

## **SOBRE A NECESIDADE DE ESTABLECER EN GALICIA PROCEDIMENTOS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DOS CONFLICTOS INDIVIDUAIS DE TRABALLO**

MARÍA EMILIA CASAS BAAMONDE

Catedrática de Dereito do Traballo e da Seguridade Social  
Universidade Complutense de Madrid

[mariaemiliacasas@pdi.ucm.es](mailto:mariaemiliacasas@pdi.ucm.es)

### **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 despregarse, 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

procedimentos de solución extrajudicial dos conflitos laborais individuais.

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

## 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.

**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. A RENOVACIÓN DA CONCERTACIÓN INTERCONFEDERAL EN GALICIA: UN NOVO ACORDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS PARA A SOLUCIÓN DOS CONFLITOS LABORAIS INDIVIDUAIS; 2. O XVII ENCONTRO GALEGO DE RELACIÓN S LABORAIS SOBRE A SOLUCIÓN EXTRAXUDICIAL DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS EN GALICIA; 2.1. A IMPLANTACIÓN GRADUAL

DO SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DOS CONFLICTOS INDIVIDUAIS E PLURAIS DE TRABALLO; 2.2. A MEDIACIÓN VOLUNTARIA PREVIA E O SEU ÁMBITO OBXECTIVO RELATIVAMENTE ABERTO; E A ARBITRAXE ALTERNATIVA; 2.3. A SUBSTITUCIÓN DA CONCILIACIÓN OU MEDIACIÓN PREVIA ANTE O SERVIZO DE MEDIACIÓN, ARBITRAXE E CONCILIACIÓN, E O SEU LIMITADO E PECHADO ÁMBITO MATERIAL; E A ARBITRAXE ALTERNATIVA; 2.4. OS PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS NO SEO DO PROCESO E O SEU ÁMBITO OBXECTIVO, DE NOVO RELATIVAMENTE ABERTO; A MEDIACIÓN INTRAJUDICIAL E A IMPOSIBLE ARBITRAXE INTRAJUDICIAL. A DESISTENCIA OU A TERMINACIÓN ANTICIPADA DO PROCESO; 2.5. OS PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS NA EXECUCIÓN, CUN ÁMBITO OBXECTIVO TAMÉN ABERTO A CONCRECIÓNS ULTERIORES; E A NECESARIA EXTERNALIDADE XUDICIAL DA ARBITRAXE; 3. NOVOS TEMPOS PARA A MEDIACIÓN E A ARBITRAXE; 3.1. A MEDIACIÓN, MODALIDADE PREFERENTE: UNHA MEDIACIÓN NON PRECEDIDA DE CONCILIACIÓN; 3.2. A ARBITRAXE; ARBITRAXES LAUDABLES E DE EQUIDADE; 3.3. A VOLUNTARIEDADE DOS PROCEDEMENTOS DE MEDIACIÓN E DE ARBITRAXE; 4. A VIRTUALIDADE PRÁCTICA DO SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS INDIVIDUAIS DE GALICIA E O SEU ÉXITO.

## **1. A RENOVACIÓN DA CONCERTACIÓN INTERCONFEDERAL EN GALICIA: UN NOVO ACORDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAJUDICIAIS PARA A SOLUCIÓN DOS CONFLICTOS LABORAIS INDIVIDUAIS**

A decisión das organizacións sindicais e empresarial integrantes do Consello Galego de Relacións Laborais de aprobar un acordo interprofesional sobre procedementos extrajudiciais para a solución dos conflitos individuais en Galicia é unha excelente noticia.

O sistema inaugurado polo AGA I completárase coa súa extensión aos conflitos individuais, un reto que a organización empresarial e as organizacións sindicais máis representativas de Galicia se propuxeron afrontar desde a firma do AGA o 4 de marzo de 1992. Desá vontade foi e é proba o compromiso dos seus asinantes de alcanzar outro acordo interprofesional sobre procedementos extraxudiciais de solución dos conflitos individuais de traballo, que se recolleu na súa disposición final primeira, mantida sen cambios ata hoxe. Así consta na primeira adaptación do AGA de 1995, obrigada polas reformas introducidas pola Lei 11/1994. No texto da súa última revisión de 2013, de acomodación aos cambios lexislativos de 2012 e ao novo contexto económico-social, Demetrio FERNÁNDEZ LÓPEZ, naquel momento presidente do Consello Galego de Relacións Laborais, anunciaba a vontade do Consello de proporcionar unha utilidade acrecida ao AGA, estendendo materialmente a solución autónoma –denominación afín ao cualificativo extraxudicial, que quere indicar que esa solución ten na súa raíz a vontade da autonomía colectiva e é verdadeiramente autónoma respecto do proceso (artigo 37.1 e 2 da CE)- dos conflitos de traballo aos individuais, un reto, dicía, “que teremos que cumprir máis pronto que tarde”<sup>1</sup>; propósito así mesmo sostido polas organizacións empresarial e sindicais máis representativas de Galicia, que nas súas respectivas presentacións do citado texto non deixaron de aludir á necesidade de conseguir un procedemento de solución extraxudicial dos conflitos individuais e plurais, manifestando a súa esperanza en levalo a bo porto e reclamando da Administración galega os medios necesarios para facelo operativo ante as maiores dificultades que xera a xestión da conflictividade laboral individual.

A experiencia acumulada ao longo de máis de vinte e seis anos na solución dos conflitos colectivos a través de procedementos extraxudiciais e autónomos nos que as

---

<sup>1</sup> CONSELLO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS, AGA, *Novo texto ano 2013*, páx. 5.

partes alcanzan elas mesmas, libre e voluntariamente, a súa solución mediante acordo, asistidas por un terceiro que favorece activamente a solución pactada polas partes, formulando propostas a ese fin, ou confían a ese terceiro a solución do conflito, augura que a eficacia do AGA, a súa utilidade e os seus beneficios contrastados polos datos, poden e deben ser trasladados sen risco de equivocación ao terreo dos conflitos laborais individuais.

Certamente, o conflito colectivo laboral é distinto ao individual na medida en que aquel é instrumento propio da autonomía colectiva (STC 3/1994, FJ 4), do dereito dos sindicatos e doutros suxeitos colectivos lexitimados e do empresario e das asociacións empresariais a negociar e alcanzar un convenio colectivo, cuxa tarefa non termina aquí, senón que se estende ao seu goberno, e, en xeral, ao das relacións laborais. Os conflitos laborais individuais opoñen ao traballador e ao empresario e a súa solución extraxudicial e autónoma, ademais de precisar de seguridade xurídica como a dos conflitos colectivos, require dunha xestión eficaz distinta, individualizada, fraccionada e potencialmente moi numerosa. Pero esas diferenzas non permiten nin pechar a solución dos conflitos individuais á autonomía colectiva –moitos poden vir desta, da interpretación e aplicación de normas convencionais colectivas ou de pactos colectivos, ou da súa inaplicación, e non só de normas legais, como é habitual no ordenamento laboral-, nin configurar compartimentos estancos nos que a conflictividade individual non se relacione coa colectiva, nin esta poida quedar á marxe da individual. A autonomía colectiva é, nun e noutro tipo de conflitos, fonte de lexitimidade e de regulación dos procedementos para a súa solución autónoma, podendo impoñelos no ámbito de aplicación do acordo interprofesional que alcancen as organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas de Galicia, que ten o tratamento que o ET depara aos convenios colectivos: forza normativa e eficacia persoal xeral (artigos 83.3 e 82. 1 e 3). Polo demais, as vantaxes dos sistemas de solución extraxudicial e autónoma

dos conflitos configurados polos interlocutores sociais – celeridade, confianza e seguridade xurídica, proximidade e participación directa das partes do conflito, gratuidade, eficacia ao ser a solución aceptada polas partes, corrección pola equidade se as partes o desexan, satisfacción nas solucións alcanzadas- resultan innegables.

Como innegable é a común finalidade de desxudicialización –e aquí o cualificativo extraxudicial é absolutamente preciso- de determinados asuntos, que poden ter unha solución máis adaptada ás necesidades e intereses das partes en conflito a través deses procedementos alternativos, que non necesariamente han de moverse na órbita do proceso, trátense de conflitos colectivos ou individuais.

Se o AGA foi “pioneiro” no seu ámbito, a institucionalización pola negociación colectiva interprofesional de alternativas á solución xudicial dos conflitos individuais conta xa con experiencias de relativa antigüidade en certas Comunidades Autónomas que dende o primeiro momento se dotaron dos pertinentes instrumentos convencionais colectivos para dispoñer con efectividade de instrumentos extraxudiciais e autónomos de solución conxunta dos conflitos laborais colectivos, plurais e individuais, tanto xurídicos derivados da aplicación e interpretación de normas legais, convenios e pactos, como de intereses, con excepción dalgúns; en todo caso, dos xurdidos en materia de seguridade social e en materia electoral; dos relativos á tutela de dereitos fundamentais, dos suxeitos a reclamación administrativa previa... Aínda que co tempo o coñecemento dos conflitos individuais ampliouse progresivamente, aqueles iniciáticos foron os casos de Cataluña<sup>2</sup>, Illas Baleares<sup>3</sup>, Navarra<sup>4</sup>, e

---

<sup>2</sup> O seu Acordo Interprofesional sobre Solución Extraxudicial de Conflitos e creación do Tribunal Laboral de Cataluña data de 1991.

<sup>3</sup> I Acordo para a Resolución Autónoma de Conflitos Laborais do 20 de decembro de 1995, de creación do Tribunal de Arbitraje e Mediación das Illas Baleares (TAMIB), e o seu Regulamento de desenvolvemento do 3 de marzo de 1996, renovados e potenciados en 2005 (II Acordo), e en 2008.

<sup>4</sup> Acordo interprofesional do 11 de xaneiro de 1996, polo que se creou o Tribunal de Solución de Conflitos Laborais de Navarra.

Aragón<sup>5</sup>. Os acordos interprofesionais celebrados noutras Comunidades Autónomas ocupáronse de incorporar, tamén experimentalmente en ocasións e paulatinamente, a solución dos conflitos individuais e plurais tras unha rodaxe inicial limitada aos conflitos colectivos, destacando neles a tendencia para impoñer, a través de distintas técnicas, a preceptividade destes sistemas extraxudiciais de conciliación-mediación, substitutivos así dos servizos administrativos autonómicos de mediación, arbitraje e conciliación (Cantabria, en 1997, A Rioxa, 1997 e 2016, Andalucía en 2005, Castela-A Mancha en 2009, suspendida en 2012, Castela e León, 2017, Comunidade de Madrid en 2018).

A ausencia de tratamento autónomo das controversias laborais individuais marca un déficit do sistema de composición extraxudicial dos conflitos laborais xurdidos en Galicia e da actuación da CEG, UXT Galicia, SN de CCOO de Galicia e CIG no deseño de procedementos idóneos, selección de materias e ordenación da xestión acomodados ao tecido económico-productivo e social e ás relacións laborais de Galicia. Autonomía colectiva e autonomía política danse a man para remediar esa situación deficitaria.

En efecto, as organizacións citadas representadas no Consello Galego de Relacións Laborais acolleranse ao artigo 83.3 do ET para celebrar ese acordo interprofesional de ámbito territorial galego, de eficacia normativa xeral, como o AGA (artigo 1), que así mesmo atopa apoio nos artigos 63 e 64 da LRXS. Como explica no seu Preámbulo a LRXS, a súa regulación reforzou a conciliación extraxudicial, a mediación e a arbitraje, permitindo a transacción xudicial en calquera momento do proceso, incluída a execución (apartado IV), entre as que merece destacarse o impulso

---

<sup>5</sup> I Acordo de solución extraxudicial dos conflitos laborais e Regulamento de desenvolvemento do 29 de outubro de 1996, sucedido de posteriores Acordos, ata polo momento o IV de 2013, a través dos que o Servizo Aragonés de Mediación e Arbitraje (SAMA) ampliou as súas facultades á resolución da xeneralidade dos conflitos individuais de traballo, coas excepcións materiais e subxectivas citadas.



que se dá tanto á mediación previa como á intraprocesal" co fin de axilizar a xurisdición social (apartado V).

## **2. O XVII ENCONTRO GALEGO DE RELACIÓNS LABORAIS SOBRE A SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DOS CONFLITOS INDIVIDUAIS EN GALICIA**

Organizado polo Consello Galego de Relacións Laborais, baixo o impulso da súa presidenta Verónica MARTÍNEZ BARBERO, o *XVII Encontro Galego de Relacións Laborais*, celebrado en Santiago de Compostela os días 25 e 26 de outubro de 2018, destinouse a debater "todas as cuestións" precisas para proporcionar efectividade á negociación e celebración do futuro acordo interprofesional sobre procedementos extraxudiciais para a solución dos conflitos individuais de traballo en Galicia. Estructurado o seu traballo en dúas mesas de análises, unha sobre os "aspectos técnicos e procesuais" e a outra sobre os "aspectos materiais e de contido" dos procedementos de solución "extraxudicial" dos conflitos individuais de traballo con participación da Confederación de Empresarios de Galicia e as organizacións sindicais máis representativas de Galicia, as propostas de conclusións de ambas as mesas foron aprobadas polo pleno do *XVII Encontro Galego* e trasladadas para a súa aprobación posterior polo pleno do Consello Galego de Relacións Laborais.

Seguirei na miña exposición as Conclusións do referido *XVII Encontro Galego*, que comezan por manifestar a súa adhesión e apoio á decisión adoptada polo Consello Galego de Relacións Laborais de aprobar un Acordo Interprofesional sobre procedementos extraxudiciais para a solución dos conflitos individuais en Galicia. Delas obtéñense as liñas mestras do levantamento do futuro sistema convencional, pois as citadas conclusións concibíronse polos seus autores como a "fase previa" da devandita iniciativa.

A instauración do sistema extraxudicial e autónomo de solución dos conflitos laborais individuais e -hai que entender tamén- plurais móvese ao redor dos seguintes

eixos temporais, materiais e funcionais, estreitamente relacionados entre si.

### **2.1. A implantación gradual do sistema de solución extraxudicial dos conflitos individuais e plurais de traballo**

As organizacións sindicais e empresarial optaron por unha implantación "paulatina e gradual" do novo sistema, ata a súa máis afastada consolidación plena, segundo unha metodoloxía de experimentación que lles permita controlar o seu funcionamento efectivo e a súa eficacia no cumprimento da súa finalidade: a solución extraxudicial dos conflitos de traballo individuais cunha celeridade e eficacia na composición de intereses que a solución xudicial non asegura, isto é, con "un éxito equivalente" ao do AGA actual, "a través da súa excelencia na solución dos conflitos."

Esa opción proxéctase nunha inicial selección ou delimitación material dos conflitos individuais de intereses e daqueles outros en que a súa dimensión xurídica é inseparable ou se relaciona estreitamente cun núcleo de conflito de intereses aos que a solución do xuíz, sometido á aplicación da lei, non chega, "sen esquecer a finalidade de abarcar, nun prazo razoable, máis materias". Pero non só, pois, funcionalmente, o procedemento de mediación, e o de arbitraje, prevén desenvolverse nesta primeira fase en situacións propias dos conflitos xurídicos: na previa preprocesal obrigatoria e na propiamente procesal, tanto no proceso de cognición como no da súa execución.

### **2.2. A mediación voluntaria previa e o seu ámbito obxectivo relativamente aberto; e a arbitraje alternativa**

No terreo dos procedementos autónomos de solución de conflitos non relacionados co exercicio de ningunha acción xudicial ou preprocesal, aínda que realmente con carácter

preprocesal voluntario, a mediación pode atopar un campo operativo amplo, segundo rezan as conclusións do *XVII Encontro*, nas controversias individuais e plurais sobre discriminacións directas e indirectas, igualdade, conciliación da vida laboral e familiar, vacacións, modificación substancial das condicións de traballo, mobilidade xeográfica e, en xeral, naquelas outras materias nas que non é obrigado acudir á conciliación ou mediación previas ante o SMAC conforme á regulación do artigo 64 da LRXS.

Esa mención xenérica final deberá quedar pechada no futuro acordo interprofesional, pois exceptuados do requisito da previa conciliación ou mediación están, excluindo os de natureza colectiva, procesos de moi diversa natureza atendendo á materia ou obxecto das pretensións exercidas, respecto dalgunhas das cales os acordos privados carecen de eficacia xurídica: os procesos sobre Seguridade Social, os de oficio e sobre materia electoral. Pero tamén están excluídos do sinalado requisito preprocesal os procesos sobre suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior, os de impugnación dos estatutos dos sindicatos ou da súa modificación, os de tutela dos dereitos fundamentais e liberdades públicas, os de anulación de laudos arbitrais, os de impugnación de acordos de conciliacións, de mediacións e de transaccións, e aqueles en que se exerciten accións laborais de protección das traballadoras contra a violencia de xénero, así como os suxeitos ao esgotamento da vía administrativa previa e os que, tras a demanda, sexa necesario dirixir ou ampliar a mesma fronte a persoas distintas das inicialmente demandadas.

Os conflitos individuais materialmente máis acordes coa elección xa feita e recollida nos termos vistos nas conclusións do pleno do *XVII Encontro*, e coas características definitorias dos procedementos para a súa composición autónoma, son os que versan sobre a suspensión do contrato e a redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, e o

exercicio de dereitos relacionados coa protección das traballadoras fronte á violencia de xénero (de redución da xornada de traballo e de reordenación do tempo de traballo, a través da adaptación do horario, da aplicación do horario flexible ou doutras formas de ordenación do tempo de traballo, podendo acumularse a acción de danos e prexuízos directamente causados á traballadora pola negativa ou demora do dereito, conforme ao artigo 139.2 da LRXS). En todos eles a necesidade de compoñer con rapidez e satisfacción das partes os seus intereses atopados xustifica o recurso a esta mediación voluntaria previa.

A súa extensión á tutela dos dereitos fundamentais e liberdades públicas (máis aló da prohibición de discriminacións directas e indirectas e do dereito á igualdade) tería o inconveniente de cancelar a posibilidade de demandar amparo ante o Tribunal Constitucional e, no seu caso, protección ante o Tribunal Europeo de Dereitos Humanos.

Pola contra, nada se opoñería á introdución dese mecanismo de mediación voluntario previo nos conflitos que dean lugar á impugnación de acordos de conciliacións, de mediacións e de transaccións, e mesmo á anulación de laudos arbitrais se cabe a súa revisión de fondo (por infracción de normas imperativas ou impugnados por terceiros posibles prexudicados por lesividade, como prevé o artigo 65.4 da LRXS). É máis, a lóxica dos procedementos de solución extraxudicial dos conflitos podería favorecer a inserción de novas cotas de autonomía nas impugnacións dos resultados obtidos no seo dos devanditos procedementos. Trasladaríase a estes a liña de ordenación estrutural do proceso de coñecemento na instancia e en grao de recursos. O certo é, con todo, que a impugnación xudicial dos acordos de conciliación, mediación e transacción e o recurso xudicial de anulación de laudos arbitrais, ademais de garantir o dereito fundamental á tutela xudicial efectiva de todos (artigo 24 CE), descansan na idea de proporcionar seguridade xurídica aos medios de solución autónoma dos conflitos. Sinaladamente, no

arbitrase fronte ao árbitro, é dicir, fronte a defectos procedimentais esenciais causantes de indefensión ou ao *ultra vires* do laudo.

Ben que nesta secuencia primeira os procedementos autónomos de composición dos conflitos poidan comportarse con plena voluntariedade e quizá cunha función preventiva do propio conflito, e ao tempo, con seguridade, de solución do mesmo previa á súa formalización xudicial, xa que por hipótese esa formalización é potencial, o conflito non se estableceu administrativa nin xudicialmente –as conclusións do *XVII Encontro* sitúan esta mediación nunha secuencia “preprocesal”, cuxo cualificativo inmediatamente precisan para afirmar que “non hai interposta papeleta de conciliación nin demanda algunha”-, o futuro acordo interprofesional ha de que ocuparse de outorgar eficacia xurídica ao acordo de mediación en cada caso alcanzado ao amparo da posibilidade permitida polo artigo 64.3 do ET: “Cando pola *natureza da pretensión* exercitada puidese ter eficacia xurídica o acordo de conciliación ou de mediación que puidese alcanzarse, aínda estando exceptuado o proceso do referido requisito do intento previo, *se as partes acoden en tempo oportuno voluntariamente e de común acordo a tales vías previas*, suspenderanse os prazos de caducidade ou se interromperán os de prescrición”.

Así o demandaron, con toda razón, as organizacións e institucións participantes no *XVII Encontro*, que, conscientes das consecuencias negativas que pode comportar a ausencia desa garantía xurídica nas vías dispoñibles para reconducir a controversia cara á súa solución, requiren do futuro acordo interprofesional que garanta “o cumprimento dos requisitos legais para asegurar a suspensión do prazo de caducidade, co fin de evitar posibles problemas derivados da caducidade da acción”.

O recoñecemento da forza vinculante contractual do acordo de mediación e a limitación da súa impugnación xudicial á acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos e á súa ilegalidade ou lesividade polos posibles prexudicados,

en aplicación do artigo 3.1.c) do ET, dos artigos 1256, 1258 e 1300 e ss. do Código civil, e, nunha interpretación flexible e ampla que de ningún xeito forza o seu texto e contexto, do artigo 67 da LRXS, servirá para asegurar a estes acordos de mediación a eficacia xurídica desa función de resolución previa do conflito. Como é sabido, a Lei de mediación en asuntos civís e mercantís, incluídos os conflitos transfronteirizos (Lei 5/2012, do 6 de xullo), que traspuxo ao noso ordenamento a Directiva 2008/52/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 21 de maio de 2008<sup>6</sup>, exclúe do seu ámbito de aplicación a mediación laboral [artigo 2.2.c)]<sup>7</sup>, sen que o lexislador laboral se mostrase sensible, ao longo dos anos, a reparar esa anomia de efectos negativos contrastados para os procedementos de solución autónoma dos conflitos laborais e para a propia autonomía colectiva que os crea e regula, pois non pode impoñer efectos xurídico-públicos, consecuencias aos xuíces e sobre o proceso, senón unicamente na marxe que a lei procesual lle habilita <sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Veu a Lei precedida do Real Decreto-lei 5/2012, do 5 de marzo, de igual denominación, lexislación de urxencia xustificada (art. 86.1 CE) na superación do prazo desa transposición, que finalizara o 21 de maio de 2011.

<sup>7</sup> Exclusión doutrinalmente contestada sobre a base de considerar que na regulación da norma europea os asuntos civís comprenden os laborais: M<sup>a</sup> L. ARASTEY SAHÚN, *Revisando la utilización de la mediación en el ámbito de las relaciones laborales*, La Ley, Semanal 64, 16 ao 22 de decembro de 2013, páx. 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, páxs. 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, páxs. 139 e 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 Laborais, Facultade de Dereito da Universidade Complutense de Madrid, 25-26 de novembro de 2015, páxs. 18-20.

<sup>8</sup> E iso a pesar de que a Lei de Mediación promovese esa regulación, fai xa máis de seis anos, pois as súas exclusións non o eran "para limitar a mediación nos ámbitos a que se refiren, senón para reservar a súa regulación ás normas sectoriais correspondentes" (Preámbulo, II).

A LRXS ampliou esa marxe e dispuxo fórmulas para a inserción dos devanditos procedementos no ordenamento procesual do Estado, facilitando a súa utilización. Pero non resolveu todos os problemas e cristalizou algúns que veñen de lonxe e explican a nosa incapacidade para crear procedementos verdadeiramente autónomos de solución dos conflitos laborais.

É aplicable a esa futura mediación voluntaria previa, que se desenvolve sen que se interpuxese papeleta de conciliación ou demanda algunha, ao estar as materias controvertidas excluídas do cumprimento do requisito previo conciliador ou mediador, a norma procesual, contida no artigo 67.1 da LRXS, que determina que "O acordo de conciliación ou de mediación poderá ser impugnado polas partes e por quen puidese sufrir prexuízo por aquel, ante o xulgado ou tribunal ao que correspondese o coñecemento do asunto obxecto da conciliación ou da mediación, mediante o exercicio polas partes da acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos ou polos posibles prexudicados con fundamento na súa ilegalidade ou lesividade? E a que dispón que "O acordado en conciliación ou en mediación constituirá título para iniciar accións executivas sen necesidade de ratificación ante o xuíz ou tribunal, e poderá levar a efecto polos trámites previstos no Libro Cuarto desta Lei" (artigo 68.1 da LRXS)?

É evidente que a mediación contemplada pola lei procesual, que se desenvolve ante o órgano constituído mediante os acordos interprofesionais ou os convenios colectivos aos que se refire o artigo 83.3 do ET, así como mediante os acordos de interese profesional aos que se refiren o artigo 13 e o apartado 1 do artigo 18 da Lei do Estatuto do traballo autónomo, como medida alternativa á conciliación ou mediación tentadas ante o servizo administrativo correspondente, é a previa ou preprocesal cuxo intento, conforme ao artigo 63 da LRXS, é requisito para a tramitación do proceso; *rectius*, dos procesos non exceptuados dese requisito (artigo 64 da LRXS).

Con todo, é factible soste, sen graves dificultades, a aplicación dos preceptos procesuais transcritos á mediación voluntaria previa, que o futuro acordo interprofesional galego prevé asumir, sobre a dobre base de presupoñer, como fan as organizacións e institucións asistentes ao *XVII Encontro*, primeiro, que, aínda estando exceptuados os procesos sobre as materias reservadas a esa mediación voluntaria do referido requisito procesual do seu intento previo, as partes decidiron voluntariamente e de común acordo acudir en tempo oportuno á mediación voluntaria previa, o que, a teor do artigo 64.3 da LRXS, suspende os prazos de caducidade e interrompe os de prescrición nos termos dos apartados 1 e 2 do seguinte artigo 65, ao que aquel se remite expresamente; e, segundo, que efectivamente se trata dunha mediación voluntaria previa, ou regulada a imaxe e semellanza da conciliación-mediación previa obrigatoria –no mesmo capítulo I, “Da conciliación ou mediación previas e dos laudos arbitrais”, do título V, “Da evitación do proceso” da LRXS- solicitada ante o correspondente servizo de solución de conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais. A pesar de que nas conclusións do *XVII Encontro* esa mediación voluntaria se desvincule da formulación da demanda, non o fai, como se dixo, da súa condición posible de requisito preprocesal.

É de observar que os asinantes do futuro acordo interprofesional e demais participantes no *XVII Encontro* trataron de asegurar a suspensión dos prazos de caducidade para salvar o exercicio de accións xudiciais sometidas a prazos curtos de tal natureza, e que o artigo 64.3 da LRXS, que garante ese resultado, o fai expresamente no seu propio mandato normativo, como é manifesto, e mediante remisión ao artigo 65.1 e 2 para determinar o cómputo da continuación da caducidade segundo o dobre método que alí figura e aplicar a norma temporal de peche de cumprimento do trámite previo a efectos de prescrición. É de observar tamén que o artigo 64.3 da LRXS non se remite aos artigos 67 e 68.1, que respectivamente regulan, como se dixo, a impugnación dos acordos de mediación e lles recoñecen



forza executiva propia, sen necesidade de ratificación xudicial. A cuestión é se o defecto de remisión legal expresa nestes casos impide ou non estender os efectos da conciliación-mediación previa obrigatoria á voluntaria.

A vontade restritiva do lexislador procesual é clara na literalidade da norma contida no artigo 64.3 da LRXS. Con todo, a asimilación da mediación voluntaria previa á previa obrigatoria que o lexislador articulou impulsa a aplicación a aquela da regulación propia desta. Pois, podería o acordo de mediación voluntaria quedar sen a protección xurídica que significa a súa impugnación xudicial ante a xurisdición social regulada no artigo 67.1 da LRXS, sometida tamén a prazo de caducidade en aras das debidas garantías xurídicas<sup>9</sup>? Constituirá título para iniciar accións executivas sen necesidade de ratificación xudicial? De non constituílo non resultaría desvalorizada esta mediación voluntaria previa?

Non indica o lexislador procesual a modalidade procesual pola que ha de tramitarse a acción de nulidade por causas invalidantes dos contratos ou de ilegalidade ou lesividade polos posibles prexudicados, regulación que –dixo a Sentenza da Sala do social en Pleno de Tribunal Supremo do 27 de xaneiro de 2015- expresa a “decidida vontade” do lexislador procesual de “impoñer unha cognición restritiva na impugnación de acordos que son resultado da conciliación ou mediación previas ao proceso xudicial”<sup>10</sup>. A opinión dominante entendeu que a modalidade procesual adecuada é o proceso ordinario. Ademais, a citada Sentenza do Tribunal Supremo limitou con toda corrección o alcance deste precepto legal, como o do seguinte art. 68 da LRXS, sobre executividade do acordo de conciliación ou de mediación, á mediación preprocesal, excluindo a súa aplicación aos acordos de mediación autónoma, non

---

<sup>9</sup> Dispón o artigo 67.2 da LRXS que a acción de impugnación xudicial do acordo de mediación “caducará aos trinta días hábiles, excluídos os sábados, domingos e festivos, seguintes a aquel en que se adoptou o acordo. Para os posibles prexudicados o prazo contará dende que o puidesen coñecer”.

<sup>10</sup> Recurso de casación núm. 28/2014, caso despedimento colectivo de Iberia, ECLI:É:TS:2015:547, FD 2º.2.

incardinada funcionalmente no requisito de acceso ao proceso. Razona o Alto Tribunal coa evidencia de que “así o indica a propia localización do precepto no Título” da LRXS sobre “evitación do proceso”<sup>11</sup>.

Repárese en que o razoamento do Tribunal Supremo conduce a soste a aplicabilidade dos efectos procesuais citados á mediación voluntaria previa pola súa semellanza ou similitude, pola súa analoxía, coa obrigatoria previa, pois ambas están incardinadas funcionalmente no acceso ao proceso e na regulación legal dos mecanismos do seu evitación, radicando a diferenza esencial entre unha e outra precisamente no carácter voluntario dunha fronte ao obrigatorio da outra.

O acordado en mediación, previa ao proceso, voluntaria e obrigatoria, constitúe, en consecuencia, título para iniciar accións executivas sen necesidade de ratificación ante o xuíz ou tribunal, podendo levar a efecto polos trámites relativos á execución de sentenzas previstos na LRXS (art. 68.1). É competente para iso o órgano xudicial que coñécese do asunto en instancia, incluído o suposto de resolucións que aproben ou homologuen transaccións xudiciais, acordos de mediación e acordos logrados no proceso. Cando na constitución do título non mediase intervención xudicial, será competente o xulgado en cuxa circunscrición se constituíse (art. 237.2 LRXS).

Finalmente, cales serían as consecuencias xurídicas da inasistencia das partes ao acto de mediación voluntaria? O artigo 64.3 da LRXS esixe o “común acordo” das partes para acudir “en tempo oportuno voluntariamente” a esta mediación previa, común acordo que é o esixido con carácter xeral polo AGA no trámite de conciliación-mediación e polo pleno do *XVII Encontro* para instituír esta mediación voluntaria previa, e que se separa naturalmente da regulación do artigo 66.1 da LRXS, en que a asistencia ao acto de conciliación ou de mediación preceptiva é, como non podía ser doutra maneira, obrigatoria para os litigantes.

---

<sup>11</sup> FD 2º.1.

A relación de semellanza, “que é o nervio do razoamento xurídico por analogía”<sup>12</sup>, desaparece ante elementos caracterizadores diversos que non permiten o seu igual tratamento. De aí a inaplicación dos restantes mandatos normativos dos apartados 2 e 3 do artigo 66 da LRXS á mediación voluntaria previa<sup>13</sup>. Está na dispoñibilidade do futuro acordo interprofesional galego determinar que a incomparecencia das partes ou dunha delas, debidamente citadas, ao procedemento de mediación voluntaria supón o seu arquivo e a continuación do prazo de caducidade. Pero nada máis, sen efectos procesuais<sup>14</sup>.

A conformación reflexa da prevista mediación voluntaria autónoma como mediación preprocesal é o prezo da obtención das devanditas garantías procesuais (suspensión dos prazos de caducidade e interrupción dos de prescrición, impugnación do acordo de mediación, forza executiva propia), que non habería que pagar –coas súas dúbidas acerca da posibilidade do pago- se o lexislador laboral reformase o ET, engadíndolle un novo capítulo sobre os procedementos autónomos de solución dos conflitos laborais, individuais, plurais e colectivos<sup>15</sup>, destinado a

---

<sup>12</sup> M. ATIENZA, “Algunas tesis sobre la analogía en el Derecho”, *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, núm. 2, 1985, Universidade de Alicante, páxs. 225 e 224.

<sup>13</sup> “Cando estando debidamente citadas as partes para o acto de conciliación ou de mediación non comparecese o solicitante nin alegase xusta causa, terase por non presentada a papeleta de conciliación ou a solicitude de mediación, arquivándose todo o actuado”: artigo 66.2 da LRXS.

<sup>14</sup> Coñecidos son os que incorpora o apartado 3 do artigo 66 da LRXS: “Se non comparecese a outra parte, debidamente citada, farase constar expresamente na certificación da acta de conciliación ou de mediación e terase a conciliación ou a mediación por tentada sen efecto, e o xuíz ou tribunal impoñerán as costas do proceso á parte que non comparecese sen causa xustificada, incluídos honorarios, ata o límite de seiscientos euros, do letrado ou graduado social colexiado da parte contraria que interviñesen, se a sentenza que no seu día dite coincidise esencialmente coa pretensión contida na papeleta de conciliación ou na solicitude de mediación”.

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

brindar seguridade xurídica, substantiva e procesual a unha conciliación e mediación configuradas con carácter voluntario, autónomo e alternativo ao proceso, inseridas nunha dinámica de negociación flexible e de resultados acordados, con independencia da súa condición evitadora do proceso. E, ao tempo, reformase a LRXS para eliminar tales esixencias preprocesais que hipertrofian innecesariamente unha canle procesual que naceu -coa LEC de 1881<sup>16</sup> e coa conciliación sindical do ordenamento franquista dos anos 40- e segue viva cun significado e finalidade diferentes e son ineficaces e dilatorias na súa condición de mero trámite obrigatorio ("cumprido o trámite") subordinadas ao proceso e rexidas pola súa lóxica de enfrontamento e de solucións adxudicativas, o que evidencia o seu carácter accesorio, subordinado e integrado naquel. O que lastra o desenvolvemento da mediación como procedemento voluntario de solución dos conflitos laborais alternativo ao proceso<sup>17</sup>.

A organización empresarial e as organizacións sindicais máis representativas de Galicia quixeron precaverse, asegurarse, e acollerse ao réxime xurídico que fai posible a LRXS no que toca á suspensión dos prazos de caducidade das accións. Pero na súa clara aposta pola mediación, posiblemente os interlocutores sociais galegos partiron da experiencia dos países e Comunidades Autónomas con tradición de mediación nos conflitos laborais individuais, que proba que os acordos de mediación se cumpren; que o seu grao de cumprimento é superior, o que redundará en vantaxes para quen participou neles.

Aínda que a mediación sexa a modalidade procedimental principal elixida polos autores das conclusións do *XVII Encontro* para canalizar a solución autónoma e extraxudicial dos conflitos laborais individuais en Galicia, os

---

[conclusiones-do-grupo-de-traballo-fide-sobre-unha-ordenacion-consensuada-do-traballo-e-as-rll.pdf](#)).

<sup>16</sup> Ata a súa reforma de 1984, vixente a Constitución.

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

procedementos arbitraris expoñen paradoxalmente, neste primeiro ámbito ou conxunto de ámbitos materiais, menos problemas que aquela pola súa natureza alternativa ao proceso e resolutoria dun conflito xa formalizado. A arbitrase é un "equivalente xurisdicional", como dixese o Tribunal Constitucional reiteradamente dende o seu STC 15/1989, FJ 9.

Na sistemática da LRXS, a arbitrase comparte coa conciliación-mediación ser un procedemento de "evitación do proceso" (rúbrica do Título V do seu Libro Primeiro), efecto que obtén de substituír plenamente ao proceso e non de anticiparlle meramente con esa finalidade impeditiva ou elusiva. Non é, patentemente, un trámite previo. Certo que as arbitrases laborais seguen estando excluídas da Lei de arbitrase (Lei 60/2003, do 23 de decembro, artigo 3.4) e que sería desexable que o legislador estatutario se ocupase delas para prestarlles o apoio que precisan a través dunha función promocional ou alimentadora do seu funcionamento en condicións de plena seguridade xurídica, e desta sorte facilitar o camiño á negociación colectiva. Con todo, a regulación coa que a arbitrase conta na LRXS, a pesar das súas complexidades e notorias deficiencias técnicas, especialmente na súa aplicación aos conflitos individuais, cobre os obxectivos principais de instituír os recursos xudiciais de anulación de laudos arbitraris cuxo coñecemento corresponda á orde xurisdicional social e de recoñecer aos laudos que obtivesen firmeza forza executiva nos seus pronunciamentos de condena –o que é habitual nos conflitos individuais-, incluídos os ditados polos órganos constituídos polos acordos interprofesionais e os convenios colectivos a que se refire o artigo 83 do ET e polos acordos de interese profesional dos traballadores autónomos economicamente dependentes conforme á Lei do Estatuto do traballo autónomo, e aos compromisos arbitraris subscritos baixo a mesma dobre base convencional a efectos de suspensión dos prazos de caducidade e de interrupción dos de prescrición (artigos 65.4, 68.2 e 65.3). Obviamente, o cómputo da caducidade non se renova ao día seguinte de

que adquira firmeza o laudo arbitral, salvo nos casos de conflitos individuais derivados dunha sentenza colectiva, pois o laudo resolveu definitivamente o conflito. A continuación do cómputo da caducidade só é posible en casos de anulación xudicial do laudo, a partir do día seguinte ao da firmeza da sentenza, ou da declaración de incompetencia arbitral por laudo firme.

Estas arbitrxes poderán resolver os conflitos sinalados en equidade se así o contempla o futuro acordo interprofesional e os árbitros quedan autorizados para iso polas partes do conflito.

### **2.3. A substitución da conciliación ou mediación previa ante o Servizo de Mediación, Arbitraxo e Conciliación, e o seu limitado e pechado ámbito material; e a arbitraxo alternativa**

Xa con carácter reactivo, pois o conflito xa está establecido, e como medio de autocomposición preprocesal, o novo acordo interconfederal galego substituirá a obrigatoria conciliación ou mediación preprocesal ante o SMAC pola mediación extraxudicial que xestionará o Consello Galego de Relacións Laborais, cando as partes así o desexen, nas controversias sobre sancións laborais impostas polos empresarios aos traballadores (artigo 58 do ET) e sobre clasificación profesional, coa acumulación posible das diferenzas salariais correspondentes (art. 137.3 da LRXS). A selección material xustifícase, nas conclusións do pleno do *XVII Encontro*, pola incidencia destes conflitos na súa derivación en colectivos e pola evitación de complicacións para as partes derivadas da dilación da súa solución xudicial. A submisión voluntaria ao procedemento extraxudicial de mediación cumprirá o trámite de conciliación ou de mediación previa obrigatoria do artigo 63 da LRXS, naturalmente termine con acordo ou sen acordo. Eses procedementos terán que desenvolverse nun prazo máximo de 30 días hábiles, excepto no caso das accións sometidas a caducidade, no que o prazo máximo será de 15

días hábiles, de conformidade coa regulación dos apartados 1 e 2 do artigo 65 da LRXS.

A voluntariedade preséntase como a nota característica dos procedementos que estableza o novo acordo interprofesional galego, aínda que as organizacións e institucións participantes no *XVII Encontro* non escondan a súa ambición lóxica –baixo a desafortunada regulación legal vixente– de suceder totalmente á conciliación ou mediación administrativa previa obrigatoria, nunha liña de tendencia seguida polos acordos interprofesionais doutras Comunidades Autónomas, que alcanzan nesta modalidade as súas maiores cotas de utilización e efectividade e que se manifesta como irreversible e imparabile. En tanto o lexislador procesual non se decida a suprimir este trámite de conciliación-mediación previa, que, como se advertiu, sería o desexable para que a mediación gañase verdadeira autonomía, na obrigatoriedade da súa utilización como trámite previo, residirá a clave do seu éxito. Con todo, nesta “primeira fase non se prevé a obrigatoriedade de sometemento ao AGA II de ningunha materia” e o procedemento de mediación preprocesal “convivirá co SMAC como xa o fai o AGA actual”. Máxime se se ten en conta a escaseza de conflitos que inicialmente se confían a esta mediación preprocesal, á que me referirei enseguida.

Indiscutiblemente, esta mediación previa substitutiva do SMAC intégrase na regulación do Título V do Libro Primeiro da LRXS, suspendendo os prazos de caducidade e interrompendo os de prescrición, tendo o acordo alcanzado forza de obrigar só destrutible mediante a súa impugnación xudicial mediante a acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos e pola súa eventual ilegalidade ou lesividade, sendo neste último caso os impugnantes os posibles prexudicados, e constituíndo título executivo non precisado de ratificación xudicial (artigos 65.1. e 2, 67 e 68.1).

Chama a atención a prudencia coa que os interlocutores sociais de Galicia se dispoñen a asumir a ordenación e xestión da solución dos conflitos laborais individuais e

plurais suxeitos a conciliación-mediación previa no marco dos procedementos extraxudiciais de solución dos conflitos individuais laborais, a pesar de ser este espazo peza esencial do sistema que vai inaugurarse. Outros sistemas convencionais autonómicos optaron por acoller conflitos individuais cun maior ámbito obxectivo ou material que resolven en alto número e con elevado nivel de éxito; así, nalgúns casos, os despedimentos e as reclamacións de cantidade. Quizais o feito de que o artigo 33 do ET, sobre responsabilidades do Fondo de Garantía Salarial por salarios e indemnizacións por despedimento ou extinción dos contratos, desatenda os resultados dos procedementos de mediación e arbitraje, engadindo dificultade –cando menos interpretativa– ao seu funcionamento efectivo e eficaz, explique esa prudencia. A LRXS segue recoñecendo lexitimación ao Fondo de Garantía Salarial, a efectos de asumir as obrigacións previstas no citado artigo 33 do ET, para impugnar “as *conciliacións* extraxudiciais ou xudiciais, as violacións e as *transaccións aprobadas xudicialmente*”, de poderse derivar de tales títulos obrigacións de garantía *salarial* (art. 23.4), problemática nada clara que dera lugar á crítica da doutrina por non acollerse expresamente a mediación. O ET fai derivar as obrigacións de garantía salarial do Fondo, en caso de insolvencia ou concurso do empresario, do “acto de conciliación ” ou da “resolución xudicial”; e, en cambio, as de garantía das indemnizacións por despedimento ou extinción dos contratos conforme aos artigos 50 e 52 ET, así como por extinción de contratos temporais ou de duración determinada, da “sentenza, auto, acto de conciliación *xudicial* ou *resolución administrativa*” (art. 33.1, 2 e 7 ET). O recoñecemento da débeda polo empresario ante un *servizo administrativo de mediación, arbitraje ou conciliación*, ou en acta *de conciliación nun proceso xudicial*, interrompe a prescrición da acción, afectando esa interrupción ao empresario e tamén ao Fondo de Garantía Salarial, ao que en cambio non lle afecta, absolvéndose ao Fondo, a *reclamación extraxudicial* fronte ao empresario ou



o recoñecemento por este da débeda (art. 23.5, parágrafo segundo, LRXS).

A prudencia dos interlocutores sociais de Galicia tamén se explica pola necesidade de colaboración da Xunta de Galicia para poñer en pé un sistema de solución de conflitos individuais de xestión máis numerosa, capilarizada e empeñada, precisada de maiores recursos humanos e materiais que a esixida polos conflitos colectivos. A responsabilidade contraída e a esixencia autoimposta de avaliar o funcionamento inicial do sistema, de conformación gradual, xustifica tamén a contención material desta segunda secuencia que esta fase fundacional do novo sistema reserva aos procedementos extraxudiciais de solución da conflictividade laboral individual. Con todo, esa eloxiable prudencia enfróntase con inconvenientes que non son desprezables, pois a funcionalidade do sistema e a súa autonomía, ademais da súa coherencia, esixen que o ámbito material dos procedementos non se cortocircuite en cada secuencia de modo que as materias elixidas e o papel dos procedementos autónomos e extraxudiciais non presenten conexión entre si. Si a presentan, ou poden presentala en atención aos termos indeterminados con que son relacionados, os conflitos sobre materias legalmente excluídas do requisito de conciliación-mediación previa, o que non é o caso das controversias sobre sancións aos traballadores e sobre clasificación profesional, que non volven ser tidas en conta noutros momentos en que tamén desempeñan a súa función os procedementos de solución extraxudicial, e de maneira destacada na fase de execución. A función desta mediación preprocesal, alternativa á conciliación ou mediación ante o SMAC, desprégase cun contido taxado e mínimo, que non mira á súa ampliación inmediata polo acordo interprofesional, senón a unha fase posterior na evolución do sistema. E que queda illada, desconectada da mediación intraxudicial e da executiva, sen sacar todo o rendemento posible ao coñecemento e resolución deste tipo de conflitos nunha economía de escala.

A opción escollida parece medir as forzas do sistema sumando estas controversias ás que son obxecto do procedemento de mediación previo voluntario, suma que comporta a asunción dunha carga que, no entendemento das organizacións e institucións participantes no *XVII Encontro*, podería facer perigar a atención dos obxectivos perseguidos pola falta de medios, persoais e materiais, para iso. A redacción das conclusións alí aprobadas confirman esta impresión, pois veñen recoñecer que, ademais das disputas individuais xa seleccionadas para ser resoltas pola vía do acordo de mediación previa voluntaria ou da arbitrase, o acordo interprofesional galego deberá incorporar as que puidesen producirse sobre estas dúas materias para dosificar a substitución do SMAC, substitución que avanzará así en solitario e esvaecida fronte a outros desempeños dos procedementos de mediación no conxunto do sistema. Maior importancia alcanza, nesa valoración ou exame de conxunto, o obxectivo de levar aos procedementos de solución autónoma os conflitos sobre materias nas que non participa o SMAC. A conclusión anterior non pode prescindir da dual natureza de conflitos xurídicos e de intereses de moitos deles, o que pon de relevo a inclinación do modelo cara á solución deste tipo de conflictividade individual, opción absolutamente lexítima dentro da liberdade de estipulación que integra o contido esencial do dereito fundamental á negociación colectiva da asociación empresarial e dos sindicatos máis representativos de Galicia (artigo 37.1 da CE); opción que abre, sen dúbida, unha marxe máis respectuosa á mediación e merece unha valoración positiva. E que se seguiu pola maior parte dos sistemas de solución de conflitos autonómicos que coñecen dos conflitos individuais. No caso de que as partes decidisen someter a súa controversia a arbitrase, abandonarían o terreo das esixencias de acceso ao proceso e situaríanse á marxe do proceso. A esta arbitrase aplicaráselle tamén as normas dos artigos 65.3 e 4 e 68.2 da LRXS.

#### **2.4. Os procedementos extraxudiciais no seo do proceso e o seu ámbito obxectivo, de novo relativamente aberto; a mediación intraxudicial e a imposible arbitrase intraxudicial. A desistencia ou a terminación anticipada do proceso**

Nos procesos, as partes poderán voluntariamente someterse a unha mediación intraxudicial en materias excluídas da conciliación ou mediación preprocesal. A inserción dos procedementos extraxudiciais no corazón do proceso ten, sen dúbida, unha gran significación. Supón recuperar para as partes o goberno do conflito, aínda que estea en sede xudicial, por entender que a súa solución extraxudicial pode reportarlles maiores beneficios.

Esta decisión dos partícipes no *XVII Encontro* non está exenta da proveitosa intencionalidade de conxuntar sistematicamente esta terceira secuencia de actuación dos procedementos autónomos coa primeira previa e voluntaria ou preprocesal voluntaria. Dous son os ingredientes básicos da conxunción material e da comunicación das secuencias ou momentos en que teñen lugar ambas as mediacións: o primeiro, non será impertinente insistir nel, o conflito de intereses que, a pesar da súa xuridificación, compón estruturalmente moitos dos xurdidos sobre as materias xa elixidas para ser obxecto dos procedementos de composición autónoma na primeira secuencia, identificadas agora, nunha enumeración de novo aberta, ben que non exactamente coincidente con aquela nos conflitos que *nominatim* se enuncian, coas vacacións, a modificación substancial das condicións de traballo, a mobilidade xeográfica, a conciliación da vida laboral e familiar...; o segundo, a exclusión destes conflitos do mecanismo previo obrigatorio da conciliación ou mediación administrativa ou da mediación extraxudicial substitutivo de acordo coa regulación do artigo 64 da LRXS.

A LRXS regula, como é ben sabido, a conciliación intraxudicial como acto ao que sucede inmediatamente o xuízo e que se tramita ante o letrado da Administración de

Xustiza, que segundo a propia LRXS levará a cabo “o labor mediador que lle é propio” (art. 84.1). A conciliación ante a oficina xudicial por medio de comparecencia pode ter lugar sen necesidade de que as partes, citadas en forma aos actos de conciliación e xuízo, esperen á data de sinalamento, podendo tamén as partes neste trámite “someter a cuestión aos procedementos de mediación que puidesen estar constituídos *de acordo co disposto no artigo 63 desta Lei, adoptando as medidas oportunas a tal fin, sen que iso dea lugar á suspensión, salvo que de común acordo o soliciten ambas as partes, xustificando a submisión á mediación, e polo tempo máximo establecido no procedemento correspondente, que en todo caso non poderá exceder de quince días*” (arts. 82.3 e 83 LRXS). Corresponde ao letrado da Administración de Xustiza a aprobación do acordo de mediación alcanzado polas partes antes do día sinalado para os actos de conciliación e xuízo, que se documenta na propia acta de comparecencia e que ten a consideración e os efectos da conciliación xudicial, aprobada polo xuíz ou tribunal, levándose a efecto polos trámites da execución de sentenzas (art. 84.1 e 5 LRXS). De non lograrse avinza na conciliación ante o letrado da Administración de Xustiza e procederse á celebración do xuízo, a aprobación do acordo conciliatorio obtido no xuízo corresponde ao xuíz ou tribunal mediante resolución oral ou escrita documentada no propio acordo. Puntualiza a LRXS que só cabe nova intervención do Letrado da Administración de Xustiza “aprobando un acordo entre as partes se o acto do xuízo se chegase a suspender por calquera causa” (art. 84.3). Segundo ordena o apartado 5 do citado art. 84 da LRXS, “a conciliación e os acordos entre as partes aprobados” polo letrado da Administración de Xustiza “ou, no seu caso, polo xuíz ou tribunal levarán a efecto polos trámites da execución de sentenzas”.

Cunha regulación igual á da impugnación dos acordos de conciliación ou de mediación previas, a acción para impugnar a validez da conciliación ou *mediación intraxudicial* e da *conciliación xudicial*, que caduca aos trinta

días da data da súa celebración, contando o prazo para os terceiros prexudicados dende que puidesen coñecer o acordo, preséntase ante o mesmo xulgado ou tribunal ao que correspondese a demanda. As partes poden exercer a acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos, mentres que a impugnación polos posibles terceiros prexudicados pode fundamentarse en ilegalidade ou lesividade (art. 84.6 LRXS).

Aínda que a LRXS proclama que abriu o proceso á mediación intraxudicial, a súa regulación foi criticada, con razón, por non dispoñer de "mecanismos precisos que permitan encaixar procedimentalmente a mediación que poida ter lugar unha vez nacido o proceso xudicial"<sup>18</sup>; isto é, mecanismos precisos en mans do órgano xudicial e das partes para exercer a súa facultade de someterse á mediación tamén *unha vez iniciado o xuízo*, aínda que a conciliación ou mediación anterior ao día sinalado para os actos de conciliación e xuízo e a conciliación ante o Letrado da Administración de Xustiza vallan como conciliación xudicial, correspondendo ao xuíz ou tribunal aprobar o acordo de conciliación ou outros "acordos entre as partes". A LRXS realizou unha opción equivocada ao articular a facultade das partes de someterse de mutuo acordo a un procedemento de mediación extraxudicial antes do inicio do xuízo e ante o Letrado da Administración de Xustiza, e non ante o órgano xudicial, sen recoñecer explicitamente o poder deste de levar á convicción das partes a conveniencia de tramitar un procedemento de mediación extraxudicial, nin a facultade das partes de someterse de mutuo acordo a ese procedemento no xuízo.

Con todo, o precedente de gran interese achegouno aquí a Comunidade Foral de Navarra. O presidente do Tribunal Superior de Xustiza desta Comunidade, que ostenta a representación do Poder Xudicial na Comunidade Autónoma correspondente, sempre que non concorra o presidente do Tribunal Supremo, exercendo as súas competencias

---

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

conforme á LOPX (artigos 160, 161 e 153), subscribiu co presidente do Padroado da Fundación “Tribunal de Solución de Conflictos Laborais de Navarra”<sup>19</sup>, un “protocolo de actuación do 21 de setembro de 2015 [...] para derivación de procedementos xudiciais, polo que se establece un marco de colaboración estable entre os Xulgados e Tribunais da orde social en Navarra e o Tribunal de Solución de Conflictos Laborais de Navarra”<sup>20</sup>. No citado protocolo de actuación as partes afirman ser conscientes de que nas relacións laborais, xunto a conflitos xurídicos, existen conflitos de intereses, individuais e colectivos, “cuxa resolución debese vir preferentemente do acordo entre as partes a través da autocomposición dos seus respectivos intereses” por ser esta xestión dos conflitos laborais “máis eficaz e satisfactoria para todas as partes implicadas”. Para iso o protocolo de actuación residencia na iniciativa do “órgano xudicial actuante”, isto é, do “órgano xudicial competente para coñecer do procedemento”, a facultade de instar as partes a solicitar conxuntamente a apertura dun procedemento de mediación ante o Tribunal Laboral de Navarra para resolver o conflito, o que o órgano xudicial fará no trámite procesual de conciliación xudicial, *acolléndose ás posibilidades abertas polo citado artigo 84 da LRXS*. Os litixios, individuais ou colectivos, susceptibles de ser derivados xudicialmente a un proceso de mediación que o protocolo de actuación considera a título meramente exemplificativo son: a impugnación do despedimento colectivo polos representantes dos traballadores, os procedementos de modificación substancial de condicións de traballo, de mobilidade xeográfica, de suspensión do contrato e redución de xornada por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción, de vacacións, de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, todos eles exceptuados da conciliación ou mediación preprocesal (art. 64 LRXS); así como calquera outros que, a xuízo do órgano

---

<sup>19</sup> Conforme ao Acordo Interprofesional sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Laborais da Comunidade Foral de Navarra.

<sup>20</sup> Pode consultarse o teu texto en DRL, nº 7, 2015, páxs. 818-820.

xudicial, deban vir preferentemente resoltos polo acordo das partes.

A cláusula terceira do “protocolo de actuación” regula o procedemento de mediación a seguir, que, aceptado polas partes suspende temporalmente o proceso –por prazo non superior a vinte días hábiles, salvo prorroga autorizada polo órgano xudicial actuante- e, tras a formulación da proposta de mediación, pode terminar con acordo ou sen acordo. Nos casos en que se logre acordo de mediación, dítase Auto aprobando a avinza alcanzada e acordando, ademais, o arquivo das actuacións. Se non se formula a proposta ou se non resulta aceptada polas partes do conflito, dítase decreto dando por concluída a mediación e renovando o procedemento xudicial, procedéndose, a partir dese momento, a efectuar un novo sinalamento de xuízo oral.

Xa en fase de recurso, a LRXS regula o que denomina “*convenio transaccional*”, contemplando a facultade das partes para alcanzar, “en calquera momento durante a tramitación do recurso”, o devandito convenio que ha de ser homologado mediante auto polo órgano xurisdiccional que se atope tramitando o recurso, “de non apreciarse lesión grave para algunha das partes, fraude de lei ou abuso de dereito”. O convenio pon fin ao litixio, debendo cada parte asumir as costas causadas á súa instancia, con devolución do depósito constituído, e substitúe o contido do resolto na sentenza ou sentenzas anteriormente ditadas no proceso, constituíndo a resolución xudicial homologadora título executivo. A impugnación da transacción xudicial así alcanzada efectúase ante o órgano xurisdiccional que acordase a homologación, mediante o exercicio polas partes da acción de nulidade polas causas que invalidan os contratos ou polos posibles prexudicados con fundamento na súa ilegalidade ou lesividade, seguindo os trámites establecidos para a impugnación da conciliación xudicial, sen que contra a sentenza ditada caiba recurso (art. 235.4).

Pero, ademais de que se trata dunha *transacción xudicial* e non autónoma e extraxudicial, é de advertir que a regulación procesual da xeneralidade dos conflitos que os

interlocutores sociais máis representativos de Galicia elixirán como obxecto dos procedementos de solución autónoma non dá recurso ningún, salvo que as diferenzas salariais ou indemnizatorias de danos e prexuízos reclamadas alcancen a contía requirida para o recurso de suplicación, ou no caso dos procesos por sancións aos traballadores, salvo que se trate de sancións por faltas moi graves, apreciadas xudicialmente [artigos 137.3, 139.1.b) e 2, 115.3 e 191.2 da LRXS].

O futuro acordo interprofesional galego haberá de ter en conta a regulación da LRXS exposta e a experiencia da Comunidade Foral de Navarra de subscrición dun compromiso co presidente do Tribunal Superior de Xustiza para poder levar a termo efectivo a mediación intraxudicial. Aínda que debería explorarse a posibilidade de que as partes estivesen tamén facultadas, de mutuo acordo, para propoñer ao órgano xudicial a suspensión do proceso e a tramitación da mediación, e non correspondese en exclusiva ao órgano xudicial esa facultade de expor ás partes "a derivación" da súa controversia a un procedemento de mediación regulado polo acordo interprofesional.

O encaixe da arbitrase é aquí máis dificultoso e, en todo caso, diferente ao da mediación. Poderá estarse, en principio, á facultade que a LEC recoñece aos litigantes de dispoñer do obxecto do xuízo, someténdose a arbitrase, "excepto cando a lei o prohiba ou estableza limitacións por razóns de interese xeral ou en beneficio de terceiro" (artigo 19.1). A LEC baséase na Lei de Arbitrase, á que modifica<sup>21</sup>, facendo valer a submisión a arbitrase dentro do proceso, de modo que o xuíz ou tribunal se absteña de coñecer, ao

---

<sup>21</sup> Co que se produce a consecuencia, non carente de certo paradoxo, da aplicación parcial e indirecta da Lei de Arbitrase á arbitrase laboral, por vía da lei procesual común. Esta regulación é igualmente aplicable á mediación, reformando a Lei de mediación, pero aquí o ordenamento laboral procesual e convencional colectivo se separa da LEC, como quedou exposto. V. M.E. CASAS BAAMONDE, *La mediación laboral autónoma como alternativa al proceso*, cit., pág. 20.



comezo do proceso, mediante a alegación polo demandado de excepción declinatoria, que, estimada, producirá o sobresemento do proceso mediante auto (artigos 39, 63, 65.2). O que realmente importa destacar é, con todo, que o sentido da declinatoria é facer valer polo demandado o compromiso arbitral porque o asunto se someteu xa a arbitrase, e, en cambio, do que aquí se trataría sería de abrir canle, chegado o xuízo, no acto de conciliación que lle precede, á arbitrase por mutuo acordo das partes, como á mediación intraxudicial, para compoñer a contenda. A LRXS regula a tramitación das declinatorias no seu artigo 14 con remisión á LEC, cuxa ordenación común excepcióna con dúas regras singulares aplicables ás cuestións de competencia entre órganos xudiciais da orde social, a segunda sobre a súa incidencia na suspensión dos prazos de caducidade das accións. No demais aplícase a LEC, que rexe, ademais, como supletoria (disposición final cuarta da LRXS e artigo 4 da propia LEC), aplicación supletoria que non está exenta das dificultades devanditas e doutras que poderían agregarse.

Sería conveniente indagar no futuro acordo do Consello Galego de Relacións Laborais co Consello Xeral do Poder Xudicial ou co presidente do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia a posibilidade de incardinar no acto de conciliación xudicial ese abandono do proceso para ser substituído pola arbitrase, efecto para o que, con todo, o artigo 84 da LRXS non presta apoio, pois a súa referencia aos acordos entre as partes o é aos acordos sobre o fondo da discrepancia, de conciliación ou mediación, que se "levarán a efecto polos trámites da execución de sentenzas" (apartado 5) e a súa finalidade é moi outra: a de outorgar validez aos acordos alcanzados entre as partes dentro do proceso, ou a partir do proceso fóra do proceso, pero con retorno garantido a este. Nada disto pode ocorrer coa arbitrase. Supoñendo a institución arbitral o abandono definitivo do proceso, e non meramente a súa suspensión temporal como, en cambio, pode resultar da tramitación da mediación intraxudicial, a desistencia do demandante aceptada polo demandado, unha

vez emprazado, podería ser unha opción técnica adecuada aos fins pretendidos, que daría lugar ao sobresemento do proceso decretado polo letrado da Administración de Xustiza, podendo o actor promover novo xuízo sobre o mesmo obxecto (artigo 20.3 da LEC, de aplicación supletoria á orde xurisdiccional social). Ou a de terminación anticipada do proceso por satisfacción extraprocésal ou perda sobrevida de obxecto, que a LEC regula nos seguintes termos: "Cando, por circunstancias sobrevidas á demanda e á reconvencción, deixase de haber interese lexítimo en obter a tutela xudicial pretendida, porque se satisfixesen, fóra do proceso, as pretensións do actor e, no seu caso, do demandado reconviniente *ou por calquera outra causa*, poñerase de manifesto esta circunstancia e, se houberse acordo das partes, decretarase polo Letrado da Administración de Xustiza a terminación do proceso, sen que proceda condena en costas" (artigo 22.1). Desta figura hai un pálido reflexo nos artigos 191.4.c) e 206.3.a) da LRXS. Todo iso, claro é, sobre a base de diferenciar o réxime xurídico da mediación intraxudicial do propio da arbitrase. A arbitrase nunca pode ser intraxudicial.

## **2.5. Os procedementos extraxudiciais na execución, cun ámbito obxectivo tamén aberto a concrecións ulteriores; e a necesaria externalidade xudicial da arbitrase**

Gran novidade presenta a extensión dos procedementos extraxudiciais á fase de execución das resolucións xudiciais. As organizacións e institucións que aprobaron as conclusións do *XVII Encontro* consideraron a fase de execución como "un espazo natural" dos procedementos extraxudiciais pola poderosa razón de que alí se presentan "incidentes e conflitos", como, *entre outros*, os relativos a "as readmisións erradas, a aplicación de determinadas resolucións sobre remoción das modificacións substanciais de traballo e as execucións pecuniarias, naqueles casos nos que esixen unha concreción para a súa efectividade que non

é posible decidir nun auto xudicial". A delimitación material dos conflitos é tamén aquí aberta.

A asunción decidida desta opción polo futuro acordo interprofesional galego dotaralle dunha innegable forza innovadora no panorama dos acordos autonómicos do seu xénero.

A LRXS dá a entrada á suspensión da execución a petición de ambas as partes por un máximo de tres meses [artigo 244.1. b)] e á "transacción xudicial" na execución. En efecto, tras declarar a irrenunciabilidade dos dereitos recoñecidos por sentenzas favorables ao traballador, a LRXS ofrece, como anuncia no seu Preámbulo, a posibilidade de alcanzar unha transacción en fase de execución, á que destina a regulación do seu art. 246. Como condicións de validez, a transacción ha de formalizarse mediante convenio suscrito por todas as partes afectadas na execución e ser homologado xudicialmente mediante auto, debendo ser notificado, no seu caso, ao Fondo de Garantía Salarial. Pode ter por obxecto cantos pactos lícitos poidan establecer as partes e, en concreto, o adiamento ou a redución da débeda, ou ambas as cousas á vez -en tales casos o incumprimento dalgún dos prazos ou das obrigacións parciais acordadas determina o fin do adiamento ou o vencemento da totalidade da obrigación-, a especificación, a novación obxectiva ou subxectiva ou a substitución por outra equivalente da obrigación contida no título que se estea executando, a determinación do modo de cumprimento, en especial do pago efectivo das débedas dinerarias, ou a constitución de garantías adicionais. O auto de homologación, título executivo que substitúe ao inicial, ha de velar polo necesario equilibrio das prestacións e a igualdade entre as partes, salvo que o acordo sexa constitutivo de lesión grave para algunha das partes ou para terceiros, de fraude de lei ou de abuso de dereito, ou contrario ao interese público, ou afecte a materias que se atopen fóra do poder de disposición das partes. Con todo, a execución continúa ata o total cumprimento do convenio. O auto de homologación é impugnabile ante o propio órgano

xurisdiccional que o aprobase segundo a impugnación da conciliación xudicial.

Pero cabe tamén que, ditada a resolución xudicial que pon fin ao proceso, as partes non inicien a súa execución xudicial en prazo -igual ao fixado nas leis substantivas para o exercicio da acción tendente ao recoñecemento do dereito cuxa execución se pretenda, que será de prescripción para todos os efectos (artigo 243.1 da LRXS)<sup>22</sup>-, senón que substitúan a tutela xudicial executiva pola autotutela executiva, acolléndose aos procedementos de solución autónoma dos conflitos individuais regulados nun acordo interprofesional suxeito ao título III do ET. Ou que, como na mediación intraxudicial, iniciando o proceso de execución, as partes opten por tratar de incrustar os procedementos extraxudiciais na execución xudicial, nese trámite de transacción xudicial. Cobra aquí pleno sentido a conclusión do plenario do *XVII Encontro* acerca da necesidade de que o Consello Galego de Relacións Laborais celebre un convenio co Consello Xeral do Poder Xudicial “en todos os extremos imprescindibles” para facer operativo, coa debida seguridade xurídica, o novo sistema, fixando os prazos máximos de actuación dos procedementos extraxudiciais, e “particularmente para a preceptiva homologación xudicial que garanta a validez do acordo de mediación alcanzado nas fases intraxudicial e de execución xudicial”. Habería que valorar tamén nesta secuencia a experiencia navarra na que o protocolo estable de colaboración entre os xuíces e tribunais da orde social en Navarra e o Tribunal de Solución de Conflitos Laborais de Navarra subscribiuse polo presidente do Tribunal Superior de Xustiza da Comunidade Foral e o presidente do Padroado da Fundación “Tribunal de Solución de Conflitos Laborais de Navarra”.

As conclusións do pleno do *XVII Encontro* refírense xenericamente á “fase de execución de sentenza” sen aclarar se se trata da execución provisional, definitiva ou

---

<sup>22</sup> “En todo caso, o prazo para reclamar o cumprimento das obrigacións de entregar sumas de diñeiro será dun ano [...]”: artigo 243.2 da LRXS.

ambas. Atendendo ao sentido de conxunto das devanditas conclusións e ás funcións que atribúen aos procedementos extraxudiciais de solución dos conflitos individuais, o seu campo natural de actuación cobre esencialmente, nesta fase, as execucións de sentenzas firmes. As readmisións erradas remiten á execución definitiva das sentenzas firmes de despedimento (artigo 278 e ss. da LRXS), aínda que son posibles tamén na execución provisional das sentenzas de despedimento que declarasen a súa nulidade, ou ben a súa improcedencia tratándose de despedimentos de representantes dos traballadores (artigos 297 e seguintes da LRXS). As sentenzas ditadas en procesos de modificacións substanciais de traballo individuais e plurais son inmediatamente executivas, sen que caiba recurso contra elas (artigo 138.6 da LRXS), ao que se engade, para os supostos en que o empresario non reintegre ao traballador nas súas anteriores condicións ou o faga de modo irregular, que o traballador pode solicitar a execución do fallo ante ao Xulgado do Social e a extinción do contrato por causa do previsto na letra c) do apartado 1 do artigo 50 do ET, conforme ao establecido nos artigos 279, 280 e 281 da LRXS (artigo 138.8 da LRXS), regulación que, por certo, é común para a mobilidade xeográfica e as suspensións contractuais e reducións de xornada por causas económicas, técnicas organizativas e de produción de carácter individual ou plural, o que acreditaría o seu tratamento conxunto polo acordo interprofesional galego. En fin, as execucións pecuniarias precisadas dunha concreción para a súa efectividade que un auto xudicial non pode proporcionar, ou non pode facelo con igual estimación da súa cuantificación que un acordo de mediación ou un laudo arbitral, serán as que deriven de sentenzas firmes.

Como puido comprobarse, as conclusións do pleno do *XVII Encontro* aluden expresamente e unicamente a "a sentenza". Con todo, poderían englobar tamén os acordos de mediación previa voluntaria, preprocesal e intraxudicial e os laudos arbitrais firmes, dotados *ex lege* de executividade (artigo 68 da LRXS). Esa ampliación material se aviría ben

co cumprimento da función dos procedementos de solución autónoma dos conflitos individuais laborais nun axuste coherente das secuencias que as organizacións e institucións participantes no XVII *Encontro* identificaron, e recomendado aos interlocutores sociais máis representativos de Galicia, para autoorganizar os ámbitos materiais e funcionais de operación dos procedementos de solución extraxudicial dos conflitos individuais. O cal ten importancia substantiva, e non meramente simbólica. Pois podería non terminar de ser acorde coa autonomía do sistema, dependendo do grao que se lle queira dar, que os procedementos extraxudiciais de solución dos conflitos individuais dispuxesen dun espazo operativo na execución das decisións xudiciais, e non na execución dos acordos de mediación e laudos *sobre as mesmas materias* a que eles mesmos darían lugar. Á organización empresarial e aos sindicatos máis representativos de Galicia compete decidir a ampliación da selección material dos conflitos individuais inicialmente asignados ás diferentes funcións dos procedementos autónomos, e concretados, afortunadamente en termos moi xerais os referidos á mediación previa voluntaria, á mediación intraxudicial e á mediación executiva. En cambio, e como nos é coñecido, á mediación preprocesal, substitutiva do SMAC, vincúlense cun contido inicial pechado, nesta primeira fase cronolóxica, ás discrepancias sobre sancións impostas polos empresarios aos traballadores e sobre clasificación profesional.

Se a correlación material é visible entre os conflitos individuais obxecto da mediación previa voluntaria e da mediación intraxudicial –algúns cun irredutible contido de conflitos de intereses; todos eles excluídos da conciliación ou mediación preprocesal-, esa correspondencia material rompe na fase executiva, coa única excepción, polo momento e ata que o acordo interprofesional determine as formulacións materiais indeterminadas pero determinables destas tres secuencias, das discrepancias sobre modificacións substanciais de condicións de traballo, que puideron ser obxecto de mediación voluntaria previa e, ante

o seu eventual fracaso, de mediación intraxudicial, podendo ser a execución deses acordos de mediación obxecto dun novo procedemento de solución extraxudicial. Hai que insistir no feito de que os termos empregados nas conclusións do pleno do *XVII Encontro* para configurar obxectivamente os conflitos individuais que admiten ser resoltos autonomamente nas tres etapas sinaladas, ademais de ser recomendacións, non están acabados, aínda que a redacción utilizada non sexa a mesma na descrición explícita das materias obxecto das mediacións resolutorias dos conflitos, realmente coincidentes entre si<sup>23</sup>, que na dos procedementos de mediación que se promovan para liquidar as discrepancias sobre a súa execución, en que o texto aprobado se limita a empregar a locución “entre outras” e a incluír expresamente “a aplicación de determinadas resolucións sobre remoción das modificacións substanciais de traballo”. Con todo, é patente que se trata dunha determinación non excluínte doutras materias que o futuro acordo interprofesional poderá incorporar para facer coincidir o alcance material e funcional dos procedementos autónomos e extraxudiciais de solución dos conflitos individuais.

Pero o fío material que se creba é o que parte, en conflitos xurídicos, da mediación preprocesal obrigatoria para concluír na que pode desenvolverse na fase de execución. Obxecto daquela non son, como dixen destacando a prudencia do Consello e dos interlocutores sociais galegos, os despedimentos –nin sequera os disciplinarios a pesar da súa estreita conexión coas sancións produto do poder disciplinario empresarial, que si constitúen o seu obxecto-, nin as reclamacións pecuniarias, salvo as salariais acumulables ás controversias sobre clasificación profesional,

---

<sup>23</sup> Ademais da alusión explícita á modificación substancial das condicións de traballo, na súa formulación aberta, “en xeral, naquelas materias nas que, en consonancia co previsto na LRXS, non é obrigado acudir á conciliación previa no SMAC” (primeira secuencia); ou “supostos exceptuados do SMAC (vacacións, modificación substancial das condicións de traballo, mobilidade xeográfica, conciliación da vida laboral e familiar...) (terceira secuencia)”.

que, en cambio, entran na mediación executiva: os despedimentos nas súas consecuencias de readmisións frustradas ou discutidas e as obrigacións pecuniarias en procura dunha concreción para a súa execución que sexa necesario acordar ou arbitrar.

Dentro do respecto á liberdade de criterio da organización empresarial e das organizacións sindicais máis representativas de Galicia, e sen abandonar o prudente e eloxiable comedido que desexan observar, a autonomía do sistema pide considerar a especial aptitude dos procedementos de solución extraxudicial dos conflitos para resolver contendas individuais en vía executiva, que previamente foron acordadas ou dirimidas polas propias partes en canles extraxudiciais, fóra de mecanismos de composición administrativos previos ou xudiciais.

O recurso á arbitrase, alternativo á demanda de execución xudicial, para resolver os conflitos xurdidos na aplicación de sentenzas expón, como o recurso á mediación executiva, o problema común a ambos os procedementos da aplicabilidade aos mesmos da regulación da LRXS sobre a evitación do proceso a través da conciliación ou mediación obrigatorias *previas* e dos compromisos e laudos arbitrais. Incuestionable a condición *previa* do procedemento de mediación ao proceso de coñecemento, e non ao de execución, nos artigos 63 a 68 da LRXS, non o é, con todo, da arbitrase, que, en canto "equivalente xurisdiccional", posúe unha mecánica funcional que transcende aquel momento previo para actuar á marxe do proceso, tamén do de execución, se así o conveñen as partes, séndolle de aplicación en todo caso a regulación dos artigos 65.4 e 68.2 LRXS. É característico do laudo arbitral firme a súa propia forza executiva, que poderá facerse valer a través dun proceso de execución ou a través dos procedementos autónomos convenientemente habilitados para iso polo futuro acordo interprofesional.

O ata aquí exposto é boa proba da necesidade de que o lexislador laboral interveña ofrecendo unha base legal segura aos procedementos de solución autónoma dos



conflitos laborais. E, ante a súa pertinaz pasividade, polo momento, da necesidade de que o Consello Galego de Relacións Laborais conveña co Consello Xeral do Poder Xudicial cantos extremos sexan precisos para garantir a validez do acordo de mediación alcanzado na fase de execución xudicial.

### **3. NOVOS TEMPOS PARA A MEDIACIÓN E A ARBITRAXE**

Os procedementos autónomos de solución dos conflitos individuais de traballo, alternativos ao proceso, son, seguindo de novo as conclusións do pleno do *XVII Encontro Galego de Relacións Laborais*, como xa nos é coñecido, a mediación e a arbitrase.

Acerca de como deben regularse polo futuro acordo interprofesional galego hai un exemplo magnífico no artigo 11.2 do AGA, sobre “procedementos e principios reitores”, que non é impertinente lembrar, e que sitúa entre eses principios reitores ou informadores os de “gratuidade, celeridade, imparcialidade e inmediatez do órgano ante o que se desenvolvan, igualdade, audiencia das partes, contradición e calquera outro cuxa observancia veña imposta pola Constitución ou as leis, sen que poida producirse indefensión”.

#### **3.1. A mediación, modalidade preferente; unha mediación non precedida de conciliación**

As tantas veces citadas conclusións do pleno do *XVII Encontro* refírense xenericamente aos procedementos preprocesais ou extraxudiciais de solución dos conflitos e, en ocasións, concretamente á mediación, que é a modalidade preferida e preferente sobre a que se asentará o Acordo interprofesional sobre procedementos extraxudiciais para a solución dos conflitos individuais en Galicia. As conclusións son reveladoras respecto desa preferencia, sendo a mediación a referencia do novo

sistema de solución de conflitos, no que a arbitrase ocupa un lugar de acompañamento por equiparación ou asimilación –aínda que non sempre sexa posible, dada a súa diferente natureza, como se viu, da que as institucións e organizacións participantes no *XVII Encontro* son conscientes- á institución de referencia: “As organizacións e institucións participantes afirman que o procedemento de arbitrase voluntaria debe existir no AGA II para os mesmos supostos que a mediación, é dicir, para esta fase inicial, nas materias e momentos procesuais e preprocesais [...]” en que o remedio da mediación está chamado a actuar. Pero non en balde anuncian, como repetín en máis dunha ocasión, a necesidade de obter un instrumento convencional co Consello Xeral do Poder Xudicial “para a preceptiva homologación xudicial que garanta a validez do *acordo de mediación alcanzado* nas fases intraxudicial e de execución xudicial”. Non, loxicamente, dos laudos arbitrais, que, aínda que alternativos tamén ao proceso, son o resultado da arbitrase que actúa fóra do mesmo como “equivalente xurisdicional”.

Sen dúbida, a opción pola mediación como peza clave do novo sistema é un gran acerto. Pois a mediación é, como é ben sabido, o medio autocompositivo por excelencia tras a propia negociación directa, que conclúe nun acordo entre as partes do conflito, asistidas activamente por un terceiro que pondera os intereses en disputa e formula propostas para estimular e facer posible o seu acordo, cuxa validez e eficacia, substantiva e procesual, aseguran a lei e os acordos interprofesionais sobre materias concretas do artigo 83.3 do ET –e outros convenios colectivos ordinarios-. A versatilidade, ductilidade e celeridade do procedemento de mediación xoga sen dúbida ao seu favor, fronte á rixidez e limitación obxectiva do proceso para compoñer conflitos de intereses. O procedemento de mediación ha de ser flexible, sinxelo e rápido, pero, ao tempo, como o arbitral e o xudicial, garantizador da imparcialidade do mediador, dos dereitos das partes e da súa necesaria igualdade. Virtude non menor, dise, é a súa fácil acomodación ás tecnoloxías

dixitais, aínda que esa utilización dixital apenas se comezou a experimentar entre nós. O procedemento de mediación potencia mesmo a igualdade das partes, pois o seu éxito radica no acordo destas, para cuxa consecución se ha de abandonar a lóxica de adversario propia do proceso. Alcanzado acordo, a implicación das partes no resultado obtido favorece a disposición ao seu cumprimento.

Por todo o anterior, a mediación laboral tivo, nun sistema de relacións laborais en que a negociación colectiva constitúe unha das súas súas premisas constitucionais, un terreo fecundado no conflito colectivo. O que non significa que non o teña no ámbito das controversias individuais, que, dun lado, non escapan á función institucional e reguladora da negociación colectiva (art. 37.1 CE e arts. 82 e ss. do ET), e, doutro, son manifestación da autonomía individual que, en materia de relacións laborais, ten o campo de operación que delimitan as normas legais –estatais– imperativas ou de dereito necesario absoluto e a regulación, segundo a súa natureza e efectos, dos convenios colectivos [artigo 3.1.c) do ET]. Sen esquecer a forza executiva propia que a LRXS aos acordos de mediación previa e intraxudicial e á transacción xudicial (artigos 68, 84.5 e 246).

Incluso as vantaxes das solucións acordadas poden aplicarse con maior razón aos conflitos individuais entre o traballador ou os traballadores e o empresario ou empresarios, que, ademais de avirse a un tratamento personalizado, facilitan o mantemento das relacións persoais entre as partes superado o conflito ao resolverse este á marxe de decisións adxudicativas, senón cunha lóxica reparadora e restaurativa, “amigable”. Está demostrado que a resolución das disputas por mediación produce maior satisfacción ás partes, aforra custos de todo tipo, e fomenta a cultura do entendemento, esencial para lograr a súa efectividade.

No futuro acordo interprofesional galego, o acordo de mediación evitará o proceso, ou poñeralle termo de iniciarse, ou pechará a súa execución, nas materias respectivamente correspondentes a cada momento ou

secuencia e función do procedemento de mediación (previa, preprocesal, intraxudicial e executiva), indicadas polo Consello Galego de Relacións Laborais.

O AGA instaurou un procedemento de conciliación e mediación (artigos 11.1 e 15 e ss.), do que nada din as conclusións do *XVII Encontro*. Aquel procedemento, precisado da constitución dunha comisión paritaria de conciliación e mediación, e presidida por un ou unha conciliador/a-mediador/a, confórmase por dous trámites consecutivos, de conciliación primeiro, e ante o seu fracaso e a decisión das partes de propoñer unha mediación formal, de mediación [artigos 20.1.a) e 21.1]. Pese a que os prazos son breves, máis aínda se se trata de liquidar as discrepancias colectivas xurdidas en períodos de consultas ou de proceder á súa substitución, é o certo que reconducir ambos os trámites a un único procedemento de mediación é unha opción xustificada en imprimir maior celeridade á solución dos conflitos individuais, atendendo á súa natureza, sen que sexan manifestas as vantaxes de manter unha precedente conciliación. Non pode negarse que esta fomenta a negociación das partes, favorecendo o coñecemento das súas respectivas posturas e dos distintos aspectos que conflúen no conflito, e prepara o camiño da mediación, pois o conciliador non contempla pasivamente as diferenzas das partes, senón que tenta o seu achegamento, "podendo chegar a suxerir solucións equitativas" (artigo 19). A cuestión determinante é que nos conflitos individuais, nos que os intereses das partes son menos heteroxéneos que nos colectivos, non é necesario interpoñer un período de rodaxe antes de utilizar plenamente o procedemento de mediación e o papel do mediador. Coñecedor do conflito, imparcial, o mediador pon en xogo dende o primeiro momento as súas particulares habilidades para eliminar as dificultades das partes para pactar por si mesmas e ofrecer a solución óptima para todos con celeridade, o que pode determinar o éxito na superación do conflito. Polo demais, non pode esquecerse que a recomendada configuración da mediación, atendendo ás secuencias ou momentos

preprocesais e procesuais en que operará, segue o modelo do trámite unitario de conciliación ou mediación preprocesal e xudicial.

Non pode descoñecerse, con todo, que nas vantaxes innegables da mediación reside tamén a súa debilidade, pois a súa efectividade na solución do conflito, salvo o sometemento das partes a mediacións de última proposta, depende da vontade concorde das partes. Sen ela, o conflito permanece sen resolver dando lugar á arbitrase ou ao proceso nos aspectos xurídicos do conflito de que coñece a xurisdición social para lograr o acomodamento necesario das posicións das partes, o peche do conflito. A súa regulación polos acordos interprofesionais autonómicos incorporou diversas técnicas para impulsala e constrinxir ás partes á súa utilización, impoñéndose a súa tramitación con carácter preceptivo no ámbito dos conflitos individuais para substituír á conciliación ou mediación administrativa previa ante o SMAC.

No caso do futuro acordo interprofesional galego, a atención temperá do conflito polo Servizo de Solución de Conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais instrumentarase ao obxectivo de ofrecer unha mediación a disposición das partes, próxima, flexible en horarios e, preferiblemente, en locais públicos.

Nada se di da mediación parcial, que poña fin parcialmente á controversia. Nada a impide. Pero a eficacia dos procedementos extraxudiciais, á que lexitimamente se aspira, parece requirir a solución completa dos conflitos individuais naqueles, e non combinada coa súa solución xudicial, imposibilitada mesmo en moitas ocasións polo xogo dos prazos de caducidade das accións.

### **3.2. A arbitrase; arbitaxes laudables e de equidade**

A arbitrase presenta tamén vantaxes fronte á solución xudicial. Ha de compartir coa mediación as características procedimentais de axilidade e rapidez, flexibilidade, sinxeleza e proximidade, e as condicións de imparcialidade,

neutralidade e confidencialidade esixibles do árbitro. Como o proceso, ha de resolver os conflitos con plenas garantías dos dereitos e posicións das partes e da súa imprescindible igualdade (audiencia e contradición) e con igual seguridade xurídica. A diferenza deste, a arbitrase ha de resolver o conflito con maior rapidez e con maior satisfacción para as partes, porque delas, do seu compromiso ou convenio arbitral, traen causa os poderes dirimentes do árbitro, co que as partes se implican no laudo e no seu cumprimento e se separan tamén da lóxica adversarial, especialmente nas arbitrases de equidade.

As organizacións e institucións participantes no *XVII Encontro* reservan ao procedemento de arbitrase voluntaria as mesmas materias e funcións ou "momentos *procesuais* e *preprocesais*" que á mediación. En canto a estas últimas, a arbitrase revístese da carga procesual e preprocesal que pesa sobre a mediación, pero non pode soportala, pois non é unha institución previa, nin interna ao proceso nin á súa execución. Verdadeiramente alternativa ao proceso, rexe as súas relacións con el desde fóra e de modo incompatible (salvo o recurso de anulación xudicial do laudo e a executividade dos laudos firmes). Por iso, a arbitrase atópase nun segundo plano, ou polo menos noutro plano, nas preocupacións que quedaron reflectidas nas conclusións do *XVII Encontro*.

Non pode descoñecerse, certamente, que o resultado desexable da mediación, a autocomposición do conflito por acordo das partes, é constituír unha alternativa eficaz ao proceso e tamén á arbitrase. A arbitrase ten ao seu favor o seu poder dirimente do conflito. Polo que fai ás relacións da arbitrase coa mediación, os principios que rexen a articulación entre os procedementos voluntarios de conciliación-mediación e de arbitrase no AGA (artigo 23) seguen sendo, en principio, aptos para ordenar as súas relacións no novo acordo interprofesional galego: arbitrase derivada do fracaso da mediación ou inicial e directo. Con todo, a promoción do procedemento arbitral, a teor do artigo 25 do AGA, impide ás partes instar a mediación

(“calquera outro medio de solución” das cuestións sometidas a arbitraje) e, parece, incluso o acordo das partes sobre toda ou parte da controversia e a súa conversión, a solicitude delas, nun laudo ditado polo árbitro nos termos convidados polas partes, posibilidade que, en cambio, prevé o art. 36 da Lei de arbitraje e que sería positivo que incorporase o futuro acordo ineterprofesional galego. Dispón nos seus dous apartados o citado precepto da Lei de arbitraje, baixo o título “Laudo por acordo das partes”, que “se durante as actuacións arbitrais as partes chegan a un acordo que poña fin total ou parcialmente á controversia, os árbitros darán por terminadas as actuacións con respecto aos puntos acordados e, se ambas as partes o solicitan e os árbitros non aprecian motivo para opoñerse, farán constar ese acordo en forma de laudo nos termos convidados polas partes. O laudo [...] terá a mesma eficacia que calquera outro laudo ditado sobre o fondo do litixio. Estas arbitrajes mediables poden producir unha revalorización tanto da mediación, como da propia arbitraje, en absoluto desprezable.

Pode a arbitraje ser de equidade, se así o contempla o acordo interprofesional que se alcance, e se o árbitro conta coa oportuna autorización das partes do conflito a través do convenio arbitral que delimita materialmente a controversia e os poderes do árbitro para dilucidala non unicamente en Dereito, senón ponderando a aplicación das normas, atendidas as circunstancias do conflito, para ditar unha solución xusta, de pleno arbitrio, fundamentada, ao cabo, en “o leal «saber e entender» do árbitro” (STC 43/1988, FJ 5). Como dixo o Tribunal Constitucional, é indubidable que quen somete as súas controversias a unha arbitraje de equidade teñen un dereito subxectivo á imparcialidade do árbitro [...] e a que non se lles cause indefensión na substanciación das actuacións arbitrais [...], dereitos que derivan da mesma configuración legal da arbitraje como forma de heterocomposición dos conflitos entre eles” (STC 9/2005, FJ 3). Tampouco permite a arbitraje en equidade que o laudo poida ditarse arbitrariamente, segundo

criterios persoais ou preferencias do árbitro, á marxe do ordenamento xurídico, e sen razoar e motivar a resolución. O laudo en equidade ha de atender ás razóns das partes, oídas no procedemento arbitral que ha de garantir o principio de igualdade e contradición, e, se se basean na interpretación ou aplicación de normas xurídicas, a solución da discrepancia mediante o saber e entender do árbitro non pode subtraerse á lóxica xurídica, nin ignorar as normas xurídicas que afecten á materia obxecto de arbitrase en equidade<sup>24</sup>. O que pode ser de gran utilidade na maior parte dos conflitos laborais individuais seleccionados polos participantes no *XVII Encontro*, nos que a súa dimensión xurídica se combina indisolublemente con núcleos de conflitos de intereses configurando esa mestura o todo completo da controversia.

### **3.3. A voluntariedade dos procedementos de mediación e de arbitrase**

Así como en relación á mediación non se descarta no futuro o sometemento obrigado das partes, as conclusións do *XVII Encontro* rexeitan, en cambio, con razón, "o establecemento da arbitrase obrigatoria para ningunha materia no ámbito dos conflitos individuais". Coñecidas son as dificultades constitucionais da arbitrase obrigatoria, maiores nas controversias individuais nas que a negociación colectiva non dispón de instrumentos aptos para limitar o dereito fundamental de traballadores e empresarios á tutela xudicial efectiva (art. 24.1 CE).

O AGA I afirmou sempre o principio de voluntariedade dos procedementos que instaurou e regula, a excepción, como é sabido, do procedemento de arbitrase en caso de desacordo

---

<sup>24</sup> A singularidade destacable dos laudos en equidade radica en que a impugnación xudicial do laudo non transfire ao órgano xudicial revisor a "xurisdición de equidade", non só a orixinaria, exclusiva do árbitro, "nin sequera a revisora do xuízo de equidade en si mesmo". O órgano xudicial non "é xuíz do xuízo de equidade, porque iría contra a mesma esencia dese xuízo: persoal, subxectivo" do árbitro, baseado no seu leal arbitrio (STC 43/1988, cit., FJ 5).



na determinación negociada dos servizos de mantemento nas empresas en caso de folgas convocadas polos sindicatos máis representativos de Galicia e representativos no ámbito da folga (artigos 28 e 29).

No seu ronsel, as organizacións e institucións participantes no *XVII Encontro* "entenden que só poderían configurarse como de sometemento obrigado ao AGA II aquelas materias nas que a Lei de xurisdición social impón o trámite de conciliación administrativa previa. Con todo, de acordo co reflectido anteriormente, nunha primeira fase non se prevé a obrigatoriedade de sometemento ao AGA II de ningunha materia".

Afirmada esa voluntariedade, mesmo para a mediación preprocesal substitutiva do requisito de conciliación ou mediación previa ante o SMAC, corresponderá ao acordo interprofesional organizala, e ben entendela cumprida necesariamente mediante o mutuo acordo das partes do conflito –como esixe o artigo 64.3 da LRXS respecto de a conciliación ou mediación previa voluntaria-, ou ben residenciando esa voluntariedade na solicitude de quen promova a mediación, facendo obrigatoria a súa aceptación pola outra parte.

#### **4. A VIRTUALIDADE PRÁCTICA DO SISTEMA DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS INDIVIDUAIS DE GALICIA E O SEU ÉXITO**

A efectividade do novo sistema precisará dos medios materiais e persoais adecuados para ofrecer unha xestión autónoma eficaz dos conflitos individuais.

As institucións e organizacións participantes no *XVII Encontro* son plenamente conscientes da importancia deses medios dos que dependerá a aplicación e desenvolvemento e o éxito do novo sistema. Isto é, dos mediadores e árbitros, que, como primeira condición, han de ser persoas con experiencia previa na resolución de conflitos laborais, que, ademais, han de posuír coñecementos profesionais especializados acreditados, xurídicos e non xurídicos

(psicolóxicos), principios éticos (imparcialidade, obxectividade, confidencialidade), dispoñibilidade e particulares habilidades para propoñer ás partes solucións creativas ou impoñelas co poder e límites que lles veñen das propias partes, achegando confianza e certeza ás partes. As conclusións do *XVII Encontro* destacan determinadas virtudes con que han de contar esas persoas expertas para o correcto desempeño da súa función: obxectividade, tolerancia, independencia, empatía, intelixencia emocional... Pola súa banda, o Consello Galego de Relacións Laborais deberá dotarse dunha "Escola de Mediación e Arbitraje" para impartir formación continua e inicial aos mediadores e árbitros que viñeron actuando no marco do AGA I e aos profesionais novos que han de incorporarse na xestión do novo acordo interprofesional (AGA II), elixidos todos eles polas organizacións empresarial e sindicais integrantes do pleno do Consello. A designación da persoa para mediar ou arbitrar cada conflito concreto, farase segundo unha fórmula que combine a obxectividade da selección cos dereitos das partes do conflito.

As solucións alcanzadas neste ámbito han de provistas das mesmas garantías xurídicas que a LRXS depara ao trámite de conciliación ou mediación ante órganos administrativos. Os acordos extintivos alcanzados en sede extraxudicial han de os mesmos efectos

O Consello Galego de Relacións Laborais ha de ter o papel protagonista que xa ten plenamente consolidado e solicitar e obter da Xunta de Galicia os mecanismos de colaboración necesarios. Non se comprendería o abandono institucional. Ten por diante o Consello e as organizacións que o integran unha importante tarefa de pedagogía, de dar a coñecer os procedementos autónomos e extraxudiciais de solución dos conflitos individuais, a mediación e a arbitraje e as súas innegables vantaxes para os empresarios e os traballadores. En fin, o futuro acordo interprofesional sobre procedementos extraxudiciais para a solución dos conflitos individuais en Galicia ha de establecer as bases para que, coas colaboracións institucionais necesarias, o sistema que

se instaure en Galicia estea en condicións de garantir unha mediación de calidade alternativa ao proceso, antes e despois do seu inicio, e na súa execución, e á arbitraxe, que debería poder acoller o acordo de mediación obtido polas partes. No entendemento, querido pola asociación empresarial e os sindicatos máis representativos de Galicia integrantes do pleno do Consello Galego de Relacións Laborais, de que a súa ordenación preserve o acceso á xustiza dende a mediación e viceversa, e desde a arbitraxe. E de que a súa implantación paulatina no tempo acabe por substituír a conciliación ou mediación previa obrigatoria ante o SMAC, mentres este trámite se mantéña na ordenación estrutural do proceso laboral.

O signo dos tempos é o da obrigatoriedade da mediación autónoma, que nada impide –nada impide un intento obrigatorio de acordo entre as partes, que deixa na súa liberdade a súa decisión de acordar-, e que, en cambio, produce froitos, contrastados no Dereito comparado –a experiencia italiana en asuntos civís e mercantís é de obrigada cita- de efectividade e éxito. Dende logo, un acordo inteprofesional autonómico –xa o fixeron outros- pode impoñer a submisión a un procedemento de mediación preprocesal con carácter preceptivo dentro do seu ámbito de aplicación e para os conflitos a que se refira, sen necesidade de auxiliarse de vontades convencionais colectivas, sectoriais ou empresariais, de adhesión ou de aplicación. Pero o futuro tendría ser que esa imposición preceptiva recaese sobre a mediación verdadeiramente autónoma, á marxe do proceso.