¿Es posible la prevención de los conflictos laborales?

El nuevo armazón jurídico da más agilidad a los procedimientos de mediación y arbitraje

Carlos de Fuentes

16 de diciembre de 2020

En nuestro sistema de relaciones laborales los conflictos o discrepancias entre los trabajadores y empresarios se han resuelto tradicionalmente por medios de solución autónoma, esto es, por procedimientos de mediación y arbitraje organizados por los propios protagonistas de la contienda, sin necesidad de acudir a un tercero ajeno al ámbito del conflicto, ni tampoco a la solución judicial.

Esto se ha llevado a cabo a través de los sucesivos Acuerdos de Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), firmados por los agentes sociales más representativos, CEOE, CEPYME, UGT y CCO. El primero de ellos se firmó en 1996 y el pasado 26 de noviembre, casi 25 años después del primer acuerdo, estos cuatro actores firmaron el VI ASAC, un nuevo armazón jurídico para la solución de los conflictos laborales.

Entre las diversas novedades hay dos que atesoran una importancia fundamental para las empresas que puedan tener un conflicto de trabajo de ámbito superior a una comunidad autónoma.

Por un lado, se van a poner en marcha cambios en los procedimientos de mediación y arbitraje para dotarlos de mayor agilidad y lograr más protagonismo de las partes en el proceso, sobre todo cuando ambas partes están de acuerdo para, por ejemplo, poder acortar los plazos de la intervención del mediador.

Asimismo, hay un aspecto por el cual se va a modificar de manera relevante el procedimiento de huelga, pues en estos conflictos ya no será necesario haber terminado el procedimiento de mediación para poder convocar una huelga como ocurre ahora, sino que bastará con que se haya instado la intervención mediadora, pues esta se podrá realizar antes y durante todo el tiempo que se lleve a efecto la protesta.

Por tanto, la mediación va a tener un mayor protagonismo en las huelgas venideras y podrá solucionar pacíficamente un mayor número de conflictos laborales, lo cual podrá provocar un menor número de días perdidos por huelgas.

Pero la transformación fundamental es la posibilidad de la existencia de la mediación preventiva de las discrepancias laborales. El nuevo ASAC, firmado por los agentes sociales de nuestro país, apuesta por esta posibilidad. Se trata de una novedad extraordinaria en nuestro sistema de gestión de recursos humanos, un giro de 180 grados al momento presente.

En la actualidad, la mediación y el arbitraje se ponen en marcha para solucionar la contienda una vez que esta ha estallado. En el sistema recién pactado entre los interlocutores sociales, la intervención para solucionar el conflicto profesional se produce con antelación a la existencia del mismo y con el claro objetivo de que la colisión no llegue a producirse. Por tanto, podemos decir que el sistema de solución de conflictos laborales llega a su mayoría de edad.

Las partes firmantes conocen que hay muchos sectores en los que los conflictos se repiten; y son frecuentes los desencuentros sobre algunas concretas materias. Trabajar en los sectores más conflictivos y sobre las materias más enconadas será el gran reto de esta nueva mediación protectora del conflicto.

Se tratará de tutelar, acompañar a las partes para lograr desinflar las discrepancias. En fin, hacer todo lo que las partes deseen para conseguir que el desencuentro se rebaje y se reconduzca. Las dos instituciones que van a ser las protagonistas de este nuevo escenario son la Comisión de Seguimiento del nuevo ASAC y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), órgano situado en Madrid en el que se dirimen los conflictos laborales más importantes de nuestro país. El SIMA va a tener un mayor protagonismo para impulsar la negociación colectiva y adoptar iniciativas para poder construir y hacer realidad la mediación preventiva en las disputas laborales.

Como indica el preámbulo del nuevo ASAC, se trata de "superar la concepción de la mediación como un trámite previo a la vía procesal, situando los procedimientos autónomos de solución de discrepancias y conflictos laborales en el centro de nuestro sistema de relaciones laborales, como una expresión más de la autonomía colectiva" con el objetivo fundamental de lograr "la anticipación al conflicto" laboral.

Las novedades no son baladíes y ayudarán a que, efectivamente, no se piense en este campo como un mero trámite alternativo a la solución judicial, sino que, por fin, se le habilite un espacio adecuado en la regulación laboral. Por ello, sería muy recomendable que tuviera un apartado propio dentro de un

futuro Estatuto de los Trabajadores para sistematizar y dar coherencia a toda la regulación de la prevención y gestión de las desavenencias laborales.

En definitiva, con la firma de este nuevo pacto entre los interlocutores sociales, patronal y sindicatos más representativos de nuestro país, podemos pasar de una actuación reactiva a las discrepancias profesionales a una posición proactiva para adelantarse y, en la medida de lo posible, lograr la prevención del conflicto laboral.

Carlos de Fuentes es profesor doctor de Derecho del Trabajo del IEB, centro adscrito a la UCM