

DR 18 91

Asignatura Derecho del Trabajo, carrera Derecho, título La solución no jurisdiccional de los conflictos laborales, autor Fernando Suárez González, fecha de grabación 25 de mayo de 1984, fecha de emisión 30 de mayo de 1984. Dentro del panorama de solución de los conflictos laborales es preciso distinguir aquellas soluciones que comportan la intervención de organismos jurisdiccionales, en España típicamente la magistratura del trabajo, el tribunal central trabajo o la Sala Sexta del Tribunal Supremo, de aquellos otros procedimientos en los que la solución se busca al margen o antes de acudir a los tribunales en sentido estricto. Como de lo que se trata en este tipo de conversaciones, es de que ustedes tengan visiones generales y de conjunto, que les permitan encajar mejor sus conocimientos, sus estudios en un sistema unitario y organizado.

Me parece de interés dar aquí una visión de conjunto de lo que son las soluciones no jurisdiccionales, porque sólo vistas con alguna distancia, con alguna lejanía, en conjunto, como digo, se puede entender la complejidad de los mecanismos y estudiar con mayor interés y con mayor aprovechamiento cada uno de ellos por separado. El sistema español de solución no jurisdiccional de los conflictos de trabajo no es de ninguna manera producto de una visión unitaria, de una visión previa, de alguien que haya concebido todo el mecanismo con un criterio único, sino que es el resultado de bastantes años de intentos diversos, de la acumulación de momentos y de tesis distintas, y por consiguiente es un sistema que no obedece a una unidad de criterio y que obliga a un cierto esfuerzo de comprensión y de sistematización. Pero pienso que se puede hacer ese intento de sistematización si se divide la solución de los conflictos en soluciones administrativas, es decir, aquellas en las que interviene un órgano de la administración, las soluciones que comportan negociación entre las partes, las soluciones que implican la mediación, el arbitraje o la conciliación ante un tercero.

Son por lo tanto cinco grandes posibilidades que obedecen a conceptos distintos, que obedecen en definitiva a criterios distintos y dentro de las cuales naturalmente existe alguna variedad. Pero la manera de aproximarse con mayor eficacia a este tema consiste en empezar por distinguir cinco grandes mecanismos de solución no jurisdiccional de los conflictos. Sería el primero, como digo, la solución administrativa, es decir, solución en la que interviene un órgano del Estado, un órgano de la administración, un órgano de la administración sea pública, sea institucional, pero un órgano no jurisdiccional.

En muchas ocasiones, en muchos casos, en diversas hipótesis, se exige que antes de demandar al Estado, antes de demandar a una comunidad autónoma, a un ayuntamiento, a una diputación o a una entidad gestora de la Seguridad Social, se exige el agotamiento de la reclamación previa, es decir, de interponer una reclamación administrativa ante el propio organismo al que se pretende llevar a los tribunales. En la medida en que ese organismo, esa institución, el ayuntamiento, la comunidad autónoma, el Estado, puede acceder a la petición del reclamante, está claro que es una forma de resolver el conflicto. En otras ocasiones, la

administración no aparece ya como una parte que resuelve el conflicto, accediendo a la pretensión, sino que aparece como un tercero al que hay que acudir obligatoriamente para que resuelva determinados problemas.

Aunque esta intervención administrativa en los conflictos se ha ido reduciendo en los últimos tiempos, es evidente que existen todavía supuestos en los que, en caso de divergencia entre los empresarios y los trabajadores sobre una determinada cuestión, hay que acudir a la administración. El ejemplo típico, característico, sin duda, es el supuesto de extinción o suspensión de los contratos derivado de causas económicas o tecnológicas o de fuerza mayor. Como ustedes saben, en esos supuestos, la ley obliga a que los representantes de los trabajadores tengan determinadas conversaciones con la empresa para tratar de llegar a un entendimiento en la regulación del empleo que en esa empresa sea necesaria.

Pero si no se llega, si las conversaciones se agotan sin acuerdo, entonces el expediente de regulación de empleo es forzoso tramitarlo ante la autoridad laboral. Está bastante claro que la autoridad laboral, en ese supuesto, actúa, sin ninguna duda, como un órgano que resuelve un conflicto y lo resuelve en vía administrativa. Es una solución administrativa de un contraste de intereses, de un conflicto laboral, llámese como se llame.

La segunda de las cinco soluciones que vamos a examinar es la solución negociada. Es, por fortuna frecuente, el supuesto de que los trabajadores y los empresarios negocien la solución de un problema. Típicamente la negociación colectiva es, como medio de fijar condiciones de trabajo, la solución del contraste de intereses que entre los empresarios y los trabajadores se plantea.

Pero, aparte de la propia negociación colectiva, es muy frecuente que las partes deban negociar para evitar, precisamente, mayores problemas. Y así, en la legislación española, el real decreto ley de 4 de marzo del 1977, el famoso decreto ley de conflictos colectivos que actualmente regula la huelga, dispone que desde el momento de preaviso y durante la huelga, el comité de huelga y el empresario están obligados a negociar, deberán negociar para llegar a un acuerdo. Y el pacto que ponga fin a una huelga tiene la misma naturaleza, la misma eficacia que el convenio colectivo.

Está claro que es una solución a un conflicto que no procede de la Administración y que no está tampoco deferida a terceros, sino que la han encontrado las propias partes entre sí a través de la negociación. Es muy fácil distinguir, por consiguiente, lo que es una solución administrativa de una solución negociada. La tercera hipótesis es la mediación.

¿Qué significa mediación? Significa que interviene un tercero, que media un tercero. No son las partes, no es la Administración, es un tercero el que recomienda una solución. Pero lo característico de la mediación es que las partes no quedan de antemano comprometidas a aceptar la solución que proponga el mediador.

Las partes pueden solicitar que intervenga un mediador. En algunos supuestos, la ley obliga a

nombrar un mediador. Es muy frecuente que la inspección de trabajo tenga funciones mediadoras.

Y también es frecuente que los convenios o los acuerdos interconfederales que se han celebrado en los últimos años entre la gran patronal y las centrales sindicales más representativas introduzcan también comités a los que se atribuyen funciones de mediación. Bien, lo característico de la mediación, lo que deben ustedes recordar como criterio básico, como elemento definidor de un procedimiento de mediación es que las partes no quedan comprometidas por las propuestas o por las soluciones del mediador. Distinta de la mediación es la conciliación.

En la conciliación, las partes negocian pero ante un órgano que se esfuerza por armonizar sus puntos de vista. No es que se defiera a un tercero mediador una solución para que la proponga. No es que las partes negocien por sí solas.

Es una negociación ante un órgano conciliador que procura que las partes se avengan con criterios de posibilidad, con criterios de equidad para buscar una solución que evite un proceso, que evite un conflicto mayor. Pero, en definitiva, las partes resuelven. El órgano lo único que hace es buscar la manera de que las partes resuelvan, de que las partes se entiendan.

El derecho español conoce cuatro procedimientos distintos de conciliación. En nuestras leyes hay cuatro mecanismos distintos de conciliación. El primero ante las comisiones mixtas constituidas por los convenios colectivos que en principio se constituyen para interpretar el convenio pero que en la práctica ejercen una función conciliadora.

El segundo ante la autoridad laboral. Es frecuente, existe en nuestras leyes, normas por virtud de las cuales se obliga a buscar conciliación ante la autoridad laboral. Típicamente, por supuesto, en el caso de las huelgas.

En tercer lugar ante el IMAC. En los conflictos que se pretende llevar a la magistratura de trabajo antes de entrar en la fase propiamente jurisdiccional es requisito previo el intento de mediación ante el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación. Ante el IMAC, ante un funcionario del IMAC, licenciado en derecho, cuyo intento puede evitar que las partes lleguen a la magistratura y por consiguiente evita también el excesivo acopio de asuntos ante las magistraturas de trabajo.

Es obligatorio para ambas partes acudir a la conciliación y solo cuando se intenta sin efecto pueden las partes acudir a la magistratura de trabajo. Por fin, la cuarta posibilidad conciliadora se produce ya ante el órgano jurisdiccional pero es un intento previo, por así decir, antes de que el magistrado entre en la fase del juicio oral e incluso durante el juicio oral, antes de la sentencia se permite naturalmente que el magistrado intente la conciliación de las partes. Por fin, el quinto procedimiento de solución de los conflictos laborales es el arbitraje.

Aquí de lo que se trata es de que una o varias personas den solución a un conflicto planteado

por las partes pero en el entendimiento de que las partes quedan comprometidas de antemano a aceptar lo que el árbitro determine. No se trata como en la mediación de una propuesta que las partes pueden aceptar o no. Aquí las partes quedan comprometidas a aceptar la decisión del árbitro.

Es por lo tanto una especie de juez privado, un juez que las partes nombran pero cuya decisión compromete a las partes que no se avienen ante el árbitro sino que esperan del árbitro una solución que ellas sean comprometidas de antemano a aceptar. El arbitraje en nuestro derecho está contemplado en distintas normas. Pero hay que decir, para que el panorama quede completo, que ninguna de esas normas establece con claridad el procedimiento, el mecanismo, las exigencias del arbitraje laboral.

Y por consiguiente, a pesar de que hay muchas referencias en nuestro derecho laboral al arbitraje, no hay ninguna regulación jurídico-laboral estricta que permita aplicarla con seguridad a quien es designado árbitro por las partes. Y por eso la realidad, la práctica, es que cuando alguien es designado árbitro en un tema laboral, lo que suele hacer es aplicar el arbitraje de derecho privado regulado por la ley de 22 de diciembre de 1953. Arbitraje de derecho privado que, en principio, había sido, digamos, no aplicado a los temas laborales justamente por su formalismo y porque no se ajusta estrictamente a la singularidad de las relaciones de trabajo, pero que, sin embargo, es el único asidero utilizable cuando se desea resolver un problema mediante el recurso al arbitraje.

Por esa razón, son muchos los juristas que solicitan de los poderes públicos que elabore una clara normativa para aplicar con flexibilidad, con eficacia, el arbitraje al terreno laboral. En este momento, el IMAC, que tiene muy reguladas sus funciones de conciliación y de mediación, no tiene, en cambio, terminantemente claras las funciones en materia de arbitraje. De manera que el artículo 4º párrafo 6º del Real Decreto por el que se regula el IMAC dispone que el Gobierno aprobará el procedimiento de actuación de los tribunales arbitrales que se ajustará en todo caso a los principios de erogación, oralidad, concentración, celeridad y gratuidad, pero en la práctica se ha establecido la estructura orgánica del IMAC incluyendo la presidencia del tribunal de arbitraje, pero no se han dictado las normas oportunas de aplicación y de desarrollo que incluyan el procedimiento de actuación ante los tribunales arbitrales.

Y es curioso que el preámbulo del decreto ley que instituye los tribunales arbitrales laborales hablaba precisamente de la necesidad de contar de inmediato con los cauces que en él se configuraban y precisamente esa necesidad es lo que justificaba que se aprobaran por decreto ley. Como ese decreto ley es del año 1979 no puede menos de censurarse que cinco años después aún no se haya visto hecha realidad la pretensión de la norma y contemos con tribunales arbitrales teóricamente funcionando, pero cuyo procedimiento no se conoce y por lo tanto cuya puesta en práctica se sigue retrasando. Como se ve entre solución administrativa, conciliación, negociación entre las partes, mediación y arbitraje y dentro de cada una de estas especies las diversas posibilidades que el ordenamiento ofrece justifican nuestra afirmación de que el sistema es ciertamente barroco y nuestra pretensión de que en el futuro las partes, los

interlocutores sociales, los empresarios y los trabajadores que tienen tanto que decir en esta materia discutan y nos aclaren las grandes líneas que pretenden aceptar que están dispuestos a aceptar en los modos de solución no jurisdiccional de los conflictos justamente para que el derecho sirva eficazmente con claridad y con seguridad jurídica a esas pretensiones de las partes porque en definitiva son las partes, son los grandes interlocutores sociales los que tienen el protagonismo cuando lo que se trata justamente es de resolver los conflictos sin necesidad de acudir a los jueces.