

TEMA 1

EL CONFLICTO LABORAL: CONCEPTO Y TIPOS

El conflicto laboral.

1.1 Introducción

La sociedad moderna conlleva la existencia de conflictos, pero no como algo patológico, sino como una expresión más del sistema democrático. Dentro de este esquema, el conflicto industrial es una parte más de esta expresión, en la que los diferentes agentes del sistema productivo se enfrentan e intentan solucionar las divergencias existentes en la relación de trabajo, son así estas divergencias las que dan lugar a la existencia de los conflictos laborales.

Las normas serán las que regulan los conflictos, aunque también existe la posibilidad de mecanismos de arbitraje.

Existen dos visiones a cerca del conflicto social, como algo más amplio que el conflicto laboral. Por una lado se entiende como la confluencia de intereses de los componentes de las organizaciones, en esta visión no surge de forma natural. En otra visión distinta, se considera que los conflictos surgen de forma natural, como algo consustancial a las propias organizaciones, no hay en este forma de ver el conflicto algo premeditado, surge de la propia esencia de las organizaciones.

El conflicto laboral como parte del conflicto industrial.

El conflicto industrial es una parte del conflicto social en el que se contraponen los intereses de los agentes involucrados en el sistema productivo. Su origen se encuentra en la formación misma de este sistema y de la estratificación surgida dentro de él, pero no todo conflicto industrial debe ser considerado como un conflicto laboral, ya que en éstos pueden surgir intereses insolidarios o corporativistas, en cuyo caso el conflicto laboral no tiene por misión la demanda mediante reivindicaciones de las condiciones de trabajo, sino que va más allá. Por otra parte también surgen conflictos en momentos de tregua, por lo que cabe esperar que estos conflictos surjan de motivos no económicos.

El mayor o menor número de conflictos dependerá de la situación laboral en que se encuentren los trabajadores dentro del marco general de las relaciones de trabajo, siendo mayor cuando mayores discrepancias existan en conjunto.

El conflicto tiene su origen por tanto en la confrontación de intereses, cuando mayor conocimiento se tiene del mismo, más sencillo es poder atender a las demandas o negociarlas, es clave que el conflicto se exteriorice, pues en caso contrario, si sólo se manifiesta como un malestar, poco se puede hacer, así mismo es necesario su concreción para que la parte contraria sepa que es lo que se demanda, no caben demandas de carácter general. Así pues, el conflicto debe ser exteriorizado y concreto.

Los diferentes tipo de Conflictos Laborales.

La doctrina a parte de diferenciar los conflictos laborales de los que estrictamente no los son, suele clasificar los mismos en atención a:

Por su naturaleza: Conflictos individuales y Conflictos Colectivos.

Por sus pretensiones: Jurídicos y de intereses.

Por el significado: Propios e impropios.

2.1 Conflictos Colectivos y Conflictos de intereses.

Estas categorías son bastante difíciles de diferenciar, ya que el concepto de colectivo no es un concepto uniforme y depende del sistema jurídico al que atendamos. Así, si nos encontramos en el sistema francés, cuyo ideal de justicia es la división de poderes basado en la teoría de Montesquieu, en este caso se atiende a los intereses que entran en juego y por tanto no se atiende al número de personas que se ven afectadas por el conflicto. Por otra parte y si seguimos el sistema anglo-estadounidense, nacido con la Revolución Industrial inglesa, en este caso no hay una división de poderes excesivamente clara.

Por otra parte y siguiendo los dictados de la O.I.T., ésta hace una diferenciación entre lo individual y lo colectivo como sigue:

Son conflictos individuales los que atañan o involucran a un solo trabajador, o a varios en su capacidad individual, o en relación a sus contratos individuales de trabajo. En este caso vemos que la cuestión se zanja considerando como individuales aquellos conflictos que tienen su razón en una condición contractual que afecta a los intereses pactados en contrato, aunque éstos afecten a una pluralidad de sujetos (cláusula de un contrato).

De otro lado, la O.I.T. considera como conflictos colectivos los que tiene su origen en una condición de trabajo pactada colectivamente y que puede afectar a uno o varios trabajadores. Ejemplo de esta situación sería el horario de trabajo, éste puede afectar a toda la plantilla de una empresa o puede que a determinadas categorías, grupos o especialidades de trabajadores, que tengan unos horarios determinados y les sean modificados, situación que puede dar lugar al conflicto. En este caso tendríamos un conflicto colectivo. Pero podría darse el caso de modificación o intento de modificar una determinada condición y que sólo afectara a un trabajador y que sin embargo tal cambio supusiera modificación de condición de origen colectivo. Esta distinción o categorización de conflictos no radica pues en el número de afectados, sino en la existencia de un interés individual o en un interés de grupo que se ve afectado, en la defensa del mismo. Ciertamente es que la línea divisoria entre una y otra es difusa ya que muchas veces la diferenciación entre si es o no es un interés de grupo se hace bastante difícil de determinar.

En el caso del sistema anglo-estadounidense se parte de la distinción en razón del origen del conflicto, como ya sabemos si parte del contrato, individual y si parte de convenio o acuerdo, en este caso toda discrepancia que afecte a las relaciones laborales será un conflicto colectivo. Así tendremos que:

Si afecta a condiciones referentes a lo negociado en convenio colectivo tendremos un conflicto colectivo y si afecta a una condición contenida en un contrato tendremos un conflicto individual. En este sector normativo sólo tienen cabida los conflictos de intereses surgidos de la negociación colectiva, es decir, equipara conflicto colectivo y conflicto de intereses, y niega los conflictos individuales como manifestación de la negociación individual y cuyo fin es el contrato de trabajo, esto es, el establecimiento de unas condiciones reflejadas en las cláusulas del contrato y que son en esencia el contrato mismo.

2 Los conflictos Jurídicos y los conflictos de intereses o económicos.

Es un concepto creado por la doctrina científica, aunque conserva notables efectos prácticos y una indudable fundamentación legal.

Entendido el conflicto de trabajo como la renegociación constante de los distintos acuerdos empresario-trabajador. Estos acuerdos pueden tener su origen en la voluntad de las partes, en cuyo caso

tendremos un convenio colectivo o un acuerdo y por otro lado puede haber un intervencionismo más o menos presente del Estado, imponiendo normas de obligado cumplimiento, legislando.

El conflicto jurídico surge de las discrepancias ante la interpretación de la norma preexistente, sea ésta una norma legal o una norma convencional, en palabras del Tribunal Central de Trabajo, el conflicto jurídico se basa en la existencia de un derecho amparado en una norma preexistente dictada por el Estado o convenida colectivamente, que sirve de fundamento a su pretensión.

Por otro lado nos encontramos ante un conflicto de intereses cuando previamente a la norma existe un interés, al cual se quiere dar contenido. Ahora bien, el interés puesto en juego puede partir de la existencia de norma que regula éste, en cuyo caso lo que se pretende es su modificación, o puede que el interés puesto en juego no parta de norma existente, y por tanto se pretenda cubrir este vacío (crear). En uno y en otro caso nos encontramos con un conflicto de intereses, esto es, modificar o crear normas que regulen una determinada condición de trabajo.

Debemos hacer notar que en el caso de los conflictos jurídicos cabe acudir a la jurisdicción social a que interprete la norma pronunciándose al respecto y que en sentencia (de obligado cumplimiento) resolverá el asunto.

Vista la definición de conflicto de intereses queda también claro que ante la solución del conflicto, se crea Derecho o pacto, sea este legal o convencional respectivamente.

Posturas en esta división:

Ante esta división de los conflictos podemos estudiar la repercusión sobre los sistemas laborales en los que la negociación colectiva da lugar a acuerdos con permanencia en el tiempo o por el contrario su duración es corta. En los dinámicos no se producen conflictos de interpretación, pues ante el conflicto se negocian nuevas condiciones, sustituyéndose por nuevas, mientras que en los sistemas laborales estáticos se declinan por la interpretación de la norma, siendo menos probable su modificación.

Sistemas de solución ante los conflictos jurídicos y económicos o de intereses.

Debido a que el origen del conflicto en los jurídicos siempre es de carácter interpretativo su solución puede encaminarse vía judicial o bien acudir a los medios que posteriormente estudiaremos como métodos de solución extrajudicial de conflictos colectivos. En el segundo caso, esto es, en los conflictos de intereses no cabe acudir a los tribunales de la jurisdicción social para que se pronuncien sobre el caso, ya que éstos no crean derecho y por tanto no pueden modificar normas o crearlas, sólo cabe que el Estado o bien los sujetos colectivos puedan crear o modificar la norma, en un caso mediante la negociación colectiva fruto de la autonomía colectiva y en el otro mediante la intervención administrativa en su función normativa. Por tanto ante un conflicto caben soluciones tanto judiciales como extrajudiciales y como luego analizaremos en las segundas éstas serán: la mediación, la conciliación, arbitraje, buenos oficios y decisión administrativa.

Conflicto colectivo propio e impropio.

No es ampliamente reconocida por la doctrina esta diferenciación, resultando que serán considerados como propios los anteriormente estudiados en los que una de las partes son los trabajadores y la otra los empresarios a través o no de sus organizaciones, sean éstas la representación sindical o unitaria por una parte y en la otra los empresarios o sus representantes.

Consideraremos como impropios los conflictos surgidos entre las asociaciones sindicales, representación unitaria, en suma los sujetos colectivos vinculados a la relación laboral. En estos conflictos es fácil la diferenciación ya que a un lado siempre se encuentra un sujeto colectivo, y no necesariamente el empresario,

ya que pueden surgir controversias entre las mismas representaciones de los trabajadores, como en el caso de representaciones dentro de la empresa ante elecciones, o cuando varias asociaciones sindicales discuten sobre la composición de una comisión negociadora.

Lo que sí hay que tener claro es que el conflicto en los impropios no surge por negociación de condiciones de trabajo, sino que son cuestiones de otro tipo que afectan de lleno a las relaciones laborales, es decir, en este caso las asociaciones actúan en defensa de sus propios intereses, pero al considerarse la materia sindical como un elemento más de las relaciones laborales y debido a lo anteriormente expuesto de su repercusión sobre las relaciones de trabajo se estima oportuno incluirlas en los conflictos laborales, siendo entonces materia de conflicto colectivo.

TEMA 2

LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

1. Concepto de procedimiento de solución de conflictos.

1.1 Deberemos partir del marco social que da origen al conflicto, en este orden de situaciones podemos destacar problemas de índole económica, cambios cualitativos y cuantitativos en el mercado de trabajo y innovaciones tecnológicas. Todos estos factores alteran el sistema tradicional de solución de los conflictos, haciendo poco aconsejable el recurso a las medidas tradicionales para la solución, al menos no recurrir a ellas como primer paso, sino que se debe seguir unos procedimientos previos. Así mismo su uso puede chocar con la misma negociación colectiva. Es necesario por tanto una reconsideración para estudiar los procedimientos de solución de conflictos que se dan en el trabajo.

Toda sociedad democrática tiende a la existencia de un clima de paz entre sus ciudadanos. Pero esa paz social – y en concreto la laboral – no debe ser entendida como ausencia de conflictos; al contrario, éstos garantizan tanto la paz social como la laboral al permitir un reequilibrio constante de los diferentes intereses en pugna en la sociedad. La paz social y laboral es, pues, el resultado del eficaz funcionamiento de los sistemas de solución de conflictos que cada sociedad tiene establecidos.

Las instituciones que existen para permitir que, al margen de las posibles presiones que cada parte puedan ejercer sobre la otra, se recupere el equilibrio en las relaciones laborales que se ha visto alterado, o se pretende alterar con la situación de conflicto, es lo que se debe calificar como procedimiento de solución, con lo que éstos, en definitiva, son instancias sociales de negociación y de regulación de las propias controversias cuyo funcionamiento se ve impulsado por la propia existencia del conflicto.

Puede señalarse que existen dos grandes grupos de sistemas de solución: uno que busca que éstos acaben el conflicto – que no es valorado positivamente – y que no duda en recurrir a procedimientos obligatorios y al intervencionismo estatal, aún a riesgo de limitar la capacidad negocial de los directamente afectados. Otro, que se refleja en nuestra Constitución, que se fundamenta en la autonomía colectiva, parte del respeto a los derechos colectivos y, por tanto, atribuye a estos procedimientos una doble función, por un lado pacificadora, siempre en términos respetuosos con los derechos de los afectados, y por otro, estimadora de la propia negociación entre aquellos; para ello se basa en procedimientos voluntarios, sobre todo de origen convencional.

Por supuesto entre ambos extremos caben todo tipo de posibilidades y, como se verá, nuestro sistema, aún situándose constitucionalmente en el segundo de los grupos, mantiene instituciones propias del primero que deben armonizarse en ese conjunto y, entre ellas, el proceso jurisdiccional.

1.2 La clasificación de los procedimientos de solución.

Los procedimientos de solución son los mismos para los conflictos de intereses o económicos y los jurídicos, con la salvedad de que las soluciones jurisdiccionales, normalmente se aplican a los últimos y no a los primeros, en los que predominan procedimientos basados en la propia voluntad de las partes.

No hay unanimidad en la doctrina al clasificar los procedimientos y diferenciarlos de otras situaciones que constituyen simples medidas de presión ante situaciones de conflicto (huelga, cierre patronal, etc.). Las medidas de presión o conflictivas no son solución ante situaciones de conflicto laboral, son un medio que pretende poner en marcha o forzar a que se activen los procedimientos, tienen por tanto un carácter material, son un fin para los procedimientos. Sin embargo, sí hay una cierta homogeneidad doctrinal en cuanto a la clasificación de los procedimientos. Mayoritariamente se establece por parte de la doctrina la siguiente clasificación: Negociación, Conciliación, Mediación, Arbitraje, Solución jurisdiccional, Buenos oficios, Decisión administrativa.

– Propuesta de sistematización basada en la concepción dinámica del conflicto.

No deberemos considerar las distintas clases de procedimientos como compartimentos estanco, mas bien deberá considerarse que los distintos tipos de procedimientos se conjugan ante los posibles bloqueos que éstos puedan producir ante la falta de solución. Hay que considerar un dinamismo entre todos ellos.

La forma primaria para solucionar un conflicto parte de la consideración de la negociación como el procedimiento más adecuado al fin que se pretende. Son las partes mediante su auto-composición de intereses las que deben alcanzar una solución, incluso en los conflictos jurídicos, cuya base como sabemos es una situación conflictiva ante la interpretación de una norma, cabe la negociación directa entre las partes para alcanzar acuerdos.

Sólo tras la falta de resultados de la negociación directa cabe la utilización de un segundo grupo de procedimientos en los que aún manteniéndose la voluntad de las partes para alcanzar una solución se recurre a un tercero que intenta acercar posiciones, realizar investigaciones sobre el problema, proponer soluciones. Este tercero no tiene capacidad para resolver, sólo plantea y ofrece su visión a la solución del problema.

Entre esta segunda clasificación tendremos la mediación, los buenos oficios y la conciliación, que quedan enmarcados dentro de lo que sería una negociación asistida.

Una vez frustrados los intentos de negociación, sea ésta directa o asistida, cabe la posibilidad de acudir a un tercero, uno o varios, que intenten dar solución al conflicto planteado, pero no como en el caso de la negociación, sino que este tercero tiene capacidad decisoria. Nos encontraríamos en una situación en la que la capacidad de decisión se vincula a un tercero ajeno al conflicto.

Entre estos procedimientos tendremos aquellos en los que la facultad de sustitución se plantea voluntariamente por acuerdo conjunto o por el contrario no. En el primer caso tendremos el arbitraje voluntario y en el segundo cuando el arbitro es impuesto tendremos la decisión jurisdiccional, el arbitraje obligatorio y la decisión administrativa. Pero cabe dentro de los arbitrajes obligatorios una posibilidad más, que el arbitro sea impuesto a las dos partes (decisión administrativa) o que una de las partes solicite su concurso y que obligue a la otra a someterse a la decisión y al procedimiento, este caso sería la decisión jurisdiccional. Esta tiene carácter rogado (una de las partes requiere su decisión) y vincula por tanto a la otra parte.

Entre todos estos procedimientos cabe destacar por su importancia en nuestro país el de solución jurisdiccional. Este procedimiento se separa del resto debido a que supone un procedimiento complejo y por tanto necesario de regulación específica (Ley de Procedimiento Laboral), así como diferentes razones que lo hacen adecuado y entre ellas las siguientes:

- Generalizada consideración como método para la solución de controversias colectivo–jurídicas.
- Importancia numérica de este método sobre los otros.
- Importancia cualitativa dentro de nuestro Derecho.
- Complejidad procesal.

En resumen se puede apreciar que la dinámica de los procedimientos se plantea como un proceso escalonado en el que unos procedimientos se suceden sobre otros, pero que debe tenerse en cuenta que debe ser privilegiado uno sobre los demás, siendo este la negociación, que entrará en juego incluso iniciados los demás, al considerarse que es el método más auténtico, fruto de la autonomía colectiva y su poder de autorregulación.

3. El reconocimiento constitucional del conflicto colectivo.

En nuestra Constitución existe un reconocimiento expreso del conflicto laboral, en buena lógica con el sistema de relaciones laborales que diseña y que se fundamenta en la autonomía colectiva; por tanto, también se reconoce el conflicto colectivo jurídico. Ese reconocimiento está efectuado en términos amplios y positivos, pues el artículo 37.2 de la Constitución Española establece que se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo, con una única matización de que La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad. También se reconoce en numerosa normativa laboral.

En la actualidad, se crean procedimientos extrajudiciales para la solución de conflictos laborales con profusión.

En la reforma del Estatuto de los Trabajadores del año 94 se crea un nuevo marco legal para estos procedimientos que ya habían sido regulados con anterioridad, pero en esta normativa se caracteriza por las siguientes notas:

- 3.1 Existe en la norma un excesiva judicialización de la solución de conflictos jurídicos, ya que se plantea la misma en términos procesales ante la jurisdicción del orden social.
- 3.2 Inexistencia de soluciones para los conflictos de intereses.
- 3.3 Escaso éxito de los procedimientos extrajudiciales de origen estatal.

Analizamos a continuación estas tres características.

3.1 Excesiva judicialización:

Hay una tradicional crítica al sistema judicial para la resolución de los conflictos lo que lleva a plantearse la necesidad de nuevas fórmulas para solucionar las situaciones conflictivas, pero para ello lo más lógico parte de considerar que las discrepancias deben ser solucionadas por los mismos agentes que tienen sus posiciones encontradas. Es por tanto necesario establecer un nuevo marco para la solución de conflictos, unos métodos de solución más dinámicos y utilizar el sistema judicial para determinados casos, puede incluso que la norma este obsoleta. Es necesario otro sistema según todas las opiniones ya que la solución judicial se basa en una norma fija que no tiene en cuenta las posibles posiciones y el juego de sus intereses, sino que sólo atiende al hecho que se juzga y cual es su consecuencia, y en base a esta dicta la correspondiente sentencia que puede que se adecuada a Derecho, pero que puede quedar muy lejos de las pretensiones de las partes en conflicto y afectar en la medida adoptada a cuestiones de otra índole, como puedan ser económicas, productivas, que pueden no ser queridas por las partes. En la solución judicial siempre hay un vencedor y un vencido y esta no debe ser la filosofía de una solución para los conflictos, ya que por la propia definición de solución conflictiva ésta no se

adecua, ya que una de las partes no obtiene solución permaneciendo latente el conflicto.

Por otra parte en la solución judicial siempre prevalece el criterio civilista, el papel de la ley, sin tener en cuenta el papel que puede tener la negociación en el ámbito laboral legal.

Se tiende a plantear el conflicto laboral en términos económicos, ignorando otras cuestiones siendo a veces lo contrario a lo que las partes desean.

La norma convenida responde a complejos equilibrios entre las partes que a veces rayan la ilegalidad y que son inaplicables por los jueces.

Vistas estas características de ambos, podemos mantener que los dos tipos de solución son totalmente compatibles y deben propiciar un mayor margen de actuación. En el caso de los procedimientos de solución extrajudicial cabe la posibilidad de llegar a traspasar la línea de la legalidad, pero para ello cabe acudir al medio jurisdiccional que sí está capacitado para comprobar y fallar en cuanto a toda norma que vulnera la legalidad vigente.

3.2 Inexistencia de soluciones eficaces para conflictos de intereses.

A veces se admiten acuerdos que los agentes sociales consideran como derrotas, con el objetivo de lograr otros pactos mejores. Esto no termina con la conflictividad, que queda latente y que se traslada a los centros de trabajo donde se intenta realizar nuevas negociaciones.

3.3 Escaso éxito de los procedimientos extrajudiciales de origen estatal.

Dentro de la normativa existen hay una gran cantidad de preceptos que intentan dar solución a la conflictividad laboral, pero que son poco utilizados. Entre estos cabe destacar los siguientes:

- En el artículo 24 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, se establece el marco del procedimiento estatal dos procedimientos:

Una conciliación–mediación de la propia autoridad laboral.

La posibilidad de un arbitraje voluntario.

Pero la utilización de ambas posibilidades es muy residual, especialmente desde que la Ley de Procedimiento Laboral permitió el planteamiento directo del conflicto colectivo jurídico ante los órganos judiciales, pudiéndose afirmar que el procedimiento administrativo está quedando en desuso.

b) Igualmente las normas permiten a la Inspección de Trabajo que efectuará labores de mediación en la negociación colectiva (art. 89. 4 del E.T.) durante las deliberaciones sobre la negociación de los convenios colectivos. Esta intervención es de solicitud voluntaria por parte de los legitimados en el procedimiento de conflicto colectivo de trabajo. En la actualidad este tipo de mediación es poco utilizada, debido a las posibilidades que abren los nuevos acuerdos alcanzados tanto en el ámbito nacional como autonómico que permiten una mediación, arbitraje voluntario y conciliación bajo el ámbito de actuación de órganos que pueden proponer mediadores y árbitros a las partes en conflicto o por el contrario, éstas lo pueden solicitar a los mismos (según lo contenido en el ASEC II y su reglamento de desarrollo y los diferentes procedimientos establecidos por la negociación en sus diferentes ámbitos).

c) El Real Decreto Ley 5/1979, creador del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación, creaba unos tribunales de carácter arbitral que mediante reglamento establecería su composición. Esto nunca llegó a realizarse, asumiendo las funciones de mediación y conciliación el propio Instituto a través de sus órganos.

De estas dos funciones la única que cobró verdadera utilidad fue la conciliación, ya que esta función asumida posteriormente por los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación se impuso como trámite previo a las instancias judiciales laborales por la Ley de Procedimiento Laboral, sobre todo en casos de despido y como requisito para acceder a las prestaciones por desempleo. Así el Real Decreto 2756/79 reguló tales funciones como requisito previo preprocesal, asumido hoy en día por el SMAC (Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación) y los diferentes servicios establecidos en las comunidades autónomas que tienen transferidos las funciones correspondientes a este Servicio, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 149 de la Constitución Española sobre ejecución de la materia laboral.

d) Finalmente, el artículo 10 del R.D.L.R.T. prevé un arbitraje obligatorio excepcional impuesto por el Gobierno como modo de terminación de una huelga, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la misma, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de la economía nacional, habiendo admitido la STCO de 8 de abril de 1981 su constitucionalidad (Sentencia dictada al amparo de Recurso de Inconstitucionalidad presentada contra el Real Decreto Ley 17/77). Este forma de arbitraje deberá garantizar la imparcialidad del mismo.

TEMA 3

LAS MEDIDAS DE PRESIÓN

1. Concepto de medidas de presión.

1.1 El conflicto colectivo de trabajo es un enfrentamiento que debe ser solucionado, en primer lugar, mediante la negociación, pero ante las dificultades que ésta puede plantear aparecen diversos procedimientos que pretenden fomentarla o incluso sustituirla. Estos procedimientos se materializan en la capacidad de las partes para que adopten medidas de presión que obliguen a la contraparte. Este poder de coacción nace de la consideración de que los acuerdos son el resultado de intereses contrapuestos y en los que las partes buscan un equilibrio. Las medidas de presión sirven así al objetivo de forzar a la contraparte a buscar, al menos, el punto de equilibrio de intereses.

Los diferentes ordenamientos jurídicos, salvo cuando nieguen la propia evidencia del conflicto o pretendan solucionarlo por vías autoritarias, conscientes de la dificultad de conciliar intereses contrapuestos por la simple voluntad de los enfrentados, reconocen, en mayor o menor grado, esa capacidad de presión. Las formas concretas en que se manifiestan las medidas de presión serán fruto de las características del Ordenamiento Jurídico, así como de la tradición nacional y la visión que el legislador tenga de las medidas de presión..

1.2 La importancia de las medidas de presión es tanta que muchas veces se confunden éstas con el conflicto mismo o con sus procedimientos, de forma que las medidas de presión como exteriorización del conflicto se identifiquen con él, sin embargo, hay que distinguir las medidas que son un instrumento y no el conflicto mismo y que, por tanto, son un vehículo que fuerza a las partes a alcanzar acuerdos, por medio de sus acciones de presión o coactivas. Las medidas de presión o conflictivas pretenden forzar a la parte contraria a aceptar unas determinadas condiciones o a iniciar una negociación. En este sentido junto a la negociación cabe la utilización de medidas de presión y los procedimientos de solución ya que las medidas pretenden que la parte contraria acepte las demandas de la otra parte en la negociación directa. Por otra parte las medidas de presión pueden también ir destinadas a que la parte contraria acepte unos procedimientos voluntarios de negociación, en este caso, el tercero imparcial debe actuar de forma libre e independiente sin someterse a las acciones coactivas de ninguna de las partes

1.3 Las partes pueden recurrir a las medidas conflictivas o de conflicto, pero es más normal que sean los trabajadores los que acudan a éstas, situación que es lo más razonable debido al desequilibrio existente entre trabajadores y empleadores. Así tendremos que estas medidas favorecen el posible equilibrio a alcanzar y se traducen en mejoras sociales para los trabajadores, es un medio de avance salvo situaciones de carácter

corporativistas en las que las medidas de presión no están justificadas en el desequilibrio sino en alcanzar mayores cuotas para el grupo.

Que la iniciativa en general parte de los trabajadores no quiere decir que los empresarios no adopten medidas de fuerza contra los trabajadores, pero muchas veces estas medidas escapan al Derecho del Trabajo. Entre estas podemos destacar medidas de paralización de proyectos de inversión, desviación de inversiones a puntos menos conflictivos. Estas situaciones que de manera formal escapan al Derecho del Trabajo sitúan al empresario en una posición de superioridad que junto con su poder de organización, dirección y régimen disciplinario lo sitúan en una posición de poder superior frente al trabajador. De esta forma si el Derecho diera igualdad de armas ante situaciones conflictivas tendríamos que una situación de igualdad formal daría lugar a una manifiesta situación de desigualdad real. Por tanto, no deben ser considerados en el mismo plano las dos medidas más comunes de conflicto como son la huelga y el cierre patronal. El cierre patronal se sitúa en un plano de resistencia, es decir, el empresario se defiende ante la utilización desmesurada de las medidas de presión de los trabajadores.

En este mismo sentido se pronuncia el Tribunal Constitucional, en interpretación de los artículos 28 y 37 de nuestra Constitución y en referencia a la huelga y al cierre patronal, en la sentencia de 8 de abril de 1981, dictada en relación con el recurso de inconstitucionalidad planteado contra el Real Decreto Ley 17/1977, resaltando que en el texto constitucional no se admite el criterio de la igualdad de armas; que el cierre patronal debe conceptuarse como esencialmente defensivo, enmarcado en el poder de policía del empresario por el que el mismo asegura la integridad de personas y bienes y limitado a esa exclusiva finalidad, y ratificando que, si la huelga es un contrapeso que tiene por objeto permitir una relación de fuerza más favorable para los trabajadores, el cierre patronal supone conceder una mayor dosis de poder a una persona que ya lo tenía. De esta forma la huelga es un instrumento que puede ser utilizado por los trabajadores dentro del proceso de negociación, mientras que el cierre patronal no es el medio adecuado para este fin por el mayor poder que supondría conceder a una persona que ya lo tiene.

2. Los diferentes tipos de medidas de presión.

2.1 La huelga. Concepto restrictivo y extensivo.

Tradicionalmente se entiende por huelga la cesación temporal del trabajo decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del puesto de trabajo, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar en la defensa de sus intereses. Sin embargo, esta concepción restrictiva de la huelga viene extendida modernamente a todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción, de la cesación del trabajo con abandono del puesto de trabajo sería un caso y por lo general es más frecuente pero no el único. Así tendremos otros tipos que no requieren el abandono de locales como son:

La huelga de celo o reglamento en la que no se abandonan los locales, ni el puesto de trabajo y no hay cesación de la actividad, más al contrario se produce una aplicación exagerada de los reglamentos de servicio lo que puede ocasionar aumentos productivos. La huelga de trabajo lento, en la que tampoco hay cesación pero sí una disminución en la actividad. La huelga con ocupación de locales en las que no hay abandono del local. La huelgas articuladas: rotatoria, intermitente o estratégica. Todas ellas son ejemplos que no quedan comprendidos en el concepto restrictivo pero que sí coinciden con el concepto amplio.

2.2 La posición estatal ante el recurso a la huelga: delito, libertad y derecho.

El Estado puede adoptar, por hipótesis, tres posiciones frente a la huelga:

Puede considerarla un delito, derivando de la huelga sanciones penales (delito de coligación) y contractuales, esto es, el despido del trabajador o una sanción disciplinaria inferior.

Puede considerarla una libertad, derivando tan sólo de la huelga sanciones contractuales.

Puede considerarla un derecho, no derivando en tal caso sanción alguna de la huelga, ni penal ni contractual, configurándola como una simple causa de suspensión del contrato de trabajo, sin derecho a salario y con derecho a ser readmitido en el mismo puesto de trabajo al finalizar la huelga.

Los tres modelos se corresponden con la evolución histórica del Capitalismo en su transición del modelo liberal al modelo social imperante en Europa y que varía según los países, extendiéndose a lo largo de la segunda mitad del siglo XIX. Esta transición no se hace con limpieza coincidiendo en el tiempo los tres modelos debido a las prohibiciones de algunos tipos de huelgas en atención a los sujetos involucrados en la misma, al objeto de las mismas, al procedimiento y modalidades de éstas.

2.3 Las clases de huelgas

- Por razón de los sujetos.

Individuales: En este caso cabe distinguir las huelgas de trabajadores dependientes y por cuenta ajena y huelgas de funcionarios públicos.

Colectivos: En este caso se distinguen las huelgas en las que los sujetos que las convocan son los sindicatos en cuyo caso tendremos las huelgas sindicales y en caso contrario, es decir, si su convocatoria corresponde a sujetos exteriores al sindicato, en cuyo caso se denominan huelgas salvajes o no sindicales.

- Por razón del objeto o de las motivaciones de la huelga:

Huelgas políticas: en este caso cabe distinguir varios tipos:

- ◆ Insurreccionales o revolucionarias, de carácter general.

– Las huelgas políticas puras no insurreccionales, contra los Poderes Públicos (Parlamento, Gobierno, Autoridad Pública o Tribunales) y que atendiendo así mismo a su duración tendremos las huelgas protesta, que tienen el carácter de huelgas políticas puras pero que son de corta duración y las huelgas lucha de mayor duración.

- ◆ Huelgas mixtas o huelgas de imposición económico-políticas, en estas se entremezclan los motivos de carácter laboral y político.

Huelgas laborales: en las que la motivación es siempre de carácter laboral. Se distinguen las huelgas de solidaridad y las huelgas directas, según afecten directamente a los sujetos implicados o no. A su vez las huelgas laborales pueden tener su origen en la interpretación de normas jurídicas, ya sean normas legales, reglamentarias o convencionales y las que tienen su origen en un conflicto colectivo de intereses o económico. De pretenderse la modificación de lo preceptuado en un convenio colectivo vigente nos encontraremos ante una huelga novatoria.

- En atención a los procedimientos empleados y las modalidades de éstas caben:

- Las huelgas sorpresa, cuando no se notifica la misma con carácter previo, preaviso.
- Las huelgas con ocupación de locales.
- Las huelgas de brazos caídos.

- Las huelgas articuladas, que pretenden hacer el máximo de daño a la empresa con el mínimo daño para los trabajadores. Estas huelgas pueden ser:
- Turnantes, o rotatorias, en cuyo caso los paros o acciones se producen en tiempos distintos por distintos trabajadores.
- Huelgas intermitentes, que se producen por todos los trabajadores coordinadamente y en el mismo tiempo.
- Huelgas estratégicas o tapón, en las que las acciones son llevadas a cabo por los sectores estratégicos de las empresas.
- Huelgas de trabajo lento y huelgas de reglamento.

4 Normativa aplicable.

El artículo 28 de la Constitución Española y la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981. Otras sentencias del Tribunal Constitucional referidas a la huelga.

El artículo 28.2 de la Constitución reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Se mantiene vigente el Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo, sobre Relaciones de Trabajo, si bien, habrá que estar a las posibles interpretaciones del mismo según la Sentencia 11/1981 del Tribunal Constitucional.

Así tenemos que la normativa aplicable en la actualidad es:

El artículo 28.2 de la Constitución Española que prevé una ley orgánica para su desarrollo y que actualmente aún no ha sido desarrollada.

El R.D.L.R.T valorado y depurado por la Sentencia 11/1981 y otras sentencias del Tribunal Constitucional.

Características básicas del artículo 28.2

Se trata por su ubicación en la Sección I del Capítulo II del Título I de un derecho fundamental y, por tanto, de aplicación y efectividad jurídica inmediata, sin requerir para su aplicación desarrollo alguno, esto es, es alegable ante los tribunales sin más.

Se exige ley orgánica para su desarrollo, según dispone el artículo 81.1 de la Constitución y, por tanto, requiere determinadas mayorías en su tramitación parlamentaria.

Este derecho al igual que todos los derechos enmarcados en la Sección I, dispone de una especial protección según el Capítulo V del Título I de la Constitución. Así podrá ser alegado ante los Tribunales ordinarios según los procedimientos de preferencia y sumariedad y en su caso una vez agotada la vía ordinaria ante el Tribunal Constitucional a través del recurso de amparo (artículo 53.2 C.E.).

– Juicio a cerca de la Sentencia 11/1981 de 8 de abril

El Tribunal Constitucional al dictar la Sentencia 11/1981 realiza dos tipos de declaraciones, en unas de ellas el Tribunal entra a valorar el contenido mínimo o esencial del derecho de huelga y en otros casos realiza declaraciones a cerca del contenido posible o extensión de este derecho.

En el primer caso el Tribunal se pronuncia explícitamente ya que el contenido mínimo del derecho se enmarca en el conjunto de facultades en que el derecho consiste y que otorga a sus titulares un conjunto de acciones a realizar o a exigir de otros. En este caso el Tribunal se pronuncia expresamente basando sus argumentaciones en el texto constitucional.

En el segundo caso en el que se entra a valorar por el Tribunal el alcance de las facultades que el derecho puede contener, no se pronuncia explícitamente dejando al legislador que interprete según criterios de oportunidad política el contenido posible del derecho.

El procedimiento de actuación huelguista

La declaración de la huelga.

Teniendo en mente que la misma se regula por el Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo el Tribunal Constitucional ha entrado a valorar su posible inconstitucionalidad, pasamos a analizar los artículos 3 y 4 del RDLRT en el que se desarrolla el procedimiento de declaración de la huelga:

1) Requisitos para su declaración:

Artículo Tres.

La declaración de huelga, cualquiera que sea su ámbito, exige, en todo caso, la adopción de acuerdo expreso, en tal sentido, en cada centro de trabajo.

No es exigible que el acuerdo sea adoptado en cada centro de trabajo debido a las limitaciones que este requisito impondría a huelgas de ámbito superior, pero si es exigible en caso de huelgas que se circunscriban a este ámbito.

2. Están facultados para acordar la declaración de huelga:

Los trabajadores, a través de sus representantes. El acuerdo será adoptado, en reunión conjunta de dichos representantes, por decisión mayoritaria de los mismos. De la reunión, a la que habrán de asistir al menos el 75% de los representantes, se levantará acta, que deberán firmar los asistentes.

En cuanto a los representantes deberemos entender que hace tanto referencia a la representación unitaria como a la representación sindical que encuentre implantación en el ámbito laboral correspondiente y no sólo los sindicatos más representativos sino cualquier sindicato con implantación en el ámbito que la huelga comprende.

Directamente los propios trabajadores del centro de trabajo, afectados por el conflicto, cuando el 25% de la plantilla decida se someta a votación dicho acuerdo. La votación habrá de ser secreta y se decidirá por mayoría simple. El resultado de esta se hará constar en acta.

En lo relativo a los porcentajes estos no tiene sentido, pues el requerir determinados porcentajes daría mayor poder a las minorías abstencionistas en detrimento de una posible convocatoria.

3. El acuerdo de declaración de huelga habrá de ser comunicado al empresario o empresarios afectados y a la autoridad laboral por los representantes de los trabajadores.

La comunicación de huelga deberá hacerse por escrito y notificada con cinco días naturales de antelación, al menos, a su fecha de iniciación. Cuando el acuerdo de declaración de huelga lo adopten directamente los trabajadores mediante votación. El plazo de preaviso comenzará a contarse desde que los representantes de los

trabajadores comuniquen al empresario la celebración de la misma. La comunicación de huelga habrá de contener los objetivos de ésta, gestiones realizadas para resolver las diferencias, fecha de su inicio y composición del comité de huelga.

Los plazos deben ser impuestos por el legislador de forma razonable y no excesiva, no afectando su establecimiento al contenido esencial de este derecho, por tanto, es posible su establecimiento.

Por otro lado las huelgas sorpresa no van a ser declaradas ilegales por la falta de comunicación pero si abusivas por falta de comunicación, situación que se rompe en los casos de urgente necesidad y fuerza mayor, en cuyo caso serán los Tribunales los que tendrán que entrar a valorar y los sujetos tendrán que demostrar que estas existen.

La comunicación a todos los empresarios individualizadamente afectados no es un requisito formal a cumplir en aquellos casos en que afecte a sectores o tenga carácter general.

Artículo Cuatro.

Quando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicio públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga antes de su iniciación la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio.

Efectos sobre el trabajador

Artículo Seis.

1. El ejercicio del derecho de huelga no extingue la relación de trabajo, ni puede dar lugar a sanción alguna, salvo que el trabajador, durante la misma, incurriera en falta laboral.
2. Durante la huelga se entenderá suspendido el contrato de trabajo y el trabajador no tendrá derecho al salario.
3. El trabajador en huelga permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social, con suspensión de la obligación de cotización por parte del empresario y del propio trabajador. El trabajador en huelga no tendrá derecho a la prestación por desempleo, ni a la económica por incapacidad laboral transitoria (habrá que entender en este caso Incapacidad Temporal).
4. Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieran sumarse a la huelga.
5. En tanto dure la huelga, el empresario no podrá sustituir a los huelguistas por trabajadores que no estuviesen vinculados a la empresa al tiempo de ser comunicada la misma salvo caso de incumplimiento de las obligaciones contenidas en el apartado número siete de este artículo.
6. Los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna.
7. El comité de huelga habrá de garantizar durante la misma la prestación de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinaria, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa. Corresponde al empresario la designación de los trabajadores que deban efectuar dichos servicios.

La Sentencia declara inconstitucional la parte del artículo 6.7 en el que considera al empresario el único para

designar a los trabajadores que efectuarán los servicios de mantenimiento y seguridad Ahora bien la negativa del comité de huelga a garantizar estos servicios será considerado como atentatorio y, por tanto, ilícita por abusiva. Así pues es competencia la designación tanto del comité como del empresario y al efecto exige acuerdo de las partes.

Sobre la base de esta interpretación serían los tribunales los encargados de solucionar las discrepancias sobre este asunto, pero la Ley de Procedimiento Laboral nada dice respecto a este asunto, por lo que será de aplicación las disposiciones que la Ley impone en materia de solución de conflictos. En este punto es donde el procedimiento falla, ya que los plazos en el procedimiento jurisdiccional son incompatibles con el ejercicio del derecho de huelga y, por tanto, inaplicables.

La jurisprudencia dice que el que decide es el empresario y la doctrina sienta diferentes soluciones a esta cuestión:

Solución compartida por medio de lo exigible por pacto en convenio colectivo.

Lo determina el comité de huelga.

Lo designa el empresario.

Los acuerdos interprofesionales prevén este tipo de conflictos por medio de procedimientos extrajudiciales. Esto da lugar a que en caso de incumplimiento por las partes la huelga pueda ser declarada ilegal y el empresario pueda sancionar tanto a los componentes del comité, como a los trabajadores que la secunden e incluso el empresario pueda exigir del comité ante la jurisdicción competente daños y perjuicios sobre las personas y cosas, o todavía más, exigiendo responsabilidad penal por daño a las personas si la intensidad de los hechos es de mayor grado.

Terminación de la Huelga.

Desistimiento de los trabajadores

Acuerdo o pacto.

Procedimiento de arbitraje obligatorio (Art. 10 del RDLRT), carácter heterónomo de este procedimiento.

La constitución del comité de huelga.

La exigencia legal de constituir un comité de huelga (artículo 5 del RDLRT).

Artículo 5.º Sólo podrán ser elegidos miembros del comité de huelga trabajadores del propio centro de trabajo afectados por el conflicto.

La composición del comité de huelga no podrá exceder de doce personas.

Corresponde al comité de huelga participar en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto y garantizar la prestación (toda acción que un sujeto de derecho efectúa para proporcionar un objeto o un servicio a otro) de los servicios necesarios para la seguridad de las personas y de las cosas, mantenimiento de los locales, maquinarias, instalaciones, materias primas y cualquier otra atención que fuese precisa para la ulterior reanudación de las tareas de la empresa.

El comité de huelga deberá ser constituido con suficiente antelación para que de esta forma su composición pueda hacerse constar en el escrito de comunicación al empresario y a la Autoridad Laboral.

La Sentencia 11/1981 entra a interpretar este artículo de la siguiente forma:

Considera necesaria la constitución del mismo ya que este tendrá la misión de ser el interlocutor ante el empresario, así como de realizar las funciones de carácter administrativo que correspondan, expresándose el Tribunal en su fundamento 16 de la siguiente forma:

a) La existencia del comité de huelga posee plena justificación y no desnaturaliza el fenómeno de la huelga. Como dice el artículo 28 de la Constitución, la huelga es un instrumento de defensa de intereses. Tiene por objeto abrir una negociación, forzarla si se quiere y llegar a un compromiso o pacto. Es clara, por ello, la necesidad de decidir quiénes son las personas que tienen que llevar a cabo la negociación. Además, el pacto de finalización de la huelga alcanza el mismo valor que el convenio colectivo. Tiene por ello que existir un instrumento de la negociación y la exigencia de la formación del comité responde claramente a esta necesidad.

b) No se puede tildar de inconstitucional el deber de comunicar al empresario la formación del comité, ni la competencia que a éste se atribuye para participar en las actuaciones.

c) La limitación numérica es un criterio sensato en la medida en que los comités demasiado amplios dificultan los acuerdos.

Nada se dice en el RDLRT, ni en la Sentencia del Tribunal Constitucional sobre los sujetos concretos que deben componer el comité de huelga, pero parece lógico admitir que lo formarán los que declararon la huelga.

2.8 Terminación de la huelga.

Tres son los modos de terminación de la huelga: el desistimiento, el acuerdo y el arbitraje obligatorio.

El desistimiento puede darse por:

Alcanzar las reivindicaciones.

Agotamiento de la capacidad de resistencia

Sometimiento a algún procedimiento de solución de conflictos. (artículo 17.2 RDLRT) .

Por desistimiento:

El artículo 8.2 del RDLRT dispone que los trabajadores en cualquier momento podrán dar por finalizada la huelga. La orden de cese de la huelga habrá de darla la representación de los trabajadores que la convocó o el comité de huelga, esto es, tanto la representación unitaria, sindical como la asamblearia.

Por acuerdo:

El artículo 8.2 dispone que: Desde el momento del 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, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.. *Por otra parte el artículo 9 del R.D.L.R.T. prevé que La Inspección de Trabajo podrá ejercer su función de mediación desde que se comunique la huelga hasta la solución del conflicto, pudiendo a su través llegar igualmente a un acuerdo de idéntica naturaleza jurídica que el derivado de negociaciones directas entre las partes en conflicto.*

No están claras las consecuencias jurídicas del deber de negociar. Si es el empresario el que incumple es difícil saber sus posibles sanciones, pero si son los trabajadores los que incumplen podría dar lugar a calificar su postura de abusiva, habrá que estar a las circunstancias, y entre ellas, a la conducta seguida por la empresa.

En cuanto a los acuerdos estos tendrán la eficacia que tenga los convenios colectivos en función de la representatividad que tengan, esto es, si la convocatoria de la huelga se realiza por los mismo sujetos que el Estatuto de los Trabajadores legitima para negociar convenios colectivos.

El acuerdo alcanzado deberá ser motivado, si la huelga es de solidaridad nada se negocia debido al carácter de la misma; si la huelga es política tampoco hay negociación; si la huelga es de apoyo a la negociación tendrá la eficacia que tendría el convenio que se negocia y si la huelga tiene carácter reivindicativo, el acuerdo tendrá carácter de convenio con eficacia atípico, teniendo este carácter dependiendo del ámbito subjetivo afectado.

El arbitraje (artículo 10 del Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo).

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 la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

Cuando la huelga se declare en empresas encargadas de la prestación de cualquier género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad y concurren circunstancias de especial gravedad, la Autoridad gubernativa podrá acordar las medidas necesarias para asegurar el funcionamiento de los servicios. El Gobierno, asimismo, podrá adoptar a tales fines las medidas de intervención adecuadas.

La Sentencia 11/81 declara ilegal el primer párrafo pero no en cuanto al sometimiento al arbitraje obligatorio, siempre que se mantenga la imparcialidad de los árbitros.

La naturaleza jurídica del laudo (resolución) será reglamentaria y no convencional, ya que es la Administración la que impone el árbitro.

Al mismo tiempo cabe impugnación contra el laudo y esta impugnación cabe en los siguientes supuestos:

Ilegalidad de su contenido por atentar contra normas imperativas.

Existencia de vicios esenciales: falta de audiencia de las partes a contenido ultra vires del laudo, esto es, extralimitación de las funciones del árbitro, no teniendo en cuenta la audiencia a las partes.

Que no se haya garantizado la imparcialidad del árbitro.

Dictado el laudo arbitral las partes están obligadas a someterse a la resolución que este contiene, siendo ilegal el mantenimiento de la huelga.

EL CIERRE PATRONAL

1. Significado

Es un medio de presión laboral utilizado por uno o más empresarios y consistente en el cierre temporal de sus centros de trabajo con la imposibilidad para los trabajadores de realizar su trabajo. Lo importante es que

concurra una finalidad de lucha sindical.

Este cierre tiene por finalidad imponer unas determinadas condiciones a los trabajadores (cierre ofensivo), bien responder a una huelga o responder a cualquier medida de presión por parte de los trabajadores (cierre defensivo).

2. Huelga y cierre patronal. No son equiparables.

No es posible equipararlos, ya que la huelga tiene por misión equilibrar las fuerzas entre dos partes que parten de la desigualdad, siendo la huelga un medio de acción colectivo en defensa de la parte más débil en el contrato de trabajo. El cierre patronal es un plus de poder otorgado al empresario que ya lo tiene.

3. La normativa

En la Constitución Española de 1978 no existe un derecho explícitamente reconocido, pero el artículo 37.2, con carácter general, reconoce el derecho de los empresarios a adoptar medidas de conflictos colectivo, por tanto, y enmarcado dentro de este derecho amplio, cabe la posibilidad de reconocer este derecho dentro de estas amplias facultades que constituyen el literal de este artículo. Así mismo en este artículo se establece que el ejercicio de este derecho quedará sujeto a determinadas condiciones como son el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Al mismo tiempo este artículo enmarcado dentro de la Sección II del Capítulo II del Título I no es un derecho fundamental que tenga eficacia inmediata, lo que requiere un desarrollo posterior por ley. Tampoco este derecho tiene una especial protección por su misma ubicación. El legislador ha pretendido, de esta forma, que el derecho al cierre patronal ceda ante el derecho de huelga, siendo este derecho en caso de duda el que haga ceder al cierre patronal.

Como consecuencia directa de la mayor protección del derecho de huelga sobre el cierre patronal es claro que no es posible accionar el derecho al cierre patronal ante la huelga, ya que el ejercer tal derecho conllevaría menoscabar tal derecho. No será, por tanto, posible el cierre patronal con carácter ofensivo.

Otra norma que regula la materia del cierre patronal es el Real Decreto Ley 17/77, de 4 de marzo de Relaciones de Trabajo. Como se sigue de todo lo expuesto anteriormente, esta norma deberá ser interpretada en lo no declarado inconstitucional por medio de diferentes sentencias del Tribunal Constitucional, siendo la más importante la Sentencia 11/81 de 8 de abril.

El fundamento 22 de la Sentencia 11/81, mantiene lo anteriormente expuesto:

Diferente consideración del derecho frente al de huelga, distinto régimen jurídico.

No es un derecho fundamental.

No cabe el cierre ofensivo.

4. El cierre defensivo tendrá como función la defensa de las personas y de las cosas, dentro del poder de policía del empresario. Esto dará lugar a que no estén autorizados los cierres empresariales de ámbito superior a la empresa.

Las causas del cierre

El artículo 12 del RDLRT. Los empresarios sólo podrán proceder al cierre del centro de trabajo en caso de huelga o cualquiera otra modalidad de irregularidad colectiva en el régimen de trabajo, cuando concurra

alguna de las circunstancias que siguen:

- a) Existencia de notorio peligro de violencia para las personas o de daños graves para las cosas.
- b) Ocupación ilegal del centro de trabajo o de cualquiera de sus dependencias, o peligro cierto de que ésta se produzca.
- c) Que el volumen de la inasistencia o irregularidades en el trabajo impidan gravemente el proceso normal de producción.

En cuanto a la primera causa no valdrán las meras sospechas para efectuar un cierre, el empresario deberá probar la existencia de esta causa. La jurisprudencia considera legales los cierres patronales en los que se producen insultos a los directivos y gerentes en caso de huelga. La justificación será ajustada cuando existan piquetes violentos, no así cuando la violencia no provenga de los trabajadores que secundan la huelga, las agresiones tendrán que provenir de los trabajadores.

En el caso de las huelgas con ocupación de locales, hay que tener en cuenta la diferencia que existe entre ésta y el derecho a la celebración de reuniones de los trabajadores en asamblea, reconocido por el Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que respecta a la tercera causa lícita de cierre patronal, esto es, por alteraciones en el proceso productivo, cada caso concreto será valorado por los tribunales, pero la jurisprudencia tiene sentado que existe gravedad cuando se produce un perjuicio real adicional a los perjuicios ocasionados por la huelga.

Lo importante es que se dé alguna de las tres causas vistas para considerar el cierre patronal como legal.

El procedimiento

El procedimiento del cierre patronal viene recogido en el artículo 13 del Real Decreto Ley de Relaciones de Trabajo, que dispone que:

Artículo 13

1. El empresario que al amparo de lo prevenido en el artículo anterior procediera al cierre del centro de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral en el término de doce horas.

El cierre de los centros de trabajo se limitará al tiempo indispensable para asegurar la reanudación de la actividad de la empresa, o para la remoción de las causas que lo motivaron.

Cuando la obligación de comunicación se incumple cabe la posibilidad de considerar el cierre legal o ilegal. La jurisprudencia no adopta un único criterio a la hora de declarar si es legal o ilegal la falta de comunicación, pero el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto que ha derogado el título IV del Estatuto de los trabajadores sobre Infracciones Laborales ha dispuesto en su artículo 8.3 que el cierre de empresa o el cese de actividades, temporal o definitivo, efectuado sin la autorización de la autoridad laboral, cuando fuera preceptiva, conllevará la calificación de falta grave y, por tanto, sancionable con arreglo a lo que esta misma norma preceptúa para dichas faltas.

El Real Decreto no contempla la posible comunicación a la representación de los trabajadores ni a los posibles usuarios. Por tanto, la publicidad dada a la huelga como requisito, no es aquí necesaria, pues nada dice la norma sobre este asunto.

Terminación

La duración del cierre patronal se limitará al tiempo indispensable para asegurar que las causas que lo motivaron han cesado, esto es, que sea posible la reanudación de la actividad productiva sin peligro o violencia cierta tras la cesación de la huelga. La duración del cierre dependerá de tales causas y no de la voluntad del empresario, sí al contrario de la solicitud de los trabajadores o de la autoridad laboral.

En el caso de que la autoridad laboral requiera al empresario para la apertura de los centros de trabajo y éste se niegue a llevar a cabo la orden, el cierre patronal será declarado ilegal desde ese mismo momento, lo que podrá dar lugar a las sanciones que la normativa prevé para estos casos (Real Decreto Legislativo 5/2000).

Por otra parte si el empresario cumpliendo la orden de la autoridad laboral procede a la apertura de los centros de trabajo y esta medida ocasiona daños sobre las cosas o personas, será la Administración la responsable de tales daños, aunque el empresario no puede negarse en ningún caso a cumplir la orden.

Efectos del cierre patronal

No se extingue el contrato de trabajo, no hay sanciones contra los trabajadores durante el cierre patronal y el contrato se entenderá suspendido sin derecho a salario. Pero si el cierre es ilegal, entonces el empresario tendrá una responsabilidad administrativa, por lo que la Administración podrá imponer multas al empresario, el empresario será sancionado con arreglo a la normativa sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS). De igual forma también se genera una responsabilidad contractual porque los trabajadores no tiene el porqué verse afectados por las consecuencias de un cierre patronal ilegal, en este caso el empresario abonará los salarios dejados de percibir desde el momento en que el cierre patronal sea declarado ilegal

Responsabilidad penal

Puede llegar a incurrir en delito de sedición o también contra la libertad sindical. La jurisdicción social es la que determinará si el cierre es legal o no.

La jurisdicción competente para la determinación del cierre patronal es la jurisdicción social.

TEMA 4

LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: LA NEGOCIACIÓN

Concepto de negociación. La negociación colectiva: la negociación directa.

Este procedimiento es el más primario y consiste en que las partes enfrentadas, directamente o a través de sus representantes, sin intervención externa, realizan contactos para dar una solución libremente aceptada por ellas a la controversia. Si el conflicto es jurídico, en la medida que la discrepancia radica en una diferente interpretación de las obligaciones y derechos que están vigentes, puede ser difícil que sin la intervención de un tercero llegue a solucionarse, pero, aún así, la posibilidad de que los afectados alcancen un acuerdo está siempre la posibilidad de que los afectados alcancen un acuerdo está siempre abierta y, como se afirma, en un régimen de libertad sindical y de autonomía colectiva, las medidas de solución pacífica del conflicto colectivo no son más que modalidades de la negociación directa entre las partes. La Organización Internacional del Trabajo aconseja, específicamente en los conflictos colectivos jurídicos, la negociación entre los interesados y en la Recomendación 130 sugiere el establecimiento de sistemas de examen conjunto de reclamaciones dentro de la empresa que, aunque pueden ser más efectivos en controversias individuales, son aplicables a todo tipo de conflictos jurídicos a efectos de establecer un sistema de negociación interno que evite la adopción de decisiones unilaterales por parte del empresario; estos sistemas que, por propia exigencia de la

recomendación, son compatibles con otros procedimientos de solución y no impiden el recurso a las autoridades o tribunales competentes, constituyen un fuerte invitación a que se fomente la negociación como procedimiento de solución, invitación que la propia O.I.T. concreta en su Recomendación 163, al establecer que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que los procedimientos de solución de los conflictos del trabajo ayuden a las partes a encontrar por sí mismas una solución al conflicto que las oponga.

Se ha señalado también que la negociación colectiva se utiliza, con cierta frecuencia, como forma de solucionar conflictos para, después de una huelga, satisfacer las reivindicaciones que la motivaron, o para prevenir la derivación del conflicto hacia medidas de presión, e incluso se ha situado en estas razones su origen. Es evidente que la negociación, aunque no sea su finalidad exclusiva, es un medio de solucionar controversias especialmente aconsejable.

En nuestro derecho positivo no se alude a la negociación como un medio de solución de conflictos colectivos, el Título III del Estatuto de los Trabajadores regulador de la Negociación Colectiva no hace alusiones a tal función, desarrollándose en él lo concerniente a la producción normativa negocial, esto es, los convenios colectivos como fruto de la negociación. De esta forma es claro que será la forma natural de solucionar los conflictos de intereses o económicos, ya que al ser labor de la negociación la modificación de norma preexistente o la creación de norma, será en este marco donde deberán negociar los posibles intereses puestos en juego, pero también será válida para solucionar los conflictos jurídicos.

Tenemos pues que el medio idóneo para la solución de los conflictos, en primer término, debe ser la negociación directa, a parte de la posibilidad de acudir a otro sistemas de solución. Así parece ponerse de manifiesto en el artículo 24 del R.D.L.R.T al imponer a las partes la necesidad de negociar, en palabras de la norma, el llegar a un acuerdo, si éste tiene lugar como prescribe el artículo 160 del Texto Refundido de la actual Ley de Procedimiento Laboral, se procederá al archivo de las posibles actuaciones que hayan tenido lugar, siempre antes de sentencia. Por tanto vemos como se privilegia la negociación sobre cualquier otro tipo de procedimiento para la solución de los conflictos laborales.

También en el Estatuto de los Trabajadores se faculta a los comités de empresa y delegados de personal para realizar la función de vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral, así como formular las acciones legales ante el empresario, los organismos o tribunales competentes (art. 64.1.8º.a)). Otra posibilidad de llegar a acuerdos negociados parte de las funciones de las comisiones paritarias del convenio, cuya función es la interpretación y aplicación del mismo y que llegan a alcanzar la calificación de auténticas (art. 91 párrafo segundo del E.T., sobre interpretación y aplicación de los convenios colectivos).

Las partes pueden alcanzar igualmente acuerdos negociados en otros marcos, como es el caso de la huelga, de forma que el artículo 8.2 del R.D.L.R.T dispone que Desde el momento del 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....., el acuerdo que se adopte tendrá eficacia de convenio colectivo.

Por todo lo expuesto parece claro que la negociación colectiva es factor esencial de la solución de todo tipo de conflicto, sea este de intereses o jurídico, siendo el procedimiento de autocomposición más elemental y frecuente.

4.2 Su regulación en nuestro ordenamiento jurídico como sistema de solución de conflictos.

La negociación colectiva además de constituirse como un medio eficaz para la solución de los conflictos, puede actuar como diseñadora de los procedimientos para la solución de conflictos laborales, esto es, en su génesis. Ahora bien, habrá que analizar si nuestro ordenamiento permite esta posibilidad de crear procedimientos autónomos (sin intervención externa) por parte de la negociación colectiva. Para ello podemos

realizar un estudio de aquellos preceptos anteriores a la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 y ver que solución se da a esta materia de diseño.

En este sentido el artículo 37.2 de la Constitución reconoce a los agentes sociales la posibilidad de establecer procedimiento de solución. Esta posibilidad se desprende del debate parlamentario del mencionado precepto constitucional y así lo entendió el Tribunal Constitucional al analizar el derecho a utilizar el proceso de conflicto colectivo (STCO 74/1983, de 30 de julio), y al estudiar las funciones que pueden realizar las comisiones paritarias en la solución de conflictos (STCO 217/1991, de 14 de noviembre).

También se puede encontrar amparo legal a esta posibilidad en otras normas así tenemos:

En el Artículo 8.1 del R.D.L.R.T. se permite regular en los convenios colectivos normas complementarias relacionadas con los procedimientos de solución de conflictos que puedan dar origen a la huelga.

En el antiguo E.T. (anterior a la reforma, E.T. de 1980) en su artículo 85.2 y 91 encontramos referencias a las funciones de las comisiones paritarias, anteriormente analizadas, pero también se regula en su artículo 82 la posibilidad de que los convenios regulen la paz laboral, y por tanto establezcan los mecanismos necesarios para llegar a acuerdos negociados que intenten mantener ésta.

Por su parte la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical, establece en su artículo 6.3d) la posibilidad de establecer procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos laborales y que los sindicatos más representativos puedan participar en los que se creen heterónomamente (por intervención externa) o autónomamente (por la partes interesadas), en este último mediante convenios.

Por su parte la antigua Ley de procedimiento Laboral (1990), hoy Texto Refundido 2/1995, de 7 de abril, disponía en sus artículo 63 y 153.1 que la conciliación preprocesal se realizase ante el órgano que asumiera estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (acuerdos en el ámbito Estatal o Autonómico).

Vemos pues que nuestra legislación permitía con anterioridad a la reforma de 1994 la creación de procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos.

Aún así no existe en nuestro Derecho Positivo ninguna disposición que regule la negociación como procedimiento de solución de conflictos, limitándose a regular su función de creación normativa en el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Esa función le convierte en el medio de solución característico del conflicto de intereses, lo que no le excluye, igualmente, como el mejor procedimiento de solución de los conflictos jurídicos porque, normalmente, nadie mejor que las propias partes pueden conocer los términos de la controversia y conseguir una solución que satisfaga los intereses de ambas, y no es aventurado suponer que numerosos conflictos se resuelven directamente por los propios afectados.

En su momento ya se expuso que todo conflicto es susceptible de solución negociada y aunque nuestro ordenamiento no lo haga directamente si que hay numerosos preceptos que así lo suponen aunque sea de forma indirecta, ya que se le atribuye ese carácter de forma supuesta, así en nuestra legislación nos encontramos con las siguientes normas que así lo atestiguan:

En el R.D.L.R.T. en su artículo 24 se impone como primer trámite el intento de por parte de la Autoridad Laboral de que las partes lleguen a un acuerdo negociado ante situaciones de conflicto y que se mantenía la obligación de negociar mientras se procedía al trámite según el art. 150 de la Ley de Procedimiento Laboral de 1980, ordenándose las actuaciones tan pronto la autoridad laboral comunicaba el acuerdo alcanzado por las partes en litigio, precepto que subsiste en la actual ley de procedimiento laboral desarrollado en el artículo 159, si bien con la salvedad de que la comunicación ya no es competencia de la autoridad laboral, sino de las partes que alcanzan el acuerdo negociado.

No son estas las únicas manifestaciones que existen sobre la negociación como medio de solución de conflictos, se ha señalado que las funciones que el E.T. confiere a los comités de empresa y delegados de personal para vigilar el cumplimiento de las normas laborales y formular ante el empresario las acciones legales oportunas (art. 64.18 a E.T), inicialmente, pueden desembocar en una queja que originará un subsiguiente procedimiento de negociación, utilizable, tanto en conflictos individuales, como colectivos, de carácter jurídico.

En la medida que no existe una regulación específica acerca de la negociación como forma directa de solución de conflictos colectivos jurídicos, poco es lo que al respecto puede exponerse, aunque cabe analizar las formas en que puede plasmarse y el valor que en cada caso tendrían los acuerdos alcanzados.

1. Cabe la posibilidad que las partes acuerden un convenio colectivo como fórmula de solución de los conflictos jurídicos, aunque no es una solución normal, pues suele utilizarse esta fórmula para los conflictos de intereses, pero la normativa contenida en la Constitución y en el art. 85 del E.T. así lo permite. En el caso que así se realice el acuerdo alcanzado tendrá la eficacia que tiene los convenios en atención a su legitimación (estatutario o extraestatutario).

2. Cabe que las partes concierten un acuerdo negociado, en el marco de la tramitación del procedimiento establecido en el RDLRT, o en la LPL, o incluso en el marco de una huelga. En estos casos la Ley quiere privilegiar el contenido de dicho acuerdo y lo equipara al convenio colectivo.

3. Cabe también una negociación directa sin formalismos, en cuyo caso las partes no quieren que el acuerdo adoptado revista la forma de convenio colectivo. En este caso el acuerdo tendrá carácter contractual y de acuerdo con el artículo 3.1.c del E.T. será fuente de derecho, con los problemas que conllevará su aplicación a las relaciones individuales, ciertamente más fácil y clara si lo acordado es un convenio colectivo o tiene eficacia de tal.

4. También cabe destacar la labor de las comisiones paritarias como órgano de interpretación y aplicación del convenio, de forma que ante posibles dudas o cuestiones de interpretación y aplicación se podrán alcanzar acuerdos negociados en su seno.

Por tanto la nueva regulación ha intentado cubrir lagunas, entre las novedades destaca la mayor cantidad de normativa contenida en el E.T. tras la reforma de 1994 y cuya función es la solución extrajudicial de conflictos laborales. Y esto por tres razones:

Superación de carencias del sistema de relaciones laborales.

Fomento de la negociación colectiva.

Cierto temor a que los litigios para el orden social aumenten desmesuradamente.

Esta forma de potenciación de negociación como medio de solucionar los conflictos laborales no determina la posibilidad de acudir a los tribunales de justicia, pero sí permite un mayor acercamiento entre las partes en conflicto.

Basándose en lo expuesto la nueva normativa laboral establece las siguientes medidas:

Impulsar para que cualquier conflicto pueda ser solventado por las comisiones paritarias del convenio (Art. 91 del E.T.), introduciéndose como novedad en este artículo (reforma del 94) que se deberán establecer obligatoriamente los procedimientos a utilizar para solventar las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias. Anteriormente esto no se exigía lo que producía que ante la falta de acuerdo no existiera modo alguno de acercar posturas y llegar a soluciones.

Las comisiones Paritarias de los convenios colectivos:

Definición, funciones y eficacia jurídica de sus resoluciones.

Son órganos cuya misión es la interpretación y aplicación del convenio colectivo y que solventará cuantas discrepancias surjan entre las partes sometidas al mismo. Ahora bien, estas comisiones pueden atender a conflictos propios o ajenos. Serán propios cuando a ella acuden los propios componentes como órgano de solución de conflictos de todo tipo, es decir, tanto de jurídicos como de intereses, e intentan acordar o plantearse la revisión de los convenios para años posteriores. Por otro lado actuarán como órgano ajeno, cuando el interés puesto en juego no les afecta directamente, pues el mismo tiene un carácter de interpretación del convenio por terceros externos a la comisión, erigiéndose en órgano interpretador. En este caso solo cabe que el conflicto tenga carácter jurídico. Todo esto en base a la amplia regulación que permite el artículo 85.2 del E.T., que les confiere cuantas funciones acuerden las partes, entre las que, desde luego, puede estar la interpretación del convenio como confirma el artículo 91 del E.T.

Entre las funciones que se les puede atribuir tenemos

Solución de conflictos colectivos e individuales que afecten a trabajadores y empresarios, siendo como ya sabemos un trámite preprocesal que la jurisprudencia otorga a las comisiones. La tarea en este caso tiene carácter conciliador o mediador y en cuyo caso cabe la emisión de una opinión por parte del órgano, que tendrá la forma de laudo o dictamen no vinculante para las partes en conflicto.

Es posible que no se imponga con carácter obligatorio en la negociación este tipo de solución, pero cabe acudir a la comisión paritaria, en este caso nos encontramos en el caso general de la mediación y el arbitraje libremente acordado.

La eficacia jurídica de las resoluciones.

Para este punto seguir el libro de Tomás Sala Franco y Carlos L. Alfonso Mellado.

Apartados 34 y 35, páginas 66 a 71

TEMA 5

LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

- Concepto de negociación asistida y diferentes procedimientos.

Dos características comunes a los procedimientos de negociación asistida (buenos oficios, conciliación y mediación); el primero es que no resuelven propiamente el conflicto, sino que ayudan a su solución que se obtendrá por un acuerdo entre las partes. El segundo es la intervención de un tercero (o varios, o de un órgano constituido al efecto) que intenta propiciar el acuerdo entre los afectados, facilitando los contactos y promoviendo el acercamiento de sus posturas. Este tercero no sustituye la voluntad de las partes, sólo actúa acercando posturas, pero sin incidir en la autonomía de las partes.

1.1. Las diferencias entre estas tres figuras, buenos oficios, conciliación y mediación las encontramos por sus propias definiciones. Entendiendo por buenos oficios aquella postura por parte de un tercero que de forma espontánea se ofrece a las partes basando su actuación más en la equidad que en el derecho y sin ningún tipo de formalismo. Se diferencia de la mediación en este punto inicial al ser una manifestación espontánea del sujeto mediador, así como que los buenos oficios no están sujetos a formalismos y en ningún caso tiene carácter obligatorio, ya que si así fuera hablaríamos de mediación obligatoria.

1.2. **La conciliación** se entiende como la intervención de un tercero, denominado conciliador, con la única función de propiciar y presenciar el intento de acercamiento entre las partes, procurando, en su caso, que no se cierren los canales de comunicación, pero sin terciar entre aquellas ni proponer soluciones. El conciliador puede ser un persona o varias, pública o privada; puede estar establecido con carácter permanente o crearse con carácter temporal para un controversia determinada. Su actuación puede estar más o menos reglada, así como quedar instituida la obligatoriedad de su intervención, que admite diversos grados, pudiendo resultar impuesta a ambas partes, o bien ser obligatoria sólo cuando alguna de las partes lo pida, o establecer que no se producirá sin previo acuerdo entre los afectados. Igualmente puede estar regulada la obligatoriedad de acudir a la llamada del conciliador, con diversos efectos cuando no se acuda, o, por el contrario, admitirse que la inasistencia implica, tan sólo, el rechazo de la posible intervención conciliadora.

1.3 La mediación implica un paso más, pues el tercero que interviene tiene, como función añadida a las precedentes, ofrecer propuestas a las partes pudiendo elegir éstas las que les parezca conveniente. Lo característico es que el mediador no se limita a convocar a las partes y propiciar un acuerdo, sino que debe realizar una propuesta de solución que, en los conflictos jurídicos, se basará sobre todo, pero no necesariamente, en el Derecho, pudiendo utilizar criterios de equidad o cualquier otro que estime oportuno, ya que su propuesta no resuelve la controversia, efecto que producirá el acuerdo de las partes al aceptarla.

En la medida que existe una propuesta cuyo rechazo puede implicar un cierta censura social, es fundamental la idoneidad del mediador. Para ello debe ser una persona imparcial, siendo este el motivo que fundamenta la libertad de las partes para designarlo. Al mismo tiempo no se impide la existencia de órganos de mediación preexistentes y específicos.

El mediador tiene que tener una capacidad de investigación que analice todas las cuestiones que rodean el conflicto, para que la propuesta que este proponga a las partes tenga fundamento. Esta tarea investigadora es tan importante que la O.I.T. la considera como un procedimiento diferenciado de la mediación.

La propuesta tendrá una fuerte autoridad moral y es habitual que en el caso de que no sea aceptada se establezca la obligatoriedad de que el mediador elabore un informe dirigido a la autoridad laboral y en su caso la publicidad de las posiciones de la partes así como de la solución dada por el mediador. De esta forma se da a conocer a la opinión pública el resultado, lo que propiciar la negociación de las partes debido a la presión moral que puede conllevar el conocimiento público de sus posturas y de esta forma que las partes contemplen con mayor equidad sus propuestas y las posibles soluciones.

TEMA 6.

LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES: EL ARBITRAJE.

1.- CONCEPTO DE ARBITRAJE.

El arbitraje es un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos sustitutoria de la negociación entre las partes en el que un tercero a porta la solución. Existen otros dos procedimientos de solución en los que esta es también aportada por el tercero: la decisión administrativa y la decisión judicial.

Como notas comunes a los tres tipos señalados tenemos que este tercero, y a diferencia de otros medios de solución, sustituye a la voluntad de las partes, es ajeno al conflicto, está dotado de capacidad resolutoria pudiendo imponer la solución a las partes.

No obstante existen dos diferencias básicas entre el arbitraje, la decisión judicial y la decisión administrativa:

La personalidad del tercero, es decir, si es un particular o un órgano:

Si es particular: arbitraje.

Si es un órgano, dependiendo de su naturaleza: decisión judicial o decisión administrativa.

El modo de inicio: será voluntario cuando el inicio se realiza por voluntad conjunta de las partes, mientras que al obligatorio es impuesto a todas las partes. La decisión administrativa se inicia por imposición a una de las partes, tras solicitud de la otra.

2.- DIFERENTES TIPOS DE ARBITRAJE.

Podemos establecer diferentes clasificaciones de arbitraje:

Según su resolución: con laudo vinculante/sin laudo vinculante/con ofertas finales.

Según los criterios de resolución: de derecho o de equidad.

Según su origen: estatales o convencionales.

Obligatorios o voluntarios.

Cuando su resolución es a través de un laudo vinculante la solución la da el árbitro y es impuesta a las partes, mientras que si el laudo no es vinculante se asemeja a la mediación. En cuanto al arbitraje con ofertas finales, el árbitro ve reducida su libertad para tomar decisiones.

Cuando el árbitro sigue el criterio de derecho para la resolución tiene en cuenta únicamente conceptos jurídicos, sin entrar a valorar otros factores que pueden influir en el conflicto, mientras que si se guía por los criterios de equidad si valorará estos otros factores.

El arbitraje de origen estatal el reglado por normas estatales mientras que el convencional es el que surge de la voluntad de las partes.

El arbitraje obligatorio es impuesto a las partes, resultando contrario a la recomendación número 92 de la O.I.T. y a la Carta Social Europea, partidarias del arbitraje voluntario, por lo que se utiliza en supuestos excepcionales y muy específicos (en la huelga y en materia electoral).

Por su lado, el arbitraje voluntario nace de la voluntad conjunta de las partes interesadas, quienes tendrán que señalar quien va a ser el árbitro y bajo que condiciones va a actuar, temas en los que va a entrar, procedimiento a seguir, plazo para dar la solución, criterios a utilizar, etc.

Dentro del arbitraje voluntario se distinguen tres tipos:

1.- El producido en el marco del procedimiento administrativo de conflicto colectivo, regulado por el RDLRT 17/1977.

2.- El que realiza el IMAC, regulado en el art. 4 RDL 5/79.

3.- El arbitraje privado.

1.- El arbitraje producido en el marco del procedimiento administrativo de conflicto colectivo, concretamente en el art. 24 del RDLRT 17/1977, es un arbitraje voluntario e informal, cuyas

características son:

Son arbitrajes creados para cada conflicto en concreto, no permanentes.

El plazo para dictar el laudo es de 5 días, si bien la doctrina ha entendido que es un plazo dispositivo, de modo que se puede ampliar.

Las partes tiene total libertad para designar el árbitro, ya sea persona privada u órgano público.

Respecto al coste, si el árbitro es un particular, en principio, será las partes quienes lo sufraguen, salvo que la administración establezca lo contrario.

No existen formalidades, es flexible.

El laudo que dicta el árbitro es vinculante para las partes, con eficacia de C.C., ya sea estatutario o extraestatutario, (dependiendo de la legitimación de las partes que planteen el conflicto).

El laudo podrá ser recurrido por las partes por:

Lesividad de terceros.

Cuestiones de procedimiento.

Que el laudo sea ultra vires: el árbitro haya decidido resolver sobre más cuestiones que las que se hubieran solicitado.

Ilegalidad.

2.- El arbitraje que realiza el IMAC, regulado en el RD5/79, establece en su art. 4 el funcionamiento de unos tribunales arbitrales integrados en la propia estructura del IMAC, remitiéndose a un reglamento nunca desarrollado su funcionamiento.

3.- El arbitraje privado se puede establecer en cualquier momento por acuerdo entre las partes. En la toma de ese acuerdo y en la regulación del arbitraje, la parte tiene total libertad ya que no existe norma que lo regule.

En el ordenamiento (civil, mercantil, etc.) si hay una Ley, la 36/1988, que regula el arbitraje privado, que no es aplicable al ordenamiento laboral salvo remisión expresa de las partes.

Por tanto, en ausencia de Ley, el fundamento para que las partes acudan al arbitraje se encuentra en el art. 37 de la CE:

Apartado 1º: regula el derecho a la negociación colectiva, por tanto en su capacidad contractual para la toma de acuerdos.

Apartado 2º: derecho de trabajadores y empresarios para adoptar procedimientos de solución de conflictos, y entre ellos el arbitraje.

Este acuerdo por el que las partes acceden a realizar el arbitraje es lo que se denomina compromiso arbitral, que puede ser:

Ad hoc: para el caso concreto.

De futuro: que establece la necesidad de resolver mediante arbitraje los futuros conflictos.

El contenido del compromiso arbitral puede ser muy amplio, pues las partes tienen que decidir todo lo que quieren hacer y como, destaca:

La determinación del árbitro.

La materia sobre la que debe resolver.

Determinar el tipo de arbitraje que quieren aplicar (de derecho o de equidad, laudo vinculante o no vinculante, etc.).

Si el sometimiento al arbitraje va a ser compatible o no con otros procedimientos de presión (huelga).

Los efectos del compromiso arbitral son:

1.- En la medida en que las partes se someten a ese arbitraje se excluye la vía judicial, lo que no vulnera ni la exclusividad jurisdiccional ni tampoco el derecho a la tutela judicial efectiva.

2.- Surge para las partes el deber de colaborar con el árbitro, facilitándole la información necesaria.

3.- Las partes se pueden ver obligadas a cesar en las medidas de presión siempre que así se haya pactado.

Los efectos del laudo arbitral son.

a).- Si es vinculante: debe ser aceptado por las partes, entendiendo la doctrina que se equipara a un CC.

b).- si no es vinculante: se abre un plazo para que las partes decidan si lo aceptan o no.

La impugnación del laudo arbitral, una vez aceptado o si bien era vinculante, se realiza ante la jurisdicción social a través del procedimiento judicial de impugnación de CC, regulado en los arts. 161 y ss de la LPL. Los tribunales sólo pueden conocer de determinados motivos tasados, no de toda la cuestión:

Que el laudo sea contrario a Derecho (ilegal).

Que sea lesivo para terceros.

Que sea ultra vires, es decir, que el árbitro entre a resolver más cuestiones de las que se hubieran solicitado.

Por vicios en el procedimiento (falta de audiencia a las partes, etc.).

3.- EL ARBITRAJE OBLIGATORIO EN NUESTRO ORDENAMIENTO.

Están limitados a dos supuestos:

En supuesto de huelga.

En materia electoral.

3.1.– EL ARBITRAJE EN SUPUESTO DE HUELGA.

RECONOCIMIENTO.

CAUSAS.

CONSTITUCIONALIDAD.

ORGANO COMPETENTE PARA IMPOSICION.

EFFECTOS DE LA DECISION GUBERNATIVA.

NATURALEZA DEL LAUDO.

POSIBLES IMPUGNACIONES:

DECISION GUBERNATIVA.

LAUDO.

Está reconocido en el art. 10 del RDLRT 17/77, donde se recoge la posibilidad que, en una situación de huelga, el gobierno imponga a las partes el sometimiento a un arbitraje obligatorio para solventar la controversia y poner fin a la huelga. Al ser es derecho a la huelga un derecho fundamental, restringe esta posibilidad a tres causas.

- 1.– en atención a la larga duración y consecuencias de la huelga.
- 2.– en atención a las posturas inconciliables de las partes.
- 3.– cuando se observe que existe un perjuicio grave para la economía nacional.

con respecto a su constitucionalidad la STC de 8/4/1981 ha resuelto la cuestión de esta intromisión en el derecho fundamental a la huelga mediante dos afirmaciones:

El art. En su redacción original posibilitaba que el gobierno acordase la reanudación de la actividad laboral, ante lo cual el TC se ha pronunciado que esta medida es inconstitucional.

No obstante será constitucional someter a las partes al arbitraje obligatorio siempre que se asegure que el árbitro sea imparcial.

El órgano competente para la imposición es el Gobierno, quien puede tomar la decisión a propuesta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. La doctrina, partiendo del art. 149.7 CE, entiende que la imposición del arbitraje es un acto ejecutivo que puede ser aplicado en su ámbito por los gobiernos autonómicos. Si bien, esto no casa con el tercer supuesto, que hace relación al perjuicio grave a la economía nacional.

Se producen dos efectos:

- 1.– Las partes necesariamente deben someterse a ese arbitraje con laudo vinculante. Nada impide que mientras se está tramitando las partes alcancen un acuerdo entre ellas.
- 2.– A partir de que se decide ese laudo vinculante, la continuación de la huelga tendrá que considerarse

ilegal (será una huelga novatoria). Hay autores que mantienen que la ilegalidad de la huelga será desde que el gobierno decide la intervención.

La solución general que da la doctrina es que la eficacia del laudo es la misma que la del CC, si bien esta posición cojea al faltar el principio de voluntariedad de las partes.

En cuanto a la posibilidad de impugnación, hay que distinguir dos cuestiones

1.– Pueden impugnar la decisión gubernativa de imponer el arbitraje, siendo la jurisdicción competente la contencioso–administrativa, estando las causas limitadas:

Que no concurran las causa del art. 10 RDLRT.

Por vicios en el procedimiento.

Las partes estimen la parcialidad del árbitro.

Si se estima la nulidad de la decisión arrastraría la nulidad del resto del proceso, incluido el laudo aparecido antes de la sentencia.

2.– Con independencia de la impugnación de la decisión gubernativa, también se puede impugnar el laudo ante la jurisdicción social por las causas de impugnación de los CC:

Ilegalidad.

Lesividad para terceros.

Ultra vires.

Defectos de procedimiento.

3.2.– EL ARBITRAJE EN MATERIA ELECTORAL

RECONOCIMIENTO.

CARACTERES.

LEGITIMACION.

OBJETO A IMPUGNAR.

MOTIVOS DE IMPUGNACION.

PROCEDIMIENTOS:

1.– ESCRITO INICIACION.

2.– PLAZO.

3.– DESARROLLO.

4.– FINALIZACION.

5.- IMPUGNACION.

Se incorpora al ordenamiento a partir de la reforma del 94. Antes cuando las partes tenían alguna controversia en la elección de los representantes unitarios acudían a los tribunales. A partir del 94 deben someterse al arbitraje.

Está regulado en el art. 76 ET y desarrollado por dos RD:

1.844/94 para empresas privadas.

1.846/94 para la administración pública.

Sus características son:

Es un arbitraje de creación estatal.

Es gratuito.

Es obligatorio y rogado, es decir, sólo se pone en marcha a instancia de una de las partes.

Están legitimados para solicitarlo todos aquellos que tengan interés legítimo, incluida la empresa.

Con respecto al objeto a impugnar, tenemos dos cuestiones:

La elección en sí misma.

Las decisiones y actuaciones de las mesas electorales, para lo cual es necesario, antes de solicitar el arbitraje, presentar reclamación previa ante la propia mesa electoral.

Una excepción: no se someterá a arbitraje la resolución de la Oficina Pública por la que se deniegue la inscripción de las actas electorales, sino a la vía judicial.

Los motivos de impugnación se encuentran tasados en el art. 76 ET, son cuatro:

Por la existencia de vicios graves en las garantías del proceso electoral que alteren su resultado.

Falta de capacidad o legitimación de los candidatos elegidos.

Existencia de discordancias entre el acta y el desarrollo del proceso electoral.

Falta de correlación entre el número de trabajadores que figuran en el acta y el número de representantes elegidos.

F) El procedimiento de impugnación se inicia a través del escrito de iniciación dirigido a la Oficina Pública que depende de la autoridad Laboral correspondiente al ámbito de las elecciones. También se dirigirá al promotor y a todos aquellos presentados como candidatos.

El contenido del escrito de recoger necesariamente:

La Oficina a la que va dirigido.

La identificación del promotor y su domicilio.

Las partes afectadas.

Los hechos motivadores.

Acreditación de que se ha presentado la reclamación ante la mesa electoral, en los casos que fuera obligatoria.

La solicitud de acogimiento al arbitraje.

Lugar, fecha y firma.

El plazo de presentación es de 3 días hábiles desde que se produzcan los hechos o desde que resuelve la mesa electoral, como regla general, con las siguientes especialidades:

En los supuestos en los que el escrito se presenta por un sindicato que no hubiera sido candidato en las elecciones: el plazo de 3 días se cuenta desde que el sindicato conoció los hechos.

En los casos en que los que se impugna son actos del día de la votación o posteriores: el plazo es de 10 días hábiles desde que el acta electoral entra en la Oficina Pública.

En cuanto al desarrollo, la Oficina Pública da traslado de ese escrito y del expediente electoral al árbitro en las 24 horas siguientes a la presentación de la solicitud.

El árbitro es designado en principio por la propia Oficina Pública de entre una lista de árbitros que hayan determinado por acuerdo unánime los sindicatos más representativos y simplemente representativos, quienes deben reunir dos notas.

Imparcialidad.

Profesionalidad: Licenciados en Derecho, Graduados Sociales u otras equivalentes.

Cabe la posibilidad de que las partes acuerden el árbitro y este sea otra persona distinta de esa lista o ajena a ella.

El árbitro debe, en el plazo de 24 horas, convocar a las partes a una comparecencia que debe desarrollarse durante los 3 días hábiles siguientes, donde les escucha y realiza las pruebas oportunas.

La finalización del procedimiento, tras la comparecencia, el árbitro, dentro de los tres días siguientes, debe dictar el laudo, que tiene las siguientes características:

Es escrito y razonado.

Resuelve en Derecho.

Debe notificarse tanto a la Oficina Pública como a los interesados.

La impugnación del laudo se hará ante la jurisdicción social, para lo que existe un procedimiento especial previsto en el art. 127 y ss. LPL. Destacar que la sentencia no es recurrible.

TEMA 7

LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES: EL

ASEC.

1.- NATURALEZA Y EFICACIA.

El ASEC es un acuerdo que tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Este acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la LOLS y en el art. 154.1 del texto refundido de la LPL.

Al versar sobre una materia concreta, cual es la solución extrajudicial de conflictos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos en el art. 83.3 del ET, estando dotado en consecuencia de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos.

Siendo firmantes del presente acuerdo por un lado CEOE/CEPYME y por el otro CCOO y UGT, entidades con legitimación suficiente según el art. 87 ET, estamos ante un acuerdo con eficacia general (erga omnes) en el ámbito del estado.

No obstante, el propio acuerdo recoge en su artículo 3.3, la necesidad de ratificación o adhesión por parte de las organizaciones con legitimación suficiente para obligar en los ámbitos correspondientes a cada uno de los sectores o empresas afectados. Esta ratificación o adhesión deberá ser incondicional y a la totalidad del acuerdo.

Con respecto a aquellos sectores o empresas que se hubieran adherido antes del 31 de Diciembre del 2000, al ASEC-I, la disposición transitoria primera del ASEC-II, recoge su inclusión inmediata, si bien abre un plazo de tres meses para que manifiesten su decisión en contrario ante el Comité Paritario de este Segundo ASEC.

2.- AMBIYO OBJETIVO Y TERRITORIAL.

El ASEC-II es aplicable a todo el territorio nacional si bien no todo conflicto que surge en este ámbito va a poder ser sometido a los procedimientos contenidos en él.

Su ámbito objetivo lo delimitamos:

Negativamente:

– quedan excluidos de su ámbito los conflictos que se susciten en materia de S.S. (arts. 1.2 del acuerdo), si bien si que se encuentran incluidos los conflictos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

Están excluidos los conflictos en los que se parte la Administración (estatal, autonómica, local) y los organismos dependientes de ella.

Quedan excluidos los conflictos individuales, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos (art. 4.3 del acuerdo).

Positivamente: (arts. 4 del acuerdo y 5 del reglamento).

Los conflictos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el art. 15

LPL, es decir, aquellos conflictos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, Convenio Colectivo, cualquiera que sea su eficacia, y decisión o práctica de empresa.

Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un CC u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora. No será preciso el transcurso de dicho período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en los períodos de consultas exigidos por los arts.40 (movilidad geográfica–traslados), 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor) y 51 (despido colectivo) del ET.

Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un CC a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la adopción del correspondiente a cuerdo de la Comisión Paritaria. Por ejemplo: habiendo finalizado la vigencia de un CC y habiendo sido éste denunciado, las partes no se ponen de acuerdo para iniciar la negociación de un nuevo CC. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en el Asec debe instarse por mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

En cuanto al ámbito territorial, (arts. 4.2 del acuerdo y 5.2 del reglamento) los conflictos anteriores podrán someterse al acuerdo siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una comunidad autónoma.

Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas. En el caso que se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un CC, será preciso que este último sea un CC de empresa o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada una de los centros de trabajo afectados.

TEMA 8

LOS DIFERENTES PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: LOS ACUERDOS NEGOCIADOS. LOS ACUERDOS AUTONÓMICOS.

El acuerdo Valenciano sobre solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

1 Partes firmantes.

El acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos fue suscrito el 19 de julio de 1993 por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT–PV) y al Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO–PV) y publicado como Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consellería de Trabajo y Asuntos Sociales de 26 de julio de 1993, en el Diario Oficial de la Generalidad Valenciana de 9 de septiembre de 1993.

2. Naturaleza y eficacia del acuerdo.

Se trata de un Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas de las previstas en el artículo 83.3 y concordantes del E.T. según se desprende su exposición de motivos y del artículo 1 de esta misma norma convencional. En este sentido tendremos que su eficacia jurídica es directa sin necesidad de incorporación a los respectivos convenios colectivos afectados por lo regulado en el mismo, esto es, ámbito inferior tanto en su funcional como territorial. Así mismo, su eficacia personal será erga omnes, es decir de aplicación a todos los trabajadores y eficacia normativa.

Por otra parte aún siendo de obligada recepción por los diferentes convenios en su artículo 2 el acuerdo dispone que en todos los convenios que se firmen tras su entrada en vigor se incluirá una cláusula de remisión a este acuerdo.

3. Su ámbito Territorial.

Su ámbito se extiende a todas las empresas que están ubicadas en territorio de la comunidad y a cualquier sector de la actividad, siempre que las citadas empresas no queden sujetas a un Convenio Colectivo de ámbito superior, es decir, que se regule por un Convenio Colectivo Interprovincial o Estatal o que el convenio sea de empresa con distintos centros en diferentes provincias.

4. Su ámbito objetivo. Por tanto sus materias.

Sólo se refiere a conflictos de carácter colectivo y no a conflictos individuales.

Regula tanto los conflictos de intereses o económicos como los jurídicos.

En cuanto a los conflictos de intereses sólo lo serán aquellos que deriven de la ruptura total o parcial de una negociación estatutaria dentro del ámbito de la Comunidad Valenciana. No obstante, se podrán utilizar los procedimientos de este acuerdo en el caso de conflictos de intereses surgidos en una negociación extraestatutaria, pero teniendo en cuenta que este procedimiento es voluntario.

Los conflictos jurídicos, esto es, los de interpretación y aplicación de norma vigentes, sólo en el caso de convenios estatutarios.

5. Vigencia del acuerdo, ámbito temporal.

El ámbito temporal del Acuerdo alcanzaba hasta el 31 de diciembre de 1995, pudiendo denunciarse por escrito por alguna de las partes con el preaviso mínimo de seis meses, prorrogándose bianualmente en caso de falta de denuncia en tiempo y forma.

Este acuerdo se prorrogó hasta el 31 de diciembre de 1997.

No obstante, la reforma operada en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral en 1995, unida a la voluntad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Valenciana, es decir UGT, CCOO, CIERVAL y CEPYMEV de potenciar los criterios de autosolución de conflictos laborales entre los agentes sociales que favorecieran la solución de acuerdos, llevó a la adopción por éstas del Acuerdo de Solución de Conflictos laborales de la Comunidad Valenciana de 6 de Marzo de 1997, mediante el cual y con la colaboración financiera de la Generalitat Valenciana, se creaba el Tribunal de Arbitraje Laboral.

6. Voluntariedad u obligatoriedad de los procedimientos.

En cuanto a la voluntariedad u obligatoriedad de los procedimientos establecidos en el Acuerdo, pese a lo dispuesto en el art. 4 –en virtud de lo pactado en el presente Acuerdo será obligatorio acudir a los procedimientos de solución de los conflictos colectivos en él previstos –, tan sólo será obligatorio el procedimiento de mediación en el caso de tratarse de conflictos jurídicos; no así el procedimiento de mediación en los conflictos de intereses y el procedimiento de arbitraje tanto en conflictos jurídicos como de intereses. Por tanto sólo obliga a que existe mediación en caso de conflictos jurídicos y el arbitraje siempre será voluntario.

El arbitraje por tanto será voluntario y a requerimiento de las partes en ambos tipo de conflictos. Pero exige en ambos casos, esto es, en conflictos jurídicos y en conflictos de intereses, de unas ciertas mayorías referidas a los órganos que tienen la capacidad en cada caso. Así, debido a que en los conflictos jurídicos, fruto de la discrepancia en la aplicación e interpretación de las normas, el órgano competente es la comisión paritaria, será ésta la que por acuerdo del 60% de componentes de ambas partes decida someter a arbitraje el conflicto surgido. Por otro lado en conflictos de intereses lo que se está planteando es la modificación de norma convencional o la creación de la misma por su no existencia. En este caso la comisión negociadora será la que inste el arbitraje, de acuerdo con los mismos porcentajes que anteriormente se expuso (60% de ambas partes).

Ahora bien, cabe la posibilidad de que las partes que negociación (comité negociador o comisión paritaria) no lleguen a ningún acuerdo. En este caso cabe la posibilidad de que el arbitraje sea obligatorio, siempre que las partes no se opongan al mismo de forma expresa, con lo que no se menoscaba la autonomía colectiva de los negociadores, pues expresamente pueden oponerse.

Distinguiremos que se trate de arbitraje en conflictos de intereses y arbitraje en conflictos jurídicos, en atención a los órganos legitimados para la negociación.

1 Conflictos de intereses:

Cabe arbitraje obligatorio si han transcurridos 60 días de la ruptura de negociaciones, entendiendo que se produce la ruptura cuando una de las partes lo comunica formalmente a la otra y por su puesto no se han restablecido durante este periodo. El plazo para que el arbitro asuma sus funciones es de 7 días tras los 60 anteriores y como se ha dicho, que no haya oposición por alguna de las partes.

2 Conflicto jurídico:

Cabe el arbitraje obligatorio si han transcurridos 7 días de la ruptura de negociaciones de la comisión paritaria y éstas no se oponen expresamente en dicho plazo.

7. Los distintos procedimientos y su necesario escalonamiento.

El Acuerdo establece dos tipos de solución para los conflictos surgidos: mediación y arbitraje. Siendo obligatorio acudir primero a la mediación y subsiguientemente al arbitraje.

Debido a las diferencias procedimentales en cada caso pasamos a analizar cada uno de los casos que se pueden plantear, esto es, mediación en conflictos de intereses y jurídicos y arbitraje en conflictos de intereses y jurídicos.

8. El procedimiento de mediación en los conflictos de intereses.

Teniendo en mente que los conflictos de intereses se refieren a novación o modificación de lo pactado en convenio, en caso de discrepancias, la comisión negociadora del convenio ante la falta de acuerdo podrá designar un mediador. Vemos pues que la legitimación la tiene la comisión negociadora.

El procedimiento se inicia designado a un mediador por la comisión negociadora, éste será el presidente de la comisión y será elegido por las partes de mutuo acuerdo de entre los que existen en una lista (lista de mediadores) consensuada por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional. El presidente puede ser designado por las partes antes o después de que surjan desacuerdos, es decir, que el mismo puede ser nombrado con el inicio de las negociaciones que se establecen para negociar la modificación o la creación de norma pactada.

En cuanto a la función de mediación se realiza con ausencia de todo formalismo.

Finalizada la negociación con acuerdo o sin acuerdo. Si no hay acuerdo se impone, en todo caso, acudir al arbitraje según lo expuesto anteriormente.

Vemos pues, que el mediador sólo hace funciones de información, acercamiento de posturas entre las partes, pero en ningún caso sus manifestaciones tienen carácter vinculante.

9. El procedimiento de arbitraje en los conflictos de intereses.

Deberemos partir de lo anteriormente expuesto sobre los plazos de 60 días sin acuerdo en la comisión negociadora y los 7 para su oposición. Así mismo tendremos en cuenta el porcentaje del 60% para su voluntariedad.

Designación, composición y actuación de los árbitros.

La Designación corre a cargo de la comisión negociadora del convenio.

La composición es tripartita, de forma que se eligen dos árbitros de la lista de mediadores, por cada una de las partes y un tercero que lo será el presidente de la comisión negociadora del convenio (con respecto a este tercer árbitro, cabe la posibilidad de que sea, como anteriormente se dijo uno de la lista, al haberlo elegido como presidente de la comisión al iniciar las negociaciones), en su defecto el tercer arbitro lo designan los anteriores por acuerdo entre ambos de la lista de mediadores.

Los acuerdos se adoptan por mayoría de los árbitros.

10. El procedimiento de mediación en los conflictos jurídicos.

Los conflictos jurídicos surgen de discrepancias en la aplicación o interpretación del convenio colectivo aplicable en un ámbito determinado. En base a esto y según lo que las normas disponen ante discrepancias de este tipo, se deberá acudir a la comisión paritaria del convenio. Ahora bien, en función del ámbito de las discrepancias surgidas estarán legitimados para acudir a la misma los siguientes sujetos: Empresas, asociaciones empresariales, comités de empresa y delegados de personal y las asambleas de trabajadores celebradas de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores.

Vemos pues que el primer paso ante conflictos interpretativos o de aplicación es acudir a la comisión paritaria del convenio colectivo, sólo tras este primer recurso se acude a la mediación, entendiéndose que es la comisión paritaria quien acude a esta para solucionar el conflicto. Es decir, no son las partes legitimadas las que acuden al mediador, sino que a través de la comisión paritaria se inicia en su caso la actuación del mediador.

El inicio: planteamiento ante la comisión paritaria del convenio

Desarrollo: la comisión paritaria interpreta el convenio. Actúa como presidente de la comisión paritaria el presidente de la comisión negociadora del convenio si lo hay, en caso contrario, el presidente será el que acuerden las partes de la lista que contiene el Acuerdo Interprofesional. Por tanto tenemos que el mediador lo

será el presidente de la comisión que negoció el convenio o el mediador elegido de la lista.

El resultado de la mediación es competencia de la comisión paritaria, como interpretadora del convenio. Si no se llega a un acuerdo el presidente elegido participará en el procedimiento arbitral.

11. El procedimiento de arbitraje en los conflictos jurídicos.

Sigue este procedimiento el mismo esquema que el arbitraje en los conflictos de intereses, pero debemos partir de que el órgano que somete a su valoración el conflicto es la comisión paritaria, a través de su presidente que actuará de árbitro. Dictarán laudo arbitral como resolución del conflicto de interpretación o aplicación del convenio.

12. Naturaleza y el régimen jurídico de los acuerdos.

Los acuerdos interpretativos o aplicativos de las comisiones paritarias, así como los laudos arbitrales de los mismos tendrán la eficacia de lo pactado en convenio colectivo según dispone el artículo 91 del E.T.

13. Ejercicio de la huelga.

Durante la mediación es posible hacer ejercicio de la huelga, no así durante los procedimientos de mediación debido al carácter que el arbitraje tiene.

14. Colegios de árbitros y mediadores.

Aunque el Acuerdo dispone que se crearan dos listas diferenciadas en anexo al Acuerdo, esto no ha sido así, se ha publicado con posterioridad el anexo y sólo contiene una lista conjunta de mediadores y árbitros.

15. Financiación del acuerdo.

Los gastos de las actuaciones arbitrales serán acordados entre las organizaciones firmantes y la Administración. Dicho acuerdo se ha producido creándose la Fundación para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la que es presidente y miembro nato el Conseller de Treball y Afers Socials de la Generalitat Valenciana..

Esta fundación fue creada el 28 de marzo de 1994

El estudio que se ha realizado viene a considerar el primer intento por parte de las asociaciones de carácter laboral que se encuentran en la Comunidad Valenciana por establecer un marco de actuación eficaz para la solución de conflictos laborales. Tras este primer intento valorado de forma positiva han aparecido un segundo y tercer acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Solución extrajudicial de conflictos laborales Temas 1 a 8