



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

11

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

**Acuerdo sobre
Solución Extrajudicial
de Conflictos Laborales (A.S.E.C.)**

**Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico**

Nº 11 / 30-II - 96

A.- INTRODUCCION:

El pasado 25 de enero de 1.996 se aprobó un acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, firmado por CC.OO., U.G.T., C.E.O.E. y C.E.P.Y.M.E..

El objeto de este acuerdo es la **creación de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales** que se puedan producir **entre empresarios y trabajadores**, excluyéndose los que versen sobre Seguridad Social, (*salvo los que se refieran a las prestaciones complementarias a las de la Seguridad Social asumidas por la empresa*) y aquellos en los que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos.

En cuanto al ámbito territorial, **será de aplicación en todo el territorio nacional**, en aquellos **conflictos que afecten a un colectivo superior al de una Comunidad Autónoma**, y su vigencia finalizará el 31 de diciembre del año 2.000, prorrogándose automáticamente por periodos de 5 años en caso de que alguna de las partes firmantes no lo denuncien con una antelación mínima de 6 meses a la terminación de cada periodo.

B.- A QUIEN AFECTA ESTE ACUERDO:

La base legal de este acuerdo se encuentra en el artículo **83.3 del E.T.** que establece que las organizaciones sindicales y empresariales más representativas podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas, estos acuerdos tendrán **el mismo tratamiento que los Convenios Colectivos**.

En cuanto a su aplicabilidad en cada uno de los sectores o empresas afectadas se producirá **a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas con legitimación suficiente en el correspondiente ámbito**, suscriban el instrumento de rectificación o adhesión a este acuerdo que puede dejar sin efecto los acuerdos del mismo tipo que se hayan establecido por convenio colectivo.

Este apartado es uno de los más conflictivos, ya que abre **un gran abanico de posibilidades para las organizaciones más representativas** de ámbito estatal, en detrimento de las organizaciones con representación en un ámbito inferior, potestad que el art. 6.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical ya les atribuía..

Para tratar de explicarlo veamos un par de ejemplos:

1.- Una empresa del sector de la construcción afiliada a la CEOE, con un comité de empresa de 13 miembros, distribuidos de la siguiente forma:

| | |
|-------------|-------------------|
| <i>CCOO</i> | <i>5 miembros</i> |
| <i>UGT</i> | <i>4 miembros</i> |
| <i>CGT</i> | <i>4 miembros</i> |

Se convoca una huelga por el Comité de empresa con el voto favorable de los representantes de CCOO y CGT.

En virtud de este acuerdo, CCOO estaría obligada a intentar la mediación, pero CGT no.

Puede ocurrir que, aunque no se llegue a acuerdo en el intento de mediación en el seno de la empresa, CCOO y UGT lleguen a un acuerdo de desconvocatoria con la CEOE a nivel estatal, este acuerdo, al tener fuerza de Convenio Colectivo afectaría también a los convocantes, por lo que sería obligatorio desconvocar la huelga aunque el Comité de empresa no estuviera de acuerdo.

2.- En el mismo caso de la convocatoria del ejemplo anterior, también puede ocurrir que en la negociación obligatoria entre CCOO y la empresa se llegue a un acuerdo de desconvocatoria con los votos añadidos de UGT, este acuerdo vincularía igualmente a CGT, ya que la huelga estaba convocada por el Comité de empresa.

En cualquiera de los dos casos anteriores, solo nos quedaría la posibilidad de la convocatoria en solitario, desde el momento en que CGT no suscribe el acuerdo.

C.- CONFLICTOS AFECTADOS:

Afectará a los **Conflictos Colectivos** que se susciten en cualquier sector o subsector de actividad que **exceda de una Comunidad Autónoma**; o, en un empresa, cuando afecte a varios centros de trabajo que radiquen en diferentes Comunidades Autónomas, y que versen sobre alguno de los siguientes temas:

- 1.-** Conflictos colectivos de **interpretación y aplicación de normas laborales**.
- 2.-** Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la **negociación de un convenio colectivo** u otro tipo de acuerdo o pacto de carácter colectivo.
- 3.-** Los conflictos que den lugar a la **convocatoria de una huelga o la determinación de los servicios mínimos**.
- 4.-** Los derivados de las discrepancias surgidas durante el preceptivo **periodo de consultas** previo a la aplicación de los **artículos 40, 41, 47 y 51 del E.T.** sobre movilidad geográfica, modificación sustancial de Condiciones de Trabajo, suspensión y Extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

Se excluyen los conflictos individuales y los plurales (*aquellos que son planteados por un grupo de trabajadores en demanda de un derecho particular y concreto*) debido a la postura cerrada de la C.E.O.E. en este sentido.

La solución extrajudicial de este tipo de conflictos que podría haber supuesto a los trabajadores **una agilización en el reconocimiento de nuestros derechos reconocidos, tanto a nivel de tramitación** (*no habría que acudir a magistratura*), **como de tiempo** (*reconocimiento inmediato*), no se ha recogido en el acuerdo.

No se ha recogido, evidentemente **por que no supondría ningún beneficio para los empresarios**, ya que su resolución judicial resulta relativamente barata para las empresas y afectan a los conflictos de más fácil utilización por su parte para ejercer una presión directa a los trabajadores.

D.- PROCEDIMIENTOS:

Se establecen dos tipos de procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos, que son: la **mediación y el arbitraje**.

Para ello se crea el **Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje**, constituido a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del acuerdo, y que será el encargado de elaborar una lista de mediadores y árbitros, incluyendo los procedentes de los órganos ya existentes en virtud de convenios colectivos o acuerdos sectoriales en los que se hayan establecido procedimientos de la misma índole.

Serán las partes del conflicto las que designen el mediador o mediadores, y en su caso, el árbitro o árbitros, de entre los comprendidos en esta lista.

Antes de pasar a detallar los dos procedimientos, todavía hay que superar un paso previo en aquellos conflictos que se interpongan por interpretación y aplicación de un convenio colectivo, este paso previo obligatorio consiste en el intento de resolución **del conflicto en el seno de la comisión paritaria del Convenio**.

1.- MEDIACION:

Para desarrollar el procedimiento de mediación, es preciso estudiarlo para cada uno de los posibles conflictos que constituyen el objeto de este acuerdo:

a) Conflictos Colectivos de interpretación y aplicación de normas:

Según este acuerdo el inicio de la mediación **sustituye a la conciliación previa** a la vía judicial, y por lo tanto **tiene carácter obligatorio para las partes firmantes** de mismo.

No podemos estar de acuerdo con esta afirmación, ya que, la conciliación previa para este tipo de conflictos es un trámite obligatorio **regulado por el art. 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral (L.P.L.)**, y consideramos que un Acuerdo, de la envergadura que sea, **nunca puede anular lo dispuesto en una Ley**.

El artículo 154.1 de la L.P.L. establece que para la interposición de un Conflicto Colectivo es **obligatorio el intento de conciliación previa ante el Organo Administrativo correspondiente (SMAC o similar)**, que no tiene nada que ver con el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje creado por este acuerdo.

Por ello consideramos que esta mediación regulada por un acuerdo nunca puede sustituir un trámite administrativo obligatorio marcado por una Ley.

Ante este razonamiento, parece claro que **si en la mediación no se llega a un acuerdo**, a la hora de plantear el Conflicto Colectivo ante la Jurisdicción Social, **nos podemos encontrar** con la anulación del proceso por falta del intento de conciliación previa, fijado en el propio art. 154.1 de la L.P.L. y además es muy probable que sea la propia empresa como parte demandante la que lo alegue en el acto del juicio.

b) Conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo:

Estarán legitimados para promover la mediación cualquiera de las partes integrantes de la negociación, mediante acuerdo de la mayoría de la representación que la promueva.

Este procedimiento ya existía anteriormente, todos conocemos casos en los que una vez agotadas las posibilidades de negociación, se ha optado por nombrar por las partes un mediador o incluso in árbitro, por lo tanto **no constituye ninguna novedad**.

c) Convocatorias de huelga:

Este es uno de los puntos más conflictivos del acuerdo, ya que, aunque el propio acuerdo dice que el trámite previo de la mediación **no ampliará los plazos del preaviso** en caso de convocatoria de huelga, lo cierto es que se establece una **duración mínima** del proceso de mediación **de 72 horas, que además podrían prorrogarse por acuerdo entre las partes**.

La convocatoria de huelga no se podrá realizar hasta que se **agote el proceso de mediación** y además **respetando los plazos que la Ley fija para realizar la convocatoria**.

Por lo tanto, los plazos en realidad **se ven ampliados al menos en 72 horas**, por lo que habría que tenerlo muy en cuenta a la hora de buscar unas fechas propicias para la realización de una huelga.

El incumplimiento por parte de los firmantes del requisito previo de la mediación obligatoria, puede dar lugar a que la huelga se declare **abusiva o incluso ilegal**, con las responsabilidades que esto conlleva, aunque la última palabra la tendrán los jueces y habrá que esperar a que exista jurisprudencia en la materia.

Por otra parte, hay que destacar que este acuerdo **solo vincula a las organizaciones firmantes y a aquellas que se adhieran con posterioridad**, por lo que el no suscribirlo nos colocaría en una posición **aparentemente ventajosa** con respecto al resto de los Sindicatos, ya que mientras ellos se encuentran enfrascados en la mediación obligatoria, nosotros estaríamos capacitados para hacer la convocatoria de huelga directamente.

Pero esta ventaja aparente **se nos puede volver en contra**, ya que los sindicatos firmantes podrían en este proceso, llegar a acuerdos que vaciarían de contenido nuestra convocatoria en solitario.

Un caso extremo que explicaría esta situación sería por ejemplo, una empresa afiliada a la CEOE con un Comité con mayoría absoluta de CGT.

Ante una convocatoria de huelga planteada por CGT, las ejecutivas sectoriales de CC.OO. y U.G.T. instan el procedimiento de mediación con la CEOE, llegando a un acuerdo sobre los motivos de la convocatoria, lo que nos puede complicar la búsqueda de soluciones sindicales, hasta el infinito.

En cuanto a la negociación de los servicios mínimos, lo más probable es que se convierta en **un mero trámite**, con el único objeto de **retrasar los plazos** de actuación previos a la vía Judicial.

d) Conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del E.T.:

Estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas.

Se hace constar textualmente que la mediación **no ampliará los plazos previstos en la Ley**, por lo que **el plazo de 20 días**, desde la finalización sin acuerdo del periodo de consultas, para presentar la demanda, **permanece inalterable**.

Resulta incongruente que por un lado se establezca la obligatoriedad de ir a la mediación antes de interponer demanda, y por otro el plazo de 20 días no se paralice con el intento de mediación, ya que se corre el riesgo de que cuando se resuelva la mediación ya no haya tiempo suficiente para presentar la demanda.

Por otro lado, en el caso de los conflictos planteados por Sindicatos no firmantes del acuerdo, si **se pueden ver afectados**, ya que:

- Por una parte, al no hacer uso de un procedimiento existente de resolución extrajudicial de los conflictos, se podrían a los jueces en contra de sus posturas.
- Por otra parte, como CC.OO. y U.G.T. están legitimadas a nivel general para instar la mediación y además estarán también representadas en el periodo de consultas, les bastaría instar el procedimiento de mediación, cuya resolución, sea positiva o negativa, recaerá antes de la fecha de la celebración del Juicio, y al **tener fuerza de Convenio Colectivo, vinculará a todas las partes afectadas**, con lo que el Juez se puede inhibir, o en todo caso, pronunciarse en el mismo sentido de la resolución del mediador y estaría condicionado por la misma.

En el proceso de mediación teóricamente, **se podría dar la circunstancia** de que a la hora de interponer una demanda ante la Jurisdicción Social, si se respetan los interminables trámites previos, de encontrarnos fuera del plazo que la Ley establece para presentar la demanda y nos viéramos imposibilitados para defenderlo.

2.- ARBITRAJE:

Para que se lleve a cabo el arbitraje es necesario **la voluntad expresa de las partes** en el conflicto de someterse al mismo, y, por supuesto que **se hayan adherido al acuerdo**.

Una vez iniciado, las partes **se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre el conflicto sujeto al arbitraje**.

El árbitro deberá dictar un **laudo** en el plazo de 10 días, ampliable hasta un máximo de 25, que será **vinculante e inmediatamente ejecutivo que interrumpirá el plazo de prescripción y suspenderá el de caducidad**, sin perjuicio de la **posibilidad de recurrirlo** ante la Jurisdicción Social en el plazo de 30 días.

Lo que es más grave, **tendrá efectos de un Convenio Colectivo**, por lo que afectaría también a aquellos que no han participado en este mecanismo de solución por no ser firmantes del acuerdo.

En el caso del **arbitraje** no ocurre lo mismo que con la mediación, ya que el artículo 65.3 de la L.P.L. regula la posibilidad de mecanismos extrajudiciales de arbitraje y **ya recoge que este trámite paraliza los plazos**.

E.- VALORACION FINAL:

Estamos ante un **innecesario y pésimo acuerdo** para el conjunto de los trabajadores en el que se aprecia claramente la **actual sumisión de los sindicatos mayoritarios con respecto a la patronal**, ya que con él se reducen aún más las pocas posibilidades para hacer valer nuestros derechos frente a las agresiones empresariales.

Es un acuerdo **malo para los firmantes**, pero también **para los que no lo suscribimos**, ya que a las resoluciones extrajudiciales les da la misma eficacia que a los Convenios Colectivos, y por tanto, desde el momento que CC.OO. y U.G.T. son mayoría en prácticamente todos los sectores, **tendrían eficacia general y vincularían a todos los trabajadores** de su respectivo ámbito.

Asimismo y dadas las **deficiencias de la normativa procesal vigente** en esta materia, existen numerosos problemas a resolver que en este acuerdo no se clarifican:

- *Alcance real de las Comisiones Paritarias.*
- *Valor de los procedimientos extrajudiciales previstos en Convenios.*
- *Inaceptación individual de la solución obtenida.*
- *Capacidad del convenio de establecer la obligación de procedimientos extrajudiciales.*
- *Significado y función de la interrupción de la prescripción y suspensión de la caducidad.*
- *Impugnación judicial de los acuerdos.*

Esta problemática hará que los conflictos hayan de resolverse en última instancia por vía judicial por lo que no se hará efectiva la pretendida descongestión de los Tribunales de Justicia (*debemos señalar la escasa base jurídica de los procedimientos de mediación, recogidos en el E. T. pero no en la L.P.L.*). Como resumen debemos señalar los siguientes criterios:

- Cuando nuestros problemas fundamentales son el paro y la desregulación, UGT- CCOO se dedican a negociar un acuerdo que **solo beneficia a la patronal**.
- Se profundiza en una **interpretación burocrática** de lo que es la **Acción Sindical** y la labor de las organizaciones sindicales; desplazando aún más la responsabilidad sobre el desarrollo de los conflictos de los centros de trabajo hacia las asesorías y las instituciones.
- Se introduce **un elemento nuevo** (mediador o árbitro) en la Acción Sindical que puede contribuir a **distorsionar la búsqueda de soluciones** desde sus propios criterios o intereses (*el reglamento regulador de abusos no es más que un ejercicio de puro cinismo*)

- **Se dilatan y condicionan las posibilidades de movilización** tanto de los mayoritarios, como de las organizaciones minoritarias.
- **Se condicionan los procesos de negociación**, potenciando mecanismos de aprobación de acuerdos ajenos a las mesas de negociación y totalmente independientes del control asambleario.
- El acuerdo es especialmente negativo para la **capacidad de actuación que tiene nuestro sindicato**;

Se nos condiciona tanto en el método de negociación (*se puede llevar la negociación hacia foros en los que no va a producirse un control desde los centros de trabajo*), **como en el contenido** (*se pueden negociar acuerdos al margen de nuestra presencia en las mesas de negociación y se pueden incluir contenidos "concretos" en los Convenios*) **y en la respuesta** (*nos pueden condicionar con acuerdos que inutilicen nuestras movilizaciones una vez iniciadas o que posicionen más a los jueces*).

- Un acuerdo **profundamente antidemocrático**, tanto en el fondo (*elimina posibilidades de participación en la solución de conflictos*); como en la forma :

Las ejecutivas firmantes no han consultado ni al conjunto de los trabajadores, ni al resto de organizaciones sindicales; **ni siquiera han informado o consultado a sus propi@s afiliad@s.**

Como decimos, **un acuerdo innecesario y profundamente negativo**, especialmente para nosotros que nos vamos a comer las consecuencias "con patatas" y que nos vamos a ver condicionados en nuestra Acción Sindical por este regresivo acuerdo, queramos o no.

Un acuerdo especialmente negativo para todos/as los/as trabajadores/as, que se van a encontrar cada vez con menos posibilidades de movilizarse, controlar o decidir.

Quizá debería producirse un debate más a fondo en **C.G.T.** sobre:

- *Consecuencias*
- *Posición.*
- *Información a los trabajadores*
- *Acciones judiciales*

Por nuestra parte, quienes suscribimos este informe, pensamos que aunque debemos estar atentos a la concreción de las posibilidades que abre este acuerdo con su puesta en práctica, **CGT no debe suscribir este acuerdo, ni asumir las consecuencias del mismo.**

Todo lo contrario, debemos denunciar a los sindicatos firmantes, combatir las consecuencias del acuerdo con un trabajo consecuente y profundizar en la construcción de esa alternativa sindical que hace falta, YA, con urgencia.

Recibid un saludo

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.

FTYC / CGT