlocutores sociales más representativos de Galicia, para autoorganizar los ámbitos

materiales y funcionales de operación de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos individuales. Lo cual tiene importancia sustantiva, y no meramente simbólica. Pues podría no terminar de ser acorde con la autonomía del sistema, dependiendo del grado que se le quiera dar, que los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos individuales dispusiesen de un espacio operativo en la ejecución de las decisiones judiciales, y no en la ejecución de los acuerdos de mediación y laudos *sobre las mismas materias* a que ellos mismos habrían dado lugar. A la organización empresarial y a los sindicatos más representativos de Galicia compete decidir la ampliación de la selección material de los conflictos individuales inicialmente asignados a las diferentes funciones de los procedimientos autónomos, y concretados, afortunadamente en términos muy generales los referidos a la mediación previa voluntaria, a la mediación intrajudicial y a la mediación ejecutiva. En cambio, y como nos es conocido, a la mediación preprocesal, sustitutiva del SMAC, se vinculan con un contenido inicial cerrado, en esta primera fase cronológica, las discrepancias sobre sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores y sobre clasificación profesional.

Si la correlación material es visible entre los conflictos individuales objeto de la mediación previa voluntaria y de la mediación intrajudicial –algunos con un irreductible contenido de conflictos de intereses; todos ellos excluidos de la conciliación o mediación preprocesal–, esa correspondencia material se rompe en la fase ejecutiva, con la única salvedad, por el momento y hasta que el acuerdo interprofesional determine las formulaciones materiales indeterminadas pero determinables de estas tres secuencias, de las discrepancias sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que han podido ser objeto de mediación voluntaria previa y, ante su eventual fracaso, de mediación intrajudicial, pudiendo ser la ejecución de esos acuerdos de mediación objeto de un nuevo procedimiento de solución extrajudicial. Hay que insistir en el hecho de que los términos empleados en las

conclusiones del pleno del *XVII Encontro* para configurar objetivamente los conflictos individuales que admiten ser resueltos autónomamente en las tres etapas señaladas, además de ser recomendaciones, no están acabados, aunque la redacción utilizada no sea la misma en la descripción explícita de las materias objeto de las mediaciones resolutorias de los conflictos, realmente coincidentes entre sí²³, que en la de los procedimientos de mediación que se promuevan para solventar las discrepancias sobre su ejecución, en que el texto aprobado se limita a emplear la locución “entre otras” y a incluir expresamente “la aplicación de determinadas resoluciones sobre remoción de las modificaciones sustanciales de trabajo”. Con todo, es patente que se trata de una determinación no excluyente de otras materias que el futuro acuerdo interprofesional podrá incorporar para hacer coincidir el alcance material y funcional de los procedimientos autónomos y extrajudiciales de solución de los conflictos individuales.

Pero el hilo material que se quiebra es el que parte, en conflictos jurídicos, de la mediación preprocesal obligatoria para concluir en la que puede desarrollarse en la fase de ejecución. Objeto de aquélla no son, como he dicho destacando la prudencia del Consello y de los interlocutores sociales gallegos, los despidos –ni siquiera los disciplinarios pese a su estrecha conexión con las sanciones producto del poder disciplinario empresarial, que sí constituyen su objeto-, ni las reclamaciones pecuniarias, salvo las salariales acumulables a las controversias sobre clasificación profesional, que, en cambio, entran en la mediación ejecutiva: los despidos en sus consecuencias de readmisiones frustradas o discutidas y las obligaciones

²³ Además de la alusión explícita a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en su formulación abierta, “en general, en aquellas otras materias en las que, en consonancia con lo previsto en la LRJS, no es obligado acudir a la conciliación previa en el SMAC” (primera secuencia); o “supuestos exceptuados del SMAC (vacaciones, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, movilidad geográfica, conciliación de la vida laboral y familiar...)” (tercera secuencia)”.

pecuniarias en búsqueda de una concreción para su ejecución que sea necesario acordar o arbitrar.

Dentro del respeto a la libertad de criterio de la organización empresarial y de las organizaciones sindicales más representativas de Galicia, y sin abandonar el prudente y elogiado comedimiento que desean observar, la autonomía del sistema pide considerar la especial aptitud de los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos para resolver contiendas individuales en vía ejecutiva, que previamente han sido acordadas o dirimidas por las propias partes en cauces extrajudiciales, fuera de mecanismos de composición administrativos previos o judiciales.

El recurso al arbitraje, alternativo a la demanda de ejecución judicial, para resolver los conflictos surgidos en la aplicación de sentencias plantea, como el recurso a la mediación ejecutiva, el problema común a ambos procedimientos de la aplicabilidad a los mismos de la regulación de la LRJS sobre la evitación del proceso a través de la conciliación o mediación obligatorias *previas* y de los compromisos y laudos arbitrales. Incuestionable la condición *previa* del procedimiento de mediación al proceso de conocimiento, y no al de ejecución, en los artículos 63 a 68 de la LRJS, no lo es, sin embargo, del arbitraje, que, en cuanto "equivalente jurisdiccional", posee una mecánica funcional que trasciende aquel momento previo para actuar al margen del proceso, también del de ejecución, si así lo convienen las partes, siéndole de aplicación en todo caso la regulación de los artículos 65.4 y 68.2 LRJS. Es característico del laudo arbitral firme su propia fuerza ejecutiva, que podrá hacerse valer a través de un proceso de ejecución o a través de los procedimientos autónomos convenientemente habilitados para ello por el futuro acuerdo interprofesional.

Lo hasta aquí expuesto es buena prueba de la necesidad de que el legislador laboral intervenga ofreciendo una base legal segura a los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales. Y, ante su pertinaz pasividad, por el momento, de la necesidad de que el Consello Galego de Relacións Laborais convenga con el Consejo General del Poder Judicial cuantos extremos sean precisos para

garantizar la validez del acuerdo de mediación alcanzado en la fase de ejecución judicial.

3. NUEVOS TIEMPOS PARA LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE

Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos individuales de trabajo, alternativos al proceso, son, siguiendo de nuevo las conclusiones del pleno del *XVII Encontro Galego de Relacións Laborais*, como ya nos es conocido, la mediación y el arbitraje.

Acerca de cómo deben regularse por el futuro acuerdo interprofesional gallego hay un ejemplo magnífico en el artículo 11.2 del AGA, sobre "procedimientos y principios rectores", que no es impertinente recordar, y que sitúa entre esos principios rectores o informadores los de "gratuidad, celeridad, imparcialidad e intermediación del órgano ante el que se desenvuelvan, igualdad, audiencia de las partes, contradicción y cualquier otro cuya observancia venga impuesta por la Constitución o las leyes, sin que pueda producirse indefensión".

3.1. La mediación, modalidad preferente; una mediación no precedida de conciliación

Las tantas veces citadas conclusiones del pleno del *XVII Encontro* se refieren genéricamente a los procedimientos preprocesales o extrajudiciales de solución de los conflictos y, en ocasiones, concretamente a la mediación, que es la modalidad preferida y preferente sobre la que se asentará el Acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos individuales en Galicia. Las conclusiones son reveladoras al respecto de esa preferencia, siendo la mediación la referencia del nuevo sistema de solución de conflictos, en el que el arbitraje ocupa un lugar de acompañamiento por equiparación o asimilación –aunque no siempre sea posible, dada su diferente naturaleza, como se ha visto, de la que las instituciones y organizaciones participantes en el *XVII Encontro* son conscientes- a la institución de referencia: "Las organizaciones e instituciones participantes afirman que el procedimiento de arbitraje voluntario debe existir en

el AGA II para los mismos supuestos que la mediación, es decir, para esta fase inicial, en las materias y momentos procesales y preprocesales [...]” en que el remedio de la mediación está llamado a actuar. Pero no en vano anuncian, como he repetido en más de una ocasión, la necesidad de obtener un instrumento convencional con el Consejo General del Poder Judicial “para la preceptiva homologación judicial que garantice la validez del *acuerdo de mediación alcanzado* en las fases intrajudicial y de ejecución judicial”. No, lógicamente, de los laudos arbitrales, que, aunque alternativos también al proceso, son el resultado del arbitraje que actúa fuera del mismo como “equivalente jurisdiccional”.

Sin duda, la opción por la mediación como pieza clave del nuevo sistema es un gran acierto. Pues la mediación es, como es bien sabido, el medio autocompositivo por excelencia tras la propia negociación directa, que concluye en un acuerdo entre las partes del conflicto, asistidas activamente por un tercero que pondera los intereses en disputa y formula propuestas para estimular y hacer posible su acuerdo, cuya validez y eficacia, sustantiva y procesal, aseguran la ley y los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas del artículo 83.3 del ET –y otros convenios colectivos ordinarios-. La versatilidad, ductilidad y celeridad del procedimiento de mediación juega sin duda a su favor, frente a la rigidez y limitación objetiva del proceso para componer conflictos de intereses. El procedimiento de mediación ha de ser flexible, sencillo y rápido, pero, al tiempo, como el arbitral y el judicial, garantizador de la imparcialidad del mediador, de los derechos de las partes y de su necesaria igualdad. Virtud no menor, se dice, es su fácil acomodación a las tecnologías digitales, aunque esa utilización digital apenas se haya comenzado a experimentar entre nosotros. El procedimiento de mediación potencia incluso la igualdad de las partes, pues su éxito radica en el acuerdo de éstas, para cuya consecución se ha de abandonar la lógica de adversario propia del proceso. Alcanzado acuerdo, la implicación de las partes en el resultado obtenido favorece la disposición a su cumplimiento.

Por lo dicho, la mediación laboral ha tenido, en un sistema de relaciones laborales en que la negociación colectiva constituye una de sus premisas constitucionales, un terreno abonado en el conflicto colectivo. Lo que no significa que no lo tenga en el ámbito de las controversias individuales, que, de un lado, no escapan a la función institucional y reguladora de la negociación colectiva (art. 37.1 CE y arts. 82 y ss. del ET), y, de otro, son manifestación de la autonomía individual que, en materia de relaciones laborales, tiene el campo de operación que delimitan las normas legales –estatales– imperativas o de derecho necesario absoluto y la regulación, según su naturaleza y efectos, de los convenios colectivos [artículo 3.1.c) del ET]. Sin olvidar la fuerza ejecutiva propia que la LRJS a los acuerdos de mediación previa e intrajudicial y a la transacción judicial (artículos 68, 84.5 y 246).

Incluso las ventajas de las soluciones acordadas pueden aplicarse con mayor razón a los conflictos individuales entre el trabajador o los trabajadores y el empresario o empresarios, que, además de avenirse a un tratamiento personalizado, facilitan el mantenimiento de las relaciones personales entre las partes superado el conflicto al resolverse éste al margen de decisiones adjudicativas, sino con una lógica reparadora y restaurativa, “amistosa”. Está demostrado que la resolución de las disputas por mediación produce mayor satisfacción a las partes, ahorra costes de todo tipo, y fomenta la cultura del entendimiento, esencial para lograr su efectividad.

En el futuro acuerdo interprofesional gallego, el acuerdo de mediación evitará el proceso, o le pondrá término de haberse iniciado, o cerrará su ejecución, en las materias respectivamente correspondientes a cada momento o secuencia y función del procedimiento de mediación (previa, preprocesal, intrajudicial y ejecutiva), indicadas por el Consello Galego de Relacións Laborais.

El AGA ha instaurado un procedimiento de conciliación y mediación (artículos 11.1 y 15 y ss.), del que nada dicen las conclusiones del *XVII Encontro*. Aquel procedimiento, precisado de la constitución de una comisión paritaria de conciliación y mediación, y presidida por un o una

conciliador/a-mediador/a, se conforma por dos trámites consecutivos, de conciliación primero, y ante su fracaso y la decisión de las partes de proponer una mediación formal, de mediación [artículos 20.1.a) y 21.1]. Aunque los plazos son breves, más aún si se trata de solventar las discrepancias colectivas surgidas en periodos de consultas o de proceder a su sustitución, es lo cierto que reconducir ambos trámites a un único procedimiento de mediación es una opción justificada en imprimir mayor celeridad a la solución de los conflictos individuales, atendiendo a su naturaleza, sin que sean manifiestas las ventajas de mantener una precedente conciliación. No puede negarse que ésta fomenta la negociación de las partes, favoreciendo el conocimiento de sus respectivas posturas y de los distintos aspectos que confluyen en el conflicto, y prepara el camino de la mediación, pues el conciliador no contempla pasivamente las diferencias de las partes, sino que intenta su acercamiento, "pudiendo llegar a sugerir soluciones equitativas" (artículo 19). La cuestión determinante es que en los conflictos individuales, en los que los intereses de las partes son menos heterogéneos que en los colectivos, no es necesario interponer un período de rodaje antes de utilizar plenamente el procedimiento de mediación y el papel del mediador. Conocedor del conflicto, imparcial, el mediador pone en juego desde el primer momento sus particulares habilidades para eliminar las dificultades de las partes para pactar por sí mismas y ofrecer la solución óptima para todos con celeridad, lo que puede determinar el éxito en la superación del conflicto. Por lo demás, no puede olvidarse que la recomendada configuración de la mediación, atendiendo a las secuencias o momentos preprocesales y procesales en que operará, sigue el modelo del trámite unitario de conciliación o mediación preprocesal y judicial. No puede desconocerse, sin embargo, que en las ventajas innegables de la mediación reside también su debilidad, pues su efectividad en la solución del conflicto, salvo el sometimiento de las partes a mediaciones de última propuesta, depende de la voluntad concorde de las partes. Sin ella, el conflicto permanece irresuelto dando lugar al arbitraje o al proceso en los aspectos jurídicos del conflicto

de que conoce la jurisdicción social para lograr el acomodamiento necesario de las posiciones de las partes, el cierre del conflicto. Su regulación por los acuerdos interprofesionales autonómicos ha incorporado diversas técnicas para impulsarla y compulsar a las partes a su utilización, imponiéndose su tramitación con carácter preceptivo en el ámbito de los conflictos individuales para sustituir a la conciliación o mediación administrativa previa ante el SMAC.

En el caso del futuro acuerdo interprofesional gallego, la atención temprana del conflicto por el Servicio de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais se instrumentará al objetivo de ofrecer una mediación a disposición de las partes, cercana, flexible en horarios y, preferiblemente, en locales públicos.

Nada se dice de la mediación parcial, que ponga fin parcialmente a la controversia. Nada la impide. Pero la eficacia de los procedimientos extrajudiciales, a la que legítimamente se aspira, parece requerir la solución completa de los conflictos individuales en aquéllos, y no combinada con su solución judicial, imposibilitada incluso en muchas ocasiones por el juego de los plazos de caducidad de las acciones.

3.2. El arbitraje; arbitrajes laudables y de equidad

El arbitraje presenta también ventajas frente a la solución judicial. Ha de compartir con la mediación las características procedimentales de agilidad y rapidez, flexibilidad, sencillez y cercanía, y las condiciones de imparcialidad, neutralidad y confidencialidad exigibles del árbitro. Como el proceso, ha de resolver los conflictos con plenas garantías de los derechos y posiciones de las partes y de su imprescindible igualdad (audiencia y contradicción) y con igual seguridad jurídica. A diferencia de éste, el arbitraje ha de resolver el conflicto con mayor rapidez y con mayor satisfacción para las partes, porque de ellas, de su compromiso o convenio arbitral, traen causa los poderes dirimentes del árbitro, con lo que las partes se implican en el laudo y en su cumplimiento y se separan también de la lógica adversarial, especialmente en los arbitrajes de equidad.

Las organizaciones e instituciones participantes en el *XVII Encontro* reservan al procedimiento de arbitraje voluntario las mismas materias y funciones o "momentos *procesales* y *preprocesales*" que a la mediación. En cuanto a estas últimas, el arbitraje se reviste de la carga procesal y preprocesal que pesa sobre la mediación, pero no puede sobrellevarla, pues no es una institución previa, ni interna al proceso ni a su ejecución. Verdaderamente alternativa al proceso, rige sus relaciones con él desde fuera y de modo incompatible (salvo el recurso de anulación judicial del laudo y la ejecutividad de los laudos firmes). Por ello, el arbitraje se encuentra en un segundo plano, o al menos en otro plano, en las preocupaciones que han quedado reflejadas en las conclusiones del *XVII Encontro*.

No puede desconocerse, ciertamente, que el resultado deseable de la mediación, la autocomposición del conflicto por acuerdo de las partes, es constituir una alternativa eficaz al proceso y también al arbitraje. El arbitraje tiene a su favor su poder dirimente del conflicto. Por lo que hace a las relaciones del arbitraje con la mediación, los principios que rigen la articulación entre los procedimientos voluntarios de conciliación-mediación y de arbitraje en el AGA (artículo 23) siguen siendo, en principio, aptos para ordenar sus relaciones en el nuevo acuerdo interprofesional gallego: arbitraje derivado del fracaso de la mediación o inicial y directo. Sin embargo, la promoción del procedimiento arbitral, a tenor del artículo 25 del AGA, impide a las partes instar la mediación ("cualquier otro medio de solución" de las cuestiones sometidas a arbitraje) y, parece, incluso el acuerdo de las partes sobre toda o parte de la controversia y su conversión, a solicitud de ellas, en un laudo dictado por el árbitro en los términos convenidos por las partes, posibilidad que, en cambio, prevé el art. 36 de la Ley de Arbitraje y que sería positivo que incorporara el futuro acuerdo ineterprofesional gallego. Dispone en su dos apartados el citado precepto de la Ley de Arbitraje, bajo el título "Laudo por acuerdo de las partes", que "si durante las actuaciones arbitrales las partes llegan a un acuerdo que ponga fin total o parcialmente a la controversia, los árbitros darán por terminadas las

actuaciones con respecto a los puntos acordados y, si ambas partes lo solicitan y los árbitros no aprecian motivo para oponerse, harán constar ese acuerdo en forma de laudo en los términos convenidos por las partes. El laudo [...] tendrá la misma eficacia que cualquier otro laudo dictado sobre el fondo del litigio. Estos arbitrajes mediables pueden producir una revalorización tanto de la mediación, como del propio arbitraje, en absoluto despreciable.

Puede el arbitraje ser de equidad, si así lo contempla el acuerdo interprofesional que se alcance, y si el árbitro cuenta con la oportuna autorización de las partes del conflicto a través del convenio arbitral que delimita materialmente la controversia y los poderes del árbitro para dilucidarla no únicamente en Derecho, sino ponderando la aplicación de las normas, atendidas las circunstancias del conflicto, para dictar una solución justa, de pleno arbitrio, fundamentada, a la postre, en "el leal «saber y entender» del árbitro" (STC 43/1988, FJ 5). Como ha dicho el Tribunal Constitucional, es indudable que quienes someten sus controversias a un arbitraje de equidad tienen un derecho subjetivo a la imparcialidad del árbitro [...] y a que no se les cause indefensión en la sustanciación de las actuaciones arbitrales [...], derechos que derivan de la misma configuración legal del arbitraje como forma de heterocomposición de los conflictos entre ellos" (STC 9/2005, FJ 3). Tampoco permite el arbitraje en equidad que el laudo pueda dictarse arbitrariamente, según criterios personales o preferencias del árbitro, al margen del ordenamiento jurídico, y sin razonar y motivar la resolución. El laudo en equidad ha de atender a las razones de las partes, oídas en el procedimiento arbitral que ha de garantizar el principio de igualdad y contradicción, y, si se basan en la interpretación o aplicación de normas jurídicas, la solución de la discrepancia mediante el saber y entender del árbitro no puede sustraerse a la lógica jurídica, ni ignorar las normas jurídicas que afecten a la materia objeto de

arbitraje en equidad²⁴. Lo que puede ser de gran utilidad en la mayor parte de los conflictos laborales individuales seleccionados por los participantes en el *XVII Encontro*, en los que su dimensión jurídica se combina indisolublemente con núcleos de conflictos de intereses configurando esa mezcla el todo completo de la controversia.

3.3. La voluntariedad de los procedimientos de mediación y de arbitraje

Así como en relación a la mediación no se descarta en el futuro el sometimiento obligado de las partes, las conclusiones del *XVII Encontro* rechazan, en cambio, con razón, "el establecimiento del arbitraje obligatorio para ninguna materia en el ámbito de los conflictos individuales". Conocidas son las dificultades constitucionales del arbitraje obligatorio, mayores en las controversias individuales en las que la negociación colectiva no dispone de instrumentos aptos para limitar el derecho fundamental de trabajadores y empresarios a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).

El AGA I ha afirmado siempre el principio de voluntariedad de los procedimientos que ha instaurado y regula, a excepción, como es sabido, del procedimiento de arbitraje en caso de desacuerdo en la determinación negociada de los servicios de mantenimiento en las empresas en caso de huelgas convocadas por los sindicatos más representativos de Galicia y representativos en el ámbito de la huelga (artículos 28 y 29).

En su estela, las organizaciones e instituciones participantes en el *XVII Encontro* "entienden que sólo podrían configurarse como de sometimiento obligado al AGA II aquellas materias en las que la Ley de jurisdicción social impone el trámite de conciliación administrativa previa. Sin

²⁴ La singularidad destacable de los laudos en equidad radica en que la impugnación judicial del laudo no transfiere al órgano judicial revisor la "jurisdicción de equidad", no sólo la originaria, exclusiva del árbitro, "ni siquiera la revisora del juicio de equidad en sí mismo". El órgano judicial no "es juez del juicio de equidad, porque iría contra la misma esencia de ese juicio: personal, subjetivo" del árbitro, basado en su leal arbitrio (STC 43/1988, cit., FJ 5).

embargo, de acuerdo con lo reflejado anteriormente, en una primera fase no se prevé la obligatoriedad de sometimiento al AGA II de ninguna materia”.

Afirmada esa voluntariedad, incluso para la mediación preprocesal sustitutiva del requisito de conciliación o mediación previa ante el SMAC, corresponderá al acuerdo interprofesional organizarla, y bien entenderla cumplida necesariamente mediante el mutuo acuerdo de las partes del conflicto –como exige el artículo 64.3 de la LRJS respecto de la conciliación o mediación previa voluntaria-, o bien residenciando esa voluntariedad en la solicitud de quien promueva la mediación, haciendo obligatoria su aceptación por la otra parte.

4. LA VIRTUALIDAD PRÁCTICA DEL SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS INDIVIDUALES DE GALICIA Y SU ÉXITO

La efectividad del nuevo sistema precisará de los medios materiales y personales adecuados para ofrecer una gestión autónoma eficaz de los conflictos individuales.

Las instituciones y organizaciones participantes en el XVII *Encontro* son plenamente conscientes de la importancia de esos medios de los que dependerá la aplicación y desarrollo y el éxito del nuevo sistema. Esto es, de los mediadores y árbitros, que, como primera condición, han de ser personas con experiencia previa en la resolución de conflictos laborales, que, además, han de poseer conocimientos profesionales especializados acreditados, jurídicos y no jurídicos (psicológicos), principios éticos (imparcialidad, objetividad, confidencialidad), disponibilidad y particulares habilidades para proponer a las partes soluciones creativas o imponerlas con el poder y límites que les vienen de las propias partes, aportando confianza y certidumbre a las partes. Las conclusiones del XVII *Encontro* destacan determinadas virtudes con que han de contar esas personas expertas para el correcto desempeño de su función: objetividad, tolerancia, independencia, empatía, inteligencia emocional...

Por su parte, el Consello Galego de Relacións Laborais deberá dotarse de una “Escuela de Mediación y Arbitraje”

para impartir formación continua e inicial a los mediadores y árbitros que han venido actuando en el marco del AGA I y a los profesionales nuevos que han de incorporarse en la gestión del nuevo acuerdo interprofesional (AGA II), elegidos todos ellos por las organizaciones empresarial y sindicales integrantes del pleno del Consello. La designación de la persona para mediar o arbitrar cada conflicto concreto, se hará según una fórmula que combine la objetividad de la selección con los derechos de las partes del conflicto.

Las soluciones alcanzadas en este ámbito han de estar provistas de las mismas garantías jurídicas que la LRJS depara al trámite de conciliación o mediación ante órganos administrativos. Los acuerdos extintivos alcanzados en sede extrajudicial han de producir los mismos efectos

El Consello Galego de Relacións Laborais ha de tener el papel protagonista que ya tiene plenamente consolidado y recabar y obtener de la Xunta de Galicia los mecanismos de colaboración necesarios. No se comprendería el abandono institucional.

Tiene por delante el Consello y las organizaciones que lo integran una importante tarea de pedagogía, de dar a conocer los procedimientos autónomos y extrajudiciales de solución de los conflictos individuales, la mediación y el arbitraje y sus innegables ventajas para los empresarios y los trabajadores.

En fin, el futuro acuerdo interprofesional sobre procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos individuales en Galicia ha de establecer las bases para que, con las colaboraciones institucionales necesarias, el sistema que se instaure en Galicia esté en condiciones de garantizar una mediación de calidad alternativa al proceso, antes y después de su inicio, y en su ejecución, y al arbitraje, que debería poder acoger el acuerdo de mediación obtenido por las partes. En el entendimiento, querido por la asociación empresarial y los sindicatos más representativos de Galicia integrantes del pleno del Consello Galego de Relacións Laborais, de que su ordenación preserve el acceso a la justicia desde la mediación y viceversa, y desde el arbitraje. Y de que su implantación paulatina en el tiempo acabe por sustituir la conciliación o mediación previa

obligatoria ante el SMAC, mientras este trámite se mantenga en la ordenación estructural del proceso laboral. El signo de los tiempos es el de la obligatoriedad de la mediación autónoma, que nada impide –nada impide un intento obligatorio de acuerdo entre las partes, que deja en su libertad su decisión de acordar-, y que, en cambio, produce frutos, contrastados en el Derecho comparado –la experiencia italiana en asuntos civiles y mercantiles es de obligada cita- de efectividad y éxito. Desde luego, un acuerdo inteprofesional autonómico –ya lo han hecho otros- puede imponer la sumisión a un procedimiento de mediación preprocesal con carácter preceptivo dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiera, sin necesidad de auxiliarse de voluntades convencionales colectivas, sectoriales o empresariales, de adhesión o de aplicación. Pero el futuro habría de ser que esa imposición preceptiva recayese sobre la mediación verdaderamente autónoma, al margen del proceso.