

LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES EN CASTILLA Y LEÓN: ¿EJECUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL SIN FINANCIACIÓN PÚBLICA DEL SERLA?

**(A PROPÓSITO DEL INFORME DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL
DE CASTILLA Y LEÓN, DE 3 DE FEBRERO DE 2023).**

JESÚS BAZ RODRÍGUEZ

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Universidad de Salamanca.

El pasado día 3 de febrero de 2023, el Consejo Económico y Social de Castilla y León (CES-CyL) aprobaba, por unanimidad del Pleno, el Informe 1/2023, a iniciativa propia, sobre el Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la Comunidad Autónoma. El citado informe se enmarca en un conjunto de iniciativas a través de las cuales este órgano consultivo ha recomendado al ejecutivo autonómico promover las actuaciones necesarias para posibilitar el normal funcionamiento del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), garantizando, en particular, la continuidad de su financiación pública. Recoge íntegramente dicho informe el Documento técnico previamente elaborado por un equipo de seis profesores de Derecho del Trabajo procedentes de diversas Universidades tanto castellano-leonesas como de otras regiones españolas (Palomeque López, Lantarón Barquín, Rojas Rivero, Dueñas Herrero, Sastre Ibarreche y quien suscribe como Director), documento utilizado como marco argumental de referencia en la deliberación y redacción final del propio informe (<https://www.cescyl.es/es/publicaciones/informes-iniciativa-propia/sistema-solucion-autonoma-conflictos-laborales-castilla-leo>).

Se trataba en dicho texto no solamente de clarificar la trascendental relevancia del sistema de solución autónoma de conflictos como esencial pieza de cierre del modelo democrático de ordenación de las relaciones laborales, y su propio enraizamiento en las coordenadas jurídicas europeas e internacionales, sino también de avanzar algunas propuestas de refuerzo, actualización y modernización del propio sistema autonómico, optimizando las posibilidades abiertas por el marco normativo vigente en la estela del propio ASAC-VI del ámbito estatal. Y ello tanto en lo referente al apuntalamiento de su ámbito nuclear de actuación (los mecanismos de composición de los conflictos colectivos), como en el del desarrollo de las principales vías de ampliación competencial (conflictividad individual, empleados públicos y TRADE), el avance de la solución preventiva de los conflictos o el planteamiento de vías de colaboración institucional con los órganos jurisdiccionales del orden social, entre otras muchas cuestiones.

Como es quizá conocido, dada su evidente trascendencia a nivel nacional, a finales del pasado mes de noviembre de 2022, la Consejería de Industria, Comercio y Empleo del gobierno autonómico hizo pública su decisión de eliminar la consignación presupuestaria destinada a la financiación de la Fundación SERLA a partir del año 2023, desentendiéndose de los propios compromisos asumidos en los acuerdos tripartitos en la materia. Una decisión sin precedentes en el panorama nacional, ejecutada a comienzos de 2023 con el inicio de disolución de la Fundación SERLA, acompañada de una no menos sorprendente propuesta: la de sustituir el desarrollo de los procedimientos de solución autónoma de conflictos, tanto individuales como incluso colectivos -los primeros sólo implantados *de facto*, hasta el momento, en la provincia de Valladolid-, en los supuestos previstos por la normativa laboral sustantiva y procesal vigente, por actuaciones exclusivamente en la vía administrativa.

Debe traerse a colación en este contexto la trascendental STS 30-7-2020 (Nº 729/2020), dictada en casación para la unificación de doctrina, en relación con la interpretación del artículo 63 LRJS. En dicho pronunciamiento, precisamente en relación con el análisis de lo dispuesto en el ASACL-III castellano-leonés vigente, se vino a declarar, en síntesis, la plena soberanía de la autonomía colectiva para establecer el carácter sustitutivo, obligatorio y exclusivo de la conciliación-mediación ante el SERLA, como medio preceptivo de evitación del proceso, quedando desapoderada la administración laboral en este concreto ámbito. El viejo marco regulatorio del RD-Ley 5/1979, como ámbito normativo de respaldo de la conciliación administrativa, no goza, así pues, de prevalencia sobre los procedimientos y órganos diseñados por el acuerdo autonómico de solución de conflictos ex artículo 83 ET, porque tal ha sido la voluntad legislativa plasmada en el propio artículo 63 LRJS. Un precepto que representa, así las cosas, una pieza destacada, en el plano estrictamente procesal (en combinación con el artículo 156 LRJS en relación con el proceso judicial de conflictos colectivos), del más amplio aparato normativo sustantivo de sostenimiento de los sistemas autónomos de solución de conflictos.

Ni que decir tiene que las numerosas remisiones efectuadas en la legislación laboral sustantiva a los procedimientos de mediación y arbitraje, en dicho aparato de sostenimiento (artículos 40, 41, 47, 51, 82, 86 y 91 ET), especialmente a partir de las reformas laborales del trienio 2010-2012, coetáneas a la procesal de 2011 -vocación alimentadora intensificada, por cierto, por gobiernos y mayorías parlamentarias de distinto signo político- lo son a los procedimientos diseñados por los acuerdos interprofesionales ex artículo 83 ET. E incluso también lo es la efectuada por la preconstitucional normativa reguladora del ejercicio del derecho de huelga, que declara la ilegalidad de ésta cuando se produzca contraviniendo “lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos” (artículo 11 RD-Ley 17/1977). El informe a iniciativa propia del CES-CyL, en este sentido, más allá de apuntar a la profunda anomalía que supone la quiebra de un sistema consolidado de solución de conflictos vigente en el conjunto del ámbito estatal e interautonómico, pone de manifiesto el amplio panorama de desajustes jurídicos que tan controvertido proceder de un poder público autonómico viene a abrir. Incluyendo, desde luego, la patente inobservancia de los derechos constitucionales laborales inherentes a nuestro modelo

democrático: desde la abierta vulneración del derecho de libertad sindical -privación del derecho de los sindicatos más representativos a participar en los sistemas de solución extrajudicial de conflictos (artículo 6.1 d) LOLS)-, hasta la obstaculización del derecho de huelga -dejando en una suerte de limbo jurídico su propio régimen de convocatoria-, pasando, desde luego, por la patente inobservancia de los derechos a la negociación colectiva y al planteamiento de medidas de conflicto colectivo, que incluye la instauración negociada de vías de solución a los mismos. Y desde luego, de los propios derechos asociativos de los empleadores e incluso de la libertad de empresa, también afectada por la obstaculización de las medidas de flexibilidad interna y externa. Nula base normativa aporta, por cierto, el periclitado régimen del procedimiento administrativo de conflicto colectivo (artículos 21 y ss. RD-Ley 17/1977) a las pretensiones de reemplazo administrativo de la autonomía colectiva, vaciado de contenido por la jurisprudencia constitucional (STC 11/1981) y superado por el ulterior respaldo normativo a los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

No corresponde, desde luego, a una Comunidad Autónoma generar una suerte de legalidad laboral sustantiva y procesal paralela a la del Estado, dada la competencia exclusiva de éste en relación con su aprobación (artículo 149.1.7º CE). Sí, en cambio, llevar a cabo su ejecución, en tanto que competencia autonómica estatutariamente asumida. Una labor de ejecución de la legislación laboral que, desde 1997, año de puesta en marcha de la Fundación SERLA, se entendía que pasaba por habilitar recursos económico-presupuestarios procedentes de la financiación pública autonómica a tal efecto. Tal es igualmente, por lo demás, el entendimiento del sentido de la obligación de ejecutar la legislación laboral que, en relación con el mantenimiento de las estructuras de soporte de los procedimientos de solución autónoma de conflictos, se asume por el resto de las Comunidades Autónomas españolas hasta la fecha, con unas u otras modalidades institucionales (inserción en los Consejos de Relaciones Laborales u órganos consultivos análogos; Fundaciones públicas o privadas, etc.).

De persistir la actual situación de inmovilismo, ocasión habrá seguramente en el futuro para que la Junta de Castilla y León, refractaria hasta el momento a los argumentos jurídicos (y también socio-económicos) pueda demostrar, ante las instancias oportunas, que su proceder en la mutación del entendimiento de las competencias autonómicas de ejecución de la legislación laboral estatal -en contraste no sólo con sus “actos propios”, sino también con las experiencias autonómicas comparables-, resulta completamente ajena al amplio panorama de vulneración de derechos constitucionales que en la actualidad se vislumbra. Recuérdese que el Estado Social de Derecho, al tiempo que encomienda a los poderes públicos la efectividad de los derechos y libertades (artículo 9.2 CE), también preconiza la seguridad jurídica, la responsabilidad de los poderes públicos y la interdicción de su arbitrariedad (artículo 9.3 CE).

CITA: Baz Rodríguez, J., “La solución autónoma de conflictos laborales en Castilla y León: ¿ejecución de la legislación laboral sin financiación pública del SERLA?”, Briefs AEDTSS, 5, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2023.