

DR 18 82

Carrera Derecho Asignatura Derecho del Trabajo Título Solución de Conflictos Colectivos Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 16 de marzo de 1983 Fecha de emisión 6 de abril de 1983 Como ustedes saben en los conflictos colectivos se pueden utilizar determinados medios lícitos de presión sobre la otra parte típicamente la huelga y el cierre patronal pero ni la huelga ni el cierre patronal son medios de solución de los conflictos colectivos sino exteriorizaciones de esos conflictos medios de presión que surgen y que se utilizan durante los conflictos pero no modos de solución los modos de solución que arbitran los ordenamientos se distinguen según intervengan en ellos los órganos jurisdiccionales o según se trate de medios arbitrados por las partes al margen de la jurisdicción ordinaria se entiende normalmente que cuando el conflicto es jurídico el medio más adecuado de resolverlo es llevarlo a los tribunales pero en derecho del trabajo son muy frecuentes los conflictos de intereses los conflictos que no tienen por objeto discutir una norma o su aplicación sino precisamente modificar esa norma cuando reclamamos un salario que nos deben estamos planteando un conflicto jurídico pero cuando lo que queremos es que nos paguen salarios mayores estamos planteando un conflicto de intereses y frente a los conflictos de intereses las soluciones jurisdiccionales no son adecuadas porque los jueces lo que hacen es decir el derecho determinar quien tiene derecho pero no son el instrumento más adecuado para resolver un conflicto en que lo que se discute precisamente es el acceso a un derecho que antes no se tenía pues bien refiriéndonos sólo a los medios de solución de los conflictos colectivos no jurisdiccionales hay que decir que el ordenamiento español es en este punto barroco de manera que obliga a referirse a multitud de supuestos en primer lugar caben las soluciones administrativas es decir las soluciones que da la administración piensen por ejemplo que en el artículo 19.5 de la ley del estatuto de los trabajadores cuando los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y higiene o en su defecto los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo aprecian una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia y el empresario no atiende en el plazo de cuatro días el requerimiento escrito de que adopte las medidas oportunas entonces se puede acudir a la autoridad competente que resuelve el conflicto sea desechando la petición sea requiriendo al empresario para que adopte las medidas de seguridad sea ordenando la paralización inmediata del trabajo es un típico supuesto de conflicto cuya solución es de carácter administrativo es la autoridad administrativa la que lo resuelve lo mismo ocurre en el artículo 40 apartado 4 de la ley referente a los traslados o cuando se trata de proceder a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o de suspender o extinguir contratos de trabajo en los llamados expedientes de regulación de empleo y las partes no se ponen de acuerdo la ley dice en los artículos 41.1, 47 y 51 que hay que acudir a la autoridad laboral que es la que en definitiva resuelve el problema son por consiguiente medios de solución puramente administrativos en segundo lugar hay que hablar de la solución negociada es decir de la negociación entre las partes como procedimiento para resolver un conflicto está claro que en cualquier conflicto existe la posibilidad de que sean las partes sin recurrir a ningún tercero las que busquen una

salida negociada al problema recuérdese que en la legislación española el artículo 8 del vigente real decreto ley de 4 de marzo del 77 dice que desde el momento de preaviso y durante la huelga el comité de huelga y el empresario y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados deberán negociar para llegar a un acuerdo está claro que es posible durante una huelga negociar la solución y si se llega a una solución el pacto que pone fin a la huelga tiene la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo es un conflicto por lo tanto que se ha solucionado simplemente por acuerdo entre las partes por negociación entre las partes mismas en tercer lugar cabe la mediación la mediación es la intervención de un tercero que después de investigar el problema y el conflicto recomienda una solución pero sin que las partes queden de antemano comprometidas a aceptarla en la legislación española es frecuente la alusión a mediaciones piensen en el artículo 89 4 de la ley del estatuto de los trabajadores donde se dice que en cualquier momento de las deliberaciones de un convenio colectivo las partes pueden acordar la intervención de un mediador piensen que la inspección de trabajo tiene importantes facultades de mediación en los conflictos y piensen en que es muy frecuente en los comités paritarios que se instituyen en los convenios colectivos que se establezcan el recurso a mediadores como solución de los problemas en cuarto lugar cabe la conciliación la conciliación es la negociación de las partes pero no entre sí no sólo entre sí sino ante un órgano conciliador que se esfuerza en armonizar sus puntos de vista se trata de que un tercero procure la avenencia de las partes con arreglo a criterios de posibilidad y de equidad y sin que sea ese tercero el que dicte un fallo sino simplemente el que hace propuestas para que las partes las acepten pero son las propias partes las que resuelven el problema por lo tanto la conciliación se diferencia de la mediación en que no es el tercero quien propone sino quien hace que las partes se acuerden y se diferencia claro es de la negociación porque en la negociación las partes negocian sin presencia de ningún tercero en el derecho español se conocen las siguientes modalidades de conciliación en primer lugar ante las comisiones mixtas instituidas por los convenios colectivos son muy frecuentes los convenios colectivos instituyen comisiones para interpretar el convenio que en la práctica ejercen una función conciliadora en segundo lugar cabe la conciliación ante la autoridad laboral es decir la que viene estructurada en el procedimiento de conflicto colectivo del real decreto ley 17 de 4 de marzo de 1977 como se sabe los representantes de los trabajadores y los empresarios pueden instar la iniciación de conflicto colectivo de trabajo siempre que no se trate de modificarlo pactado en convenio colectivo o establecido por laudo en un procedimiento que es incompatible con el ejercicio del derecho de huelga de modo que los trabajadores no pueden ejercer el derecho de huelga mientras dura el procedimiento o no pueden instar el procedimiento mientras no cesen en la actitud de huelga pero la competencia para conocer esos conflictos colectivos que corresponde a la autoridad administrativa es decir a la autoridad de la provincia en que se plantea el conflicto o a la dirección general de trabajo cuando afecta a varias provincias puede instar a las partes a que se concilien dice la autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes y es claro que la avenencia equivale aquí a conciliación pues son las partes y no la autoridad laboral quienes en su caso adoptan el acuerdo en tercer lugar cabe la conciliación ante el IMAC ante el instituto de mediación arbitraje y conciliación será requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento

laboral ante la magistratura de trabajo el intento de celebración del acto de conciliación en el instituto de mediación arbitraje y conciliación ante un funcionario licenciado en derecho la asistencia al mismo es obligatoria para ambas partes litigantes por consiguiente antes de iniciar cualquier procedimiento laboral ante magistratura hay que acudir en esa tercera especie de conciliación que estamos analizando ante el instituto de mediación arbitraje y conciliación hay aún una cuarta especie de conciliación en nuestro derecho que es la que se produce ya ante el órgano jurisdiccional es decir supuesto que no se haya logrado la conciliación en el IMAC y supuesto que se acuda a magistratura de trabajo la ley de procedimiento laboral española en su artículo 75 obliga al magistrado a intentar la conciliación y permite que en cualquier momento anterior a la sentencia se pueda aprobar la venencia entre las partes el quinto procedimiento de solución no jurisdiccional de conflictos colectivos que conoce nuestro derecho es el arbitraje es decir la institución por la que una o más personas dan solución a un conflicto planteado por otras que se comprometen previamente a aceptar su decisión así lo define el artículo segundo de la ley de arbitrajes de derecho privado de 22 de diciembre de 1953 el arbitraje no trata de avenir a las partes como la conciliación sino de dictar una resolución que resulta obligatoria para ellas precisamente porque se han comprometido a aceptarla de antemano caben naturalmente especies diversas de arbitraje según se acuda a organismos instituidos con carácter permanente o a personas escogidas para el supuesto concreto según se falle con arreglo a derecho o con arreglo a equidad según se sustancie ante organismos públicos o ante personas privadas y según tenga para las partes carácter voluntario o constituya una exigencia legal en circunstancias determinadas en España el arbitraje en el ámbito de los conflictos colectivos de trabajo tiene una importante tradición porque arranca de una ley de 19 de mayo de 1908 llamada precisamente de consejos de conciliación y arbitraje industrial naturalmente la situación ha sufrido pues grandes alteraciones a lo largo de la historia y en el año 1940 cuando se instaura la ley de la magistratura de trabajo se destierra el arbitraje en lo laboral por considerar que la magistratura es la única institución jurisdiccional contenciosa en la rama social del derecho aparte claro es del peculiar tratamiento de los conflictos colectivos en la época que hacía impensable el recurso al arbitraje para resolverlos lo cierto es que en la actualidad se refieren las leyes al arbitraje en los términos siguientes por una parte en el artículo 10 del real decreto ley de 4 de marzo del 77 el gobierno a propuesta del ministerio de trabajo teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional podrá acordar el establecimiento de un arbitraje obligatorio siempre que en él se respete el requisito de imparcialidad de los árbitros el incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones previstas este precepto que ha quedado así redactado después de la sentencia del tribunal constitucional de 8 de abril del 81 permite pues que el gobierno instituya un arbitraje obligatorio en determinados casos como vía de terminación de la huelga en segundo lugar cabe que en un conflicto colectivo cuando las partes comparecen ante la autoridad laboral acuerden designar a uno o varios árbitros en tal caso estos que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente deberán dictar su en el término de cinco días y la decisión tendrá la misma eficacia que si hubiera habido acuerdo entre las partes tan sucinta referencia sin ninguna concreción respecto del procedimiento arbitral hace

prácticamente inviable el mecanismo al menos mientras no se desarrolle lo previsto por ese real decreto ley en tercer lugar hay una referencia al arbitraje en el real decreto ley que creó el instituto de mediación arbitraje y conciliación y se han instituido tribunales de arbitraje laboral con carácter institucional y público pero que todavía no han entrado en funcionamiento porque no se han dictado las normas de desarrollo por consiguiente aun habiendo tantas referencias al arbitraje en nuestra legislación laboral la realidad es que el arbitraje que se utiliza es el arbitraje de derecho privado regulado en la ley de 22 de diciembre del 53 pero como ese es un arbitraje sumamente formal sumamente detallado en su regulación y poco apto para la rapidez con que deben ser resueltos los conflictos laborales todo aconseja reclamar que cuanto antes se regule de manera clara y concreta el arbitraje laboral