

DR 18 74

Carrera Derecho Asignatura Derecho del Trabajo Título La solución de los conflictos laborales Segunda parte Autor Fernando Suárez González Fecha de grabación 25 de febrero de 1982 Fecha de emisión 17 de marzo de 1982 Decíamos que para solucionar los conflictos laborales existe también la posibilidad de recurrir a un arbitraje es decir a 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 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 la institución del arbitraje en el ámbito de los conflictos colectivos de trabajo arranca de la ley precisamente llamada de Consejos de Conciliación y Arbitraje Industrial de 19 de mayo de 1908 No es cosa de seguir aquí minuciosamente la evolución del tema que pasa por los comités paritarios y los jurados mixtos. Baste recordar que la Ley de la Magistratura de Trabajo de 17 de octubre de 1940 desterró el arbitraje en lo laboral al considerar a aquella como única institución jurisdiccional contenciosa en la rama social del derecho a la vez que el tratamiento de los conflictos colectivos hacía impensable el recurso al arbitraje para resolverlo Lo cierto es que en la actualidad las disposiciones vigentes contemplan el arbitraje en los términos siguientes En primer lugar en el artículo 10 del Real Decreto Ley 15 y 17 de 4 de marzo de 1977 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 lo dispuesto en los artículos 15 y 16 es decir, de las sanciones previstas Como se sabe, esta es la redacción del precepto tal y como resulta de la aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 que declaró la legitimidad de la facultad que se reconoce al Gobierno de instituir un arbitraje como obliga a la determinación de la huelga no por ser obligatorio dice la sentencia deja de ser verdadero arbitraje siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro y es medio idóneo de solución posible en tan excepcionales casos como los que el precepto describe En segundo lugar en el artículo 24 del mismo Real Decreto Ley 17 de 1977 según el cual Convocadas las partes de un conflicto colectivo ante la autoridad laboral en la comparecencia las partes podrán designar a uno o varios árbitros en tal caso, estos que cuando sean varios habrán de actuar conjuntamente deberán dictar su laudo en el término de 5 días la decisión que adopten 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 hasta que se desarrolle lo previsto por este

precepto En tercer lugar en el Real Decreto Ley 5 de 26 de Enero de 1979 que crea el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación el artículo cuarto dispone que con sede en las capitales de provincia y localidades donde haya magistratura de trabajo se crean dentro del IMAC tribunales de arbitraje laboral, integrados por un presidente y dos vocales que actuarán conjuntamente el presidente será funcionario público y los vocales serán designados uno por los sindicatos de trabajadores y otro por las asociaciones de empresarios como ha explicado Montoya Melgar se trata de un arbitraje institucional y público ante órganos cuya composición reproduce el esquema paritario de tan larga tradición en nuestro ordenamiento se trata asimismo de un arbitraje voluntario supuesto que los empresarios y trabajadores podrán someter a los tribunales arbitrales laborales todas las controversias tanto individuales como colectivas de trabajo que surjan entre ellos sin otras limitaciones que las que se establezcan reglamentariamente bien entendido que la voluntariedad se refiere a la sumisión al arbitraje y no a la obligatoria aceptación de las disposiciones del laudo por otra parte cabe recurrir al arbitraje voluntario como se deduce del precepto que se acaba de reproducir tanto en los conflictos individuales como colectivos en uno y otro caso el laudo tiene la eficacia propia de una sentencia judicial de modo que firme la decisión arbitral podrá ejecutarse ante la magistratura de trabajo del lugar donde se haya efectuado el arbitraje y esta ejecución se llevará efecto del modo que la ley de procedimiento laboral establece para las sentencias es lo cierto sin embargo que la disposición final segunda del real decreto ley a la que nos estamos refiriendo dispuso la entrada en vigor de la norma en el día siguiente al de su publicación en el boletín oficial del estado excepto en cuanto a la conciliación obligatoria y a los tribunales arbitrales laborales hasta que se dicten las normas reglamentarias efectivamente la disposición final segunda obliga al gobierno y al ministerio de trabajo a dictar en el ámbito de sus respectivas competencias las normas de aplicación y desarrollo pero como se sabe aún habiéndose establecido la estructura orgánica del IMAC y aún disponiéndose la asunción de parte de las funciones que tiene encomendadas y hasta habiéndose transferido a la generalidad de Cataluña y a la comunidad autónoma del país vasco servicios del estado incluidos los de arbitraje curiosamente no se han dictado aún tres años después de aprobada la creación de estas instituciones las oportunas normas de aplicación y desarrollo entre las que debe naturalmente estar el procedimiento de actuación con arreglo a principios de erogación, oralidad, concentración celeridad y gratuidad de modo que el arbitraje ante el IMAC está previsto en nuestra legislación pero no se aplica en cuarto lugar hay referencia a un procedimiento arbitral en el acuerdo marco interconfederal donde se contempla la posibilidad de que el comité paritario interconfederal de mediación, arbitraje y conciliación ofrezca su arbitraje en su puesto de conflictos de carácter colectivo hay pues amplias referencias al arbitraje en nuestro ordenamiento laboral, la realidad es sin embargo que existe un absoluto vacío en cuanto a la regulación concreta de ese arbitraje de índole laboral en los textos legales, de donde resulta la paradójica consecuencia de que el verdadero arbitraje al que cabe recurrir en nuestro ordenamiento laboral es el arbitraje de derecho privado regulado por la ley antes citada de 22 de diciembre de 1953 no se oculta que la aplicación de esa ley al campo laboral fue excluida en su momento, pero las circunstancias han cambiado de modo radical las relaciones colectivas de trabajo son hoy relaciones jurídico privadas, los sindicatos han dejado de ser

corporaciones de derecho público y los organismos arbitrales de carácter sindical han desaparecido con la organización en la que se encuadraban nada impide el recurso a la ley de arbitrajes privados de la que en la práctica se viene haciendo uso pero el mecanismo instituido por dicha ley es ciertamente complejo y la doctrina es bastante coincidente en criticar tan complejo mecanismo cuando se trata de aplicarlo al ámbito laboral hasta tal punto que algunos autores han puesto de relieve los inconvenientes e incluso la práctica inviabilidad del intento de aplicar el arbitraje común a las controversias laborales, su excesivo rigorismo formal, los delicados problemas que plantea la indisponibilidad de algunos derechos laborales la singularidad de la relación a la que se refiere el arbitraje la desconexión con la jurisdicción laboral del arbitraje privado, etc son justamente señalados como dificultades y entorpecimientos y como obstáculos a la flexibilidad que todos consideramos indispensable en la solución de los conflictos de trabajo y sin embargo es el único asidero utilizable cuando se desea resolver un problema mediante el recurso al arbitraje todo conduce pues a solicitar que el legislador desarrolle cuanto antes sus propios postulados y aborde con rigor y fluidez la regulación del arbitraje laboral pero debe hacerse sometiendo todo el sistema a racionalidad y a coherencia porque evidentemente no es lo mismo el arbitraje en una situación en que la magistratura cuenta con todos los jueces necesarios y resuelve con celeridad, que en un momento en que la jurisdicción especializada creada precisamente para obtener rapidez, funciona con retrasos propios de la vía civil de hace 50 años no es necesaria la conciliación ante organismos oficiales cuando se pretende que funcione eficazmente la conciliación en sede sindical por consiguiente es preciso discutir las grandes líneas de todo el edificio de solución de los conflictos colectivos e introducir en el todas las simplificaciones y precisiones que el tema está requiriendo.