

BALANCE Y PERSPECTIVAS DEL SERCLA: LAS COMISIONES PARITARIAS Y SU DEFECTUOSA ARTICULACIÓN EN EL SISTEMA*

M^a ISABEL GRANADOS ROMERA
Profesora Asociada de Derecho del Trabajo
Universidad de Granada

EXTRACTO

El SERCLA es un éxito de la negociación colectiva andaluza, no sólo por el nivel de consenso que en sí mismo implica, sino también por su eficiencia como sistema alternativo de solución de conflictos. El análisis de su actividad, ya superados tres años de andadura, revela haber sido aceptado con rapidez y naturalidad, y demuestra ser especialmente adecuado para resolver determinado tipo de disidencias. Sus ambiciosos objetivos están siendo notablemente alcanzados pues cada ejercicio mejora resultados.

Sin embargo, la evaluación del sistema igualmente indica que éste podría perfeccionarse. Las funciones de la comisión paritaria, como primer órgano de conocimiento y solución del conflicto, en su caso, quedan profundamente mermadas; y ello es debido, primordialmente, a la situación de anomia generada por los convenios colectivos que se limitan a realizar declaraciones genéricas para regular la intervención de la comisión, frustrando la operatividad del trámite. No obstante, la eficacia del Sistema, aunque en este aspecto dependa en gran medida de la negociación colectiva de ámbitos inferiores y/o sectoriales, también puede mejorarse desde los propios Acuerdos de solución de conflictos (o Reglamentos de desarrollo); el modo de hacerlo es el tema sobre el que se pretende arrojar luz en este trabajo.

Se ha de tener presente que uno de los factores fundamentales en la consolidación del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos en Andalucía y, en definitiva, en nuestro país, es el grado de madurez de los actores sociales. Dado que éste es mayor en ciertos ámbitos, se deberá utilizar para cubrir las carencias de aquellos otros, donde la autonomía colectiva todavía es una realidad precaria.

* El presente estudio reproduce la comunicación presentada por la autora en las IV Jornadas Andaluzas de Relaciones Laborales sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales, celebradas en Córdoba los días 15 y 16 de noviembre de 2001.

ÍNDICE

1. Introducción

2. La evaluación del sistema

3. El ensamblaje de la intervención preceptiva previa de la comisión paritaria en el SERCLA: 3.1 La abrogación del trámite por la deficiente regulación autónoma: una cuestión de responsabilidades compartidas; 3.2 Propuestas para una mayor eficiencia del SERCLA: el fomento de la operatividad de las comisiones paritarias como perspectiva de cambio.

4. Bibliografía seleccionada

1. INTRODUCCIÓN

El pasado 26 de enero tuvo lugar el tercer aniversario de actividad del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía¹ (en adelante, SERCLA), y considero este momento adecuado, ya superado el ecuador de la inicial vigencia prevista por las partes firmantes², para analizar sus éxitos y detectar las posibles deficiencias, perceptibles únicamente a través de su aplicación. Es decir, se trata de hacer balance para conocer si se alcanzaron los objetivos pretendidos, la conveniencia de mantener el sistema intacto, con las oportunas modificaciones, o finalmente, optar por su abrogación absoluta.

Se ha de tener presente que el SERCLA se incorporó al mapa autonómico de solución no judicial de conflictos colectivos laborales, cuando ya estaban vigentes homólogos acuerdos de determinadas Comunidades Autónomas; así

¹ Aunque el Acuerdo cristalizó el tres de abril de 1996, y su publicación en BOJA tuvo lugar el 23 del mismo mes, en el Boletín número 48, ordenada por Resolución de 8 de abril, su entrada en vigor se condicionaba a que se pactara el Reglamento de desarrollo; la estipulación sexta del acuerdo consideraba que el mismo entraría en vigor al día siguiente de su firma, sin embargo la disposición transitoria del citado texto retrasaba ese momento hasta el día siguiente al de la publicación del Reglamento. La aparición de éste tendría lugar dos años después, el 11 de mayo de 1998, y su publicación en BOJA nº 147, el 26 de diciembre; la disposición transitoria primera dilataba un mes la entrada en vigor del Reglamento desde su publicación oficial, es por ello que hasta el 26 de enero de 1999 no pudo comenzar el funcionamiento del sistema alternativo a la vía judicial de solución de conflictos colectivos en Andalucía.

² La estipulación Sexta del Acuerdo disponía un período de vigencia de cinco años, pudiendo prorrogarse por períodos quinquenales, salvo denuncia expresa.

ocurría en el País Vasco³, Cataluña⁴, Galicia⁵, Comunidad Valenciana⁶, Canarias⁷, Comunidad Autónoma de Madrid⁸ e Islas Baleares⁹, y los tres primeros llevaban doce, seis y cuatro años respectivamente integrando el Ordenamiento Laboral. También se encontraba ya en vigor el acuerdo de ámbito estatal: ASEC¹⁰. Sin duda, tales experiencias, y en especial los años de

³ En ese momento se encontraban vigentes los II Acuerdos Interconfederales sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos de 22 de junio de 1990 (PRECO II, BOPV núm. 131, de 3 de julio), integrado por dos acuerdos uno dedicado a la solución de conflictos colectivos y otro a la de conflictos individuales; se ha de mencionar también, dado los cambios que produce en aquél, los Acuerdos sobre interpretación, aplicación y modificación del acuerdo interconfederal sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos Resolución de 11 de mayo de 1992, (BOPV, de 2 de junio). Con el texto revisado de 14 de abril de 1994 (BOPV de 21 de junio de 1994) dichos acuerdos se refundieron con el original.

⁴ El Acuerdo Interprofesional de Cataluña de 7 de noviembre de 1990 (DOCG, de 23 de enero de 1991), vigente todavía hoy, ya que los cambios se han producido en los Reglamentos de funcionamiento. En el momento de celebrarse el Pacto andaluz había tenido lugar diversas modificaciones (motivadas tanto por necesidades surgidas de la experiencia como de los cambios legislativos que sobrevinieron en 1994), se encontraba entonces vigente el Reglamento ordenado publicar a través de la Resolución de 21 de marzo de 1996 (DOCG de 21 de junio).

⁵ El Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), se suscribió el día 4 de marzo de 1992, (DOGA de 8 de abril). Su vigencia se fijó a partir del día uno de junio de 1992 hasta el 31 de diciembre del año siguiente y en ausencia de denuncia se prorrogaría la vigencia de año en año remitiendo al art. 86.2 del ET (art. 5 del AGA), texto que fue revisado el 15 de marzo de 1995 (DOGA de 4 de mayo de 1995).

⁶ El primer acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana fue el suscrito el 19 de julio de 1993 (DOGV de 9 de septiembre). En el artículo tercero se preveía una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995, con prórroga bianual en ausencia de denuncia, en 1996 había sido denunciado y se estaba negociando el segundo acuerdo que tomó forma el 6 de marzo de 1997 (DOGV de 13 de mayo de 1997).

⁷ El Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (ACA), fue suscrito el 12 de mayo de 1995 (BO Canarias de 16 de junio de 1995). En su art. 6 preveía una vigencia inicial de dos años (prorrogable anualmente en ausencia de denuncia), desde la constitución del Tribunal Laboral Canario, hecho que tuvo lugar el 16 de octubre de 1997 (vid. Constitución del Tribunal Canario, Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 1997, BO Canarias de 13 de octubre).

⁸ El Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de la Comunidad de Madrid con fecha de 22 de noviembre de 1994 (BOCM de 7 de marzo de 1995), según su art. 4º entró en vigor el 8 de marzo de 1995.

⁹ El Acuerdo Interprofesional de Baleares vigente en tal momento era el pactado el 20 de diciembre de 1995 (BOCIB de 6 de febrero de 1996). La publicación en el Boletín Oficial de dicha Comunidad Autónoma del Reglamento de funcionamiento el día 1 de agosto de 1996 permitió la aplicación definitiva del sistema. Éste ha sufrido posteriores modificaciones.

¹⁰ El ASEC, se firmó el 25 de enero de 1996 (BOE de 8 de febrero), siendo el Reglamento de la misma fecha, si bien, los procedimientos allí previstos no entrarían en funcionamiento hasta febrero de 1998 cuando se puso en marcha el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, SIMA, creado por Acuerdo de 21 de enero de 1998 (BOE de 9 de febrero).

bagaje de algunos de éstos, junto con la reforma laboral de 1994¹¹, favorecieron que el pacto andaluz no errase en aspectos que otros acuerdos lo habían hecho.

No obstante las características de la negociación colectiva y de la economía de cada región, impide que puedan ser importadas las técnicas de forma íntegra. Además, existe un aspecto para el que con seguridad, no es válida la transposición de experiencias de los modelos ya creados en otras Comunidades: la futura aceptación del acuerdo del que depende su efectividad; situación para la que los interlocutores sociales sólo tienen un medio de acción: el difícil equilibrio entre el compromiso y el respeto más absoluto a la autonomía colectiva.

2. LA EVALUACIÓN DEL SISTEMA

De los más de tres años de andadura del SERCLA, se ha de decir que la experiencia ha sido positiva. Conclusión a la que no se ha llegado por una sobreadundancia de optimismo, los datos de las memorias de los años 1999, 2000 y 2001, revelan que el sistema ha sido bien recibido, y aceptado con naturalidad, como una vía de solución de conflictos especialmente adecuada para determinado tipo de controversias¹².

El Sistema Extrajudicial de solución de conflictos colectivos laborales vigente en la Comunidad Autónoma andaluza, implica en sí mismo un éxito de la negociación colectiva, sin que sea necesario tener que prestar atención a su aceptación y eficacia para realizar ésta valoración, ya que supone un importante impulso y fortalecimiento del diálogo social¹³.

¹¹ Aunque el legislador no realizó la tarea que los interlocutores sociales y la doctrina científica demandaban, impulsó la solución extrajudicial de conflictos reconociendo “*beneficios procesales*” ya que otorgaba “*a los acuerdos de mediación y a los laudos arbitrales efectos similares a los de las reclamaciones y actos judiciales (demandas y sentencias)*”, lo que suponía un importante avance. Vid. CASAS BAAMONDE, M. E. “*Los procedimientos autónomos de solución de conflictos laborales en Derecho Español*”, en VV.AA. Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Madrid, Fundación SIMA, 1999, pp. 23 y 25.

¹² Destaca la utilización y efectividad del procedimiento de conciliación-mediación previo a la huelga desde el comienzo de su actividad. Memoria del SERCLA de 2000. Vid. <www.cedt.junta-andalucia.es/car1/ARCHIVOS/SERCLA/Informes_Estadisticas/Memoria_2000.PDF> p. 47. (Página en modificación. En su caso consúltese *SERCLA. Memoria. 2000*. Sevilla. Junta de Andalucía. CARL. 2001). Pero los resultados de 2001 corroboran la especial eficiencia del SERCLA en la solución para los conflictos de esta naturaleza. Vid. *Informe de actuaciones. Balance 2001 del SERCLA*. <www.cedt.junta-andalucia.es/anejos/10_22_01.doc> p. 25, 26 y 72.

¹³ Vid. VALDÉS DAL-RÉ, F. “*Problemas aplicativos de la ordenación el arbitraje en conflictos colectivos previstos en el ASEC*”. R.L., núms. 15/16, 2000, p. 12.

No obstante, la estadística descubre unos resultados satisfactorios¹⁴. Durante el año 1999, a pesar de que su actividad no comenzó hasta el día 26 de enero, se tramitaron 299 expedientes¹⁵, de forma efectiva 198¹⁶, alcanzando avenencia en un 45% de éstos¹⁷. Se evitó así, la pérdida de una gran número de horas de trabajo¹⁸ en sectores económicos con una importante presencia en Andalucía¹⁹, que a su vez emplean a un alto porcentaje de población activa.

En el año 2000, la utilización del Sistema se incrementó en un 63,21% con respecto a los datos del ejercicio anterior²⁰. Se tramitaron un total de 488 expedientes, con un campo de aplicación personal de 28.146 empresas y 242.436 trabajadores²¹. Disminuyó a su vez el número de tramitaciones no efectivas un 23,57% respecto al 33,11% de 1999²², y ascendió el alcance de avenencias a 50,13% de los expedientes tramitados efectivamente, mejorando en cinco puntos los resultados del año anterior²³.

El número de empresas y trabajadores afectados es considerablemente más alto²⁴. Se incrementaron igualmente las horas recuperadas como consecuencia de acuerdos previos a la huelga en un 25% respecto al ejercicio anterior²⁵.

En 2001, los resultados estadísticos continúan mejorándose. La utilización del sistema prolifera, a pesar del espectacular aumento acontecido en el

¹⁴ Así se manifiesta D. Eduardo Candau Camacho. Jefe de Servicio del SERCLA, en "La actividad de los sistemas autónomos de resolución de conflictos laborales". T. L., núm. 53/2000, p. 125.

¹⁵ Vid. SERCLA. *Memoria 1999*. Junta de Andalucía, CARL, 2000, p.15.

¹⁶ *Ibid.*, p. 35.

¹⁷ *Ibid.*, p. 37.

¹⁸ El número de horas cuya pérdida ha sido posible evitar por alcanzarse acuerdo en conciliación-mediación previa a la huelga ascienden a 1.060.560. *Ibid.*, p. 44.

¹⁹ Se trata, entre otros, del sector transportes, e industrias de servicios y almacenamiento, que en el año 1999 iniciaron 63 procedimientos, que afectaban a 10.764 trabajadores, finalmente se tramitaron 39 conflictos de forma efectiva y se alcanzó avenencia en 18.

Por el número de trabajadores afectados destacan las industrias manufactureras: 65.889. De los 50 expedientes tramitados de forma efectiva se alcanzó avenencia en 25.

Y la hostelería a pesar de que el número de expedientes de los que el SERCLA tuvo conocimiento no fueron demasiados, sólo 16, alcanzando avenencia en 6, de los 11 que se tramitaron de forma efectiva, destaca también el alto índice de trabajadores, 40.187 se vieron afectados. *Ibid.*, pp. 22, 23, 40 y 41.

²⁰ Vid. *Memoria del SERCLA de 2000*. Cit., p. 14.

²¹ *Ibid.*, p. 3.

²² *Ibid.*, p. 35.

²³ *Ibid.*, p. 42.

²⁴ 20.582 empresas en el año 2000 frente a las 2.426 empresas de la pasada anualidad; 133.157 trabajadores se vieron beneficiados por tales acuerdos en el segundo año de funcionamiento del SERCLA y 32.145 fueron los de 1999. *Idem*.

²⁵ 1.330.416 horas. *Memoria del SERCLA de 2000* p. 55.

ejercicio anterior. El número de expedientes presentados asciende a 576 (un 17,62% más con respecto al año 2000), pero su repercusión es mucho mayor, ya que afectan a 75.122 empresas y a 682.851 trabajadores; el número de tramitaciones no efectivas prosigue, aunque ligeramente²⁶, disminuyendo; creciendo las avenencias alcanzadas en más de cuatro puntos²⁷.

Cifras que tratándose del tercer año de actuación del sistema, indican que el SERCLA de momento, está siendo un éxito. Dos años es tiempo suficiente para dar a conocer el sistema; por tanto, si aún en el tercer ejercicio crece su número de actuaciones, es porque los actores sociales, empresarios y trabajadores en general, están satisfechos con el mismo.

En cuanto a los procedimientos más utilizados en 1999 y 2000, el primer puesto lo ocupa, el previo a la vía judicial. Si bien es cierto se han de relativizar en esta ocasión tales resultados, pues el elevado número de expedientes tramitados, se debe principalmente, a que tal modalidad procedimental no es sino la sustitución del trámite preprocesal del sistema conciliatorio administrativo, según marca el art. 2.1 del Reglamento. Es por ello, que el porcentaje de acuerdos es el más bajo 37,89% en 1999, 40,22% en 2000, y 38,46% en 2001. Sin embargo, dichas cifras suponen un gran éxito si se comparan con el número de acuerdos alcanzados en los actos de conciliación promovidos ante el CEMAC; así, de los expedientes ante éste presentados en 1998 tan sólo se logró acuerdo en un 3,76%²⁸. Pero para valorar la eficiencia del SERCLA, no se ha de prestar atención únicamente al número de acuerdos obtenidos en el seno de la Comisión conciliadora, sino que un seguimiento posterior del expediente, indica que un 44% de los conflictos²⁹ cuyo arreglo se intentó sin efecto, se solucionan sin tener que acudir a la vía judicial.

La conciliación-mediación previa a la convocatoria de huelga ocupa el segundo lugar de frecuencia de uso en 1999 y 2000, y el más utilizado en 2001. Es éste procedimiento el que alcanza más efectividad, registrando por

²⁶ Un 20,03% de los expedientes presentados fue el número de tramitaciones no efectivas, pero ello supone tres puntos y medio menos que la anualidad de 2000. *Vid. Informe de Actuaciones. Op. Cit.* p. 15.

²⁷ De 448 expedientes tramitados de forma efectiva en 2001 se alcanzó avenencia en 244 a lo que hay que sumar la conclusión de cinco arbitrajes *Vid. Informe de actuaciones. Op. Cit.*, p. 71.

²⁸ *Vid. Memoria del SERCLA de 2000.*, p. 37.

²⁹ Se toman en consideración, de forma conjunta, los expedientes sin avenencia de los años 1999 y 2000. *Ibid.*, p. 98.

tanto el mayor número de avenencias³⁰, lo que permite afirmar que es el gran acierto del sistema, ya que tales resultados se consiguen en los conflictos colectivos cuya resolución es más difícil (por el grado de deterioro de las relaciones y por la ausencia de medios, en muchos casos son conflictos de intereses), y en aquellos donde los perjuicios para los sujetos enfrentados son mayores. Las partes firmantes se comprometieron a su utilización como se deduce del art. 18.3 del Reglamento, pero los datos señalados evidencian que el nivel de consenso alcanzado en 1998, cuando la norma se elaboró, no ha descendido, sino todo lo contrario, aumenta y se reafirma.

Todos estos datos prueban la operatividad del SERCLA. Se ha de afirmar que ha funcionado como un sistema *alternativo* de solución de conflictos; si bien al hilo de esta apreciación, es necesario hacer una advertencia: su valoración no puede realizarse sobre la base de la comparativa con la vía judicial, pues no es sólo una disyuntiva a ésta. Es eso pero también es mucho más; el SERCLA es un producto de la negociación colectiva, y un medio para el ejercicio continuo de este derecho constitucional en la Comunidad Autónoma andaluza, impidiendo de este modo que decaiga el Diálogo entre los Interlocutores Sociales y Actores Económicos.

Sin embargo, aún siendo positivo el balance de los primeros años de vigencia, las funciones de la comisión paritaria como primer órgano de conocimiento y solución del conflicto en su caso, quedan profundamente mermaidas; ello debido a una serie de anomalías, que sería conveniente señalar de cara a la renovación y prórroga del sistema, de modo que pudiera perfeccionarse en tal aspecto.

³⁰ De 74 expedientes tramitados en 1999 se concluyeron con acuerdo un total de 44, es decir un 59,46%, es el mejor resultado atendiendo a la relación número de expedientes y avenencias, si se compara con otras modalidades procedimentales. *Vid. Memoria del SERCLA de 2000*, p. 47; y *Memoria del SERCLA de 1999*, *Cit.*, p. 37.

En el año 2000 aumentó el número de expedientes, un total de 133 tramitados de forma efectiva, con 81 acuerdos, lo que denota incluso un ligero incremento de la efectividad. *Vid. Memoria del SERCLA de 2000*. *Cit.* p. 47.

El informe de actuaciones de 2001 indica que fueron 211 los expedientes tramitados por esta modalidad procedimental, es decir el 53% del total de asuntos de los que el Sistema tuvo conocimiento. Alcanzándose avenencia en un 73,74%. *Vid. Informe de actuaciones*. *Cit.* pp. 7 y 72.

3. EL ENSAMBLAJE DE LA INTERVENCIÓN PRECEPTIVA PREVIA DE LA COMISIÓN PARITARIA EN EL SERCLA

3.1 La abrogación del trámite por la deficiente regulación autónoma: una cuestión de responsabilidades compartidas

La estipulación cuarta apartado c) del Acuerdo, establece la necesaria intervención de la Comisión paritaria, siempre que se trate de conflictos derivados de la interpretación o aplicación de convenio colectivo, antes de que puedan conocer los órganos del Sistema; hacia éstos, se abre el itinerario para la composición del conflicto, una vez fallido el intento.

La obligatoriedad de la intervención previa de la comisión paritaria no admite un ápice de crítica³¹. Regulación, a la que responde no sólo un respeto absoluto al poder de autonomía colectiva, reconocido en el art. 37 CE³², sino también, motivos de eficiencia en la resolución del conflicto. La comisión paritaria goza de una extraordinaria cercanía al litigio, que junto con la procedencia de sus miembros, le otorga una posición privilegiada para el conocimiento del origen y consecuencias del problema, ya que aquellos, los componentes de la comisión paritaria, según el art. 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, han de ser una representación de las partes negociadoras, es decir, las personas que bien estuvieron en la comisión negociadora, o que

³¹ Ya dejó claro el Tribunal Constitucional que la obligatoriedad de la intervención previa de la comisión paritaria para conocer del litigio no vulnera el derecho a la tutela judicial efectiva, ya que con ello no se está cerrando el acceso a la vía judicial, sólo la posterga temporalmente (vid. STC 162/1989, de 16 de octubre, BOE de 7 de noviembre, f.j. 4^o). Jurisprudencia hoy consolidada y aceptada por el Tribunal Supremo y los Tribunales inferiores.

³² El establecimiento de medios de solución de conflicto a través de los convenios colectivos es una manifestación de la autonomía colectiva reconocida en el art. 37.2 de la Constitución. Así lo han puesto de manifiesto VIDA SORIA, J. y GALLEGU MORALES, A. J. "Art. 37.2 Conflictos colectivos". En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Tomo III. Madrid, EDESA, 1996, pp. 726 y 727.

Además la labor de administración del convenio que realiza la comisión paritaria es una forma de manifestación del derecho de negociación colectiva, vid. MORALES ORTEGA, J. M. La administración del convenio colectivo. Madrid, Civitas, 1998, p. 332.

"... [Tal] actividad de las comisiones supone, [...] el reconocimiento del poder de la partes sociales a la autocomposición de los conflictos como expresión de su derecho a la gestión y administración de lo pactado...". QUESADA SEGURA, R. "Las comisiones creadas en los convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo". La Ley, 1992-I, p. 168.

tuvieron una gran conexión con la comisión en la redacción³³, de lo que se deduce, que nadie como ellos, tiene conciencia de los aspectos de la regulación que quedaron oscuros, ambiguos o incompletos, y cuáles fueron los motivos que condujeron a tal estado de cosas.

Por tanto, son los sujetos integrantes del órgano paritario quienes conocen la forma más adecuada para afrontar la controversia³⁴. Todo ello conduce inexorablemente a que sea la comisión quien en primer lugar intente la avenencia, pues sin duda tal proximidad favorecerá la obtención de una solución más acorde con las circunstancias que rodean la disidencia³⁵; en este sentido, debe valorarse positivamente dicho trámite.

Tanto la estipulación 4ª del Acuerdo, como el art. 14 del Reglamento, no especifican los términos de actuación de la comisión paritaria como primera instancia de solución de conflictos colectivos. Es ésta una materia que queda

³³ El análisis de la negociación colectiva andaluza pone de manifiesto que la regla básica y más extendida es que parte de los miembros de la comisión negociadora integren la comisión paritaria, si bien a veces son los representantes sindicales y/o unitarios, por el lado social, los que tienen la potestad de determinar los sujetos integrantes, o incluso ellos mismos, pasarán a formar parte del órgano paritario en función del cargo que ostentan. También ello ocurre por el lado empresarial, en determinados convenios es el Director de Recursos Humanos o el Administrador General el sujeto designado. *Vid. La Negociación Colectiva en Andalucía. Memoria C.A.R.L. 1999.* Sevilla, Junta de Andalucía, 2000, pp. 416 y ss. Y *La Negociación Colectiva en Andalucía. Memoria C.A.R.L. 2000.* Sevilla, Junta de Andalucía, 2001, pp. 384 y 385.

³⁴ *Vid. ALEMÁN PÁEZ, F. A. "Las comisiones paritarias".* Madrid, Civitas, 1996, p. 114. En el mismo sentido MORALES ORTEGA, J. M. "*La administración del convenio colectivo*"... *Op. Cit.*, p. 413.

³⁵ Son numerosos los autores que consideran necesaria la implicación de los trabajadores en la solución de aquellos conflictos en los que están inmersos, es el único modo que permite una adaptación total de la medida tomada al colectivo afectado, y una mayor eficacia de la misma. *Vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. Los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva.* Valencia, Tirant lo Blanch, 1996, p. 28. DURÁN LÓPEZ, F. "*Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje*". REDT, núm. 41, 1990, p. 29. GONZÁLEZ BIEDMA, E. "*Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas*". REDT, núm. 65, 1994, p. 405. Todos ponen de manifiesto las ventajas de una solución de conflictos laborales a través de la negociación colectiva, de los interlocutores sociales, de los propios sujetos afectados por el conflicto. "*Autocomposición*" y "*medios de solución autónomos*" son los términos usados por TOROLLO GONZÁLEZ, F. J. en "*La mediación laboral*" A.S. 1999-V, p. 535.

De un modo más específico corrobora la idea la profª. CASAS BAAMONDE, Mª Emilia. En "*Procedimientos autónomos de solución de conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional*". R.L., núm. 9, 1999. Estima que las nuevas formas de organización del trabajo requieren "*una gestión más participativa de los recursos humanos, que favorezca relaciones basadas menos en el sistema de adversarios [...] que dificulta la consecución de una maximización de beneficios para unos y otros*". Precisamente, "... los mecanismos de gestión compartida, de negociabilidad, de tratamiento autónomo de las controversias, [...] permiten un margen mayor de ponderación de las circunstancias y actitudes de las partes en las soluciones adecuadas", p. 3.

en el ámbito de la regulación convencional, lo que es jurídicamente adecuado, si se quiere ser respetuoso con el principio de prohibición de concurrencia consagrado en el art. 84 del ET. Sin embargo, en la Comunidad Autónoma Andaluza, la regulación de las normas para el correcto funcionamiento de éstos órganos colegiados, se viene contemplando durante los últimos años, aproximadamente, en un poco más de la mitad de los convenios vigentes: un 56,06% en el año 1998, un 60,09% en el año 1999, en el año 2000 la tendencia es a la baja, pues tales normas aparecen en un 56,22% de los convenios³⁶; datos de los que se deduce que la operatividad de este trámite plantea dudas, cuando la mitad de los convenios andaluces no contemplan los aspectos procedimentales para hacerlo efectivo.

Podría pensarse, que a pesar de esa estadística, quizás el número de trabajadores afectados por tales convenios no sea relevante porque se trate de sectores con poca presencia en Andalucía. Para comprobar si es cierta esta inicial apreciación, que pudiera hacer cualquier operador jurídico, se ha considerado oportuno, realizar un estudio de la negociación colectiva en el sector comercio. Precisamente porque sus convenios afectan a 145.190 trabajadores y a 51.852 empresas³⁷, es decir, atendiendo a tales factores, el sector comercio ocupa el segundo lugar en la comunidad autónoma andaluza después del agropecuario, y antes incluso que la hostelería. De modo que, el citado análisis, puede ser representativo de la eficacia resolutoria de los órganos paritarios.

De los veintisiete convenios provinciales de sector que se encuentran vigentes en la comunidad andaluza³⁸, trece se limitan a realizar una declaración genérica para cumplir de un modo formal con el mandato del art. 85.3 e) ET³⁹.

³⁶ Vid. *Memorias de Negociación colectiva de 1999 y 2000*, *cits.* pp. 422 y 386 respectivamente. Tal tendencia se mantiene, y así lo pone de manifiesto el informe sobre negociación colectiva de la Comunidad Autónoma andaluza perteneciente al cuarto trimestre de 2001 pues las normas de funcionamiento de la comisión paritaria sólo están contempladas en un 55,84% de los convenios colectivos vigentes. Su tratamiento es menor en los convenios colectivos de naturaleza sectorial, sólo un 47'85%, las contemplan. Vid. <www.cedt.junta-andalucia.es/car1/ARCHIVOS/NegColectiva/Informe_Negociacion/pleno2001-4/XII-Administracion_Convenio-PDF>, p. 496.

³⁷ Vid. <www.cedt.junta-andalucia.es/herramientas/ccarl/negociacion/1stContenidos.asp>.

³⁸ Vid. <www.cedt.junta-andalucia-es/herramientas/ccarl/historico/1stContenidos.asp>.

³⁹ Como ejemplo pueden citarse art. 20 del Convenio Colectivo (en adelante CC), para el comercio de hierros, tuberías, aceros y material no férreo (almacenistas), para la provincia de Sevilla (BOP 1-4-2000); art. 38 CC para el comercio del automóvil, motocicletas, bicicletas y sus accesorios, para la provincia de Sevilla (BOP 4-2-2000); art. 6 del CC para el comercio de la alimentación de la provincia de Huelva (BOP 9-10-2000).

No puede esperarse de tal regulación una mínima eficacia, cuando únicamente se atribuyen funciones de interpretación y aplicación del convenio, sin especificar nada más. No se indica como se constituye la comisión⁴⁰, ni cómo se solicita su actuación⁴¹, tampoco se establece el régimen de sus sesiones⁴², es decir, la regulación que se hace de los procedimientos ante la misma, o para resolver las discrepancias en su seno es muy escasa⁴³, o más aún, nula⁴⁴. Es cierto, que la ausencia de formalidades de tales diligencias, se valora de forma positiva, es precisamente una de las ventajas de los procedimientos extrajudiciales, pero en ese caso, no es que se demande un detallado y riguroso proceso, con un cumplimiento impecable de cada uno de sus trámites, sino que se trata de una situación de anomia, que ante un conflicto, conducirá de forma inexorable al fracaso, convirtiendo en letra muerta tales preceptos.

Es también muy frecuente, que se muestre una gran preocupación porque la actuación de la comisión paritaria, incluso después de alcanzar acuerdo, no impida el acceso a la autoridad administrativa o judicial para que pueda conocer del conflicto⁴⁵, por lo que es habitual que se recojan de forma expresa disposiciones en dicho sentido, lo que sin duda hace notoria la falta de confianza en la intervención del órgano paritario. Es más, hasta aquellos convenios que prestan una mayor atención a la regulación del trámite previo de la comisión, no impulsan la solución extrajudicial, no establecen procedimientos en los que el comité paritario actuase como órgano compositivo o colaborase para la efectividad de tales diligencias⁴⁶; tan sólo pueden apreciarse algunas referencias, es

⁴⁰ Art. 6 del CC para el sector comercio de la provincia de Huelva (BOP 18-1-2001); Art. 28 del CC para almacenistas y detallistas de alimentación de la provincia de Sevilla (BOP 19-3-2001).

⁴¹ Art. 34 del CC del comercio de alimentación de la provincia de Jaén (BOP de 19-2-2000); art. 27 CC para el comercio del calzado de la provincia de Jaén (BOP 7-9-2000); art. 27 del CC para el comercio textil de la provincia de Jaén (BOP 25-8-2000).

⁴² Vid. Art. 74 del CC para el comercio de Córdoba y su provincia (BOP 16-12-1999); art. 35 del CC para el comercio del papel de Jaén (BOP 6-9-2000); art. 44 CC para el comercio del metal y electricidad de Jaén y su provincia (BOP 9-6-2001).

⁴³ Véase el contenido de las tres notas anteriores.

⁴⁴ Vid. Art. 35 del CC para el comercio de óptica de la provincia de Sevilla (BOP de 12-1-2001); art. 35 del CC para el comercio de abono y semillas de la provincia de Sevilla (BOP de 10-1-2001); art. 9 del CC del comercio de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de la provincia de Sevilla (BOP de 10-11-2000).

⁴⁵ Vid. Art. 30 del CC para el comercio de la piel de la provincia de Cádiz (BOP 5-5-2000); art. 5 CC para el comercio del metal para la provincia de Cádiz (BOP 27-9-2000); art. 27 CC para el comercio del calzado de la provincia de Jaén cit.; art. 27 del CC para el comercio textil de la provincia de Jaén, cit.

⁴⁶ Vid. Art. 5 del CC para el comercio del tejido en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz (BOP 11-8-2000); art. 32 del CC para el comercio del mueble de la provincia de Cádiz (BOP 28-4-2000).

decir, como si de una fórmula de estilo se tratase, se menciona la conciliación voluntaria⁴⁷, o se alude a un impreciso arbitraje⁴⁸.

Igualmente, es característica de la regulación convencional, la ausencia del establecimiento de reuniones periódicas de la comisión⁴⁹, rasgo que merece una valoración negativa, pues una de las principales causas de la ineficacia de la intervención del órgano paritario, es la falta de comunicación entre empleador y trabajadores. No es que con esta consideración se demande una gran asiduidad en las reuniones, pero la obligatoriedad de un cierto número de éstas al año, al menos mantendría un canal de diálogo que favorecería la obtención de un necesario acuerdo.

Del análisis precedente se deduce, que ni la estipulación 4^a c) del Acuerdo, ni el Reglamento en su art. 14, promocionan la solución del conflicto en la sede del convenio. Tales lagunas, vacían de contenido los citados preceptos, y con ello se aniquila una de las posibles etapas de composición del conflicto.

3.2 Propuestas para una mayor eficiencia del SERCLA: el fomento de la operatividad de las comisiones paritarias como perspectiva de cambio

Es obvio, que el desarrollo y eficacia de ciertos procedimientos ordenados por los Acuerdos de solución extrajudicial, dependen, en gran medida, de la negociación colectiva, una pormenorizada regulación en el convenio de la actuación del órgano paritario, en la que sería clave la determinación de los integrantes del mismo⁵⁰, haría de la comisión una sede de solución, y no el acto previo que dilata la llegada a la instancia de composición.

⁴⁷ Art. 38 del CC para el comercio de Granada y su provincia (BOP 19-7-99); art. 6 CC de Empresas de alimentación, de detallistas de ultramarinos supermercados y autoservicios para la provincia de Cádiz (BOP 29-9-2001).

⁴⁸ Art. 47 del CC para el comercio de materiales de construcción de la provincia de Jaén (BOP 16-9-1999); art. 6 del CC para empresas de alimentación, de detallistas de ultramarinos supermercados y autoservicios para la provincia de Cádiz *cit.*; art. 46 del CC para el comercio en general de la provincia de Málaga (BOP 27-9-2000).

⁴⁹ De los 27 convenios del sector comercio vigentes en Andalucía tan sólo exigen la celebración de un determinado número de reuniones al año: el CC para el comercio de la provincia de Granada, *cit.*, art. 38 último párrafo.

Se ha de decir que la situación no es muy distinta en el resto de los sectores, exceptuando la hostelería, en la mayoría de los convenios tampoco se contempla una regulación en ese sentido. Así se pone de manifiesto en el estudio sobre la administración del convenio, en la negociación colectiva andaluza, realizado por el CARL, *vid.* <www.cedt.junta-andalucia.es/carl/ARCHIVOS/NegColectiva/Informe_Negociacion/pleno2001-4/XII_Administracion_Convenio.PDF>.

⁵⁰ La madurez y moderación de los sujetos que forma parte de la comisión paritaria, además de su condición de negociadores del convenio asegurarán una labor de interpretación jurídica y consiguientemente la solución del conflicto en un alto porcentaje.

Una vez más, depende de la autonomía colectiva, servirse de las ventajas que ofrece la comisión paritaria como institución para la avenencia y el diálogo. Aunque el marco idóneo para una ordenación normativa en dicho sentido sea cada convenio colectivo, es posible y conveniente impulsar la actividad de las comisiones paritarias desde los acuerdos autonómicos⁵¹. Ciertamente, no facilita su operatividad, la estoica espera del transcurso de treinta días hábiles, para considerar cubierto dicho trámite y dar luz verde a la iniciación de la conciliación-mediación⁵² o arbitraje⁵³, o bien considerar excusable la intervención de aquellas cuando no estén constituidas, o cuando a pesar de estarlo no se reúnan⁵⁴, como establece el SERCLA. No son éstas, disposiciones supletorias dignas de elogio, precisamente, cuando se ha establecido la obligatoriedad de la intervención de la comisión paritaria, sin atender a lo que el convenio que la crea haya dispuesto⁵⁵.

Se advierte cierta dejadez por parte de los artífices del Acuerdo andaluz, que quizás, imbuidos por el fragor generalizado del fomento de la solución extrajudicial de conflictos en el ámbito autonómico, procedieron a una redacción dominada por el automatismo. Ante semejante situación, y con el objeto de otorgar funciones efectivas a los comités paritarios me atrevo a proponer diversos cambios.

En primer lugar, en ausencia de regulación convencional para el procedimiento ante la comisión, podría establecerse con carácter supletorio en el Acuerdo o Reglamento, la normativa que asegurase tal intervención⁵⁶. Disposiciones que deberían reconocer una amplia legitimación para solicitar la actividad del instituto paritario, extendiéndose tanto a los sujetos negociadores del convenio, cuya interpretación o aplicación está siendo conflictiva,

⁵¹ En este sentido vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Madrid, CES, 2001, p. 110.

⁵² Vid. Art. 14.1. del Reglamento del SERCLA.

⁵³ También para poder iniciar el procedimiento arbitral es necesario hacer constar que se ha agotado el procedimiento ante la comisión paritaria según el art. 23 apartado e) del Reglamento.

⁵⁴ Vid. Estipulación 4ª apartado c), II párrafo del Acuerdo y artículos 14. e) y 23. e) del Reglamento de desarrollo.

⁵⁵ La obligatoriedad del procedimiento ante las comisiones paritarias se instrumenta en algunos de los acuerdos autonómicos de este modo; en otros se hace preceptivo únicamente cuando así lo disponga el acuerdo o convenio que establezca la existencia de la propia comisión. Para conocer qué acuerdos se manifiestan en uno u otro sentido vid. SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C.L. *Los Acuerdos estatal y autonómicos... Op. Cit.* pp. 50 y 51.

⁵⁶ Vid. El art. 9.2 del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra (Resolución de 3 de abril de 1996, BO Navarra de 10 de mayo).

como a los sujetos legitimados para activar los procedimientos del SERCLA⁵⁷. De este modo, se fuerza la manifestación desde unas instancias, que en ese tipo de conflictos, es oportuno conocer. Incluso, podría reconocerse la posibilidad de que los órganos del sistema andaluz actuasen como asistentes de la negociación; un primer encuentro, más relajado, ajeno al procedimiento de conciliación-mediación, auspiciará el alcance de un acuerdo, o al menos limará diferencias que permitan una avenencia posterior.

A través de tales propuestas, lo que se pretende es dar un impulso a la labor de la comisión paritaria, como pieza básica del puzzle de la solución autónoma de conflictos colectivos a través del SERCLA, lo que trae consigo el incremento de la eficacia del propio Acuerdo. No obstante, es innegable, que en determinadas ocasiones tales esfuerzos se realizan en vano: la comisión paritaria no está constituida, ha demostrado su ineficacia, o incluso el antagonismo es tal que cualquier encuentro inter partes, sin la presencia de terceros, alejará la concertación. Para estos lances, sería pertinente reconocer al Sistema funciones que facilitasen la valoración de la eficiencia de la comisión, y su situación interna de modo que ante la previsible infructuosidad del trámite, se obvie⁵⁸. En último término sería igualmente conveniente, acortar el plazo de treinta días hábiles, para considerar acreditada la intervención previa ante la inactividad de las partes implicadas en el conflicto.

⁵⁷ Diversos Acuerdos autonómicos contienen regulación con carácter supletorio en este sentido así véase: el art. 7 del Acuerdo Interprofesional Gallego (*cit.*), el art. 19 del Acuerdo Canario de 12 de mayo de 1995 (*cit.*), el art. 7 del Acuerdo interprofesional de la Comunidad de Madrid (Acuerdo de 6 de febrero, BO de la Comunidad de Madrid, de 7 de marzo).

Otros como son el Acuerdo de Murcia (de 7 de febrero de 1997, BO de la Región de Murcia, de 1 de marzo); el Acuerdo de Extremadura (Resolución de 16 de marzo, DO de Extremadura de 16 de abril), el Acuerdo de Castilla la Mancha (Resolución de 12 de julio de 1996, DO de Castilla-La Mancha, de 23 de agosto), y también el Acuerdo estatal, ASEC (Resolución de 2 de febrero de 2001, BOE de 26 de febrero), todos en el art. 8.2 de sus respectivos Reglamentos prevén la posibilidad de que los sujetos legitimados para iniciar los procedimientos en los mismos previstos puedan promover la actuación de la comisión paritaria, pero cuando a ésta le hayan sido atribuidas funciones de mediación y no se hayan establecido las normas de dicho procedimiento.

⁵⁸ El sistema de solución extrajudicial de conflictos del País Vasco hace posible la fiscalización de los órganos paritarios. En el acuerdo precedente (PRECO II, según la revisión realizada por la Resolución de 18 de mayo de 1994, BOPV de 21 de junio), se establecía que no se sometería el conflicto ante la comisión paritaria si la misma no actuaba de un modo efectivo, en el Acuerdo aprobado el 16 de febrero de 2000, PRECO III, cambia en cuanto a quien le corresponde valorar la efectividad. Anteriormente, tal eficiencia equivalía a que la comisión hubiese tenido actuaciones previas y concretas o que el convenio indicase su domicilio, su sede y/o sus miembros. Ahora el art. 13 del PRECO III habilita a una persona del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco para que determine la efectividad de la comisión del convenio.

Los mencionados cambios podrían contribuir a dar más celeridad, eficacia y menor formalismo a los procedimientos, objetivo de los interlocutores sociales en la firma del Pacto, como ponen de manifiesto en la exposición inicial⁵⁹.

Es evidente, que para consolidar un sistema de solución autónoma de conflictos colectivos en nuestro país, serían necesarias modificaciones de muy diversa índole. Con frecuencia, se reclama por la doctrina, la elaboración de una normativa con rango legal de carácter general⁶⁰. Pero es igualmente imprescindible, la realización de un esfuerzo por parte de los interlocutores sociales, que asegure el diálogo social. La potenciación de la comisión paritaria como instituto de composición de conflictos, depende, precisamente, por respeto al derecho de negociación colectiva, de la madurez de los actores sociales. Ésta es mayor en ciertos ámbitos, que se habrán de utilizar para cubrir las carencias de aquellos otros donde la autonomía colectiva aún es una precaria realidad.

Sin embargo dado que el Acuerdo de Euskadi no dice nada sobre cómo valorar tal efectividad; la doctrina considera que en tal caso habrá que estar a la regulación anterior, si bien nunca se tramitará el expediente, si el solicitante no niega el funcionamiento de la comisión y si se oponen quienes representen a la mayoría de trabajadores y empresarios representados. En este sentido TERRADILLOS ORMAETXEA, E. "A propósito del reciente PRECO III: novedades más significativas". Revista de Derecho Social, núm. 11, 2000, p. 190.

Por su parte el Reglamento de funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (Resolución de 12 de julio de 1999, BO de Aragón, de 23 de julio), en su artículo 8 reconoce la posibilidad de iniciar directamente los procedimientos en el mismo previstos cuando la comisión paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos.

⁵⁹ "La solución de las controversias por medios propios y autónomos [...] responde a la demanda general de búsqueda de respuestas rápidas y eficaces ante las situaciones de conflicto, ya que estos procedimientos posibilitan la adopción de instrumentos [...] menos rígidos y formalistas..." Acuerdo SERCLA.

⁶⁰ En este sentido, entre otros, CASAS BAAMONDE, M. E. "Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales" *Op. Cit.*, pp. 32 y 33. Y DESDENTADO BONETE, A. "El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales". En CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A. *Reforma y crisis del Proceso Social*. (1994-1996). Pamplona, Aranzadi, 1996, pp. 261 y 262.

BIBLIOGRAFÍA SELECCIONADA

ALEMÁN PÁEZ, F.:

- *Las comisiones paritarias*. Madrid, Civitas, 1996.
- “La comisiones paritarias: marco institucional y posibilidades operativas ante la renovación del ASEC de 1996”. T.L., núm. 58, 2001, pp. 45-61.

ALFONSO MELLADO, C. L.

- “Las funciones de la Comisión Paritaria en la interpretación del convenio colectivo”. T.S., núm. 28, 1993, pp. 14-19.

CARL:

- *La Negociación Colectiva en Andalucía. Memoria 1999*. Sevilla, Junta de Andalucía. 2000.
- *La Negociación Colectiva en Andalucía. Memoria 2000*. Sevilla, Junta de Andalucía. 2001.
- *SERCLA. Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía. Memoria 1999*. Sevilla, Junta de Andalucía, 2000.
- *SERCLA. Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía. Memoria 2000*. Sevilla, Junta de Andalucía, 2001.

CASAS BAAMONDE, M. E.:

- “Procedimientos autónomos de solución de los conflictos, relaciones laborales y jurisprudencia constitucional”. *R.L.*, núm. 9, 1999, pp. 1-11.
- “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en Derecho español”, en VV.AA. *Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales*. Madrid, Fundación SIMA, 1999, pp. 13-54.

DESDENTADO BONETE, A.

- “El tratamiento procesal de los procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales” en CACHÓN VILLAR, P. y DESDENTADO BONETE, A. *Reforma y crisis del Proceso Social*. (1994-1996). Pamplona, Aranzadi, 1996, pp. 233-263.

DURÁN LÓPEZ, F.

- “Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje”. *REDT*, núm 41, 1990, pp. 27-36.

GONZÁLEZ BIEDMA, E.

- “Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo en las Comunidades Autónomas”. *REDT*, núm. 65, 1994, pp. 403-466.

MARTÍNEZ GIRÓN, J.

- “La articulación de las comisiones paritarias y los servicios no estatales de mediación y arbitraje”. *Civitas*, núm. 83, 1997, pp. 333-341.

MORALES ORTEGA, J.M.

- *La Administración del convenio colectivo*. Madrid Civitas, 1998.

QUESADA SEGURA, R.

- "Las comisiones creadas en convenios colectivos y la resolución de conflictos individuales de trabajo". *La Ley*, 1992-I, pp. 163-185.

SALA FRANCO, T. y ALFONSO MELLADO, C. L.:

- *Los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos laborales establecidos en la negociación colectiva*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1996.

- *Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales. Análisis comparativo*. Madrid, CES, 2001.

TERRADILLOS ORMAETXEA, E.

- "A propósito del reciente PRECO III: novedades más significativas". *Revista de Derecho Social*, núm. 11, 2000, pp. 187-211.

TOROLLO GONZÁLEZ, F.

- "La mediación laboral". *A.S.*, 1999-V, pp. 531-552.

VALDÉS DAL-RÉ, F.

- "Problemas aplicativos de la ordenación del arbitraje en conflictos colectivos previstos en el ASEC". *R.L.*, núms. 15/16, 2000, pp. 1-12.

VIDA SORIA, J. y GALLEGO MORALES, A. J.

- "Art. 37.2 Conflictos colectivos". En ALZAGA VILLAAMIL, O. *Comentarios a la Constitución Española de 1978*. Tomo III. Madrid, EDERSA, 1996, pp. 701-727.

LINKS

www.cedt.junta-andalucia.es/carl/

www.cedt.junta-andalucia-es/carl/ARCHIVOS/SERCLA/Informes-Estadisticas/

[Memoria_2000.PDF](#)

www.cedt.junta-andalucia.es/herramientas/ccarl/negociacion/1st/Contenidos.asp

www.cedt.junta-andalucia-es/herramientas/carl/historico/1stContenidos.asp

www.cedt.junta-andalucia-es/anexos/10_22_1.doc

www.cedt.junta-andalucia-es/carl/ARCHIVOS/NegColectiva/Informe_Negociacion/pleno2001-4/XII_Administracion_Convenio.PDF