

# EL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA): UNA PIEZA MÁS EN EL MAPA AUTONÓMICO ALTERNATIVO A LA SOLUCIÓN JUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

POR DAVID LANTARÓN BARQUÍN\*

**SUMARIO:** I. El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria ( ORECLA): origen y naturaleza jurídica de los acuerdos.- II. Estructura orgánica y funcional.- III. Aspectos competenciales: conflictos dirimibles ante estos organismos: 1. *Criterio material*. 2. *Criterio territorial*.- IV. Órganos componedores del conflicto: 1. *La mediación-conciliación: procedimiento y sujetos*. 2. *Articulación del procedimiento de arbitraje: designación de árbitros*.- V. Anexos: 1. *Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (AIC-I)*. 2. *Segundo acuerdo interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales (AIC-II)*. 3. *Reglamento de funcionamiento del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (RAIC-II)*.

## I. EL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA (ORECLA): ORIGEN Y NATURALEZA JURÍDICA DE LOS ACUERDOS

Si en estos momentos se realizara una radiografía de la Administración Laboral en Cantabria, se podría constatar un cambio anatómico substancial coincidente en gran medida con el producido en otras Comunidades Autónomas. Este nuevo organigrama responde, fundamentalmente, a la transferencia de competencias del Estado a la Comunidad Autónoma (1). Junto a ello,

\* Becario de F.P.U. (Universidad de Cantabria).

(1) Como es sabido, como consecuencia de los pactos autonómicos de 28 de febrero de 1992, se aprueba la LO 9/1992, de 23 de diciembre, de transferencia de competencias a las Comunidades Autónomas que accedieron a la autonomía por la vía del art. 143 de la Constitución. Los arts. 2 y 4 de esta Ley transfieren a la Comunidad Autónoma de Cantabria, entre otras, las competencias exclusivas en materia de fundaciones —competencia importante a los efectos que aquí importan— y de

el panorama de las instituciones laborales existentes en el espacio autonómico se ha visto enriquecido por la creación en este ámbito territorial de instituciones ya existentes —o previstas— a nivel estatal o de otras autonomías.

Instituciones tales como la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Consejo Económico y Social (en adelante CES) y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), encuentran parangón en organismos equivalentes de semejantes características trasunto de aquellos estatales y que llegan incluso, como es el caso del propio CES, a adoptar su nombre (2). Identidad nominal que no se aprecia ni en el primero de los supuestos mencionados, creándose la Comisión Cántabra de Seguridad y Salud en el Trabajo (3), ni en el último, siendo el equivalente cántabro del SIMA estatal el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (en adelante, ORECLA). (4)

ejecución en las materias laboral y de gestión de las prestaciones y servicios sociales del sistema de la Seguridad Social: INSERSO. Por su parte, la LO 2/1994, de 24 de marzo, plasmó en el EA de Cantabria estas competencias. Competencias delegadas que pasaron así a ser asumidas. Finalmente, constituida la correspondiente comisión mixta y negociado el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria en materia de trabajo, se aprobó el correspondiente Real Decreto., concretamente el RD 1900/1996, de 2 de agosto (B.O.C., de 9 de septiembre) que materializa y da cuerpo a las transferencias efectuadas. Las competencias en ejecución de la legislación laboral, sociedades anónimas laborales, programas de apoyo al empleo y Gabinetes Técnicos Provinciales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo fueron asumidas y atribuidas a la Consejería de Turismo, Transportes, Comunicaciones e Industria, mediante Decreto 88/1996, de 3 de septiembre (BOC, de 9 de septiembre); concretamente a la Dirección General de Trabajo (Decreto 99/1996, de 26 de septiembre, B.O.C de 3 de octubre). Por otra parte, el Decreto 109/1996, de 30 de octubre (B.O.C. de 6 de noviembre) distribuye las competencias sancionadoras en materia de trabajo, seguridad e higiene y economía social y determina el órgano instructor en la materia.

- (2) Creado por Ley de la Comunidad Autónoma de Cantabria 6/1992, de 26 de junio.
- (3) Instaurada en el Decreto 67/1997, de 26 de junio (B.O.C. de 4 de julio).
- (4) Ambos organismos comparten la dura experiencia de un gestación difícil. Concretamente, y en lo que ahora nos interesa, una primera toma de contacto entre los agentes sociales operantes en el marco territorial de nuestra comunidad autónoma y encaminada a la puesta en marcha de un organismo de solución extrajudicial de conflictos, en principio y básicamente colectivos, data del año 1994. En aquella época la particular configuración política de la Diputación Regional cántabra impidió un pacto en torno a la financiación del futuro organismo, que tenía pensado llamarse Tribunal Laboral de Cantabria. Situación que, sumada a la de carácter jurídico derivada de la inicial falta de competencia de la CA de Cantabria en materia de fundaciones, instrumento jurídico en torno al cual se articulaban orgánicamente los procedimientos existentes tanto a nivel estatal (ASEC) como en algunas de las distintas CC.AA., motivó no sólo la tardía puesta en funcionamiento del ORECLA, sino, como ya se ha señalado, de otros organismos como el CES, recientemente reinaugurado tras un periodo de hibernación fruto de la falta de recursos económicos.

El ORECLA se crea en mayo de 1997 de conformidad con el modelo imperante de ordenación de esta materia y consistente en estructurar su regulación en dos cuerpos, sendos acuerdos colectivos sobre materias concretas de los previstos en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y, como tales, firmado por «las organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas». (5)

Concretamente, nace en el “Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales” (AIC-I) desarrollado en el “Reglamento de Funcionamiento del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria” (RAIC-I). Acuerdos firmados, respectivamente, los días 6 y 30 de mayo de 1997, y publicados en el Boletín Oficial de Cantabria (B.O.C.) de fecha 10 de junio.

Sin embargo, ambas normas fueron derogadas, la primera parcialmente e todo lo que se oponga al “Segundo acuerdo interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales”(AIC-II), la segunda en su totalidad y expresamente en el “Reglamento de funcionamiento del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria”(RAIC-II). (6) Acuerdos que vienen a suceder a los anteriores conformando el régimen jurídico vigente en la actualidad.

Es decir, se reproducen el esquema y —en parte— denominación propia de las normas estatales (7) al trasplantar de forma automática al nivel autonómico la vertebración del ASEC, siendo en ambos casos aconsejable, al menos desde la perspectiva de la seguridad jurídica (9.3 CE), proceder a la unificación de esta normativa convencional en un único texto. (8)

Es preciso señalar, no obstante, que a nivel estatal este “desdoblamiento normativo” encuentra una probable explicación en la existencia de un denominado acuerdo preliminar que precede a la parte dispositiva del RASEC en versión original del mismo, pero que ha desaparecido y que establecía

- (5) En este caso, en la Comunidad Autónoma de Cantabria, CCOO y UGT en “banco” social y CEOE-CEPYME por parte empresarial.
- (6) Disposición derogatoria del AIC-II y disposición derogatoria única del RAIC-I respectivamente. Acuerdos suscritos el 27 de noviembre de 1997 y publicados en el B.O.C. de fecha 12 de enero de 1998.
- (7) MERCADER UGUINA, J. y PIÑERO DE LA FUENTE, J., “El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales: un paso importante en la solución de un problema pendiente. El Reglamento general sobre inscripción de empresas afiliación, altas y bajas”, *RL*, 1996, núm 9, página 53.
- (8) Así, en relación con el ASEC y su reglamento de desarrollo, RASEC, MARTÍ VALVERDE se refiere a esta cuestión en los siguientes términos: «No comprende bien, teniendo en cuenta la mencionada identidad de naturaleza y eficacia entre uno y otro instrumento de regulación, el porqué de no haber ahorrado la engorrosa complicación de un reglamento de aplicación del ASEC redundante en la mayoría de sus disposiciones». “Concertación y diálogo social en 1996”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo*, núm 3, 1997, op. cit. página 159.

régimen de modificación del RASEC más fácil que el previsto para el ASEC propiamente dicho, en cuanto que para llevarla a cabo bastaba el acuerdo de la comisión paritaria de interpretación, aplicación y seguimiento del ASEC. (9)

Dichos acuerdos participan de la naturaleza de los previstos en el 83.3 E.T., es decir, son acuerdos sobre materias concretas cuya finalidad es «establecer de manera directa e inmediata una determinada regulación que se impone sin necesidad de negociación en un convenio colectivo de ámbito más reducido» (STS 16 de nov. de 1989, Ar. 8068). A pesar de lo cual actúan en ocasiones como acuerdos marco de los contemplados en el art. 83.2 ET. Ello es así cuando establecen mecanismos de coordinación con otros pactos colectivos, como el art. 12 RAIC-II que establece un principio de prioridad de intervención de la comisión paritaria en los supuestos de conflictos colectivos derivados de la interpretación y aplicación de convenios o pactos colectivos de haber otorgado éstos carácter obligatorio a dicha actuación (10). También actúan como acuerdos marco al estipular compromisos de sumisión a sus procedimientos para los sujetos negociadores en unidades inferiores (11).

Se parte de la necesidad, reflejada *ab initio* en el texto del AIC-I, de «potenciar un sistema de relaciones laborales que desarrolle la autonomía colectiva, basada en el diálogo y la negociación entre las partes sociales» (12), reduciendo por tanto el espacio abierto a la intervención estatal, persiguiendo la objetivación «al máximo el conflicto laboral, buscando la proporción de razón de las posiciones de las partes y ofreciendo soluciones rápidas y eficaces» (13).

Como afirma VALDÉS DAL-RÉ, procesos de negociación colectiva y procedimientos de solución de las contiendas suscitadas con ocasión del desarrollo de esos mismos procesos no pueden entenderse como secuencias rígidamente separadas, ni por razones materiales ni, menos todavía, por motivos temporales. Los procedimientos autónomos de composición de controversias ofrecen a las partes nuevas posibilidades de proseguir sus encuentros contractuales y, por lo mismo, les brindan renovadas oportunidades de alcanzar acuerdos (14).

- (9) *Ibidem* página 159.
- (10) En relación con esta cuestión véase el estudio del Prof. MARTÍNEZ GIRÓN, J., "La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje", *REDT (Civitas)*, núm. 83, mayo-junio 1997, páginas 333 y ss.
- (11) GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., "Los Acuerdos autonómicos sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales", *RTSS*, núm. 12, 1993, página 89.
- (12) Como acertadamente afirma GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I. en "Los Acuerdos autonómicos sobre...", *op. cit.* página 85, existe una íntima conexión entre la negociación colectiva y el conflicto en el sistema de relaciones laborales. Conexión que se observa, por una parte, en la idéntica eficacia jurídica de convenios colectivos o de acuerdos o resoluciones finales de un conflicto colectivo, y, por otra, en la faceta de cauce de resolución de conflictos que es innata en la negociación colectiva.
- (13) Introducción, párrafos 1º y 5º AIC-I.
- (14) VALDÉS DAL-RÉ, F., "Cuestiones y problemas aplicativos del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)", *La nueva función de la*

El ORECLA nace, pues, con una doble virtualidad. Por un lado y como ha dejado subrayado, constituye una firme respuesta a una de las carencias más notables y denunciadas (15) de nuestro sistema de relaciones laborales, la necesidad de reforzar la solución autónoma — al menos desde el punto de vista de la creación de los procedimientos— de los conflictos laborales. Y ello en sintonía con el espaldarazo dado a la autonomía colectiva a raíz de la reforma de 1994, que estableció el esqueleto legislativo necesario para el sostenimiento de estos mecanismos (16). Además, en segundo lugar, no es posible obviar que su creación tiene una proyección indiscutible sobre el siempre controvertido debate de los marcos autonómicos de relaciones laborales (17).

## II. ESTRUCTURA ORGÁNICA Y FUNCIONAL DEL ORECLA

EL AIC-I se articula en torno a una Fundación Laboral autogestionada por los interlocutores sociales y cuya tutela es ejercida por el Protectorado de Diputación Regional de Cantabria (art. 6.1 RAIC-II) (18).

*negociación colectiva y los acuerdos interconfederales sobre el empleo. Jornadas de Estudio sobre la Negociación Colectiva*, Madrid (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), 1998, página 151.

- (15) Insoslayable es, al respecto, el estudio en profundidad del Informe del CES sobre "Procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales", Informe número 2 de 1994, aprobado en sesión del pleno de 19 de octubre.
- (16) Fundamentales en esta materia, a la vez que primeras aproximaciones doctrinales son los estudios de CASAS BAAMONDE, Mª EMILIA., "El arbitraje en la reforma de la legislación laboral", "Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual", "Arbitraje de consultas, judicialización de las relaciones laborales y estructura de la negociación colectiva", *RL (La Ley)*, 1994, números 13, 14 y 15, y de CRUZ VILLALÓN, J., *arbitraje laboral en la reforma legislativa*, Valencia (Tirant lo Blanch), 1995.
- (17) Ejemplo paradigmático de esta problemática, con intervención del TC incluida, constituye la génesis del surgimiento del primero de estos acuerdos, el PRECO Léase al respecto CASAS BAAMONDE, Mª EMILIA., "Sobre el marco autonómico vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre procedimiento de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva", *RL 1985-I*, páginas 1165 y ss. Asimismo, son inequívocos los términos en que se expresa el prof. GARCÍA ROC subrayando la citada repercusión, al señalar que «mediante estos Acuerdos que se plasman en la autonomía colectiva de empresarios y sindicatos, y no manifestaciones normativas de la autonomía territorial de los entes públicos pero cuyo sostenimiento las Comunidades Autónomas financian y a cuya gestión cooperan, acaba por producirse un ámbito autonómico de las relaciones laborales y por atribuirse a aquellas una especie de potestad reglamentaria de hecho; o, más correctamente, por exponer el fenómeno con mayor rigor jurídico, una incidencia indirecta en la elaboración de las normas laborales por sus principales destinatarios». GARCÍA ROC, J., "Estado social y marcos autonómicos para la solución de conflictos laborales", *Revista de Estudios Políticos* (nueva época), núm. 94, 1996, *op. cit.* página 28.
- (18) Las fundaciones encuentran un primer encaje jurídico en el propio art. 34 CE que reconoce el derecho de fundación para fines de interés general, y en el Decre

Esta solución de constituir una fundación es, a mi entender, la más acertada, toda vez que uno de los pilares fundamentales del buen funcionamiento de estos mecanismos extrajudiciales es la confianza que en ellos depositan los protagonistas de las relaciones laborales. Confianza que, en gran medida, depende de su independencia e imparcialidad, que no sólo «deberían ser atributos exclusivos de los conciliadores y árbitros, sino que todo el servicio o institución oficial a que pertenezcan esas personas deberían estar empapados de las mismas cualidades» (19).

El órgano de gobierno y representación de la Fundación es un patronato que, por remisión del art. 6.2.a RAIC-II, ostenta las funciones detalladas en los artículos 7 a 14 de los Estatutos de la Fundación Privada Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria —en adelante, EE.—.

En él figuran representantes de la Diputación Regional de Cantabria (presidente) (20); las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME (4 miembros, entre ellos el vicepresidente) y las organizaciones sindicales UGT y CCOO (2 miembros cada una, con los cargos de tesorero y secretario respectivamente). Número que podrá ser ampliado hasta un máximo de diez (art. 6 EE) (21).

Sus decisiones se adoptan mediante un régimen de mayorías que será de unanimidad únicamente cuando se tomen sobre las siguientes materias: modificación de los estatutos, fusión o agregación de otra fundación, extinción y disolución, y, finalmente, aprobación del presupuesto ordinario y de la liquidación anual (arts. 16.9, 17 y 20 EE).

446/61, de 16 de marzo y la Orden de 25 de enero de 1962 sobre fundaciones laborales. También el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social se refiere a las mismas como instrumento de articulación de las mejoras voluntarias de Seguridad Social (art.193. 1) y con una breve referencia a su trato fiscal (núm. 2). Por otra parte, varios han sido los acuerdos autonómicos que han optado por esta fórmula, entre otros, los siguientes: Reglamento de aplicación del acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Aragón —art. 11—; Reglamento Sobre los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León —art. 24—; Reglamento de aplicación del Acuerdo sobre Resolución de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha —art. 11—; y el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid —art. 9—.

- (19) O.I.T., *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Estudio comparativo*, OIT (Ginebra), 1981, *op. cit.* página 54.
- (20) En relación con la participación de la Diputación Regional de Cantabria, cabe decir que se cifra en dos cuestiones básicas: por un lado, como acabamos de ver, el ejercicio del protectorado de la fundación, cuyo patronato es presidido por el miembro designado por el Gobierno de Cantabria —arts. 6 y 7 EE—. De otra parte, financia la fundación vía presupuestos generales con una dotación económica para 1998 de 24 millones de pesetas. De ahí se deduce el carácter sucesivo de la dotación fundacional, sistema normal de financiación en las fundaciones establecidas por Convenio Colectivo. RODULFO, J., *Las fundaciones laborales. Problemática actual y régimen jurídico*, Madrid (Grupo INI), 1992, *op. cit.* página 48.
- (21) Cargos que, a excepción del de presidente, rotan anualmente.

Como órgano de gestión y administración existe una oficina técnica Oficina que desempeña funciones de promoción, soporte y gestión de los distintos trámites, cursa los actos de notificación a las partes, registra la documentación que aquéllos generen, insta la actuación de las comisiones paritarias de los convenios cuando sea preciso, etc. Se encuentra bajo la dirección de un gerente que además actúa como secretario del organismo, persona ajena a las respectivas organizaciones firmantes y elegida por unanimidad de todos los miembros del Patronato de la Fundación, que asistirá a las deliberaciones de los órganos de resolución sin derecho a voto (art. 8 RAIC-II).

Junto a los anteriores se encuentran los llamados órganos de resolución órganos constituidos en cada conflicto concreto, erigidos a partir de los cuerpos de mediadores-conciliadores y, aunque en este caso se admiten excepciones, de árbitros del ORECLA. Ambos cuerpos se regulan en los artículos 9 y 10 RAIC-II, pudiéndose destacar como principales diferencias, las siguientes: el número de mediadores-conciliadores, frente al de árbitros, determinado y se cifra en 12; son, frente a los árbitros que se designan unánimemente, designados individualmente por las organizaciones fundacional respetándose la paridad numérica entre los elegidos por la representación empresarial y la social; los mediadores-conciliadores actúan por parejas mientras que la actuación arbitral es, en principio, individual, unipersonal (22); finalmente y ya advertida, la intervención mediadora-conciliadora está reservada a los miembros del correspondiente cuerpo, no siendo así en el caso de los árbitros.

### III. ASPECTOS COMPETENCIALES: CONFLICTOS DIRIMIBLES ANTE ESTOS MECANISMOS

Al igual que el ASEC, los AA.IC. utilizan dos criterios delimitadores de ámbito funcional de actuación: un criterio material o de contenido, que atiene al carácter de los conflictos susceptibles de ser sometidos a los procedimientos establecidos por el Acuerdo y, en segundo término, un criterio territorial o espacial y, en todo caso, ambos criterios de forma complementaria (23).

#### 1. Criterio material

EL AIC-I seguía en sus líneas básicas el contenido de su homólogo predecesor en el ámbito estatal, ASEC. Y ello tanto en relación con el ámbito material de los conflictos afectados, colectivos todos ellos, aspecto en el que constituía una auténtica reproducción a escala Comunidad Autónoma del ASEC, como con el requisito de la necesaria suscripción del instrumento

(22) El Laudo arbitral A1/98, de 13 de marzo, constituye una excepción a esta regla.

(23) MERCADER UGUINA, J. y PIÑERO DE LA FUENTE, J., "El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial...", páginas 63 y 64.

ratificación o adhesión pertinente (arts.4 y 3 ASEC, respectivamente) y que determinaba la suspensión de la eficacia del acuerdo hasta su suscripción (24).

Sin embargo, el posterior AIC-II procedió a extender la competencia de los mecanismos de resolución extrajudicial previstos a ciertos conflictos individuales. Previsión impensable en el ámbito de aplicación del ASEC toda vez que su artículo 4.3 establece precisamente la solución contraria, la no inclusión de la solución de los conflictos individuales y su remisión a «los procedimientos previstos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos», quizás partiendo de la idea de que un conflicto individual no puede exceder el territorio de una Comunidad Autónoma (25).

A resultas de la ampliación señalada, el elenco de conflictos dirimidos mediante estos procedimientos comprende tanto aquellos de clase colectiva como plural o individual, si bien se excluyen expresamente: los que versen sobre Seguridad Social, no obstante ello sí quedarán sometidos al presente acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones; los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el art. 69 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (art. primero AIC-I) (26); finalmente y sólo del trámite de arbitraje, las reclamaciones de salarios pendientes de pago por los que, en caso de insolvencia pudiera derivarse responsabilidad del FOGASA (art. 5.3 p.2º RAIC-II) (27).

- (24) VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "El Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales: la superación de una asignatura pendiente", en VALDÉS DAL-RÉ (Dir.), *La reforma pactada de las legislaciones Laboral y de Seguridad Social*, Valladolid (Lex Nova) 1997, página 531
- (25) Esta previsión del ASEC es otra muestra de esa función de acuerdos marco que hemos mencionado en el apartado I, y, por lo tanto, de ordenadores de la negociación colectiva evitando las posibles concurrencias entre convenios.
- (26) No obstante, cabría afirmar que cada vez parece más cercana la implantación de estos mecanismos en relación con el personal funcionario y estatutario. A esta conclusión parecen llevarnos la implantación de un organismo paralelo al Tribunal Laboral en Cataluña para dirimir las controversias de este personal y que funciona sobre todo en el ámbito de la Administración Local o las múltiples intervenciones del organismo del País Vasco en relación con la policía autónoma vasca.
- (27) Precepto a tener en cuenta a la hora de solventar la compleja cuestión del carácter vinculante que las decisiones de terceros privados puedan tener para la Administración Pública. Problemática que, aparte de la responsabilidad del FOGASA, básicamente se proyecta sobre la posibilidad de reconocer la situación legal de desempleo a raíz de una decisión arbitral. Lo cierto es que la regulación legal de ambas cuestiones apunta, parece ser, a soluciones diferenciadas, toda vez que el art. 208 LGSS, que define los supuestos de situación legal de desempleo, no hace referencia a intervención extrajudicial alguna, mientras que el art. 33.9 ET, fruto de la reforma de 1994, afirma que el FOGASA "tendrá la consideración de parte en la tramitación de los procedimientos arbitrales, a efectos de asumir las obligaciones previstas en este artículo". Aunque más tarde se abordará este particular, es nece-

Sí son, por contra, conflictos afectados, es decir, sometidos a los procedimientos instaurados, los citados en el artículo 4 del AIC-I:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (28). Es decir, aquellos que afecten a un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa. A resultas de esta remisión es evidente que el acuerdo «no ha logrado sortear con suficiente imaginación el principal riesgo que sobre él se cernía: el concebirse a sí mismo como un "espejo" del proceso de conflicto colectivo, alineándose con él" (29).

Apartado que, si bien más amplio, encuentra un punto de referencia obligado en el propio Estatuto de los Trabajadores cuyo artículo 91 p. 2º abre la utilización de estos mecanismos extrajudiciales a las "controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos".

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo en los términos que establezca el Reglamento de aplicación. Reglamento cuyo art. 5. letra b) añade que han de ser "diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación". Es un conflicto de intereses o si se prefiere de regulación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento —servicios de necesaria continuación para garantizar la seguridad de las personas y bienes de la empresa y la reapertura de la actividad sin perjuicio: desproporcionados para la empresa— y servicios mínimos en caso de huelga.

Al respecto cabe decir lo siguiente. En relación al primer tipo de conflictos es decir, aquellos que den lugar a la convocatoria de una huelga, el precepto se puede considerar desarrollo de las previsiones contenidas en el art. 8 del R.D. Ley 17/1977, de 4 de marzo sobre relaciones de trabajo (en adelante, RDLRT) Una vez comunicada la huelga, y en relación con los servicios mínimos, la actuación de estos mecanismos se lleva a cabo con independencia de la inter-

sario decir por el momento que, y en relación con el reconocimiento de una prestación por desempleo, es llamativa la no inclusión de los despidos en el ámbito competencial de estos mecanismos —art. 5.2 RAIC-II—. Esta decisión de los agentes sociales evita que se plantee el problema de reconocer o no a la avenencia o laudo arbitral idéntico valor a la conciliación celebrada ante el actual SMAC —art. 11 R.D. 2756/1979, de 23 de noviembre por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas (BOE 291, de 5 de diciembre)—.

- (28) Conflictos que, para tener un dato más a la hora de proceder a valorar la trascendencia práctica de estos mecanismos, ascienden a una media de 45 al año.
- (29) VALDÉS DAL-RÉ, F., "Cuestiones y problemas aplicativos...", página 148. Opinión referida al ASEC pero perfectamente extrapolable aquí.

vención administrativa que se produce para su fijación ex art. 10 RDLRT. Conflictos que, además, cabe calificarlos de jurídicos o de intereses según exista o no normativa que los regule (30).

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40 —movilidad geográfica—, 41 —modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo—, 47—suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor— y 51 —despido colectivo— del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Prácticamente idéntico tenor literal al del art. 5.1 letra d) del Reglamento. El *leitmotiv* de la inclusión de este tipo de conflictos reside en la necesidad de “coadyuvar a la resolución pactada de las controversias laborales de manera previa y posiblemente preferente a la intervención de la autoridad administrativa laboral” (31).

Es importante señalar que, dada la falta de unidad de criterio a la hora de fijar este ámbito material de competencias, se ha dejado una puerta abierta al solapamiento de diversos procedimientos cuando en realidad el conflicto es único (32). Este es el caso de conflictos originados por discrepancias surgidas durante la negociación del convenio que den lugar a la convocatoria de una huelga. Desde la perspectiva de la letra b) del precepto se atiende a la clase de conflicto en cuestión, desde la óptica de la letra c) a las consecuencias que del mismo se derivan.

Volviendo a los conflictos individuales de trabajo, el AIC-I contenía una imprecisa referencia en su art. quinto B) 4 al ejercicio de «...funciones de conciliación, mediación y arbitraje en los conflictos individuales de trabajo...», a la par que se reconocía en forma muy tímida la posibilidad de su desempeño real, siendo precisa petición escrita de trabajadores y empresarios afectados. A ello se sumaba la también genérica previsión del RAIC-I, norma que en el número 2 del art. 5 preveía la posibilidad de sumisión a estos mecanismos de «cuantos —conflictos— las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente», cláusula de cierre hoy preservada en el art. 5.3 del nuevo reglamento.

Como ya se ha señalado, el citado acuerdo fue sucedido por el actual AIC-II, extendiéndose la competencia de los procedimientos instaurados sobre los conflictos laborales tanto individuales como plurales, que deriven de: clasifica-

- (30) La distinción entre conflicto jurídico y de intereses es mucho más importante en el ámbito de la jurisdicción porque el carácter jurídico del conflicto marca el ámbito de competencia del juez, cosa que no sucede en estos procedimientos.
- (31) GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ, I., “Los acuerdos autonómicos...”, *op. cit.* página 97. No se debe olvidar que esta materia constituye uno de los puntos en los cuales se observa el giro de la reforma de 1994 en favor del control judicial y en detrimento de la intervención administrativa, que pierde campos tradicionales de actuación.
- (32) Entre otras disfunciones del sistema cabe señalar, así mismo, la posibilidad de eludir el requisito de los seis meses de espera en el supuesto de los *impasses* negociales mediante la convocatoria de una huelga puesto que habría de iniciarse obligatoriamente una mediación o arbitraje.

ción profesional y trabajos de diferentes categorías; movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo; reconocimientos de permisos, licencias y pluses de convenio; horarios, turnos de trabajo y vacaciones, movilidad funcional, reclamación de cantidades en cuantía inferior a 300.000 ptas. (33), y, finalmente, sanciones que no conlleven despido (art. primero AIC-II y 5.2 RAIC-II). Bien es cierto que, en relación con esta última materia, la disposición final segunda del RAIC-II prevé la posibilidad de incorporar a las competencias materiales del ORECLA “los conflictos que conlleven la resolución o extinción del contrato de trabajo”. Redacción, por cierto, de discutible corrección técnica.

La ejecución práctica de las citadas competencias pende en cualquier caso de la existencia de sumisión previa. Esta sumisión lo fue primeramente, y por razones obvias, únicamente para los conflictos colectivos y se plasmaba en el propio convenio colectivo o se articulaba mediante acuerdo, pacto, ratificación o adhesión —terminología importada del ámbito del Derecho Internacional Público—, según refleja el art. 4.1 RAIC-II- (34). Sin embargo, la ampliación del ámbito material de competencia de estos procedimientos extrajudiciales a los conflictos individuales conllevó la necesidad de dar respuesta a esta cuestión en relación con este nuevo ámbito. Para ello, la D.Tª. del RAIC-II establece dos vías diferenciadas: una aplicación automática del mismo en caso de existir la sumisión para el caso de los conflictos colectivos, aplicación automática que se elude en base a una declaración expresa; y un sometimiento *ad hoc* para cada conflicto en caso de no existir tal sumisión.

En relación con esta cuestión es importante destacar que el AIC-II en su apartado segundo incluye una cláusula tipo de sumisión al ORECLA, previsión encaminada a facilitar la implantación y extensión de estos mecanismos en los distintos sectores de actividad cuando existe tal voluntad y el inconveniente es el técnico de redacción de la cláusula de sumisión.

- (33) Es decir aquellas reclamaciones de cantidad no susceptibles de recurso de suplicación ex art. 189.1 LPL.
- (34) Hasta el momento han incluido una cláusula de sumisión a los mecanismos y procedimientos del ORECLA los siguientes convenios colectivos: Almacenistas de Coloniales (BOC 24/09/97); Aserradores y Almacenistas de la Madera; Comercio del Metal (BOC 4/08/98); Comercio del Vino (22/07/98); Consignatarias de Buques y Contratistas (BOC 18/05/98); Construcción y Obras Públicas de Cantabria (BOC 11/08/98); Fabricación de Derivados del Cemento (BOC 02/07/98); Fabricación, Venta y Distribución de Pan (BOC 01/05/98); Industrias Químicas de Cantabria (17/07/98); Limpieza de Edificios y Locales (BOC 17/07/97); Obradores y Despachos de Pan (BOC 02/09/98); Sector Establecimientos Sanitarios (BOC 21/08/97); Sector Garajes y Estaciones de Lavado (BOC 18/08/97); Transporte de Viajeros por Carretera (BOC 30/01/98); Transporte de Mercancías por Carretera (03/09/98); Comisiones Obreras (BOC 01/05/98), Dormier S.A. (29/04/98); El Buen Pastor (11/09/97); Global Steel Wire (25/05/98); Industrias Hergóm S.A. (15/05/98); Sadisa E. Bolado (04/08/98); Sociedad Radio-Taxis de Santander; Talleres Landaluce (30/01/98); y, por último, VERTRESA (BOC 01/06/98).

## 2. Criterio territorial

El art. 2º del RAIC-II precisa el ámbito territorial de aplicación del acuerdo, enunciando una regla y su excepción. La regla es la aplicación de estos mecanismos en la Comunidad Autónoma de Cantabria, es decir, «a empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito». La excepción, que no deja de ser traslación de cláusulas existentes en otros acuerdos (35), viene constituida por el inciso final del precepto, que admite su aplicabilidad “cuando excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden conjuntamente remitirse a los procedimientos reseñados en los AA.IC.”.

## IV. ÓRGANOS COMPONEDORES DEL CONFLICTO

El ORECLA acoge en su seno dos mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos. Por una parte, un medio híbrido denominado literalmente conciliación-mediación, denominación que responde a la consciencia, por parte de los firmantes del acuerdo, de la dificultad de diferenciar ambos mecanismos en la práctica y que se refleja desde dos puntos de vista, el de la institución, mediación-conciliación reza el art. 5 del AIC-I, y el de sus titulares, de mediadores-conciliadores habla el art. 7.

El arbitraje, referido también en los preceptos mentados, está más bien concebido, por el grado de intervención que conlleva, con un carácter sucesivo o posterior a la mediación-conciliación. No en vano, ésta es una medida auto-compositiva, carácter éste no predicable del arbitraje pese a haber sido instaurado en una norma fruto de la negociación colectiva. Medida que además se ha definido como una continuación de la negociación colectiva con ayuda de tercera parte o simplemente como “negociación colectiva protegida” (36).

### 1. La mediación-conciliación: procedimiento y sujetos

El cuerpo de mediadores-conciliadores se compone de doce (12) personas de las cuales la mitad han sido designadas por CEOE y CEPYME de Cantabria, tres (3) por CCOO y otros tres (3) por UGT. Proporción ésta que pese a la sustitubilidad de los sujetos concretos, es inalterable —art. 9 RAIC-II—.

Una vez actualizado el conflicto, cada órgano mediador-conciliador concreto ha de estar compuesto ordinariamente por dos mediadores-conciliadores designando cada parte, a excepción del coadyuvante, un mediador, si bien por común acuerdo puede designarse a uno solo —art. 7 RAIC-II—. Tanto en

(35) Como botón de muestra véase el art. 8 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León.

(36) HERNÁNDEZ VIGUERAS, J., *La solución de los conflictos en el sistema de relaciones laborales*, Madrid (MTSS), 1992, página 261.

caso de delegación como en ausencia de propuesta, el propio ORECLA confermará el órgano conciliador y mediador —art. 16 RAIC-II—, siendo el mediador propuesto por la parte signataria del Vicepresidente del Patronato de la Fundación quien dirija las comparecencias.

Actividad componedora que, tal y como establece el art. 154 LPL, constituye la vía alternativa al servicio administrativo como trámite preprocesal preceptivo. Virtualidad cautelarmente mencionada en el artículo 1º p.2º del vigente reglamento.

No debemos olvidar, sin embargo, la actividad desempeñada por las comisiones paritarias, función destacada por la importantísima S. 217/1991, de 14 de noviembre, señera en esta materia, y que en su f.j.5 afirma rotundamente que dicha intervención es “una manifestación del principio de autonomía colectiva y, más concretamente, del derecho de negociación colectiva (art. 37.1 CE) y del derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo (art.37.2)”. En este sentido, los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos que hayan establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos dicha comisión con carácter previo a la utilización de los procedimientos reseñados —art. 12 RAIC-II— y como manifestación de respeto a la autonomía de los sujetos colectivos de los distintos ámbitos, de la propia estructura de la negociación colectiva, y del carácter de intérpretes cualificados de estos órganos (37).

A falta de procedimiento específico que señale otro plazo se considerará agotado el trámite previo ante las comisiones paritarias de los convenios o pactos colectivos si éstas no logran aprobar una decisión, o, en todo caso, por el transcurso de quince días naturales desde la solicitud de la convocatoria inicial de las partes legitimadas.

La conciliación-mediación será obligatoria —el sometimiento a la misma no a la propuesta del mediador, evidentemente— en los supuestos que se determinan y en todo caso cuando lo demande una de las partes del conflicto. Es una obligatoriedad a instancia de parte u obligatoriedad refleja.

Será por contra preceptiva, como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante los órganos judiciales del orden social, con anterioridad a la comunicación formal de convocatoria de huelga —art. quinto 3 AIC-I—, e, igualmente, en los que de ésta derivan: seguridad, mantenimiento y servicios mínimos —art. 13.2 RAIC-II—. Ambas actuaciones, la preceptiva y la obligatoria, pueden ser obviadas si las partes deciden someterse a un arbitraje.

Los sujetos legitimados para solicitar la mediación-conciliación son los señalados en el art. 14 RAIC-II, que diferencia en función de cual sea su

(37) Frente a la más escueta mención del RAIC-II, el reglamento de aplicación del ASEC, parte de la previa y necesaria sumisión del conflicto de interpretación y aplicación del convenio colectivo a la comisión paritaria —art. 8.1— para a continuación diferenciar dos supuestos distintos en función de si la citada comisión tiene (núm. 2) o no (núm.3) encomendadas funciones de mediación para el caso.

carácter, preceptivo u obligatorio. En el primer caso, los que a su vez lo están para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga. Si el conflicto se suscita en la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos estarán legitimados el comité de huelga (38) y el empresario.

Es conveniente puntualizar que en los supuestos de convocatoria de huelga y conflicto colectivo, el ORECLA ha de comunicar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones "representativas" en el ámbito del conflicto para que puedan actuar como coadyuvantes.

Esta precisión constituye una implantación en este ámbito de las relaciones laborales de una figura discutida y propia del orden contencioso-administrativo y que podría dar lugar a serios problemas (39) de no ser porque la distinción entre demandados y coadyuvantes "ha perdido...su justificación primera tras la promulgación de la Constitución, supuesto que el artículo 24.1 de ésta reconoce por igual el derecho fundamental a la tutela judicial efectiva a los titulares de «derechos e intereses legítimos»" (40). Así, la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, L.29/1998, de 13 de julio otorga carta de naturaleza a esta situación a nivel legislativo afirmando expresamente en su Exposición de Motivos que «carece de sentido mantener la figura del coadyuvante, cuando ninguna diferencia hay ya entre la legitimación por derecho subjetivo y por interés legítimo».

En segundo lugar, si la mediación-conciliación fuese obligatoria a instancia de alguna de las partes, estarán legitimados los empresarios y trabajadores afectados, o, en función del ámbito del conflicto, sus representantes que participen en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación ha de contar con la mayoría de la representación que la promueva.

La promoción de la mediación se inicia con la presentación de un escrito introductorio (41) que contendrá los requisitos especificados en el RAIC-II

- (38) Lógica derivación del tenor literal del art. 5 RDLRT que afirma que "corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto".
- (39) Piénsese por ejemplo en su consideración de parte a la hora de determinar la concurrencia o no de las mayorías necesarias como para reconocer a la avenencia alcanzada en la conciliación-mediación la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo estatutario. Sin embargo, en lo que al ámbito de este estudio se refiere, la regulación pactada abre una espita para la duda. Así, ¿cómo conciliar este carácter equiparable a parte de la actuación del coadyuvante con la no participación del mismo en la designación de los mediadores?
- (40) GARCÍA DE ENTERRÍA, E. y FERNÁNDEZ, T.R., *Curso de Derecho Administrativo-II*, Madrid (Cívitas), 1993, *op. cit.* página 595. En este mismo sentido es necesario observar la extensa doctrina del TC, entre otras, SS 60/82, de 11 de octubre —BOE de 17 de noviembre— y 24/87, de 25 de febrero —BOE de 24 de marzo—.
- (41) Existen al efecto modelos normalizados para facilitar su presentación, si bien se admite cualquier otro escrito que refleje en su contenido los requisitos esenciales mínimos para su tramitación.

—art. 15—. Modelo normalizado que para el caso de huelga añade unos requisitos adicionales que, en definitiva, son la mayoría de los presentes en la comunicación formal de huelga —art. 3 RDLRT—: los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas en orden a su evitación y la fecha prevista para el inicio de la huelga.

Los primeros efectos de este mecanismo componedor se producen en esta fase del procedimiento, puesto que a partir de su presentación se suspenden los plazos legalmente establecidos de caducidad y se interrumpen los de prescripción, reanudándose o reiniciándose —según de uno u otro instituto se trate— su cómputo a partir del día siguiente hábil de la mediación-conciliación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado —art. 13.1 RAIC-II— (42).

Contraria solución es la prevista, sin embargo, en relación con la intervención del mediador-conciliador en los supuestos de los arts. 40, 41, 47 y 51 ERL que no conlleva ampliación alguna de los plazos legalmente previstos para evacuar el trámite —art. quinto A c) 4 párrafo AIC-I—.

Como previsión complementaria de la anterior, si bien para todo tipo de conflictos, se prohíbe a las partes adoptar, durante el tiempo de su tramitación, cualquier otra medida destinada a su solución. Prohibición de recurso a un medio alternativo que, en el caso del arbitraje, comprende la exclusión de la posibilidad de plantear una demanda de conflicto colectivo y se extiende al uso de medidas de presión —arts. quinto B d) AIC-I, 20.2 y 23.1 RAIC-II— (43).

En el plazo de tres días hábiles, y tomando como *dies a quo* la fecha de registro del escrito introductorio, se pondrá el mismo en conocimiento del resto de afectados por el conflicto y, como es lógico, cuando el mismo no cuenta y con la voluntad expresa de trabajadores y empresarios.

El "trámite" de mediación y conciliación deberá llevarse a cabo en un plazo no superior a diez días desde la presentación del escrito, entendiéndose agotado

- (42) Precepto coherente, por otra parte, con lo dispuesto en el propio art. 65.1 de la LP que, en buena lógica y en interpretación sistemática con lo preceptuado en el art. 63 de idéntica Ley, hace referencia igualmente a esta actividad componedora autónoma.
- (43) En relación con esta cuestión conviene hacer una serie de precisiones: la primera y más importante es que de conformidad con el art. 11 letras c) y d) del RDLR será ilegal la huelga que tenga por objeto alterar lo establecido por la ley o convenio colectivo pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos; en segundo lugar semejante disposición no es sino una cláusula de paralización laboral amparada bajo el paraguas de la legislación estatal ex art. 8.1 RDLRT subrayándose así el carácter de última *ratio* del recurso a la huelga y al cierre patronal; por último, este procedimiento se configura entonces como sustitutivo obligatorio de la acción laboral, ya que "cuando un procedimiento supone que un tercero queda habilitado para decidir e imponer las condiciones en que se resolverá un conflicto, y cuando puede ser entablado por iniciativa de una sola de las partes o de la autoridad competente, puede decirse que ese procedimiento tiene la finalidad de reemplazar el derecho de huelga o de *lockout*". O.I.T., *Conciliación y arbitraje en los...*, *op. cit.* página 33.

en todo caso transcurridos quince días desde el inicio del procedimiento —arts. 16.3.p.1º y 16.6.p.2º— (44). Es de hacer notar que el término “trámite” es utilizado con acepciones distintas en ambos apartados. En el primero hace referencia a una primera, si se quiere decir así, comparecencia ante el mediador-conciliador, mientras que en el segundo de los supuestos se refiere al entero procedimiento de mediación-conciliación.

Queda así expedita la vía a la reclamación judicial, de la misma forma que sucede con la intervención preprocesal conciliadora del actual SMAC, según establece el art. 7 del R.D. 2756/79, de 23 de noviembre por el que el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación asume parte de las funciones que tiene encomendadas. Precepto, por otra parte, inspirador en la materia y del cual el art. 13.1 del RAIC-II es prácticamente reproducción literal.

Igualmente en aras de la necesaria celeridad que ha de caracterizar a estos procedimientos, idéntico precepto recoge la garantía del art. 65 LPL de dar por cumplido el trámite si en el plazo de 30 días no se celebrase el mismo (45).

Si la intervención fuera la preceptiva a raíz de una convocatoria formal de huelga los plazos se abrevian. El ORECLA ha de “atender la solicitud de mediación” en 24 horas y convocar a las partes al acto de la mediación-conciliación. Acto que se desarrollará en las 72 horas siguientes a la presentación de la solicitud —art. 16 RAIC-II,— habiendo querido las partes firmantes del acuerdo posponer la convocatoria formal de huelga hasta no llevado a cabo dicho acto.

Así, “entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas, de acuerdo con los términos del artículo dieciséis de este Reglamento” (46). Comunicación que deberá especificar que se ha intentado la mediación-conciliación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia o intentado sin efecto —art. 13.2 RAIC-II—. Bien es cierto que escapa a esta previsión la posibilidad de que el “órgano mediador-conciliador podrá volver a realizar sucesivas convocatorias dentro del mismo procedimiento” —art. 16.6. 2º p.— abriéndose con ello la interrogante de si es posible convocar una huelga en el interin entre diversos actos de aproximación de las partes en conflicto.

Claramente se aprecia, pues, que la tramitación de todos los supuestos de intervención relacionados con la huelga es especialmente rápida debido a la

(44) Obsérvese que dicho plazo es coincidente con el señalado para la reanudación o reinicio del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción en el supuesto de no haberse celebrado la mediación-conciliación (art. 13.1.b) RAIC-II).

(45) Apartado que es reproducción literal del artículo 3 del AIC-II.

(46) A primera vista diríase que se ha optado por establecer dos mecanismos consecutivos de evitación de la huelga, el ahora puesto sobre la mesa del ORECLA y el deber de negociación del art. 8.2 RDLRT. Y ello, porque, en principio, los plazos son correlativos, no se solapan. Cabe recordar aquí, además, aun dejando claro que las distancias son insalvables, que el Decreto-Ley 5/1975, de 22 de mayo, sobre regulación de conflictos colectivos de trabajo, establecía una fase previa a la convocatoria de huelga de obligatoria y oficial negociación.

necesidad de evitar todas las graves consecuencias que de su ejercicio se derivan, caso de su convocatoria, o reducir los mismos, caso de conflicto de relación con la concreción de los servicios de seguridad, mantenimiento de servicios mínimos. Supuesto este último en el que la solicitud de mediación-conciliación ha de plantearse en las 24 horas siguientes a la convocatoria de huelga.

El acuerdo obtenido en avenencia tendrá distinta eficacia en función de carácter colectivo o no del conflicto. En el primer caso, esto es, cuando el acuerdo se logra dirimiendo un conflicto colectivo, tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo —art. 16.9 RAIC-I—. Eficacia que si se cumplen los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 91 E.T. y 154 L.P.L. será la general *erga omnes* de convenio colectivo estatutario —art. 4.2 RAIC-II— (47).

Consecuencia de esta eficacia, el art. quinto 3.A.f) AIC-I prevé el cumplimiento de las exigencias legales sobre publicidad de los convenios, precepto que adjudica además a dicho acuerdo— independientemente ya del conflicto resuelto— la virtualidad de ser título ejecutivo entre las partes intervinientes.

Sin embargo, cabe decir que si bien esta eficacia de convenio colectivo es en principio, fácilmente predicable respecto de aquellos conflictos colectivo que lo sean en aplicación o interpretación de un convenio colectivo —es para este mismo caso y no otro para el que se reconoce dicha eficacia en el art. 9 ET (48—, la misma no se puede extender con tanta facilidad para el resto de los supuestos previstos.

Como pone de relieve Ríos Salmerón, la eficacia de Convenio Colectivo “tiene sentido...cuando lo solventado es un conflicto colectivo de interpretación o de regulación (ya que) el acuerdo que se logra con la mediación o el laudo que el árbitro designado emite... tienden a juzgar del mismo modo que lo hace un convenio colectivo: rigiendo de manera general una multiplicidad indefinida de relaciones de trabajo *lato sensu*...”) Todo esto es extensible con facilidad a las soluciones que pudieran alcanzarse en torno a los objetivos de una huelga. En cambio no se comprende bien hasta qué punto conviene esa consecuencia cuando la solución afecta a servicios mínimos en una huelga o a las consultas que en ciertas situaciones haya que evacuar. Ello es tan evidente que el propio comité paritario interconfederal, instituido en el Acuerdo estatal, ha tenido que dictar su Resolución 1/96, de 8 de marzo para aclarar que los acuerdos alcan-

(47) Acertada expresión que en cierta medida viene a paliar la confusión a que daba lugar la infeliz redacción del AIC-I, cuyo artículo quinto 3. A. f) vinculaba idénticos requisitos subjetivos al reconocimiento de eficacia de convenio colectivo sin más. Alusión que, por otra parte, además de incorrecta albergaba más que justificadas dudas de constitucionalidad ex art. 37.1 CE.

(48) Es evidente que la proyección conferida a la solución del conflicto es menor para estos mecanismos. En este sentido se expresa RÍOS SALMERÓN, B., “Soluciones pactadas...”, *op. cit.* página 301, trayendo a colación en la materia la STS 3/94, de 17 de enero, si bien hay que precisar que el supuesto no es exactamente el mismo.

zados o los laudos emitidos sobre estas dos materias últimas, «no revisten naturaleza de Convenio Colectivo» ni «es preciso su registro y depósito ante la Autoridad Laboral»...» (49).

En caso de conflictos individuales y plurales los efectos del acuerdo serán los previstos en los arts. 63 a 68 y demás preceptos aplicables de la LPL (50).

Por último, de no producirse acuerdo el mediador/es se limitará a levantar acta consignando la falta de acuerdo y las razones alegadas por cada una de las partes.

## 2. Articulación del procedimiento de arbitraje: Designación de árbitros

De forma distinta a lo que sucede en otras Comunidades Autónomas, en las cuales los acuerdos vigentes en la materia han establecido una intervención escalonada de los distintos mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos, en el diseño perfeñado por el AIC-I y sus normas de desarrollo la actuación arbitral, en derecho o de equidad, no necesariamente sigue a la intervención mediadora. El art. 17.2 RAIC-II establece que las partes pueden someter el conflicto a arbitraje antes, durante y después de la mediación-conciliación sin avenencia. A excepción del segundo, los supuestos anteriores habían encontrado ya cabida en el propio texto del RAIC-II, concretamente en sus arts. 13.3 y 16.8, respectivamente.

En cuanto a los sujetos legitimados, no varían respecto a los del procedimiento de mediación-conciliación. La diferencia esencial estriba, eso sí, en que es necesario para su inicio el mutuo acuerdo de ambas partes. Acuerdo que, además, ha de constar expresamente por exigencias de respeto al derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 CE y, dentro del haz de facultades que el mismo abarca, en particular el libre acceso al proceso.

Las partes podrán designar los árbitros libremente entre expertos imparciales o seleccionarlos de la lista de árbitros del ORECLA (51), cuerpo de árbitros designados unánimemente por las organizaciones firmantes de los acuerdos interprofesionales. Si las partes no se ponen de acuerdo en la designación del árbitro o no delegan, el ORECLA presentará en el plazo de tres días desde la presentación del escrito normalizado de promoción la lista del cuerpo de árbitros para que las partes vayan descartando sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que resten tantos como

(49) RÍOS SALMERÓN, B., "Soluciones pactadas...", *op. cit.* página 306.

(50) Art. 16.9 RAIC-II.

(51) Cuerpo de árbitros compuesto por profesores universitarios, abogados, economistas, inspectores de trabajo, técnicos administrativos y un ingeniero técnico. Este último especialmente aconsejable, como demuestra la experiencia habida en otras comunidades, para supuestos en los que sea preciso realizar mediciones de tiempos de trabajo.

componentes del órgano arbitral. Si no hay acuerdo sobre el número de miembros del órgano arbitral se compondrá de un solo árbitro —arts. 19.2 19.3 RAIC-I— (52).

En cuanto a la fijación del plazo para dictar el laudo arbitral, su determinación queda dentro de la autonomía de la voluntad de las partes; en defecto de determinación expresa, se establece un plazo máximo supletorio de diez días hábiles contando como *dies a quo* la fecha de designación del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días —no fijado por las partes, en su caso—, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles—art.21 RAIC-I—.

El laudo arbitral, que será siempre motivado —art. 21.2 RAIC-II—, tendrá fuerza vinculante y la misma eficacia de convenio colectivo ya señalada en relación con la avenencia lograda en el procedimiento de mediación-conciliación y ante el mismo tipo de conflictos, pues no de otra forma puede interpretarse la referencia del art. 23.2 RAIC-II al requisito de la legitimación. Además, de devenir firme, poseerá los mismos efectos que la sentencia firme a efectos de su ejecución, como establece la disposición adicional séptima de la LPL (53). A estos efectos, el plazo de impugnación del laudo arbitral es el de treinta días del art. 67.2 LPL y los motivos, los formales enumerados en el art. 22 RAIC-II. En definitiva, se pretende evitar que la instancia judicial se convierta en una apelación con el consiguiente conocimiento del fondo del asunto objeto del laudo arbitral (54).

(52) En el caso de que el procedimiento arbitral constituya una intervención escalonada, y de haberse acordado el recurso al mismo en la conciliación-mediación previa, la designación del árbitro puede formalizarse en el acta de conciliación-mediación.

(53) No se entra en la delicada cuestión de si el Convenio Colectivo puede entrar a regular cuestiones procesales.

(54) Es conveniente recordar, en este sentido, que el recurso de suplicación no supone la existencia de un doble grado de jurisdicción, consagrando el art. 6 de la LPL la única instancia en el ámbito de la jurisdicción social.

## V. ANEXOS

## 1. Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (AIC-I)

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones firmantes U.G.T. y CC.OO. por una parte y CEOE-CEPYME, por otra, consideran que es preciso potenciar un sistema de relaciones laborales que desarrolle la autonomía colectiva, basada en el diálogo y la negociación entre las partes sociales, asumidos y potenciados éstos como elementos básicos y definitorios del propio sistema.

Desde esta convicción de principio, las organizaciones firmantes consideran de gran importancia el establecimiento de medios que puedan contribuir a que los conflictos que en el medio laboral se produzcan, puedan encontrar vías de solución en procedimientos fijados de común acuerdo entre los interlocutores sociales.

Es por ello, que las organizaciones firmantes consideran, en su condición de representantes mayoritarios de trabajadores y empresarios de la Comunidad Cántabra, que deben asumir la iniciativa y responsabilidad de dotar a nuestro sistema de relaciones laborales de procedimientos voluntarios de resolución de conflictos.

Las organizaciones firmantes, consideran que este acuerdo es una valiosa contribución a la innovación y modernización de las relaciones laborales, necesarias en una economía y sistema productivos en proceso de mutación y cambio, impulsado por el desarrollo tecnológico y los retos de la realización de la Unión Europea.

Es en esta dirección en la que se establece la creación de un instrumento de resolución de conflictos de trabajo cuya finalidad será objetivizar al máximo el conflicto laboral buscando la proporción de razón de las posiciones de las partes y ofreciendo soluciones rápidas y eficaces.

En base a todo ello, ambas partes se reconocen capacidad contractual y,

## ACUERDAN

*PRIMERO. Objeto del Acuerdo.*

El presente Acuerdo tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas.

Se excluyen del presente Acuerdo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

-Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

*SEGUNDO. Naturaleza jurídica del Acuerdo.*

El presente Acuerdo Interprofesional se establece a tenor de lo dispuesto en el Título III del Texto Refundido de Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresas, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva. Su eficacia se deduce de lo establecido en el art. 83 del propio Estatuto de los Trabajadores. Su contenido total o parcial se deberá insertar en la Negociación colectiva para su efectividad y desarrollo.

Sin perjuicio de lo anterior, la aplicabilidad del Acuerdo a cada uno de los sectores o empresas afectados por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus Organizaciones representativas con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación.

La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.

Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a promover la adhesión o ratificación a que se refiere el número anterior.

*TERCERO. Ámbito territorial, personal y temporal.*

1. El presente Acuerdo Interprofesional será de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, a las Organizaciones Empresariales y Sindicales y a sus afiliados incluidos en el ámbito personal.

2. Estarán afectados por las disposiciones de este Acuerdo las Confederaciones firmantes del mismo, sus Asociaciones, Entidades, Empresas y Trabajadores representados.

3. El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y finalizará el día 31 de diciembre del año 2.000 prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

*CUARTO. Conflictos afectados.*

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establece el Reglamento de aplicación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**QUINTO. Conciliación, mediación y arbitraje.**

1. Ambas partes acuerdan constituir el Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORECLA), así como el cuerpo de Mediadores y Árbitros Regionales, consensuado por las partes, con los cometidos, funciones, composición y procedimiento que se regularán en el Reglamento de Funcionamiento que será desarrollado, de común acuerdo entre los representantes intervinientes en este Acuerdo en el plazo de seis meses, contados a partir de la entrada en vigor.

2. El ORECLA tendrá la composición paritaria y ejercerá las funciones de Conciliación, Mediación y Arbitraje en los conflictos colectivos que le sean sometidos, en virtud de la libre expresión de voluntades de los trabajadores y empresarios afectados por aquellos.

3. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:

— La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinen y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes en conflicto.

— El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

**A.- LA MEDIACIÓN.**

a. La mediación será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que, de conformidad con lo prevenido en este Acuerdo y su Reglamento de Aplicación, procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

b. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador (individual o colegiado) y la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso, se alcance.

Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

c. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes.

No obstante ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación en los términos que se determine en el Reglamento de Aplicación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el periodo de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

d. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes designando cada una un mediador y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará la función de éstos.

Las partes de común acuerdo, podrán delegar en el ORECLA la designación del mediador o mediadores.

e. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

f. Las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o los mediadores a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas.

En caso de aceptación, el acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo siempre que se den los requisitos legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, así como a los efectos previstos en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

El acuerdo, si se produjera, se formará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos previstos en el artículo 90 del texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no obtenerse la avenencia, el mediador o mediadores se limitarán a levantar Acta consignando la falta de acuerdo así como las razones alegadas por cada una de las partes.

g. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

h. La función de Arbitraje, por el contrario, requerirá, en cada caso la expresa manifiesta expresión de la voluntad de trabajadores y empresarios afectados, en virtud de la cual, deberán someterse al juicio imparcial de los árbitros designados al efecto, cuyo laudo arbitral tendrá carácter de obligado cumplimiento.

**B.- ARBITRAJE.**

a. Mediante el procedimiento de arbitraje las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.

b. El procedimiento de arbitraje sólo será posible si lo solicitan ambas partes debiendo promover a través de petición escrita en la que consten, al menos, los siguientes extremos:

- Nombre de árbitro o árbitros designados.

- Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.

- Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

- Domicilio de las partes afectadas.

- Fecha y firma de las partes.

Se remitirá copias del compromiso arbitral a la Secretaría del ORECLA, así como a la Autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

c. La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El ORECLA podrá poner a disposición de las partes una lista de árbitros para que de entre ellos designen aquel o aquellos que consideren procedentes.

d. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

e. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará Acta certificada por el árbitro o árbitros.

f. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicaran a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral notificándolo igualmente a la Secretaría del ORECLA y a la Autoridad Laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste

deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

g. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera. En tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

h. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de 30 días que prevé el artículo 67.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo firme se ejecutará en los términos previstos por la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

4. Las partes firmantes del presente Acuerdo Interprofesional, dejan constancia de su voluntad de regular con precisión las funciones de Conciliación, Mediación y Arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, en futuros Acuerdos Interconfederales para lo cual se hace preciso, previamente, proceder a la adaptación y regulación de la actual legislación vigente en la materia.

No obstante, el ORECLA podrá ejercer sus funciones de Conciliación, Mediación y Arbitraje, en los conflictos individuales de carácter laboral, a petición escrita de trabajadores y empresarios afectados, respetándose en todo caso, los trámites procesales previstos en la legalidad vigente y el derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

5. Las formas de impugnación de sus actos, tanto en los procedimientos de Mediación y Conciliación, como de Arbitraje se establecerán en el reglamento de desarrollo del presente Acuerdo.

6. Los mecanismos de solución de los conflictos laborales se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose en todo caso, la legalidad vigente y los principios constitucionales.

#### *SEXO. Comisión Paritaria Interconfederal.*

Se constituye la Comisión Paritaria del ORECLA, para la interpretación, aplicación, y seguimiento del presente Acuerdo.

La Comisión Paritaria elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

#### *SÉPTIMO. Reglamento de Aplicación del Acuerdo.*

Las partes se comprometen a elaborar y suscribir en el más breve plazo posible el Reglamento de Aplicación de este Acuerdo que estará dotado de la misma naturaleza y eficacia.

### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **PRIMERA.**

En el supuesto en que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial que exceda del ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, corresponderá a las partes afectadas elegir mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.

#### **SEGUNDA.**

Ambas partes establecen que cualquier modificación legal que afecte a los contenidos pactados, será debatida entre las mismas, con el fin de efectuar las correspondientes adaptaciones y adecuaciones.

#### **TERCERA.**

La aplicación de los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo se producirá en la fecha que determine la Junta de Gobierno del O.R.E.C.L.A. a partir de su efectiva constitución y organización y de la suscripción del Reglamento de Aplicación de pactado.

### **DISPOSICIONES FINALES**

#### **PRIMERA.**

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, se remitirá la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación.

#### **SEGUNDA.**

Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo expresan su deseo de dirigir a la Diputación Regional de Cantabria a efectos de que por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

## 2. Segundo Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales (AIC-II)

### I. PREÁMBULO

El día 6 de mayo de 1996 las organizaciones CEOE-CEPYME, CC.OO. y U.G.T. de Cantabria, suscribieron el Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (A.I.C.), que se publicó en el Boletín Oficial de Cantabria, junto con el Reglamento de Funcionamiento del ORECLA, el día 10 de junio de 1997, fecha coincidente con la inauguración de la sede del Orecla.

En este primer A.I.C. se dejaba constancia de la voluntad de las Organizaciones fundacionales de regular en el futuro las funciones de Conciliación, Mediación y Arbitraje en los conflictos individuales de trabajo, así como introducir modificaciones y adaptaciones en la normativa del Orecla, conducentes a facilitar y potenciar este sistema de resolución extrajudicial de conflictos laborales, contando siempre con la voluntariedad de las partes en cuanto su sumisión.

Una vez recabada la opinión de diversos Organismo públicos, respecto a la validez de las actas de mediación-conciliación y de los laudos arbitrales para el reconocimiento frente a terceros del contenido de las mismas, y una vez la Comisión Paritaria del Orecla ha examinado las diversas posibilidades, las Organizaciones firmantes, entendiendo que las ventajas que ofrece el Orecla, frente a otros sistemas de resolución de conflictos laborales, deben ser extendidas a los protagonistas directos de tales relaciones, acuerdan introducir una serie de modificaciones en: la Competencia material del Orecla, en el Ámbito subjetivo del mismo y en los Procedimientos; todo ello en la creencia de que el esfuerzo realizado por las Organizaciones fundacionales y la Excm. Diputación Regional de Cantabria, ha de servir para potenciar y arraigar a la Fundación ORECLA como una institución más al servicio de los trabajadores/as, empresas y de Cantabria en general.

Respecto del incremento de las competencias materiales del ORECLA al conocimiento de determinados conflictos individuales, las Organizaciones fundacionales entienden que las ventajas que ofrecen los medios extrajudiciales privados, ya constatados respecto a los conflictos colectivos, son perfectamente trasladables a algunos tipos de conflictos laborales individuales, como así se refleja, tanto de la práctica del Orecla, como de la de otros organismos que operan en las distintas comunidades autónomas del Estado español. No obstante, este acuerdo establece suficientes garantías de los derechos constitucionales de las partes, al establecer determinadas restricciones y salvaguardias a los procedimientos de mediación-conciliación y arbitraje.

El Orecla conocerá, en todo caso, la existencia de sumisión al mismo, bien por venir recogida expresamente en Convenio o Pacto, bien por existir acuerdo inter-partes en someterse a los trámites resolutorios del Orecla o por el hecho de comparecer a la mediación-conciliación instada de contrario. En caso de no exigirse dicha sumisión, las partes no tendrían suficientes garantías en cuanto a la suspensión o interrupción de los plazos legales para acudir a la vía judicial, pues, basado el sistema procedimental del Orecla en una absoluta voluntariedad de las partes, existirían dudas e inseguridades ante la radical oposición de un litigante en someterse "ab initio" a la mediación-conciliación del Orecla, con lo que el promotor del trámite vería peligrar sus derechos por su prescripción o caducidad, conforme a los breves plazos de la legislación laboral.

Lo anterior ha motivado que las reclamaciones derivadas de despido se hayan excluido de este Segundo Acuerdo, pues los plazos de caducidad son tan breves que resulta difícil, en este inicio de andadura del Orecla, coordinar la mediación voluntaria con la posibilidad de suspensión del plazo de caducidad. No obstante, la disposición adicional segunda del presente Acuerdo deja patente la decidida voluntad de las partes firmantes de incluir en un futuro inmediato, dentro del ámbito material del Orecla, las resoluciones del contrato del trabajador en sus diversas modalidades.

En base a ello, ambas partes, CEOE-CEPYME por un lado y U.G.T. y CC.OO., de otro, se reconocen capacidad contractual y

### ACUERDAN

#### PRIMERO.- Ampliación de las competencias materiales del ORECLA

Además de las competencias recogidas en el primer A.I.C., serán susceptibles de someterse a los procedimientos de resolución extrajudicial del Orecla, los siguientes conflictos laborales, tanto individuales, como plurales:

1. Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
2. Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
3. Reconocimiento de permisos, licencias, pluses convenio.
4. Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
5. Movilidad funcional.
6. Reclamación de cantidades cuya cuantía litigiosa no exceda de 300.000 ptas.
7. Sanciones que no conlleven despido.

Para el caso de reclamaciones de cantidades por salarios pendientes de pago, no será posible acudir al trámite de arbitraje, debiendo acudir, exclusivamente, al trámite de mediación-conciliación.

#### SEGUNDO.- Aplicabilidad del Acuerdo.

La aplicabilidad de lo dispuesto en este Acuerdo se producirá del siguiente modo:

a) Empresas y trabajadores incluidos en el ámbito subjetivo de Convenios Colectivos o Pactos de Empresa en los que ya figura cláusula de sumisión del Orecla respecto a las competencias del primer Acuerdo Interprofesional.

La aplicabilidad será automática, no obstante, los sectores o subsectores de actividad ubicados en el ámbito territorial del Orecla, pueden solicitar al mismo su exclusión respecto a este segundo Acuerdo.

b) Empresas y trabajadores en cuyo Convenio Colectivo no figura cláusula de sumisión al ORECLA, o que no han firmado Pacto de Empresa en este sentido:

Será requisito imprescindible la libre voluntad de sometimiento de trabajadores empresarios en cada conflicto. El consentimiento se entenderá otorgado cuando, en escrito introductorio, conste expresamente la aceptación de sometimiento a la tramitación ante el Orecla del conflicto en cuestión o cuando, tras la solicitud inicial de una de las partes, comparece la otra ante la citación realizada por la oficina del Orecla.

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Acuerdo dejan constancia de su decidido compromiso de impulsar la incorporación a los Convenios colectivos que se negocien en Cantabria, la siguiente cláusula de sumisión al Orecla:

"Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, se someterá a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales d

Cantabria (ORECLA), siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias substanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40; 41; 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos individuales o plurales de:

1. Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
2. Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
3. Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
4. Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
5. Movilidad funcional.
6. Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 300.000 ptas.
7. Sanciones que no conlleven despido.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Órgano extrajudicial de solución de conflictos, con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a empresarios, representaciones sindicales y trabajadores a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Organismo, no siendo por lo tanto necesario la adhesión expresa e individualizada para cada discrepancia o conflicto de las partes, salvo en el caso de sometimiento a arbitraje, el cual los firmantes de este Convenio se comprometen también a impulsar y fomentar".

**TERCERO.-** Efectos de los procedimientos de mediación-conciliación en los conflictos individuales.

La presentación del escrito introductorio, o del Convenio de sumisión, suspenderá los plazos legalmente establecidos de caducidad e interrumpirá los de prescripción.

El cómputo de la caducidad y de la prescripción se reanudará o reiniciará, respectivamente, el día hábil siguiente de intentada la mediación-conciliación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.

En todo caso, transcurrido un mes sin celebrarse la mediación-conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### PRIMERA

La aplicación de lo dispuesto en este Acuerdo se producirá en la fecha que determine el Patronato de la Fundación ORECLA, una vez aprobadas las necesarias modificaciones del Reglamento de Funcionamiento del Orecla, en virtud del proyecto que presente al Patronato la Comisión Paritaria del ORECLA.

##### SEGUNDA

Las partes firmantes se comprometen a llevar a cabo, a través de la Comisión Paritaria del Orecla, un riguroso y profundo estudio de la posibilidad de incorporar a las competencias materiales del Orecla, los conflictos que conlleven la extinción o resolución del contrato de trabajo.

La Comisión Paritaria podrá recabar información de expertos en la materia y, en el plazo de tres meses desde la firma de este Acuerdo, elaborará un informe y una propuesta sobre el tema. Si la propuesta fuera favorable, las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se comprometen a llevar a cabo, de forma inmediata, la ampliación de las competencias del Orecla en el sentido indicado en el párrafo anterior.

##### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Acuerdo deroga al Acuerdo Interprofesional de 6.5.96, publicado el 10.6.97, en todo aquello que se oponga al presente Acuerdo.

En Santander, a veintisiete de noviembre de mil novecientos noventa y siete.

### 3. Reglamento de funcionamiento del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (RAIC-II)

#### CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1º.- Definición del objeto y Naturaleza.  
 Artículo 2º.- Ámbito territorial.  
 Artículo 3º.- Ámbito temporal.  
 Artículo 4º.- Aplicabilidad. Instrumentos de ratificación o adhesión. Eficacia  
 Artículo 5º.- Conflictos afectados.

#### CAPÍTULO II. DEL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA

- Artículo 6º. - El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos laborales  
 Artículo 7º. - De los Órganos de resolución  
 1. De los Órganos Mediadores y Conciliadores.  
 2. De los Órganos Arbitrales.  
 Artículo 8º. - Del Secretario del ORECLA.  
 Artículo 9º. - Del Cuerpo de Mediadores-Conciliadores del ORECLA.  
 Artículo 10º.- Del Cuerpo de Árbitros del ORECLA.

#### CAPÍTULO III. PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DEL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

- Artículo 11º.- Principios rectores de los Procedimientos  
 Artículo 12º.- Intervención de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos.  
 Sección 1ª Del Procedimiento de Mediación y Conciliación  
 Artículo 13º.- El Procedimiento de Mediación y Conciliación  
 Artículo 14º.- Sujetos legitimados para solicitar la Mediación-Conciliación.  
 Artículo 15º.- Escrito introductorio.  
 Artículo 16º.- Convocatoria y tramitación del Procedimiento.  
 Sección 2ª. Del Procedimiento de Arbitraje.  
 Artículo 17º.- El Procedimiento de Arbitraje.  
 Artículo 18º.- Sujetos legitimados para solicitar el Arbitraje.  
 Artículo 19º.- Instancia del Arbitraje  
 Artículo 20º.- Iniciación y tramitación del arbitraje.  
 Artículo 21º.- Finalización del arbitraje.  
 Artículo 22º.- Motivos de impugnación del Laudo Arbitral.  
 Artículo 23º.- Efectos del Laudo Arbitral

#### CAPÍTULO IV: LA COMISIÓN PARITARIA DEL ORECLA

- Artículo 24º.- La Comisión Paritaria del ORECLA

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

#### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1º.-Definición del objeto y Naturaleza.

El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA), se constituye a tenor de lo establecido en el artículo 83.3. del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Primer Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (AIC) suscrito por U.G.T. y CC.OO por una parte y CEOE-CEPYME por otra, el día seis de mayo de 1996, con el objeto de establecer un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos laborales.

El mencionado Organismo, con personalidad jurídica propia, además de las funciones de intervención en los conflictos de intereses que le sean propios, actúa como órgano de conciliación y mediación a los efectos de los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, conforme a las previsiones y límites contenidos en el Primer y Segundo Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales (AA.IC.) y en el presente Reglamento.

##### Artículo 2º.- Ámbito territorial.

Las disposiciones contenidas en los Acuerdos Interprofesionales de Cantabria sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales y en el presente Reglamento serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Cantabria, por tanto, se aplicarán a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito, o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden conjuntamente remitirse a los procedimientos reseñados en los AA.IC.

##### Artículo 3º.- Ámbito temporal.

1.Los Acuerdos estarán en vigor desde el día de su firma, finalizando el día 31 de diciembre del año 2.000, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las Organizaciones firmantes al resto de los signatarios. En este caso, la Comisión Paritaria del ORECLA, someterá a las partes una propuesta sobre la terminación, reelaboración o continuidad de los Acuerdos si éstos pueden subsistir con igual naturaleza y eficacia. En todo caso, producida la denuncia de los Acuerdos, éstos prorrogarán su vigencia por un período de doce meses, transcurridos los cuales perderán su vigencia obligacional y normativa, pudiendo, excepcionalmente, pactarse prórrogas anuales durante las negociaciones para la conclusión de un nuevo Acuerdo que sustituya a los vigentes.

2. El presente Reglamento, siempre condicionado por la vigencia de los AAIC según lo señalado en el número anterior, tendrá una duración indefinida.

No obstante, cualquier Organización firmante de los AA.IC. podrá denunciarlo comunicándolo a las restantes, sometiendo las modificaciones a la Comisión Paritaria del ORECLA de acuerdo a lo previsto en el artículo 24 de este Reglamento.

**Artículo 4º.-** Aplicabilidad. Instrumentos de ratificación o adhesión. Eficacia

1. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicabilidad de los Acuerdos en cada uno de los sectores o empresas afectados por los mismos se producirá, con la salvedad de lo establecido en la Disposición transitoria 1ª de este Reglamento, a partir del momento en que los trabajadores y empresarios, o sus representantes, o sus Organizaciones representativas con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban,—bien mediante cláusula incorporada en el Convenio Colectivo, bien por acuerdo, pacto, ratificación o adhesión— su voluntad de someterse a la totalidad de lo dispuesto en los AA.IC. y en este Reglamento.

Para el caso de que no conste la sumisión, ésta se entenderá otorgada cuando, tras la solicitud inicial de una de las partes, comparezca la otra ante la citación realizada por la oficina del ORECLA.

2. Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación-conciliación o a través del arbitraje, en materia de conflictos colectivos, posean eficacia general frente a terceros.

**Artículo 5.** Conflictos afectados.

1. Serán susceptibles de someterse al procedimiento de mediación-conciliación previsto en el Primer AIC, con arreglo al procedimiento que determina este Reglamento, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de la negociación.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga.

d) Los conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40; 41; 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Serán susceptibles de someterse al procedimiento de mediación-conciliación previsto en el Segundo AIC, con arreglo al procedimiento que determina este Reglamento, los conflictos laborales, tanto individuales como plurales, que deriven de:

- a) Clasificación profesional y trabajos de diferentes categorías.
- b) Movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo.
- c) Reconocimiento de permisos, licencias y pluses de convenio.
- d) Horarios, turnos de trabajo y vacaciones.
- e) Movilidad funcional.
- f) Reclamación de cantidades en cuantía inferior a 300.000 ptas.
- g) Sanciones que no conlleven despido.

3. Serán susceptibles de someterse al procedimiento de arbitraje previsto en los AA.IC., con arreglo al procedimiento que determina este Reglamento, los conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente.

En ningún caso será posible acudir al arbitraje en caso de reclamaciones de salarios pendientes de pago por los que, en caso de insolvencia de la empresa, pudiera desprenderse responsabilidad del FOGASA, debiendo acudir, exclusivamente, al trámite de mediación-conciliación.

4. Quedan expresamente excluidos de tramitación ante el Orecla:

a) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social. No obstante, si quedarán sometidos a los procedimientos de resolución extrajudicial los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

b) Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

## CAPÍTULO II

### EL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE CANTABRIA

**Artículo 6º.-** El Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales

1. El ORECLA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes de los AAIC. Poseerá personalidad jurídica y capacidad de obrar, revistiendo desde el punto de vista jurídico-formal las características de una Fundación, rigiéndose por sus Estatutos y por la Ley 30/94, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de incentivos fiscales a la participación privada en actividades de interés general, y demás disposiciones vigentes o que se dicten en lo sucesivo relativas a Fundaciones Privadas.

Sus recursos tiene naturaleza pública y la tutela de la Fundación es ejercida por el Protectorado de la Diputación Regional de Cantabria.

2. Son órganos colegiados de composición paritaria de la Fundación ORECLA:

a) El Patronato de la Fundación, órgano de gobierno y representación de la Fundación, con los cometidos y funciones que prevén sus Estatutos.

b) La Comisión Paritaria del ORECLA, con las funciones previstas en los AAIC y en Capítulo IV de este Reglamento.

c) Ordinariamente y salvo pacto expreso de las partes en un único mediador, los Órganos de resolución de conflictos en la modalidad de mediación-conciliación.

3. El Órgano de resolución, en la modalidad de arbitraje será ordinariamente unipersonal, salvo pacto expreso de las partes en el número de árbitros que lo compongan.

4. En el ORECLA existirá un Registro y todos sus trámites administrativos serán impulsados de oficio por la Secretaría que a tal fin se constituirá. A la vez, el ORECLA contará con la dotación humana, material y económica precisa para desarrollar los procedimientos regulados en el presente Reglamento.

**Artículo 7.** De los Órganos de resolución

1. De los Órganos Mediadores y Conciliadores.

Cada órgano mediador y conciliador estará ordinariamente compuesto por dos mediadores-conciliadores, respetándose su composición paritaria. Las partes en contro-

versia podrán ponerse de acuerdo en designar a un solo mediador-conciliador, presentándolo de común acuerdo.

La presidencia de cada órgano mediador-conciliador colegiado, será detenida por aquel que represente en dicho órgano a la parte signataria de los AA.IC del Vicepresidente de la Fundación. En caso de haber más de un representante de esta organización será Presidente el de mayor edad de entre éstos.

Serán funciones de la presidencia de cada órgano mediador-conciliador fijar el orden de las convocatorias, mantener el orden en las reuniones, conceder el uso de la palabra, dirigir el debate y proponer la correspondiente deliberación. Asimismo deberá constatar la unanimidad del acuerdo que se adopte.

Las propuestas realizadas por el órgano mediador-conciliador a las partes nacerán de las deliberaciones de dicho órgano, requiriendo que la propuesta cuente con el voto favorable de la mayoría de sus componentes, no teniendo el Presidente voto de calidad.

#### 2. De los Órganos arbitrales.

Cada órgano arbitral se compondrá por el árbitro o árbitros elegidos por las partes.

#### Artículo 8º.- Del Secretario del ORECLA.

1. La función de Secretario, elegido por unanimidad de todos los miembros del Patronato de la Fundación, será ejercida por persona ajena a las respectivas organizaciones firmantes.

#### 2. Serán funciones del Secretario:

a) Convocar, por orden del Presidente del órgano mediador-conciliador y del árbitro/s, a los mediadores-conciliadores y a cada una de las partes que se sometan a los procedimientos previstos en el presente Reglamento.

La convocatoria a la que se refiere el artículo 16, número cuatro, párrafo segundo —procedimiento de huelga—, cuando las partes no hayan propuesto a sus mediadores, será convalidada por aquél que resulte Presidente del órgano mediador-conciliador.

b) Levantar acta de las reuniones en las que constarán necesariamente los acuerdos adoptados.

c) Hacer certificaciones de las actas con el visto bueno del Presidente, a petición de cualquiera de las partes.

3. El secretario asistirá a las deliberaciones de los órganos de resolución sin derecho a voto.

#### Artículo 9º.- Del Cuerpo de Mediadores-Conciliadores del ORECLA.

El Cuerpo de Mediadores-Conciliadores del ORECLA se compone de 12 personas, de las cuales la mitad será designada por la Confederación española de Organizaciones Empresariales y Pyme de Cantabria, una cuarta parte por Comisiones Obreras y la otra cuarta parte por la Unión General de Trabajadores.

Las organizaciones firmantes de los AA.IC. podrán, en cualquier momento, sustituir a sus designados y, previo acuerdo unánime, modificar el número total de Mediadores-Conciliadores, siempre que no se altere la proporción indicada en el párrafo anterior.

La lista de las personas que componen el Cuerpo de Mediadores-Conciliadores se facilitará a los demandantes de los servicios del ORECLA.

#### Artículo 10º.- Del Cuerpo de Árbitros del ORECLA.

El ORECLA incluye, asimismo, un Cuerpo de Árbitros laborales compuesto por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, designados, unánimemente, por las organizaciones firmantes de los AA.IC.

La lista de las personas que componen el Cuerpo de Árbitros se facilitará a los demandantes de los servicios del ORECLA. Con independencia al Cuerpo de Árbitros las partes en conflicto podrán ponerse de acuerdo en designar a un árbitro/s ajeno/s al ORECLA.

### CAPÍTULO III

#### PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCIÓN DEL ORGANISMO DE RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

##### Artículo 11º.- Principios rectores de los Procedimientos.

1. Los procedimientos de resolución del ORECLA se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Reglamento y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Paritaria del ORECLA.

3. Corresponde a las partes de un conflicto sometido al ORECLA la designación de los mediadores-conciliadores o árbitro/s de entre los que componen el Cuerpo de Mediadores-Conciliadores y Árbitros del ORECLA., con la salvedad de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 10 de este Reglamento. En el supuesto de que no efectúen dicha designación, la misma se realizará por el ORECLA.

##### Artículo 12.- Intervención de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos

1. Los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos que hayan establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión con carácter previo a la utilización de los procedimientos reseñados en los AA.IC. y desarrollados en este Reglamento.

A falta de procedimiento específico que señale otro plazo, se considerará agotado el trámite previo ante las comisiones paritarias de los convenios o pactos colectivos, si éstas no logran aprobar una decisión, o, en todo caso, por el transcurso de quince días naturales desde la solicitud de la convocatoria inicial de la parte/s legitimada/s, no computándose a efectos de este plazo el período de vacaciones laborales, cuando lo sean con carácter general para el ámbito del convenio.

2. Los trabajadores y empresas o centros de trabajo radicados en Cantabria afectados por convenios de ámbito estatal, podrán someterse, voluntaria y expresamente a los procedimientos de resolución del ORECLA.

#### Sección 1ª

##### Del Procedimiento de Mediación-Conciliación

##### Artículo 13º. El Procedimiento de Mediación-Conciliación

1. El procedimiento de mediación-conciliación, ante el ORECLA será obligatorio para el demandado siempre que esta vía sea la elegida por el demandante de la mediación-conciliación, en los siguientes supuestos:

a) En caso de discrepancias durante la negociación colectiva o en los períodos de consultas que exigen los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de conflictos surgidos por discrepancias en el período de consultas exigido por los artículos 40; 41; 47; y 51 del Texto Refundido de la Ley del Esta-

tuto de los Trabajadores, la interposición del trámite de mediación y conciliación ante el ORECLA no supondrá la ampliación de los plazos previstos en la Ley.

b) En conflictos laborales tanto individuales como plurales en las materias señaladas en el apartado 2º del artículo 5º de este Reglamento.

En estos casos, siempre que la mediación-conciliación sea requisito preprocesal, según la Ley de Procedimiento Laboral, para la interposición de la demanda ante la Jurisdicción Social, la presentación del escrito introductorio, o del Acuerdo de sumisión, suspenderá los plazos legalmente establecidos de caducidad e interrumpirá los de prescripción.

El cómputo de la caducidad y de la prescripción se reanudará o reiniciará, respectivamente, al día siguiente hábil de intentada la mediación-conciliación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado.

En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse la mediación-conciliación, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

2. El procedimiento de mediación-conciliación será preceptivo, en todo caso, como requisito preprocesal para la interposición de una demanda en las materias señaladas en los apartados a) y c) del artículo quinto, apartado primero de este Reglamento, es decir en casos de: conflicto colectivo, huelga y en los que de ésta derivan: seguridad, mantenimiento y servicios mínimos.

En el caso de mediación antes de la convocatoria formal de huelga, la solicitud de mediación-conciliación no implicará la ampliación de los plazos previstos en la Ley. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de huelga deberá transcurrir, al menos, setenta y dos horas de acuerdo con los términos del artículo dieciséis de este Reglamento.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación-conciliación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia o intentada sin efecto.

3. Tanto la mediación-conciliación preceptiva, como la obligatoria podrán ser obviadas cuando las partes acuerden someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en la Sección segunda de este Capítulo III y, siempre que la materia no esté excluida de la posibilidad de arbitraje, según lo dispuesto en el párrafo 2º, número tres, del artículo 5º de este Reglamento.

#### *Artículo 14.-* Sujetos legitimados para solicitar la Mediación-Conciliación.

De acuerdo con el tipo de conflictos que deben someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos en los AA.IC y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación-conciliación los siguientes sujetos:

1. En los supuestos en los que la mediación sea preceptiva estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga, si bien, en caso de que el conflicto se suscite exclusivamente para la determinación de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos en caso de huelga, estarán legitimados el comité de huelga y el empresario.

En los casos de convocatoria de huelga y conflicto colectivo, el ORECLA deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes Organizaciones Sindicales y Empresariales representativas del ámbito en el que se suscite el conflicto, a efectos de su participación como coadyuvantes en el procedimiento, si así lo consideran conveniente.

2. En los supuestos en los que la mediación sea obligatoria a instancia de alguna de las partes, estarán legitimados los empresarios y trabajadores afectados o, en función del

ámbito del conflicto, sus representantes que participen en la correspondiente negociación.

#### *Artículo 15.-* Escrito introductorio.

1. La voluntad de sometimiento al ORECLA se entenderá otorgada según lo dispuesto en el artículo cuarto de este Reglamento.

2. La promoción en los casos de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito introductorio dirigido al ORECLA., que deberá contener:

a) La voluntad expresa de trabajadores y empresarios de someterse a los trámites de conciliación y mediación, o la mención específica al convenio colectivo, cláusula o pacto aplicable.

b) Nombre de la empresa, asociación empresarial, sindicato o representación legal de los trabajadores que solicita, en su caso, la intervención del ORECLA. Su domicilio, número de trabajadores afectados y convenio o pacto de empresa. Descripción del grupo o sector empresarial determinado, si hace referencia a un conflicto colectivo.

c) Identificación de la empresa o del colectivo empresarial, en su caso; número de trabajadores afectados por el conflicto y el ámbito territorial del mismo

En los supuestos de: Conflicto colectivo, convocatoria de huelga, determinación de servicios mínimos, seguridad y mantenimiento, deberá incluirse la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales, representativas del ámbito en el que se suscite el conflicto, a los efectos de su participación en el procedimiento, si así lo consideran conveniente.

d) Acreditación, en su caso, de la propia representación.

e) En caso de conflictos individuales o plurales, además de los anteriores, se hará constar: categoría o grupo profesional, antigüedad y salario diario de cada trabajador.

f) Objeto del conflicto, con constancia de las diversas interpretaciones y opiniones de las partes.

g) Acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria en el caso de conflictos de interpretación o aplicación de convenios o pactos colectivos, cualquiera que sea su eficacia, en el caso de tener prevista obligatoriamente esta intervención en el propio convenio o pacto de empresa, y según a lo previsto en el artículo doce de este Reglamento.

h) Fecha y firma.

A los efectos de facilitar dicho escrito, el ORECLA tendrá a disposición de los interesados modelos normalizados.

La falta de alguno de los requisitos mencionados no será impedimento para la citación de las partes al acto de conciliación y mediación, a excepción del caso en el que el escrito resulte ininteligible o no se especifique suficientemente el objeto de la conciliación o las partes afectadas, subsanándose los defectos que se observen en la comparencia posterior.

#### *Artículo 16.-* Convocatoria y tramitación del Procedimiento.

1. Recibido el escrito introductorio, que será debidamente registrado, el ORECLA comunicará, en el plazo de tres días hábiles, a la otra u otras partes afectadas por el conflicto la petición del inicio del procedimiento de conciliación-mediación solicitado para su conocimiento. No procederá dicha comunicación cuando en el escrito introductorio conste la voluntad expresa de trabajadores y empresarios de someter la controversia al trámite de mediación-conciliación.

2. En los dos días siguientes tras la comunicación a que hace referencia el número anterior, las partes afectadas, si no lo han hecho en el escrito introductorio, podrán

proponer, con la excepción de los coadyuvantes, a su mediador-conciliador para conformar el Órgano Mediador y Conciliador. En todo caso el Órgano Mediador-conciliador habrá de tener una composición paritaria, estando representadas ambas partes signatarias de los AA.IC., excepto cuando todas las partes afectadas se pongan de acuerdo en elegir a un solo mediador-conciliador.

En caso de no haber propuesta el propio ORECLA conformará el Órgano Mediador-conciliador correspondiente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 7.1 de este Reglamento y manteniendo un estricto orden rotatorio de los mediadores-conciliadores.

3. El ORECLA convocará por orden del Presidente del Órgano Mediador-conciliador conformado a todos los sujetos afectados al trámite de mediación y conciliación, que deberá celebrarse en un plazo no superior a diez días desde la presentación del escrito introductorio, con las excepciones de los números cuatro y cinco de este artículo.

4. Antes de la comunicación formal de una huelga, que deberá haber agotado este procedimiento, la mediación-conciliación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo, además de los requisitos generales del artículo 15: los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia a la parte empresarial.

El ORECLA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación y convocar a las partes al acto de mediación-conciliación a celebrar antes de las setenta y dos horas siguientes a la solicitud. También conformará el Órgano Mediador si las partes, antes de las doce horas que siguen a la recepción de la convocatoria a la que se refiere este párrafo, no han puesto en conocimiento de este organismo el nombre de su mediador-conciliador.

5. Cuando la mediación-conciliación se plantee en relación con la concreción de los servicios de seguridad, mantenimiento y servicios mínimos, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo plantearse dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de huelga. El procedimiento tendrá los mismos trámites que el de huelga especificado en el número anterior.

6. La asistencia al acto de mediación-conciliación, una vez cumplimentados los trámites anteriores, será obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o por medio de sus representantes o apoderados, debidamente acreditados. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores. La incomparecencia de una o ambas partes, no justificada debidamente, dará lugar a la formalización de la oportuna acta de conciliación intentada sin efecto o al archivo respectivamente.

No obstante, a petición de una o ambas partes, el Órgano Mediador-conciliador, podrá volver a realizar sucesivas convocatorias dentro del mismo procedimiento, prefiriéndose en la reunión anterior la fecha de la siguiente. En todo caso, transcurridos quince días hábiles desde el inicio del procedimiento se entenderá agotado el trámite.

7. Del trámite de mediación-conciliación se levantará acta por el Secretario del ORECLA, en la que se hará constar los nombres y condiciones personales de los asistentes, representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, postura de cada una de las partes y, en su caso, acuerdos que se adopten o la desavenencia constatada.

8. En caso de desacuerdo, el Órgano Mediador-conciliador ofrecerá a las partes, siempre que la materia lo admita, la posibilidad de someterse al trámite de arbitraje previsto en el artículo siguiente.

9. El acuerdo adoptado entre las partes en trámite de mediación-conciliación en conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo, en

los términos y condiciones establecidos en el artículo 154-2 de la Ley de Procedimiento Laboral y en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y, en caso de conflictos individuales y plurales, los efectos del acuerdo serán los previstos en los artículos 63 a 68 y demás preceptos aplicables de la Ley de Procedimiento Laboral.

El pacto pondrá fin al conflicto, con obligación de cumplir lo establecido en el acuerdo conciliatorio y con las garantías de ejecución previstas en el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Laboral vigente.

10. El Secretario del ORECLA librará certificaciones del acta respectiva a cada una de las partes, a los efectos que procedan.

11. En caso de mediación-conciliación en conflictos colectivos de interpretación de normas o convenios colectivos, se librará copia del acta de la misma a la Administración laboral correspondiente, a efectos de su publicación.

12. En los supuestos de conflictos con convocatoria de huelga se remitirá acta de trámite de mediación-conciliación a la autoridad laboral que corresponda, para su conocimiento y efectos.

## Sección 2ª.

### Del Procedimiento de Arbitraje

#### Artículo 17.- El Procedimiento de Arbitraje.

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, cuyo laudo será de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación-conciliación previsto en la sección anterior, o hacerlo tras su agotamiento sin avenencia o durante su transcurso, conforme lo establecido en el artículo 13, apartado 3º de este Reglamento.

El Secretario del ORECLA hará constar, en el acta respectiva de mediación-conciliación, el acuerdo expreso de las partes de someterse al procedimiento de arbitraje, en cuyo caso suscribirán en ese mismo momento o con posterioridad el escrito de promoción del arbitraje. Dicho acuerdo pone fin al conflicto de mediación-conciliación.

#### Artículo 18.- Sujetos legitimados para solicitar el Arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 14 de este Reglamento.

#### Artículo 19.- Instancia del Arbitraje

1. La promoción de este procedimiento requerirá la presentación de un escrito de promoción ante el ORECLA suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

2. El escrito de promoción deberá expresar el nombre del árbitro o árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el ORECLA la designación de los mismos.

Asimismo, deberá contener:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes Organizaciones Empresariales y Sindicales representativas de dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.

c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

d) Domicilio de las partes afectadas.

e) Fecha y firma de las partes.

3. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado la designación, el ORECLA presentará a las partes promotoras del arbitraje, y en el plazo de tres días, la lista que compone el Cuerpo de Árbitros del ORECLA de la que una y otra parte, por mayoría, descartarán sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un número de nombres igual al número de árbitros del Órgano Arbitral establecido por las partes. De no haber habido acuerdo en el número de árbitros el Órgano Arbitral se compondrá de un solo árbitro.

*Artículo 20º.-* Iniciación y tramitación del arbitraje.

1. La actividad del Órgano Arbitral comenzará inmediatamente tras su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el Órgano Arbitral considere oportunos, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción. De las sesiones que se produzcan se levantará Acta por el Secretario del ORECLA, con el visto bueno del Árbitro/s.

2. Una vez formalizado el escrito de promoción o el compromiso de sumisión a arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

*Artículo 21º.-* Finalización del arbitraje.

1. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del Órgano Arbitral.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el Órgano Arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado en todo caso y notificarse a las partes inmediatamente.

3. El contenido del laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo, siendo dicho laudo objeto de depósito en el ORECLA y remitido a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

*Artículo 22.-* Motivos de impugnación del Laudo Arbitral.

El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido, en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, por alguno de los siguientes motivos:

a) El Órgano Arbitral se haya excedido de sus competencias, resolviendo cuestiones ajenas al escrito de promoción o compromiso arbitral.

b) El procedimiento seguido haya vulnerado notoriamente los principios que han de guiarlo.

c) Se rebase el plazo establecido para dictar el laudo.

d) El laudo vulnere derechos fundamentales, derecho necesario o el principio de norma mínima.

*Artículo 23º.-* Efectos del Laudo Arbitral

1. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

2. En razón a la legitimación ostentada por las partes tendrá los efectos de Convenio Colectivo. En su caso, poseerá los efectos de Sentencia firme de acuerdo con la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### CAPÍTULO IV LA COMISIÓN PARITARIA DEL ORECLA

*Artículo 24.-* La Comisión Paritaria del ORECLA

Corresponde a la Comisión Paritaria del ORECLA, la interpretación, aplicación y seguimiento de los AA.IC. y del presente Reglamento, pudiendo elevar propuestas de modificación que serán debatidas para su aprobación por el Patronato de la Fundación ORECLA, de acuerdo con el art. 16.9) de sus Estatutos.

La Comisión Paritaria se compone de cuatro miembros de entre los que se designarán la Presidencia y Secretaría, que podrán ser renovadas anualmente.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Primera.-* El presente Reglamento entrará en vigor el día de su publicación en el BOC.

*Segunda.-* La Comisión Paritaria del ORECLA llevará a cabo un riguroso y profundo estudio de la posibilidad de incorporar a las competencias materiales del Orecla, los conflictos que conlleven la resolución o extinción del contrato de trabajo.

La Comisión Paritaria podrá recabar información de expertos en la materia, y en el plazo de tres meses desde la firma del II AIC, elaborará un informe y una propuesta sobre el tema. Si la propuesta fuera favorable, las organizaciones fundacionales del Orecla se comprometen a llevar a cabo, de forma inmediata, la ampliación de las competencias del Orecla en el sentido indicado en el párrafo anterior.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Aplicabilidad del Segundo Acuerdo Interprofesional de Cantabria.

La aplicabilidad de lo dispuesto en el Segundo Acuerdo Interprofesional de Cantabria, referente a la ampliación de las competencias materiales del Orecla a determinados conflictos individuales, se producirá del siguiente modo:

a) Para empresas y trabajadores incluidos en el ámbito subjetivo de Convenios Colectivos o pactos de empresa en los que ya figura la cláusula de sumisión al ORECLA respecto al Primer Acuerdo Interprofesional, la aplicabilidad será automática. No obstante, los sectores o subsectores de actividad ubicados en el ámbito territorial del ORECLA pueden solicitar al mismo su exclusión respecto al Segundo Acuerdo Interprofesional.

b) Para empresas y trabajadores en cuyo Convenio Colectivo no figura cláusula de sumisión al ORECLA, o que no hayan firmado Pacto de empresa en este sentido, será requisito imprescindible la libre voluntad de sometimiento de trabajadores y empresarios en cada conflicto. El consentimiento se entenderá otorgado cuando, en el escrito introductorio, conste expresamente la aceptación de sometimiento a la tramitación ante el ORECLA del conflicto en cuestión o cuando, tras la solicitud

inicial de una de las partes, comparece la otra ante la citación realizada por la oficina del ORECLA.

*DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA*

Queda derogado expresamente el Reglamento de Funcionamiento del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria, de 13 de mayo de 1997 ( BOC 10 de junio).

---

**RESOLUCIONES JUDICIALE**