

M.^a ISABEL GRANADOS ROMERA
ROSA M.^a GONZÁLEZ DE PATTO
Directoras

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ
Coordinadora



PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Una perspectiva interdisciplinaria

Prólogo

ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO

CORTE SUPREMA BIBLIOTECA	
SIG. TOPOGRAFICA	INVENTARIO
J6164	152.008



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje



FACULTAD DE
RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS

THOMSON REUTERS
ARANZADI



Índice General

Página

PRÓLOGO	19
---------------	----

PARTE I

PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. RÉGIMEN JURÍDICO ACTUAL Y PROPUESTAS DE "LEGE FERENDA"

CAPÍTULO I

MEDIDAS ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, ESTADO DE LA CUESTIÓN Y PERSPECTIVA DE FUTURO	31
---	----

M^a LOURDES ARASTEY SAHÚN

I. Introducción	31
II. Los conflictos laborales y la idoneidad de la mediación ...	33
III. Ventajas del uso de sistemas informales de abordaje del conflicto individual laboral	36
IV. La mediación en el derecho positivo social	38
V. Conclusión	44
VI. Bibliografía	45

CAPÍTULO II

LA INSTITUCIÓN ARBITRAL Y LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: DIMENSIÓN Y ARISTAS	49
--	----

SOFÍA OLARTE ENCABO

	<i>Página</i>
I. La dimensión del arbitraje en nuestro ordenamiento jurídico: ¿ante un cambio de paradigma?	49
II. Caracterización y tipologías de arbitrajes	62
III. La praxis de los procesos arbitrales	64
IV. Análisis de oportunidad ¿es beneficioso impulsar la vía arbitral?	65
V. Perspectivas de futuro	71
VI. Bibliografía	72

CAPÍTULO III

MEDIACIÓN Y PROCESO SOCIAL: EXPECTATIVAS, REALIDADES Y PERSPECTIVAS DE FUTURO

75

ROSA M^a GONZÁLEZ DE PATTO

I. La mediación en los conflictos laborales en un contexto promocional	75
II. La mediación-conciliación pre-procesales. Problemas de efectividad	78
1. <i>La conciliación administrativa</i>	80
2. <i>Los procedimientos de mediación autónomos</i>	81
III. La conciliación judicial: las funciones "mediadoras" del letrado de la administración de justicia y del juez en el proceso social. Oportunidades y debilidades	83
1. <i>Las funciones "mediadoras" del letrado de la administración de justicia y del juez social en los conflictos individuales</i>	84
2. <i>Mediación en fase de recurso y ejecución de sentencia</i>	86
IV. La mediación intrajudicial en conflictos individuales. Fortalezas y resistencias	88
1. <i>Límites materiales de la mediación en conflictos laborales: tutela judicial efectiva e irrenunciabilidad de derechos del trabajador</i>	89
1.1. El derecho a la tutela judicial efectiva	89
1.2. La irrenunciabilidad de derechos indisponibles del trabajador	91

2. <i>Encuadramiento jurídico. Marco normativo referencial</i>	93
3. <i>Modelos de implantación y tipología de conflictos mediables</i>	94
4. <i>Fortalezas y resistencias</i>	94
5. <i>Propuestas lege ferenda</i>	98
V. Conclusiones	99
VI. Bibliografía	100

CAPÍTULO IV

LA COMISIÓN PARITARIA COMO INSTANCIA EFICAZ EN LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES: UNA PROPUESTA PARA UN SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA FLEXIBLE Y DINÁMICO

103

M.^a ISABEL GRANADOS ROMERA

I. La comisión paritaria tras las múltiples reformas laborales	104
II. Virtualidad de la comisión paritaria para la resolución de conflictos sobre derechos	105
III. Inconvenientes técnicos de la actual configuración jurídica de la comisión paritaria	106
1. <i>La actividad de la comisión ¿interpretación con fuerza normativa creadora?</i>	106
2. <i>La decisión de la comisión paritaria ¿interpretación vinculante?: la indemnidad de la tutela judicial efectiva, mandato ineludible</i>	107
3. <i>Doctrina jurisprudencial sobre el dictamen de la comisión paritaria antes de la reforma laboral</i>	110
IV. A la búsqueda de una mayor efectividad de la comisión paritaria como instancia de solución de conflictos	115
1. <i>La configuración de la comisión paritaria como instancia de negociación</i>	115
2. <i>La apuesta por un sistema de negociación dinámico: ¿es una opción constitucionalmente viable?</i>	117
2.1. El respeto al principio de irretroactividad de las normas	118

	<u>Página</u>
2.2. Posibles interferencias con el sistema judicial	120
2.3. La modificación del convenio colectivo ante tem- pus y la indemnidad del derecho de huelga	120
3. <i>El poder negociador de la comisión paritaria</i>	121
V. Conclusiones	123
VI. Bibliografía	124

CAPÍTULO V

**SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS
COLECTIVOS EN EL EMPLEO PÚBLICO: ACTUAL
REGULACIÓN Y PROPUESTAS DE LEGE FERENDA**

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

I. Introducción	128
II. La regulación/desregulación actual de la solución extraju- dicial de conflictos en relación al empleo público	130
1. <i>Antecedentes y regulación en el estatuto básico del empleado público</i>	130
2. <i>La aceptación de la aplicación de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos en el ámbito de las admi- nistraciones públicas</i>	132
III. Características del reconocimiento de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos para los empleados públicos funcionarios, en el artículo 45 del EBEP	133
IV. La regulación de los sistemas alternativos de conflictos para los empleados públicos laborales	136
1. <i>Los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos del sector privado, en relación a la inclusión o exclusión, en su ámbito de aplicación, de los conflictos colectivos que afecten al personal de las administraciones</i>	137
1.1. Los Acuerdos que excluyen su aplicación al ámbito del empleo público, pero con matizacio- nes: la adhesión como posible vía de inclusión	137

	<u>Página</u>
1.2. Los que aceptan su inclusión y regulan sus parti- cularidades, (especial referencia al ejemplo de la Comunidad Autónoma de Andalucía)	141
1.3. Por último, los Acuerdos de solución extrajudi- cial de conflictos autonómicos que ni incluyen, ni excluyen de su ámbito de aplicación a los emplea- dos públicos de su administración territorial	143
V. Conclusiones y propuestas de lege ferenda	144
VI. Bibliografía	147

CAPÍTULO VI

**MODELOS CONFLICTUALES Y DERECHO DE HUELGA:
ARQUETIPOS TEÓRICOS Y CONTEXTUALIZACIÓN
MATERIAL**

FRANCISCO ALEMÁN PÁEZ

I. La huelga como expresión conflictual y como paradigma teórico. Consideraciones previas	149
II. La huelga: una teórica conceptual y delimitadora	156
III. La huelga y el conflicto de trabajo. Marcos teóricos y ana- líticos	161
IV. Modelos conflictuales y escenarios de acción colectiva: fases	166
V. Bibliografía	177

PARTE II

**LA GESTIÓN DEL CONFLICTO EN LAS ORGANIZACIONES.
PERSPECTIVAS SOCIOLÓGICA, PSICOLÓGICA,
ANTROPOLÓGICA Y ORGANIZACIONAL**

CAPÍTULO VII

**MEDIACIÓN Y CONFLICTOS EN LAS ORGANI-
ZACIONES**

ANTONIO M. LOZANO MARTÍN

	<i>Página</i>
I. Introducción: los conflictos en el ámbito organizacional	183
II. Los procesos de mediación en las organizaciones	185
1. <i>Definición de mediación</i>	186
2. <i>Principios y características de los procesos de mediación</i>	188
3. <i>La mediación transformativa y apreciativa como modelos de mediación organizacional</i>	191
4. <i>Ventajas de los procesos de mediación</i>	194
III. La mediación como prevención	195
IV. La mediación y responsabilidad social de la empresa	197
V. Conclusiones	199
VI. Bibliografía	200

CAPÍTULO VIII

ASPECTOS PSICOSOCIALES DE LOS CONFLICTOS ORGANIZACIONALES

EMILIO SÁNCHEZ SANTA-BÁRBARA

I. Introducción	203
II. Niveles de análisis en el conflicto	205
III. Causas del conflicto	206
IV. Aspectos racionales y emocionales en el conflicto	208
V. Modos de respuesta a los conflictos	210
VI. Habilidades para el manejo de conflictos	214
VII. Conclusión	215
VIII. Referencias	216

CAPÍTULO IX

ESTILOS DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE CONFLICTOS

ANTONIA RUIZ MORENO

I. Introducción	217
II. Conflicto organizacional	220
III. Liderazgo	221

	<i>Página</i>
IV. Los estilos de liderazgo y la Gestión del Conflicto	222
V. Ejemplos de distintos estilos de liderazgos y gestión de conflictos	227
VI. Conclusión	229
VII. Bibliografía	230

CAPÍTULO X

LA INTEGRACIÓN DE LA CULTURA DE PAZ EN LAS EMPRESAS

FRANCISCO JIMÉNEZ BAUTISTA

ANDREA BARRIENTOS SOTO

I. Diagnóstico: el trabajo y su importancia en la actualidad	234
II. Pronóstico: definir la paz y construir una cartografía de paces	236
1. <i>Definición de tipos de paces</i>	236
III. Terapia: buscando una cultura de paz	242
1. <i>¿Qué es la Cultura de paz?</i>	242
2. <i>Definición de Cultura de paz</i>	244
IV. A modo de conclusiones	246
V. Bibliografía	247

PARTE III

SISTEMAS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DESDE UNA PERSPECTIVA COMPARADA

CAPÍTULO XI

LA MEDIACIÓN LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ALEMÁN

HORST CALL

I. Las pérdidas por fricciones derivadas de conflictos como factor relevante para los costes de una empresa	253
--	-----

	<u>Página</u>
II. Marco jurídico de la mediación en Alemania	254
III. La mediación en la vida laboral	260
IV. Perspectivas y orientaciones sobre cómo actuar	263
V. Conclusión	267
VI. Bibliografía	267
 CAPÍTULO XII	
LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS Y EL COMISIÓN DE MEDIACIÓN COMO EJEMPLOS DE MEDIOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ALEMÁN	269
SÖREN STEIN	
I. Resolución arbitral de disputas de convenio	270
II. La conciliación de disputas sobre la regulación de convenios	271
1. <i>Procedimientos de conciliación acordados sin fundamento jurídico concreto</i>	271
2. <i>Conciliación por convenio con fundamento jurídico</i>	272
III. La comisión de mediación de acuerdo con la legislación sobre comités de empresa	273
1. <i>Introducción</i>	273
2. <i>Competencia de la comisión de mediación</i>	275
3. <i>Ejecución del procedimiento de la comisión de mediación</i>	275
4. <i>Resolución de la comisión de mediación</i>	276
5. <i>Suplentación de la comisión de mediación con arreglo a la ley sobre los comités de empresa</i>	277
IV. Conclusión	277
V. Bibliografía	278

CAPÍTULO XIII

	<u>Página</u>
PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN EL DERECHO ITALIANO: ALTERNATIVAS A LA VÍA JUDICIAL	281
RICCARDO DEL PUNTA	
I. La conciliación de conflictos laborales en Italia	281
II. El procedimiento facultativo de conciliación	283
III. El intento de conciliación obligatorio ante la comisión de conciliación	284
IV. El intento de conciliación obligatorio en caso de despido por razones económicas	284
V. El estímulo a la conciliación en caso de despido individual	285
VI. Los intentos de conciliación relacionados a la actividad de inspección	286
VII. El arbitraje en los conflictos laborales	287
VIII. La conciliación judicial	288
IX. Conclusión	288
X. Referencias bibliográficas	289

CAPÍTULO XIV

	<u>Página</u>
PACIFICAR CONFLICTOS SOCIO-POLÍTICOS DE LARGA DURACIÓN Y ALTA REPRODUCTIVIDAD: LA PAZ TERRITORIAL EN TÉRMINOS HISTÓRICOS, JUDICIALES Y SOCIALES – UNA MIRADA AL CASO COLOMBIANO	291
BERND MARQUARDT	
I. Introducción	291
1. <i>La paz y la verdad histórica: entendiendo la “guerra de los –por lo menos–67 años” (1949-2016-...) y los mitos históricos-políticos que vuelven a incitarla</i>	292
2. <i>Paz territorial y paz judicial</i>	297
3. <i>Paz territorial y presencia escalonada –hasta la ausencia– del poder estatal</i>	301

	<u>Página</u>
4. Paz territorial y paz social	304
5. El pecado fundamental	307
6. Cinco pilares interdependientes de una pacificación sostenible	308
II. Bibliografía	309

CAPÍTULO XV

LA MEDIACIÓN COMO INSTRUMENTO DE DIÁLOGO ENTRE LAS ORGANIZACIONES Y EL TERRITORIO

315

ROBERTA TERESA DI ROSA

I. La mediación como recurso para prácticas de ciudadanía	315
II. La ciudadanía y los retos de la convivencia plural	316
III. Los actores del conflicto: ciudadanos, organizaciones, instituciones	318
IV. Estrategias de construcción de un contexto social participativo en una lógica comunitaria de interdependencia	320
V. Renovar las relaciones hacia una ética de la convivencia	322
VI. Referencias bibliográficas	323

PARTE IV

GESTIÓN Y EFECTIVIDAD DE LOS SISTEMAS AUTÓNOMOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

CAPÍTULO XVI

BALANCE DE LA GESTIÓN DEL SIMA TRAS VEINTE AÑOS DE SU PUESTA EN FUNCIONAMIENTO

327

BEATRIZ LOUSADA CRESPO

I. Análisis introductorio	327
II. La fundación SIMA-FSP	332

CAPÍTULO XVII

EL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA. REALIDADES Y RETOS

339

ÁNGEL J. GALLEGO MORALES

CAPÍTULO XVIII

EL CONSELLO GALEGO DE RELACIONES LABORAIS: GESTIÓN Y PREVENCIÓN DEL CONFLICTO COLECTIVO LABORAL

351

VERÓNICA MARTÍNEZ BARBERO

I. Naturaleza jurídica y funciones	351
II. La gestión de los conflictos laborales por el Consello: intervención directa en el ámbito sectorial. El AGA como sistema de solución de conflictos colectivos	356
III. Nuevos retos para el Consello: la solución extrajudicial autónoma de conflictos individuales	359
IV. Webgrafía	362

PARTE V

ALGUNAS REFLEXIONES Y EXPERIENCIAS SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El contenido de esta parte V se puede consultar en Proview, la aplicación para la lectura de libros electrónicos, a la que se accede con la contraseña que figura en la primera página de esta obra.

Capítulo XIX. Introducción a la teoría del conflicto en las relaciones de trabajo.

Capítulo XX. La multifuncionalidad de la Comisión Paritaria. Una mención especial a su faceta de órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales.

- Capítulo XXI. La conciliación o mediación previas y el agotamiento de la vía administrativa previa a la judicial: Evitación del proceso de despido.
- Capítulo XXII. El arbitraje obligatorio en las huelgas.
- Capítulo XXIII. Arbitraje obligatorio laboral en la huelga y su jurisprudencia.
- Capítulo XXIV. La solución extrajudicial de conflictos laborales.
- Capítulo XXV. Los procedimientos autónomos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo. Especial referencia al procedimiento de mediación.
- Capítulo XXVI. La articulación entre Comisiones Paritarias, sistemas y jurisdicción Social.
- Capítulo XXVII. La resolución extrajudicial de conflictos en materia de discapacidad: creación e impulso de un sistema arbitral digno y actualizado.
- Capítulo XXVIII. Nuevas perspectivas para el arbitraje en las situaciones de impasse negocial.
- Capítulo XXIX. Una experiencia práctica en la mediación organizacional en Granada.
- Capítulo XXX. Globalización, descentralización y conflicto armado: el caso de Colombia 1986 – 2006.
- Capítulo XXXI. Propuestas para prevenir los conflictos organizacionales en la Administración Pública.
- Capítulo XXXII. La mediación como actuación preventiva en los riesgos laborales.

Thomson Reuters ProView. Guía de uso