

**LOS MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN
DE CONFLICTOS LABORALES EN CANARIAS
(El Tribunal Laboral Canario: un año de vigencia)**

Julio Vega López

*Profesor Titular de Escuela Universitaria de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Facultad de Ciencias Jurídicas. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.*

SUMARIO: I. EXPOSICIÓN DEL ACUERDO INTERPROFESIONAL CANARIO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AIC)

1.1 Introducción y naturaleza del AIC

1.2 Materias atribuidas al TLC:

1.2.1 Los conflictos colectivos jurídicos

1.2.2 Conflictos colectivos de intereses

1.2.3 Fijación de servicios de seguridad y mantenimiento

1.2.4 Bloqueo de negociación

1.2.5 Conflictos plurales

1.2.6 Conflictos individuales

1.2.7 Procedimientos de consultas

1.3 Ámbitos funcional, personal y temporal del IAC

1.4 Procedimientos de solución de conflictos

1.4.1 De conflictos colectivos

1.4.2 Plurales

II. RESULTADOS DEL AÑO DE VIGENCIA DEL TLC

2.1 Resultados de la Sección Territorial de Las Palmas

2.2 Resultados de la Sección Territorial de Tenerife

2.3 Resultados Totales del TLC

III. VALORACIÓN DEL AÑO DE VIGENCIA DEL AIC

I.- EXPOSICIÓN DEL ACUERDO INTERPROFESIONAL CANARIO SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AIC)

1.1 Introducción y naturaleza del AIC

El Tribunal Laboral Canario (en adelante TLC) es un medio institucionalizado para la solución autónoma o, si se prefiere, extrajudicial de los conflictos laborales, creado por los agentes sociales en el marco de la concertación social¹. El instrumento convencional elegido para dar carta de naturaleza al TLC es el Acuerdo Interprofesional Canario sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AIC) suscrito el 12 de mayo de 1995², por la Confederación Canaria de Empresarios,

1 La intra historia de este Acuerdo exige hacer expresa referencia a la importantísima intervención de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Canarias en las dos etapas políticas que se sucedieron durante la larga negociación que se dilató durante tres años, 1992-1995. Pues bien, fueron los Directores Generales don Juan Jiménez García primero y don José Luis González Moure después, los que patrocinaron la prosecución de un AIC, asumiendo la condición de anfitriones en la Ponencia Técnica, apostando de forma personal por este instrumento de solución de conflictos que por aquella época sólo existía en las comunidades autónomas históricas (País Vasco, Cataluña y Galicia).

2 BOC 16 junio 1995, nº 75, modificado mediante Acuerdo de 17 diciembre 1996, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo de 22 de abril de 1997, BOC 7 mayo 1997, nº 58, p. 4536.

la Confederación de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, y los sindicatos de Comisiones Obreras de Canarias y la Unión General de Trabajadores de Canarias. A pesar de que el Acuerdo tenía vocación de aplicación inmediata, lo cierto es que la entrada en vigor se dilató hasta el pasado 16 de octubre de 1997³.

Los agentes sociales firmantes del AIC optaron por articular este nuevo instrumento de solución a través de una de las modalidades de acuerdos previstos en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), es decir, que se optó por un «*acuerdo sobre materia concreta*» que tiene eficacia de convenio colectivo *erga omnes*, eligiendo la fórmula de aplicación directa, como se explicita en su **art. 1** (los artículos en negrita se refieren al texto del AIC), al afirmar que, por tanto, «*no precisa su incorporación expresa en los convenios celebrados en la Comunidad Autónoma Canaria para su eficacia y vigencia*».

La principal razón de que los agentes sociales hayan optado por esta modalidad convencional fue, entre otras, la especial promoción que de este cauce convencional auspicia el legislador de la Reforma Laboral de 1994, pues sólo otorga la máxima eficacia a los órganos de solución de conflictos creados al amparo de estos productos de la negociación colectiva. Así, únicamente los institucionalizados al amparo de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos previstos en el art. 83 ET están facultados para sustituir al servicio administrativo -SEMAC- en las funciones asignadas en la evitación del proceso mediante la preceptiva conciliación previa a la vía judicial individual -art. 63 de la Ley de Procedimiento Laboral-, o colectiva -154.1 LPL-.

Esta opción encuentra su justificación en que para alcanzar acuerdos de esta naturaleza, se exige el plus de legitimación negocial de la «mayor representatividad» a nivel estatal o autonómico, tanto de sindicatos como de las asociaciones patronales, lo que permite afirmar que, en principio, los medios así institucionalizados cuentan con el respaldo «suficiente» para consolidarse en los distintos territorios en que se acuerde su constitución.

Por lo tanto, la opción de los agentes sociales canarios se justifica por razones utilitaristas, pues, sólo a los acuerdos alcanzados en el seno de estos órganos reconoce el legislador la máxima eficacia jurídica. Cuando quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen legitimación suficiente, el acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral en los conflictos colectivos derivados de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, tendrán eficacia jurídica y la tramitación de los convenios colectivos, el art. 91, pár. 3º ET.

Por otro lado, al acuerdo fruto de la conciliación o de la mediación le es plenamente aplicable el régimen jurídico previsto en los arts. 67 y 68 LPL, es decir, de

3 Resolución de la Dirección General de Trabajo de 30 de septiembre de 1997, por la que se hace pública la constitución del Tribunal Laboral Canario (BOC 13 octubre 1997, nº 132).

impugnación y de título ejecutivo a todos los efectos, y por último, también los laudos arbitrales han sido dotados de la eficacia de título ejecutivo al ser equiparados a las sentencias en virtud de la disposición adicional 7ª LPL.

En la Comunidad Autónoma de Canarias, el órgano que asume las funciones de puesta en marcha del AIC es el TLC, que se encuentra integrado en el Consejo Canario de Relaciones Laborales, **-art. 8-** y tiene una composición paritaria, en que están representados los agentes firmantes del Acuerdo, **-art. 9-**.

1.2 Materias atribuidas al TLC

La finalidad principal del AIC es la de ofertar una amplia gama de medios de solución de conflictos de trabajo según el tipo de conflicto, así lo pone de manifiesto la amplitud de las materias contenidas en el **ámbito objetivo**:

1.2.1 Los conflictos colectivos jurídicos -art. 3.b-

Consisten en la discrepancia sobre la aplicación e interpretación de una norma jurídica, es decir, en la determinación de la norma aplicable, su sentido y alcance, de acuerdo con lo establecido en el art. 153 [hoy 154] de la LPL.

1.2.2 Los conflictos colectivos de intereses -art. 3. c) y d).-

Estos conflictos tiene su ámbito en un contexto de ausencia de norma preexistente o porque pretenda alterar la existente -al terminar la vigencia de un convenio colectivo-, lo que impide dar una solución al conflicto en derecho y fuerza su composición en términos de equidad, atendiendo a consideraciones éticas y posibilidades socioeconómicas.

La solución de los conflictos colectivos que dan lugar a una huelga es, precisamente, la manifestación más relevante de este tipo de controversias, por ello, la solución únicamente puede venir dada por los medios de solución autónoma o extrajudicial, pues la ausencia de norma aplicable impide que estos conflictos se puedan residenciar en sede judicial, así se observa en el art. 8.1 en conexión con 17 a 25 del Real Decreto-Ley 17/1977, de Relaciones de Trabajo.

1.2.3 La fijación de servicios de seguridad y mantenimiento, - art. 3, e)-

Especial interés muestra el AIC al prever un procedimiento específico para la resolución de las controversias que surjan sobre esta materia. Obsérvese que el objeto de este procedimiento es, exclusivamente, resolver un concreto conflicto intra huelga, que puede provocar un grave riesgo para el desarrollo normal de la huelga y, sobre todo, para la solución misma del conflicto que dio lugar a ésta.

1.2.4 El bloqueo de negociación, -art. 21.3-

Es otra de las materias expresamente atribuidas al TLC. A pesar de que nos encontramos ante una manifestación más de conflicto de intereses, lo cierto es que son muchos los acuerdos interprofesionales que han dedicado una mención especial a este tipo de conflicto, haciéndolo, además, con mayor concreción, al estipular

cuánto es el tiempo razonable para considerar que existe un bloque de negociación. Pero lo relevante es que los agentes sociales firmantes del AIC han sido conscientes de la necesidad de proponer fórmulas de mediación o arbitraje para la solución de un punto concreto de discrepancia en la negociación, a la que se ha de unir la ya prevista desde el punto de vista legal en el art. 88.4 del ET cuando dispone que, *“la comisión negociadora podrá tener un presidente con voz pero sin voto, designado libremente por aquélla”*, lo cual significa introducir un conciliador o un mediador en la negociación para superar el estancamiento o la ruptura de la misma.

1.2.5 Los conflictos plurales, -art. 3. a), b) y d)-

A pesar de que, conceptualmente, este tipo de conflictos no es otra cosa que un litisconsorcio activo voluntario, es decir, una acumulación inicial de demandas individuales, lo cierto es que al ser planteado por un grupo de trabajadores se puede afirmar que, en la mayoría de los casos, lo que late o subyace es la dimensión colectiva de una misma pretensión frente al empresario y que trasciende a una mera suma de individualidades. Así lo ha entendido en el AIC, toda vez que por tres veces diferencia entre demandas individuales y plurales.

1.2.6 Los conflictos individuales, -art. 3. a)-

Este tipo de controversias, fueron asumidas, en un principio, de forma decidida por el AIC, aún cuando se establece un sistema de implantación progresiva, recabando para el TLC de forma obligatoria la conciliación preceptiva a la vía judicial impuesta por el art. 63 LPL. Con posterioridad, el art. 3 del Acuerdo de 17 diciembre 1996 ya referido, *“se procede a la suspensión temporal de la entrada en vigor de los artículos del anterior acuerdo [el AIC] que hagan referencia a los conflictos individuales hasta que las partes convengan el alzamiento de dicha suspensión”*.

Pues bien, la rotundidad con que se expresa la referida suspensión hace imposible la utilización de “todos” los medios de solución autónomos en los conflictos individuales diseñados por el AIC, ya sea la conciliación, la mediación o el arbitraje, con lo cual se ha hurtado la posibilidad de acudir a este tipo de medios con la plenitud y eficacia que caracteriza a éstos instrumentos debidamente institucionalizados. Y menos explicación cabe aún cuando se puede comprobar que tanto la mediación como el arbitraje estaban articulados sobre criterios de absoluta voluntariedad, como impone el pár. 5 del art. 91 ET.

1.2.7 Procedimientos de consultas

Aún cuando el AIC no hace mención expresa ni prevé ningún procedimiento autónomo específico de resolución de conflictos para los que se ha dado en llamar **“los procedimientos de consultas”**, es decir, los de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión o extinción del contrato de trabajo por causas económicas técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor - arts. 40, 41, 47 y 51, todos ellos del ET-. Lo cierto es que la competencia del TLC para conocer de este tipo de conflictos procede, *ope legis*, de la disposición adicional 13ª ET, cuando impone a *“quienes sean parte en dichos perío-*

dos de consultas podrán someter de común acuerdo su controversia a (...) los órganos creados en el ámbito territorial correspondiente”.

1.3 Ámbitos funcional, personal y temporal del IAC

El **ámbito funcional y personal** -art. 5- se extiende a «*todos los sectores de la producción y a todas las empresas que tengan centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias, con independencia del ámbito del Convenio Colectivo que resulte de aplicación*», pues lo trascendente es el ámbito del concreto conflicto, asumiendo de esta forma la misma regla de atribución competencial que los tribunales del orden social.

Una de las cuestiones más debatidas del AIC fue la determinación del **ámbito temporal** -art. 6- y los efectos de la eventual denuncia del mismo, por lo que se previó una duración de 2 años a partir de la entrada en vigor del AIC, es decir, desde el 16 de octubre de 1997, pudiendo prorrogarse tácitamente por períodos anuales de no mediar denuncia de cualquiera de los firmantes, pero una vez denunciado el Acuerdo, se prevé una moratoria por el plazo máximo de un año para continuar la negociación de un nuevo acuerdo que lo sustituya.

La **estructura orgánica** del TLC -arts. 8 a 17-, es la de un Pleno que tiene atribuidas las competencias políticas, y dos Secciones Territoriales que reproducen la distribución provincial, con competencias de conciliación y designación de oficio del mediador.

1.4 Los procedimientos de solución de Conflictos

1.4.1 Los procedimientos de solución de Conflictos Colectivos

Tanto jurídicos como de intereses, se encuentran regulados en los **arts. 21 a 32**, en ellos se establecen los tres procedimientos puestos a disposición de las partes en conflicto.

- a.- La **conciliación**, -arts. 23 a 25-, se prevé como **trámite obligatorio** que sustituye la preceptiva a la vía judicial ante el SEMAC, ex art. 154 LPL; por ende, desde la entrada en vigor del AIC, el único órgano competente para la celebración de tal actuación es el TLC. En los conflictos de intereses, la conciliación es voluntaria, salvo que por negociación colectiva se imponga su carácter forzoso.
- b.- Por otro lado, la **mediación** -art. 26 y 27-, y el **arbitraje** -art. 28 a 32-, tienen carácter absolutamente voluntario, lo cual no impide que los agentes sociales, mediante acuerdo previo al conflicto, puedan estipular cláusulas compromisorias en las que se imponga la obligación de acudir a alguno de los instrumentos de solución de controversias descrito, como ha ocurrido recientemente, cuando alcanzada la solución de un conflicto mediante la negociación, se ha estipulado que la solución de cualquier

discrepancia sobre los términos de lo acordado se someterá a arbitraje ante el TLC.

Igualmente, tampoco existe impedimento para que mediante la negociación colectiva, ex art. 91 ET, se imponga de forma obligatoria acudir a la mediación o al arbitraje para resolver los conflictos colectivos de interpretación de dicha norma convencional.

- c.- Para la resolución de los conflictos sobre la **determinación de servicios de mantenimiento** en caso de huelga, el AIC introduce una importante novedad, cual es, un doble mecanismo de autocomposición, el primero **-art. 33-**, impone un procedimiento de negociación colectiva en el seno de la empresa que posibilite un acuerdo. Esta norma afecta de forma imperativa sólo a los agentes firmantes del AIC, pues tiene naturaleza obligacional, por voluntad expresa de los firmantes del Acuerdo. Este procedimiento se ha de iniciar por los convocantes de la huelga que han de dirigirse al empresario para entregar tanto el preaviso de la huelga como *«una propuesta de servicios de mantenimiento, de los previstos en el párrafo 7º del art. 6º RDL 17/1977 (...) así como de los trabajadores que hayan de atenderlos (...) en el plazo máximo de dos días naturales, ambas partes deberán negociar para llegar a un acuerdo (...) aceptando o modificando la propuesta de los convocantes. Ambas partes estarán obligadas a negociar de buena fe»*, por lo que se puede concluir que las propuestas y contrapropuestas han de estar razonadas, y debe de existir un intento real de acercamiento de las posiciones para superar las discrepancias, no bastando el mero rechazo de las propuestas formuladas. La exigencia de la efectividad del principio de buena fe comercial se puede acarrear la deslegitimación de las decisiones que adopte la parte reacia a la negociación.

El segundo procedimiento es el que, por mutuo acuerdo de las partes, se ha de desarrollar ante el TLC. Los firmantes del AIC concluyeron que el mejor instrumento de solución de este tipo de controversias, de no obtener resultados la negociación anteriormente descrita, es el arbitraje, dado que es el único que permite iniciar la huelga con las garantías necesarias para los intereses de ambas partes en contienda, y ello habida cuenta que la empresa se garantiza, por un lado la efectividad de los servicios de mantenimiento designado en el laudo y, por otro, los trabajadores tienen la certeza de que su asistencia o ausencia al trabajo cuenta con el amparo legal necesario. Ambas partes aseguran, *ex ante*, de iniciar la huelga la licitud de las decisiones que sobre esta materia adopten. Sobre el procedimiento **-art. 34-** sólo decir que es especialmente abreviado, y que el árbitro ha de tener en cuenta necesariamente *“tanto la propuesta de las organizaciones convocantes como las modificaciones mantenidas por la contraparte afectada, valorando además las circunstancias concretas de duración o extensión de la huelga y su posible incidencia en la seguridad de las personas”*.

Los distintos procedimientos previstos en el AIC son enormemente flexibles, reduciendo al mínimo los requisitos de forma respecto al escrito de solicitud de la conciliación o mediación **-art. 23.2-** o de arbitraje **-29.3-**, y respecto de las reglas de legitimación no se contiene ninguna especialidad, reproduciendo el AIC las disposiciones legales específicas sobre cada tipo de conflicto **-22 y 28.2-**.

El único trámite preceptivo para que el TLC pueda iniciar sus actuaciones es el de exigir el cumplimiento de haber agotado el trámite previo ante las Comisiones Paritarias, cuando un convenio o pacto colectivo así lo exige antes de iniciar un conflicto colectivo jurídico. En este sentido, el AIC ha sido escrupulosamente respetuoso con el resto de la negociación colectiva, ya que recoge, de forma expresa **-arts. 18 a 20-**, que para acudir al TLC, se exige, como **trámite previo y requisito de admisión** en los conflictos colectivos jurídicos, haber agotado la intervención de las Comisiones Paritarias cuando así se establezca de forma preceptiva en los convenios o pactos colectivos, por lo que, en principio, el TLC no podrá realizar la función de conciliación sin que se haya agotado el trámite previo ante la Comisión Paritaria.

1.4.2 Procedimientos sobre conflictos plurales, -arts. 35 a 43-

Deberá de ser tramitado por el cauce previsto para los conflictos individuales, pues el de los conflictos colectivos está limitado por razones de objeto y legitimación a normas específicas, lo cual no supone ningún obstáculo para apreciar que aún así este tipo de conflictos está dotado de una fuerte carga colectiva.

Este tipo de conflictos se encuentran sometidos con exclusividad a la jurisdicción del TLC, por mor del art. 3, lo que supone la exclusividad como trámite previo a la vía judicial, ex art. 63 LPL.

- a.- El procedimiento articulado para la **conciliación -arts. 35 a 39-** no aporta ninguna novedad respecto al trámite previsto en el servicio administrativo -SEMAC-, por lo que tanto los requisitos formales como de fondo son idénticos, además de que el AIC está salpicado de referencias a las disposiciones que la LPL destina a la conciliación, por ejemplo, el art. 37 dice que “se estará a lo dispuesto en la LPL en todo lo referente a la capacidad y legitimación y a la representación”; el **art. 39.5** reproduce la eficacia ya reconocida en el art. 68 de la LPL, al acuerdo alcanzado en conciliación y que dicho acuerdo “podrá ser impugnado conforme a lo previsto en el art. 67. 1 y 2 de la LPL”; por último, el **art. 38** reproduce, sin citarlos expresamente, los efectos legalmente previstos en el art. 65 LPL, sobre la caducidad y la prescripción de las acciones.
- b.- El procedimiento de **mediación, -arts. 40 a 41-**, parte de su carácter voluntario. La diferencia entre la conciliación y la mediación estriba fundamentalmente en que el mediador ha de formular sus propuestas por escrito y de forma motivada, propuestas que podrán ser aceptadas o rechazadas por las partes; pero, lo realmente importante es que la negativa de ambas partes a

las propuestas realizadas por el mediador han de ser motivadas también, lo cual supone una mayor implicación no sólo del mediador sino también de las partes en litigio.

- c.- Por último, también está previsto un procedimiento de **arbitraje -arts. 42 y 43-**, de carácter voluntario. Expresamente se imponen a este procedimiento los principios de imparcialidad, independencia, inmediación, audiencia y contradicción, también el de gratuidad absoluta siempre que el árbitro o árbitros elegidos para esta labor sean miembros del Colegio Arbitral constituido en el TLC, dejando abierta la opción de que las partes puedan acudir a terceros árbitros, en este último caso sus honorarios correrán a cargo de las partes -**43.5-**, pero podrán disponer del resto de medios materiales y humanos con que cuenta el TLC. La razón de ser de esta gratuidad limitada se encuentra en que los árbitros son elegidos por los firmantes del AIC de forma unánime y no por el sistema de cuotas, lo que supone una mayor garantía de imparcialidad reconocida por los agentes sociales, pero tampoco se pretende coartar la libertad de elección fuera del órgano institucional de terceras personas. La ventaja de permitir esta opción reside en que el laudo emitido por este árbitro/s extraño al TLC tendrá la misma eficacia que si la hubiera dictado un árbitro institucional, lo cual es mucho más de lo que han admitido otros AAIL.

En virtud de lo dispuesto en la **disposición adicional segunda** el Pleno de TLC, en conexión con el **art. 14,a)** y con el **art. 47⁴**, se procedió a la designación de los conciliadores, mediadores y árbitros.

II. RESULTADOS DEL TLC EN EL AÑO DE VIGENCIA

Los resultados obtenidos en el año de vigencia del TLC son los siguientes:
(estos resultados están referidos al período del 16 octubre 1997 al 30 septiembre 1998)

2.1 Resultados de la Sección Territorial de Las Palmas

Año	Avenencia	Sin avenencia	Sin efecto	Desistidos	Pendientes	TOTAL
1997	13	6	1	1	0	21
1998	8	16	3	1	4	32
TOTAL	21	22	4	2	4	53

4 Acuerdo del Consejo Canario de Relaciones Laborales de 8 julio 1997, publicado mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo 571/98, de fecha 1 octubre 1998.

Expedientes abiertos.....	53
Expedientes desistidos	2
Expedientes pendientes	4
Expedientes concluidos	47
TOTAL EXPEDIENTES COMPUTABLES51	

Resultados sobre Expedientes Concluidos: 47.

	Número	Porcentaje
Avenencias	21	44,68 %
Sin avenencia	22	46,80 %
Sin efecto	4	8,51 %

Resultados sobre Intervenciones Efectivas: 43 (51 expedientes totales - 8 expedientes no efectivos).

	Número	Porcentaje
Avenencias	21	48,83 %
Sin avenencia	22	51,16 %

2.2 Resultados de la Sección Territorial de Tenerife

Año	Avenencia	Sin Avenencia	Sin Efecto	Solicitada mediación	Archivado	Desistido	Pendientes	Total
1997	7	7	5	0	0	3	0	22
1998	7	24	10	2	2	2	10	57
Total	14	31	15	2	2	5	10	79

Expedientes abiertos.....	79
Expedientes concluidos al solicitar mediación.....	2
Expedientes archivados	2
Expedientes desistidos	5
Expedientes pendientes	10
TOTAL EXPEDIENTES COMPUTABLES	60

Resultados sobre Expedientes Concluidos: 62.

	Número	Porcentaje
Avenencias	14	22,58 %
Sin avenencia	31	50,00 %
Sin efecto	15	24,19 %
Solicitada mediación	2	3,22 %

Resultados sobre Intervenciones Efectivas: 47 (79 expedientes totales - 27 expedientes no efectivos).

	Número	Porcentaje
Avenencias	14	29,78 %
Sin avenencia	31	65,95 %
Solicitada mediación	2	4,25 %

2.3 Resultados totales del TLC

(Resultados de la dos Secciones Territoriales en el período 16 octubre 1997 a 30 septiembre 1998).

Año	Avenencia	Sin Avenencia	Sin Efecto	Solicitada mediación	Archivado	Desistido	Pendientes	Total
1997	20	13	6	0	0	4	0	43
1998	15	40	13	2	2	3	14	89
Total	35	53	19	2	2	7	14	132

Expedientes abiertos.....	132
Expedientes archivados	2
Expedientes desistidos	7
Expedientes pendientes	14
TOTAL EXPEDIENTES COMPUTABLES	109

Resultados sobre Expedientes Concluidos: 109.

	Número	Porcentaje
Avenencias	35	32,11 %
Sin avenencia	53	48,62 %
Sin efecto	19	17,43 %
Solicitada mediación	2	1,83 %

Resultados sobre Intervenciones Efectivas del TLC: 90 (132 expedientes totales - 42 expedientes no efectivos).

	Número	Porcentaje
Avenencias	35	38,88 %
Sin avenencia	53	58,88 %
Solicitada mediación	2	2,22 %

III. VALORACIÓN DEL AÑO DE VIGENCIA DEL AIC

A la vista de los resultados expuestos, la valoración de los mismos, a mi juicio, no puede ser otra que considerarlos altamente satisfactorios, pues haber obtenido casi el 40% de conciliaciones en los conflictos colectivos jurídicos llevados a efecto es un éxito, máxime si tenemos en cuenta que la experiencia comparada con las anteriores actuaciones en los servicios administrativos -SEMAC- en este tipo de conflictos, no pasaba de ser un mero trámite, en el camino de la sede judicial. Estos resultados suponen, sin lugar a dudas, un logro inesperado, en la medida que ni en las más optimistas previsiones se previó un desenlace de este calibre, en la medida en que pone de manifiesto una quiebra importante en la inercia de la judicialización de los conflictos.

Pasando a realizar una valoración cualitativa de este año de vigencia del AIC, a pesar de no contar, por ahora, con elementos objetivos cuantificados sobre la calidad de los acuerdos alcanzados y del nivel de satisfacción con la intervención del TLC, los resultados son, quizá, más modestos o difíciles de apreciar, pero aún así, y a riesgo de error, a mi entender, se han de considerar igualmente positivos, pues tenemos la percepción de que van calando en los agentes sociales dos ideas o conceptos básicos sobre los que ha de girar la actuación el TLC.

La primera, divulgar y consolidar el concepto de “administración del convenio” y la “administración del conflicto”, es decir, se trata de reforzar el aspecto dinámico de la negociación colectiva, pues ésta no se agota con la firma de un convenio o pacto colectivo, sino que requiere que el mismo sea gestionado por los mismos negociadores que lo han suscrito, en la medida en que nadie mejor que ellos pueden ofrecer la interpretación auténtica de lo que se quiso acordar, y, sobre todo, atender y mantener el frágil equilibrio conseguido en el curso de la negociación colectiva, evitando así que el convenio se vea quebrado o desnaturalizado por la realidad aplicativa del mismo. Esta aportación del TLC supone un reforzamiento de la legitimación de los agentes sociales en la mediada en que éstos se reconocen y refuerzan constantemente tanto en la avenencia como en la discrepancia. Este clima es el que permite mantener el diálogo permanente dentro del disenso, y que los agentes sociales mantengan bajo su señorío el fruto de la negociación colectiva sin tener que acudir a la autoridad estatal, ajena por definición a ellos, para que les resuelva la interpretación de qué es lo que las partes han querido decir en determinado texto convencional.

El segundo, es que el TLC, por definición, es un lugar de encuentro, diálogo y, por supuesto, de negociación, en el que las partes en conflicto pueden superar las discrepancias y alcanzar acuerdos por sí mismas, bien partiendo de las sugerencias que formulen los conciliadores, bien, quizá, simplemente porque en las múltiples reuniones sólo se consigue restablecer canales de diálogo, reconocimiento de la legitimación mutua como interlocutores, y todo ello, a pesar de que en el concreto conflicto no exista posibilidad de alcanzar un consenso. A mi juicio, esta idea ha ido calando poco a poco en los distintos agentes sociales que han tenido que pasar por este órgano, expresando su satisfacción, en la medida en que, efectivamente, se han encontrado con la necesaria comprensión y respeto hacia ambas partes, y la disposición para realizar cuantas reuniones fuesen necesarias en aras de superar el conflicto planteado.

Todo esto, se ha conseguido a pesar del profundo desconocimiento que existe de este AIC, del órgano que lo ejecuta y de la naturaleza de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos laborales. El desconocimiento tiene su razón de ser, aunque no exclusivamente, sí fundamentalmente, en la falta de los medios personales, materiales y económicos que ha caracterizado al TLC, ya que la presente Administración Laboral Autonómica Canaria ha incumplido el compromiso adquirido con los agentes sociales y con los miembros del Pleno del TLC de asignar la infraestructura necesaria para desarrollar su cometido con dignidad.

Dado que un balance final no debe concluir de forma tan complaciente, también se han de poner sobre la mesa algunas de las carencias detectadas. Con sólo un año de vida, ya se puede observar que no se ha producido el salto cualitativo de que los agentes sociales hayan acudido a otras fórmulas de solución de conflictos distintas de la conciliación, es decir, no se han instado mediaciones ni arbitrajes, lo que pone de manifiesto las reticencias que aún existen, incluso entre los propios agentes sociales firmante del AIC, para acudir a estas otras fórmulas.

Finalmente, hay que destacar la ausencia de requerimientos de actividad conciliadora, mediadora y, menos aún, arbitral en la solución de conflictos que dan lugar a huelgas, que por definición convencional son voluntarios, por lo que los convocantes acuden de forma exclusiva y, es de suponer, que mecánica, a la Autoridad Laboral, olvidando que el TLC puede aportar un lugar de negociación para la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad o, incluso, dar una salida negociada al conflicto.