

ALGUNAS CONSIDERACIONES EN TORNO AL ARBITRAJE LABORAL

Carlos L. Alfonso Mellado.

Profesor Titular de Derecho del Trabajo
de la Universidad de Valencia.

Arbitro del Tribunal Laboral de la
Comunidad Valenciana.

1. INTRODUCCION

El innegable derecho de trabajadores y empresarios a regular el conjunto de sus relaciones como grupos sociales ha seguido en nuestro país un lento camino que no ha dejado de presentar problemas.

El proceso de recuperación de la autonomía colectiva de empresarios y trabajadores no se cerró con el reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva y al conflicto laboral y, en favor de los trabajadores, de los derechos de libertad sindical y huelga. Al contrario, el proceso se inició a partir de ese reconocimiento constitucional.

En ese proceso, una de las parcelas que menor dinamismo había tenido y que mayor retraso llevaba en relación con otras instituciones laborales en su adaptación al nuevo régimen constitucional era la referente a la solución de la conflictividad laboral, especialmente la colectiva.

En efecto, hasta hace no mucho la solución de los conflictos laborales o seguía siendo sustancialmente igual a la existente en el régimen preconstitucional - solución judicial y, en algunos casos, intervención administrativa -, o no encontraba cauce adecuado, al haber desaparecido los procedimientos propios de aquél régimen, sin que se hubiesen adoptado nuevos mecanismos de solución acordes al pleno reconocimiento de la autonomía colectiva que se derivaba de la Constitución - caso de la conflictividad de intereses y la declaración de inconstitucionalidad de los laudos de obligado cumplimiento -.

Que esta situación no resultaba plenamente satisfactoria era un sentimiento relativamente generalizado, habiendo llamado la atención el propio Tribunal Constitucional sobre la necesidad de instaurar una más profunda y compleja relación en la solución de los conflictos laborales entre los procedimientos judiciales y extrajudiciales (STC 217/1991).

La insatisfacción que se detectaba en el movimiento sindical y en ciertos sectores empresariales no era sino uno más de los aspectos en que se concretaba el disgusto por el notable déficit de negociación que se daba en nuestras relaciones laborales, en ocasiones estancadas todavía en una cultura de confrontación y en una visión reducida y a corto plazo de los problemas laborales.

Ante esta situación no es extraño que desde ciertos sectores sindicales y empresariales se promoviese un serio esfuerzo por dotar a nuestras relaciones laborales de un mayor contenido

negocial y, en ese sentido, entre otras parcelas, la solución de la conflictividad laboral podía y debía ser objeto de avances; el establecimiento de nuevos cauces de solución, con mayor contenido negocial y con mayor presencia e intervención en ellos de los agentes sociales y la necesidad de evitar situaciones "podridas" por inexistencia de solución - cualquiera que ésta fuese - para un determinado conflicto laboral, se convirtieron así en lugar común para la reflexión, negociación y regulación por parte de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Cuatro fueron las vías que, en mi opinión, se abrieron fruto de esta nueva visión sobre la conflictividad laboral y el papel que la negociación debía jugar en la misma.

En primer lugar, en algunos convenios se tomó la iniciativa de reforzar las comisiones paritarias, regulando más su funcionamiento y atribuyéndoles competencias interpretativas concretas sobre los problemas que el texto del convenio planteaba, llegando incluso a conferirles funciones de conciliación, mediación y arbitraje, generalmente muy poco reguladas y en muchos casos dudosamente aplicables por falta de un marco legal que posibilitase en la práctica esas actuaciones.

En segundo lugar, algunos grandes convenios (calzado, químicas), llegaron a configurar, bien en torno a las comisiones paritarias, bien en torno a otras comisiones "ad hoc", auténticos procedimientos de solución de ámbito sectorial generalmente basados en la conciliación y en la mediación y el arbitraje. También estos sistemas de solución aplicables en el ámbito sectorial dieron lugar a experiencias muy diversas y contaban con el importante freno de la ausencia de un marco legal claro que reforzase su eficacia.

En tercer lugar, en algunas comunidades autónomas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas abordaron la tarea de ofrecer en ese ámbito un conjunto de procedimientos basados, igualmente, en la conciliación, la mediación y el arbitraje, que diese respuesta a esa necesidad de abrir cauces de solución extrajudicial y de mayor contenido negocial para, al menos, ciertos conflictos laborales. Así, desde la experiencia pionera que representó en la Comunidad Vasca el PRECO I, diversas comunidades fueron estableciendo acuerdos negociados sobre la materia, entre ellas la Valenciana, que conoció un primer acuerdo de escasa aplicación y, posteriormente, el segundo acuerdo suscrito el 6-3-1997 y publicado en el D.O.G.V. de 13-5-1997, cuyos resultados han sido destacables y que ha sido sucedido por el Tercer Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana y su Reglamento de desarrollo, suscritos el 9 de mayo de 2001 entre la Confederación de

Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL) y la Unión General de Trabajadores y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del mismo ámbito autonómico. La importancia de estos sistemas existentes en las Comunidades Autónomas ha sido esencial, pues, no sólo cabe atribuírsela por el papel que en sí mismos han tenido, sino porque forzaron la reacción del legislador que en la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1994 tuvo que dar solución a los problemas que se planteaban como consecuencia de la ausencia de un marco legal concreto (eficacia de las soluciones, ejecutividad, impugnación, suspensión de plazos, etc.).

Por último, posteriormente, se retomó la tarea de poner en pie un sistema de solución de conflictos laborales de ámbito territorial estatal que no sólo jugase sus funciones propias sino que, al mismo tiempo, sirviese de referente para todas las experiencias que al respecto se iban desarrollando. Esa tarea fructificó en el ASEC, también renovado en el año 2001, que, sin duda, constituye el vértice de todo el conjunto de acuerdos negociados sobre los procedimientos de solución extrajudicial.

Es claro que el éxito de estos sistemas de solución extrajudicial no es otro que conseguir incrementar la negociación entre los directamente interesados; desde esa perspectiva, deben ser los procedimientos de conciliación y mediación los que despierten más atención, sobre todo porque están demostrando que, cuando se utilizan convenientemente, se obtienen resultados nada desdeñables en orden a la solución negociada de una conflictividad que hasta ahora no encontraba cauce fuera del marco judicial.

Ahora bien, que se reconozca que el papel predominante lo deben tener los procedimientos de conciliación y mediación, y también previamente el eficaz funcionamiento de las comisiones paritarias de los convenios, no quiere decir que no deba de prestarse atención a las posibilidades que ofrece el arbitraje como medio de solución eficaz de los conflictos laborales. Es indiscutible que el arbitraje está ofreciendo resultados en otros países y en otros terrenos, como por ejemplo en ciertas cuestiones relacionadas con el comercio (arbitrajes comerciales y de consumo) y sin duda puede ofrecerlos en el terreno laboral.

Claro es, la falta de tradición para utilizar soluciones extrajudiciales afecta sobre todo a la más característica de ellas, al arbitraje, y más aún porque en los Acuerdos que a nivel estatal y en las Comunidades Autónomas – todas ellas excepto Asturias – se han suscrito¹, el arbitraje, a

¹.- Un estudio de todos ellos en la situación en que se encontraban en el año 2000, puede verse en el informe recientemente publicado por el Consejo Económico y Social del Estado Español, SALA FRANCO, T. Y ALFONSO

diferencia de lo que ocurre con los procedimientos de conciliación y mediación que muchas veces se presentan como de utilización obligatoria, es un procedimiento al que debe acudir de forma voluntaria, lo que requiere una voluntad negociadora que no siempre está presente en los conflictos laborales.

En el convencimiento de que el arbitraje puede aportar resultados positivos en la evolución de las relaciones laborales, conviene hacer algún análisis sobre sus posibilidades y las ventajas e inconvenientes que plantea, teniendo en cuenta además que su utilización no puede convertirse nunca en una pretensión de sustitución de los procedimientos judiciales; el proceso ante el orden social tiene su sentido y su papel esencial, pero el arbitraje debe convertirse en una alternativa normalizada que se utilice en aquellos casos, sin duda más de lo que se piensa, en los que la solución judicial o no es posible o no es la mejor de las posibles.

Desde esta perspectiva conviene reflexionar sobre las siguientes cuestiones: la necesidad del arbitraje de origen convencional como complemento a los procedimientos de solución hasta ahora existentes, los recelos que puede despertar su utilización y, por último, las ventajas que puede ofrecer sobre otros procedimientos de solución.

2. LA NECESIDAD DEL ARBITRAJE DE ORIGEN CONVENCIONAL COMO COMPLEMENTO A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN EXISTENTES

La solución de los conflictos laborales ha descansado tradicionalmente en nuestro país sobre dos pilares: la solución judicial de los conflictos laborales jurídicos y la inexistencia de soluciones eficaces, distintas del propio acuerdo negociado entre los interesados, en los conflictos de intereses. La situación ni es satisfactoria en un sentido ni en otro.

2.1. La excesiva judicialización de los conflictos laborales jurídicos

Las críticas que pueden hacerse a las insuficiencias de nuestro sistema de solución de conflictos laborales se concretan, respecto de los jurídicos, en la excesiva intervención judicial

MELLADO, C.L. "Los Acuerdos estatal y autonómicos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales", CES, Madrid, 2001.

en los mismos², especialmente porque en una sociedad pluralista, debe darse preferencia a los grupos sociales para articular los sistemas de solución de conflictos³.

Las razones para entender que la solución judicial no es suficiente en cuanto a los conflictos jurídicos son muy variadas. Asumiendo y completando las que recoge el informe del CES estatal sobre la solución extrajudicial de los conflictos laborales, se podrían señalar las siguientes:

a) La intervención judicial se proyecta hacia el pasado y no puede acoplarse suficientemente a la dinámica cambiante y en permanente evolución de las relaciones laborales.

b) La intervención judicial es estrictamente jurídica y, aunque pueda atemperarse, levemente, en atención a la realidad social, no puede, en general, hacer prevalecer en sus resoluciones las consecuencias sindicales, sociales y económicas, aspecto especialmente relevante tras la reforma laboral de 1994 en atención a los litigios que se remiten al orden jurisdiccional social (movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, extinciones objetivas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

c) La solución judicial no puede equilibrar totalmente sus decisiones de manera que ante un conflicto no se produzca un total vencimiento de una de las partes, que puede generar una latente situación conflictiva que más tarde estallará. En ocasiones, la solución más razonable, la que puede pacificar las relaciones laborales, no es la más ajustada a Derecho y en otras ocasiones vale la pena buscar soluciones equilibradas entre un máximo y un mínimo, de tal manera que ninguna de las partes considere que se han desoído totalmente sus razones, lo que no siempre es bueno a largo plazo, pues crea una sensación de agravio en la parte perdedora que intentará compensar en un conflicto futuro.

d) La intervención judicial está presidida, en muchos casos, por criterios "civilistas", sobrevalorando el papel de la ley y de las relaciones individuales, frente a la importancia que en el mundo laboral deben tener las relaciones y la negociación colectivas.

e) No todas las controversias laborales son susceptibles de someterse a la intervención judicial; en los casos en que la controversia jurídica encierra una carga de conflicto de intereses, el órgano judicial no podrá solucionar el auténtico problema, pues no se le puede plantear con arreglo a las normas procesales.

² .- Al respecto véase el informe del CES del Estado español sobre "Procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales" aprobado el 19-10-94 .

³ .- CREMADES SANZ-PASTOR, B. "El arbitraje en los conflictos de trabajo", en AA.VV. "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo" Murcia, Ed. Colegio de Abogados, 1978, p. 81.

f) La intervención judicial acostumbra a confiar en soluciones externas y, como tal, es un obstáculo para la negociación colectiva, cuando los medios de solución de conflictos deberían fomentarla.

g) La solución judicial tiende a monetizar la conflictividad laboral, ignorando que en muchas ocasiones más que la cuantía económica reclamada importan otras consideraciones y que, en otras muchas, la compensación económica es un mero paliativo inadecuado de la causa del conflicto que queda latente.

h) En muchos casos la norma convenida, el convenio colectivo responde a complejos equilibrios que en no pocas ocasiones se sitúan al borde de la legalidad y que no siempre son respetados por las soluciones judiciales, a veces porque la aplicación excesivamente "jurídica e individualista" de la ley no permite otra opción⁴.

i) En un marco económico más globalizado y que ha de ajustarse a cambios tecnológicos y en la demanda muy rápidos, en el que los márgenes económicos de negociación se estrechan y donde se exige adaptarse de forma ágil a las transformaciones de todo orden que se producen, cada vez más la participación en las decisiones empresariales adquiere un papel relevante y ello produce que se vaya percibiendo el paso de una cultura de la confrontación – que de todas maneras es claro que jamás desaparecerá en su totalidad –, a otra cultura, no de colaboración pero sí cuando menos de participación y negociación. En ese marco cobra pleno sentido la búsqueda de soluciones negociales más eficaces y de futuro a los conflictos laborales concretos, frente a otras que gozan de un mayor grado de imposición – como en definitiva es la judicial -. Es más, difícilmente puede pensarse en que llegado el momento se produzca una negociación rápida que permita adaptarse a lo que resulte necesario si entre las partes no existe previamente una práctica de una cierta confianza, contactos frecuentes, suficiente información y tradición en la búsqueda conjunta de soluciones a los problemas, todo lo contrario, pues, de lo que implica la judicialización tradicional de los conflictos laborales.

j) Hay que señalar también que, por las razones que de todos son bien conocidas, muchos conflictos laborales sometidos a solución judicial la obtienen con un notable retraso y ello, que ya es grave en los conflictos individuales, lo es aún más en los colectivos, en los que puede existir un grado de tensión o malestar que aconseje una solución rápida. Muchas veces las

⁴ .- Al respecto RODRIGUEZ PIÑERO BRAVO-FERRER, M. "Reforma del proceso laboral y vías alternativas al proceso", Relaciones Laborales, 7/1986, pp.. 3 y 4.

partes lo que desean, por encima de todo, es obtener una solución pronta que clarifique la situación.

k) Por último, debe señalarse que el proceso judicial, especialmente en las controversias colectivas, no garantiza la participación de las organizaciones sindicales y empresariales en la solución de unas controversias cuya realidad conocen mejor que nadie, además de que puede darse una paradoja, que se tramiten pleitos colectivos sobre interpretación y aplicación de pactos y convenios sin que se garantice la presencia en el mismo de todas las organizaciones firmantes, posible conforme al art. 153 LPL, pero no obligada en atención a las reglas de legitimación procesal que se derivan del art. 152 LPL.

Las razones expuestas, que sin duda no son las únicas que podrían aducirse, son suficientemente ilustrativas de la conveniencia de adoptar sistemas extrajudiciales para la solución de los conflictos laborales en los dos ámbitos en que la ley lo prevé: estatal y autonómico.

Es claro que estos sistemas no pueden pretender sustituir totalmente, ni siquiera en la mayor parte, la intervención judicial en la solución de los conflictos laborales, pero, al menos en la conflictividad jurídico-colectiva o en ciertas partes de la misma, deben ser una alternativa razonable a la solución judicial, primero a través de la potenciación de la solución negociada (conciliación y mediación) y luego a través de la solución arbitral.

2.2. La ineficacia de los procedimientos de solución de los conflictos de intereses

Si la solución de los conflictos jurídicos se encuentra ampliamente judicializada, la de los conflictos de intereses no encuentra cauce legal adecuado. Tan sólo existe una mera referencia a que las partes pueden nombrar un mediador en cualquier momento de la negociación colectiva, en el art. 89.4 E.T. Es cierto que el legislador, en respeto de la libertad negocial de las partes - exigida por el reconocimiento constitucional de los derechos de libertad sindical (arts. 7 y 28.1 C.E.) y de negociación colectiva (art. 37.1 C.E.) - a poco más podía llegar. Pero ello, unido a la inexistencia, hasta hace no mucho, de procedimientos autónomos de solución de esta conflictividad, ha dado lugar a un exceso de conflictividad abierta y en no pocos casos al mantenimiento de una conflictividad latente, en constante crecimiento, que afecta al clima de las relaciones laborales. Incluso, en ocasiones, los trabajadores admiten en sectores de escasa fuerza sindical acuerdos que asumen como derrotas, pero que aceptan ante la imposibilidad de obtener otros mejores. Esa situación mantiene la conflictividad y la traslada a

numerosos centros de trabajo, en los que se intenta abrir nuevas negociaciones, con lo que el conflicto no resuelto en ámbito supraempresarial se reabre en multitud de conflictos de empresa, muchas veces con escasa racionalidad en su planteamiento, discurso y solución.

A ello se suma la presencia de los "convenios podridos", es decir, las situaciones que se producen en sectores en los que no se renegocia en largo tiempo un convenio, que se va prorrogando sin que ello suponga ventaja alguna para los trabajadores, incrementando así la sensación de un permanente agravio a sus aspiraciones.

La superación de estas situaciones, que venía, incluso, exigida por la necesidad de racionalizar y consolidar los procesos de negociación colectiva y por la necesidad de contribuir a superar los vacíos que la desaparición de las ordenanzas haya producido, parcialmente solucionados mediante el Acuerdo Interprofesional de cobertura de vacíos suscrito en 1997 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, sólo puede lograrse mediante los acuerdos de solución extrajudicial de conflictos.

2.3. El escaso éxito de los procedimientos extrajudiciales de origen estatal

Pese a que la solución de los conflictos laborales o no encuentra cauces adecuados para los conflictos de intereses o está excesivamente judicializada para los jurídicos, no cabe ignorar que existen algunos procedimientos extrajudiciales de origen estatal, cuya utilización es escasa.

a) El Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (en adelante R.D.L.R.T.), en su art. 24, establece en el marco del procedimiento administrativo de conflicto colectivo (utilizable tanto en los de intereses como en los jurídicos) una conciliación-mediación de la propia autoridad laboral y la posibilidad de un arbitraje voluntario. 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 están en desuso.

b) La Inspección de Trabajo puede realizar labores de mediación en la negociación colectiva (art. 89.4 E.T.), en los conflictos colectivos (art. 3.3.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social) y, especialmente, cuando exista convocatoria de huelga (art. 9 R.D.L.R.T.); aunque esta mediación, ampliamente informal, se produce en algunas ocasiones, no parece que su incidencia sea hoy especialmente relevante. Incluso la Inspección puede realizar funciones arbitrales a petición expresa de los interesados (art. 3.3.2 Ley 42/1997). En todo caso estamos ante actuaciones raras y escasamente

formalizadas como evidencia que el Reglamento de organización y funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, aprobado por R.D. 138/2000, de 4 de febrero, contenga solamente algunas breves referencias a esas funciones (artículos 2.5 y 15.3).

c) El Real Decreto Ley 5/1979 de 26 de enero, por el que se creó el IMAC, atribuía a éste unas funciones de conciliación, mediación y arbitraje, si bien las funciones arbitrales no llegaron a ser efectivas. Las de conciliación, en conflictos individuales, y mediación, en conflictos colectivos, si que se desarrollaron mediante el RD 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el IMAC asumió parte de sus funciones, pero sólo la conciliación tiene una utilización real y ello porque viene exigida por la L.P.L. como trámite preprocesal obligatorio, que además resulta de poca eficacia salvo, como señala el informe del CES ya aludido, en reclamaciones por despido y especialmente al efecto de cumplir las exigencias para acceder a la prestación de desempleo.

d) Finalmente, el art. 10.1 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", habiéndose admitido su constitucionalidad como "medio idóneo de solución posible de la huelga... siempre que se garanticen las condiciones de imparcialidad del árbitro" (STC 8-4-1981) y se restrinja su utilización a los excepcionales supuestos a que se refiere la norma.

Ninguno de estos procedimientos públicos ha tenido una elevada aceptación, posiblemente porque ninguna intervención en su diseño habían tenido los agentes sociales y porque podían aparecer como demasiado intervencionistas en los conflictos de intereses y con pocas ventajas sobre la actuación judicial en los conflictos jurídicos.

2.4. La necesidad del arbitraje de origen convencional

Ante la escasa utilización de los procedimientos extrajudiciales de origen estatal y los problemas que en algunos casos puede plantear la solución judicial que, además, solo es aplicable en los conflictos jurídicos pero no en los de intereses, la única vía prometedora para poner en marcha unos procedimientos de solución extrajudicial con real eficacia aplicativa es la vía convencional, la negociación colectiva en los dos ámbitos ya mencionados (estatal y autonómico) y ello, en primer lugar, para potenciar la mediación y, en segundo lugar, para

ofrecer soluciones a través del arbitraje en aquellos casos en que no sea posible el acuerdo entre los directamente afectados.

La mediación y el arbitraje no son, así, una alternativa excluyente, sino complementaria a las restantes que existen, para que en cada caso las partes pueden utilizar aquella que resulte posible o adecuada a su conflicto, entendiendo que los conflictos sin solución efectiva son una situación patológica en el normal desarrollo de las relaciones laborales.

3. LOS INFUNDADOS RECELOS ACERCA DE LA UTILIZACION DEL ARBITRAJE.

Ya he mencionado que el arbitraje es escasamente utilizado en España porque hasta ahora ha contado con escasa tradición, no ha gozado de una regulación legal que lo promocionase, recuérdese la exclusión del arbitraje laboral de la Ley de Arbitraje Privado y existe un fuerte desconocimiento de lo que significa y de sus posibilidades.

Además de estas razones, que en modo alguno deben justificar la marginación de la solución arbitral, pueden existir algunos recelos en torno al arbitraje que estimo resultan totalmente infundados. Estos recelos serían los que a continuación enumero.

3.1. Las posibles dudas sobre la regulación legal y eficacia de las soluciones arbitrales

Ciertamente el desconocimiento acerca de la institución arbitral se puede extender, muy frecuentemente, al desconocimiento sobre la regulación legal que existe en materia de arbitraje laboral, más allá de la que pueda existir en materia electoral, en la que el arbitraje resulta obligado conforme al art. 76 E.T.

Desde luego es bien cierto que hasta hace algunos años el arbitraje en materia laboral no contaba con regulación legal, pero desde la reforma que llevó a la aprobación de los textos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral, mediante los Reales Decretos Legislativos 1/1995, de 24 de marzo y 2/1995, de 7 de abril, dicha regulación existe y viene a solventar las dudas y recelos que al respecto pudieran existir, sin perjuicio, claro es, de que quepan, y en algunos casos resulten deseables, mejoras técnicas de la regulación legal.

Es lógico que hasta aquel momento la posibilidad de utilización del arbitraje laboral fuese muy residual porque no podía incentivarse a las partes en conflicto a utilizar una vía de solución que, por ejemplo, en los conflictos jurídicos les iba a dejar en peor situación que la

sentencia judicial. Si se querían sentar las bases para la utilización del arbitraje laboral, había que establecer previamente el marco legal adecuado para que las soluciones gozasen de la eficacia adecuada.

Hoy, en general, se ha conseguido lo anterior y el arbitraje no plantea serios problemas en cuanto a admisión legal, suspensión de los plazos, eficacia y ejecutividad de las soluciones ni, en general, en relación con la mayor parte de los problemas que al respecto pudieran pensarse, especialmente en los conflictos colectivos, pues en los individuales aún puede quedar alguna cuestión por solucionar.

Sin duda la pieza esencial en el nuevo marco legal es el art. 91 del E.T. En relación con la solución en general de cualquier conflicto laboral, colectivo o individual, el art. 91 E.T. viene a ofrecer un marco legal al admitir la posibilidad de que los convenios y los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas, a los que se refiere el artículo 83. 2 y 3 del E.T., suscritos por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en los ámbitos estatal o de comunidad autónoma, regulen procedimientos - entre los que se citan específicamente la mediación y el arbitraje -, para la solución de las controversias colectivas o individuales derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, reafirmando así lo que ya se estaba haciendo en diversas Comunidades Autónomas. Lógicamente, pues, los procedimientos arbitrales que en otros convenios se establezcan, serán posibles, pero no gozarán de las ventajas que supone el marco legal contemplado en el art. 91 del E.T. y en las normas correspondientes de la L.P.L., a salvo de lo que se prevé en el art. 85.1 E.T. que permite negociar "procedimientos para solucionar las discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en los arts. 40, 41, 47 y 51" en cualquier convenio colectivo (de cualquier ámbito).

La previsión del E.T. es coherente con lo establecido en las disposiciones de la L.P.L. sobre el tema (arts. 63, 65.3 y 154.1 y Disposición Adicional séptima), referidas exclusivamente a los procedimientos de solución establecidos en "acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el art. 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", esto es, sobre todo, en los acuerdos interprofesionales sobre materias concretas.

Debe destacarse, además, que esos procedimientos pueden ser utilizables en otras controversias y no sólo en las contempladas en el art. 91 del E.T., tanto en atención a la generalidad de las disposiciones que al respecto establece la L.P.L. (arts. 65.3 y 151.1 en

relación con el art. 154.1 y Disposición Adicional séptima)⁵, como en atención a que el propio E.T. extiende la aplicación de estos procedimientos a otros conflictos, como ocurre por ejemplo en la Disposición Adicional decimotercera, y en aras a la libertad de que gozan las partes para negociar sistemas de solución para los supuestos de ruptura de las negociación en convenios y pactos.

No obstante lo anterior, parece claro que el marco más natural de utilización del arbitraje va a ser el conjunto de conflictividad que gira en torno a las negociaciones entre trabajadores y empresarios (periodos de consulta, ruptura de negociaciones de convenios y pactos, huelga, interpretación y aplicación de los propios convenios y pactos, cuestiones en torno a prácticas y acuerdos informales de empresa, etc.), pues en todos esos conflictos pueden aparecer muchos matices susceptibles de ser contemplados en un arbitraje, pero no en la solución judicial (equilibrio de la solución, equidad, oportunidad, fundamentación extrajurídica, respeto de posturas mínimas y máximas, etc.).

En el marco concreto de los desacuerdos en los períodos de consulta entre empresarios y representantes de los trabajadores establecidos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del propio E.T. (movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo colectivas, suspensiones contractuales y despidos colectivos por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas), el art. 85.1. E.T. admite la posibilidad de que cualquier convenio establezca procedimientos para solventar estas controversias, equiparando los laudos arbitrales que se pudieran producir al acuerdo de las partes en el período de consultas respectivo (solución absolutamente lógica pues el laudo es sustitutivo de dicho acuerdo) y remitiendo su impugnación judicial al régimen establecido en el artículo 91 E.T. al que se hará mención. Incluso, conforme a la Disposición Adicional Decimotercera del E.T., aun no pactados estos procedimientos, si existen en el ámbito territorial otros acordados en base a las posibilidades que concede el art. 91 E.T., las partes pueden acogerse a ellos para solventar sus desacuerdos en estos períodos de consultas.

Existe, pues, una previsión legal de que los procedimientos arbitrales pueden crearse. Ahora bien, ¿el marco jurídico de que se les dota garantiza la inexistencia de problemas si se acude a ellos? En mi opinión es claro que así es. Veámoslo.

a) Eficacia de los laudos.

⁵ .- En este sentido, ver CASAS BAAMONDE, M.E. "Arbitraje laboral, autonomía colectiva y autonomía individual", Relaciones Laborales, nº 14/1994, p. 5.

En conflictos colectivos, el art. 91 E.T. opta por la solución que se había generalizado en los pactos autonómicos ya existentes, es decir, su equiparación a la eficacia de un convenio colectivo, siempre que las partes que acuerden el compromiso arbitral gocen de la legitimación y mayoría suficiente para pactar un convenio de los regulados por el E.T. (arts. 87 y 88 y 89 del E.T.). En caso contrario la solución aceptada en general es la de entender que entonces se equipararía a los pactos colectivos de eficacia contractual y limitada a los representados por las partes que suscriban el acuerdo o el compromiso arbitral⁶, esto es, a los pactos extraestatutarios. Idéntica norma establece el art. 154.2 L.P.L., si bien reducida a la eficacia jurídica de lo acordado en conciliación pero analógicamente aplicable pues el valor de los laudos es idéntico, en este sentido, al que pudieran tener los acuerdos directamente obtenidos por las partes o en trámites de conciliación y mediación.

En los desacuerdos en períodos de consultas, lógicamente, la eficacia del laudo se equipara a la del posible acuerdo que en las consultas se hubiese podido producir. Por lo tanto, el laudo fija los límites de actuación del empresario, pero no impide las posibles acciones individuales o colectivas, por sujetos distintos a los firmantes del acuerdo, al amparo de los artículos 138 y 151 L.P.L.

En las controversias individuales, la eficacia del laudo deberá equipararse a la un acuerdo contractual entre las partes y tendrá también efectos equiparables a la conciliación prejudicial, como los tendría el acuerdo obtenido en conciliación o mediación. Conviene recordar al respecto que el art. 63 L.P.L. señala que "será requisito previo para la tramitación del proceso (ordinario) el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones, que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores".

b) Ejecución de los laudos.

En cuanto a los laudos arbitrales firmes, la Disposición Adicional séptima de la L.P.L. reconoce su ejecutividad judicial, al equipararlos a estos efectos a las sentencias firmes. Lógicamente ello será posible cuando el conflicto hubiese sido susceptible de ejecución judicial al ser jurídico, no en los casos en que estemos ante un laudo que soluciona un conflicto de intereses que, en ese sentido, surtirá el valor de convenio antes mencionado y lo que generará

⁶.- No cabe sostener que estos acuerdos o laudos arbitrales sólo pueden producirse si van a tener eficacia general, pues el artículo 91 E.T. prevé expresamente cuando la tendrán, con lo que está admitiendo que hay otros

son unos derechos y obligaciones susceptibles, en su caso, de reclamación ante los órganos administrativos o judiciales correspondientes.

Los acuerdos obtenidos por las partes en conciliación o mediación tendrían el valor que la L.P.L. depara a la conciliación y, por tanto, también serán objeto de ejecución.

c) Impugnación del laudo.

En cuanto a las posibilidades de impugnación judicial de estos acuerdos y laudos y, en concreto, en cuanto a los motivos y procedimiento para la misma, el art. 91 E.T. se remite en relación con los conflictos colectivos, a lo que esté previsto para los convenios colectivos, lo que resulta coherente con la eficacia jurídica que les otorga. En todo caso, señala que, además de los motivos de impugnación previstos para los convenios colectivos (ilegalidad y lesividad grave de los intereses de terceros), frente a estos laudos cabrá recurso, adicionalmente, cuando el laudo sea "ultra vires" ("cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión"), o se haya dictado con defectos de procedimiento ("en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto"), defectos que deben ser de cierta entidad. El cauce discurrirá, pues, por el procedimiento especial de impugnación de convenios colectivos de los artículos 161 y ss. de la L.P.L.

En relación con los laudos en conflictos individuales, a los que de momento no resulta aplicable el Acuerdo de la Comunidad Valenciana, la impugnación se tramitaría en atención al artículo 67 de la L.P.L.

Lo que sí debe resaltarse es que la aplicación del proceso de impugnación de convenios conlleva la inexistencia de un plazo concreto para formular la impugnación, al igual que ocurre con los convenios colectivos, por lo que algunos acuerdos han fijado un plazo para esta impugnación, iniciativa que ha obtenido el respaldo de las soluciones judiciales mediante la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de catorce de diciembre de mil novecientos noventa y ocho (Ar/4756), en relación con el ASEC estatal; por el contrario, cuando el conflicto es individual, la remisión al artículo 67 de la L.P.L. hace que el laudo sea impugnabile en el plazo de caducidad de 30 días desde que se adoptó, en atención a la analogía con el acuerdo directo de las partes, que parece aquí la solución más segura.

d) Efectos en cuanto a los plazos.

supuestos en que no la tienen.

El artículo 65.3 L.P.L. señala que los compromisos arbitrales a que se ha hecho mención suspenden el plazo de caducidad e interrumpen el de prescripción hasta que adquiera firmeza el laudo o la sentencia recaída en relación con su impugnación, de haberse producido ésta. Cuando no se trate de compromisos arbitrales, sino de utilización de procedimientos de conciliación o mediación, la interrupción o suspensión de los plazos se deduciría de lo que en relación con la conciliación prejudicial establece el art. 65.1 L.P.L.

e) Cobertura por el FOGASA.

En los conflictos de intereses, como es lógico, no existirá cobertura alguna del FOGASA, pues ésta, conforme al art. 33 del E.T., juega exclusivamente en relación con ciertos conflictos jurídicos. En el marco de éstos, tampoco en los conflictos colectivos, al igual que ocurre con los resueltos judicialmente, tiene sentido hablar de cobertura del FOGASA. Esta sólo puede ser posible en los conflictos individuales en materia de extinción contractual y reclamación de salarios (art. 33. 1 y 2 del E.T.), conflictos que una vez más hay que repetir que en el Acuerdo de la Comunidad Valenciana no se acogen, pues no alcanza de momento a la solución de controversias individuales. En cualquier caso, el artículo 33.9 E.T. prevé la posibilidad de que el FOGASA asuma obligaciones en relación con los laudos siempre que haya sido parte en el correspondiente procedimiento arbitral. Parece pues que, si ha sido llamado al procedimiento, el FOGASA podrá garantizar el resultado del laudo arbitral, no obstante éste es posiblemente el punto que mayor aclaración merecería en una regulación legal para disipar cualquier duda al respecto, pues, cuando el art. 33.1 y 2 del E.T. se refieren a los títulos garantizados por el citado organismo, hacen referencia sólo a los actos de conciliación y resoluciones judiciales en cuanto a los salarios, y a las sentencias y resoluciones administrativas en cuanto a las indemnizaciones por extinción contractual, no citando expresamente a los laudos arbitrales, lo que puede originar confusión al respecto.

f) Aplicación a los empleados públicos.

En principio los empleados laborales de las Administraciones Públicas, pues los funcionarios como es evidente no se sujetan al arbitraje laboral, no cuentan con una regulación diferenciada a la de los restantes trabajadores sujetos a relación laboral. En este sentido podría entenderse que les resultan aplicables las previsiones acerca de la mediación y arbitraje que estamos contemplando⁷. Es verdad que la Administración se sujeta al principio de legalidad y

⁷ .- Sobre la aplicación de procedimientos de solución extrajudicial en el empleo público véase SALA FRANCO, T. "Acerca de la posibilidad de establecer autónomamente procedimientos extrajudiciales de solución de

que, en consecuencia, haría falta una habilitación legal que le permitiese acogerse a estos procedimientos, pero podría entenderse que esa habilitación se encuentra en las disposiciones generales que al respecto existen en el E.T. Ahora bien sería deseable una mayor claridad. Las dudas que subsisten han hecho que en muchos Acuerdos sobre la materia se excluya de su ámbito a los empleados laborales públicos.

El Comité Paritario de interpretación, aplicación y seguimiento del Acuerdo de la Comunidad Valenciana, en resolución de 8 de abril de 1999 entendió que los conflictos que afectaban a empleados laborales de las Administraciones Públicas quedaban incluidos en el ámbito del Acuerdo, pese a que del art. 6.2 del segundo Acuerdo y del artículo 5.2 del vigente Reglamento parecería desprenderse lo contrario. Ahora bien, hay que tener en cuenta que las interpretaciones del citado Comité Paritario siguen siendo de aplicación conforme a la Disposición Adicional única del Reglamento vigente.

3.2 Las dificultades para alcanzar compromisos arbitrales en momentos de tensión

El arbitraje laboral descansa, como es lógico, sobre la existencia de un compromiso arbitral, en el que las partes delegan en el árbitro o árbitros la solución del conflicto. En este sentido pueden existir recelos hacia el arbitraje por pensar que en momentos de tensión tan imposible va a ser alcanzar un acuerdo sobre el fondo como cerrar un compromiso arbitral.

Sin duda algo de cierto puede haber en muchos conflictos en esta objeción, pero no es menos cierto que el arbitraje es tan flexible que permite dar solución fácil al problema, pues son plenamente admisibles los compromisos de arbitraje de futuro, de tal manera que no hace falta que en cada conflicto concreto las partes acuerden someterse a un arbitraje, sino que es perfectamente posible que en momentos de distensión, al firmar un convenio, en cualquier momento del desarrollo de las relaciones individuales o colectivas, las partes acuerden que, ante la existencia de conflictos futuros, bien en cualquiera de ellos, bien en algún tipo concreto, se acogerán al arbitraje, estableciendo en ese caso los acuerdos necesarios para que pueda desarrollarse. Estos compromisos de futuro, llegado el momento, son plenamente vinculantes y si alguna parte no los respetase puede exigirse su cumplimiento incluso en vía judicial, además de que, si alguna de las partes instase un proceso sin respetar el compromiso de sometimiento de la discrepancia a arbitraje, es plenamente argumentable frente a su pretensión la excepción

conflictos laborales en las Administraciones Públicas”, Actualidad Laboral, nº 48/1999, y ALFONSO MELLADO, C.L. “Cuestiones actuales en torno a los derechos colectivos de los empleados públicos”, Tribuna Social, nº 120/2000.

declinatoria de sometimiento del conflicto a arbitraje, conforme a los artículos 39 y 63 de la Ley 1/2000, de Enjuiciamiento Civil.

Por otro lado, un buen funcionamiento de la mediación, sin duda, puede hacer que sea más fácil suscribir un compromiso arbitral, en el que como se verá las partes pueden encontrar alternativas ventajosas para conseguir una solución que se ajuste lo más posible a sus respectivas posiciones.

No parece, pues, que exista una dificultad general para alcanzar compromisos arbitrales, bien que éste, como otros muchos, es un problema de cultura negocial.

3.3. La escasa comprensión de los interesados sobre lo que significa el arbitraje

El desconocimiento por los trabajadores y empresarios de lo que supone el arbitraje puede llevar a una solución más cómoda, especialmente en los conflictos jurídicos, no tomar decisiones, aceptar lo que la ley ya nos ofrece como alternativa si no adoptamos ninguna otra, la solución judicial. Es, en definitiva, el miedo a la libertad, el dejar que otros decidan por nosotros. La principal labor de los agentes sociales y de los asesores de las partes es hacerles ver las ventajas que en ciertos casos puede tener la solución arbitral, aunque eso suponga el riesgo de asumir decisiones. Es verdad que estamos acostumbrados a que sea el Estado el que solucione los conflictos y que ese sentido parece que si no ha intervenido el “juez” nada se ha hecho, pero es hora de que la sociedad recupere el protagonismo y seamos capaces de entender que el “árbitro” o “los árbitros” adoptan soluciones de igual valor a las de los jueces, siendo responsabilidad de los propios afectados decidir en cada caso a quien acuden. Algunos profesionales plantean que para sus clientes parece que si no se ha acudido al órgano judicial el trabajo profesional no tiene tanto valor. También hay que desterrar esta idea, muchas veces es más complicada la defensa de un asunto en un arbitraje, mucho más rápido, vivo y flexible que un proceso judicial. Hacer ver esto a trabajadores y empresarios es imprescindible. Es un problema cultural superado en otras sociedades y que en la nuestra debe superarse; en esa labor sindicatos y asociaciones empresariales, además de la propia Administración, tienen un papel fundamental.

En ciertos sectores existe también una especie de prevención hacia el arbitraje pensando que este puede afectar a los derechos de negociación y huelga, pero nada hay más lejos de la realidad. Si el arbitraje es voluntario es decisión de las partes acogerse a él, seguir negociando, o acudir a medidas de conflicto. No hay pues limitación alguna de esos derechos, más allá de las

que las propias partes pueden asumir mediante compromisos arbitrales de futuro que, en contrapartida, garantizan la solución efectiva del conflicto.

Es claro que establecido un compromiso arbitral, las partes pueden seguir negociando e incluso una buena labor arbitral debe potenciar todavía contactos entre las partes por si alcanzan entre ellas una solución. Por otro lado, una vez que se ha garantizado la solución del conflicto a través de una decisión arbitral, poco sentido tiene mantener una huelga, pues ésta en definitiva es un instrumento y no un fin, es una herramienta para obtener una solución y si ésta ya se va a obtener a través de la solución imparcial del arbitraje, parece lógico y difícilmente cuestionable que la huelga ya no siga siendo utilizable. Es también normal que, una vez dictado, el laudo excluya cualquier otro medio de solución del litigio, pues ésta ya se ha producido, lo que en el fondo no es distinto de lo que implica la firma de un convenio, la existencia de una resolución judicial, etc.

No debe haber, pues, tensión alguna entre el derecho de negociación colectiva o el de huelga y la solución arbitral. Es más, en la negociación de convenios, pueden establecerse, en su caso, plazos de espera antes de acudir al arbitraje que garanticen que se acude a éste cuando las posibilidades de negociación y presión están realmente agotadas.

De todo lo dicho hasta aquí se desprende que no debe haber en estos momentos recelos hacia la utilización, cuando se estime conveniente, del arbitraje. Si existen esos recelos, desde luego no son fundados.

4. LAS VENTAJAS DEL ARBITRAJE LABORAL

Si como se ha visto el arbitraje en materia laboral no debe despertar recelos, cabe plantearse las ventajas que pueda tener la utilización del arbitraje en los conflictos laborales.

Sin duda éstas existen, bien que son mayores en algunos conflictos que en otros y sobre todo existen si antes, previamente, se ha fomentado la negociación entre las partes a través de adecuados instrumentos de conciliación y mediación que, en mi opinión, es bueno que se produzcan obligatoriamente antes del arbitraje tal como el vigente Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Valenciana establece (arts. 12 del Acuerdo y 22 del Reglamento).

Las ventajas más considerables que existen en la institución arbitral son las que a continuación detallo.

4.1. La celeridad del procedimiento

Una de las mayores ventajas del procedimiento arbitral, que generalmente destacan todas las personas y entidades que se han acogido en algún momento a procedimientos arbitrales, es la celeridad con la que se obtiene una resolución sobre el conflicto. En efecto, en muchos Acuerdos es posible acudir directamente al arbitraje sin haber intentado siquiera otros procedimientos de solución del conflicto y la duración del arbitraje generalmente no supera los 25 días.

En el Acuerdo de la Comunidad Valenciana la duración de todo el procedimiento arbitral, desde que se inicia hasta que se dicta el laudo, no supera los 10 días hábiles desde la designación del árbitro y aceptación por éste, prorrogables excepcionalmente en resolución motivada hasta 25 días, pero incluso se admite que las partes fijen otro plazo distinto al que, en su caso, deberá atenderse el árbitro o árbitros que deban dictar el laudo (art. 26 del Reglamento). Como la designación del árbitro es inmediata pues, o se hizo en el convenio arbitral, o se realiza por sorteo (art. 24 del Reglamento), puede garantizarse que el laudo se producirá en el plazo fijado por las partes o como máximo en 25 días, debiendo resaltarse que, en la medida que el laudo equivale al acuerdo de las partes y en su caso a un convenio colectivo, resulta ya inmediatamente aplicable.

Es claro que esos plazos son más cortos que los de cualquier solución judicial y además se cumplen e incluso en los arbitrajes producidos hasta el momento en la Comunidad Valenciana, lo normal es que el laudo se produzca sin prórroga de plazos o sin agotar ésta.

Por otro lado, la posibilidad de que las partes fijen un plazo de arbitraje permite que en conflictos con tensión o en situación de huelga se obtengan soluciones más rápidas.

Es verdad que, conforme al Acuerdo de la Comunidad Valenciana, el procedimiento de arbitraje debe ir precedido de la conciliación-mediación, pero ésta se tramita en un máximo de 10 días o de 72 horas en caso de huelga (art. 19 del Reglamento), por lo que la celeridad sigue siendo considerable y superior a la de cualquier procedimiento judicial que sobre la cuestión pudiera iniciarse que, además, normalmente debería ir precedido también del trámite de conciliación-mediación.

4.2. La flexibilidad del procedimiento.

Si la celeridad es una de las ventajas que se destacan en el arbitraje, la flexibilidad en la tramitación es otra de ellas. No es que el proceso laboral sea muy rígido ni tampoco que el arbitraje desconozca las garantías esenciales para la defensa de las partes⁸. Los principios a que se somete el arbitraje son suficientemente garantistas (audiencia de las partes, igualdad, contradicción, interdicción de la indefensión – art. 25 del Reglamento que desarrolla el Acuerdo de la Comunidad Valenciana -), pero el desarrollo procedimental se deja a criterio del órgano arbitral, garantizando como mínimo una comparecencia de las partes en la que pueden alegar y probar lo que deseen. La práctica evidencia que esta comparecencia es mucho más ágil que la vista oral judicial, resultando mucho más vivo el intercambio de opiniones y el desarrollo de las pruebas. Además, las partes tienen la posibilidad de condicionar la tramitación en el convenio arbitral, lo que no ocurre en el proceso judicial. Por ejemplo, pueden imponer trámites a los que el árbitro deberá atenerse o descartar algunos otros. En definitiva, el procedimiento es lo suficientemente flexible como para que las partes y el órgano arbitral realicen las adaptaciones necesarias en cada conflicto.

El laudo es motivado y ofrece también las suficientes garantías.

Ahora bien, la flexibilidad alcanza, y esto es importante, a la propia configuración del órgano arbitral. En efecto, En el Acuerdo de la Comunidad Valenciana las partes pueden optar por arbitraje unipersonal, en el que una sola persona resuelve al igual que ocurre en el Juzgado de lo Social, o decidir que el arbitraje sea colegiado por tres personas (art. 24.2.b) del Reglamento), posibilidad inexistente en el proceso judicial. La posibilidad de designar tres árbitros es muy importante porque garantiza mayor debate en torno a la solución del problema y permite a las partes conjugar una composición del órgano decisorio ajustada al conflicto, designando por ejemplo personas que conozcan más de cerca el conflicto desde diferente posiciones, o combinando personas de diversa formación, no sólo juristas, sino también expertos en cuestiones industriales, de organización de empresa, económicas, en materia de salud laboral, etc. Al respecto debe recordarse que la lista de árbitros que se ofrece a las partes ha sido consensuada por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo (art. 14 del Reglamento), pudiendo éstas configurar una lista de árbitros de suficiente pluralidad en cuanto a su formación y procedencia. Esta solución es la que en general se asume en los Acuerdos firmados sobre la materia.

⁸.- Lo que por otro lado sería imposible. Al respecto, véase IGLESIAS CABERO, M. “Garantías de las partes interesadas en el arbitraje”, en AA.VV. “El arbitraje laboral. Los acuerdos de empresa”, Tecnos, Madrid, 1996, pp. 92 y

A su vez, las partes pueden nombrar un asesor que para ciertas cuestiones será el encargado de hacer un dictamen o prestar ayuda al órgano arbitral, posibilidad de la que ya existen precedentes – incluso algunos Acuerdos cuentan con comisiones asesoras en ciertas materias especializadas – y que resulta altamente interesante.

Puede verse, pues, que la flexibilidad es amplia y prácticamente las partes dirigen el procedimiento en todo aquello en que estén de acuerdo; en lo restante, el árbitro o árbitros, que se supone merecen la confianza de las partes, adaptan la tramitación para garantizar suficientes posibilidades de defensa y la celeridad del procedimiento arbitral.

Conviene resaltar además, en cuanto a flexibilidad, que la impugnación judicial del laudo no ésta sujeta a depósitos y consignaciones judiciales – es un proceso de instancia –, pero incluso el posible recurso que se interpusiese contra la sentencia recaída en instancia al respecto, en la medida en que ésta no sería condenatoria al abono de cantidad, sino estimatoria o no de la impugnación del laudo, estaría exento de consignación, lo que en ciertos asuntos de cuantía elevada es un importante elemento flexibilizador de la tramitación.

Por otro lado, la existencia de modelos de convenio arbitral y la sencillez de éste, facilitan la ausencia de problemas procedimentales que puedan conducir a un retraso en la tramitación.

4.3. La flexibilidad en la solución arbitral

Si el procedimiento es flexible, la posible solución a dar al conflicto también lo es.

La flexibilidad nace en primer lugar de que son las partes las que someten al árbitro los términos del conflicto, esto es, su objeto y las pretensiones (véase, por ejemplo, art. 24.2.d) del Reglamento del Acuerdo Valenciano), términos de los que éste no podrá apartarse pues si lo hiciese el laudo sería impugnabile por ultra vires (art. 91 del E.T.). Es más las partes pueden introducir los condicionantes que deseen en la solución arbitral, señalando incluso los criterios a los que el árbitro o árbitros tendrán que atenerse.

En este sentido aparecen, por lo menos, tres posibilidades muy interesantes.

a) El arbitraje de equidad.

A este se refiere expresamente el Acuerdo de la Comunidad Valenciana en el art. 24.2 c) del Reglamento y resulta sumamente interesante pues es el sistema de solución más eficaz en muchos conflictos. Desde luego es el único posible en los conflictos de intereses, ruptura de

negociaciones, etc., pero también es de gran interés en cualquier conflicto en el que existan criterios de solución no estrictamente jurídicos, e incluso en los conflictos de derecho puede ser aconsejable en un terreno como el de las relaciones laborales, sobre todo cuando la convivencia en la empresa va a mantenerse en el futuro, buscar soluciones en equidad. Es ésta una posibilidad que no está al alcance de los órganos judiciales pero que puede utilizarse perfectamente en el procedimiento arbitral.

b) El arbitraje de últimas ofertas.

En éste, cada parte, tras la mediación y la negociación directa, presenta una propuesta de solución al arbitro que deberá elegir una de ambas propuestas, bien totalmente, bien, si así lo acuerdan las partes y son muchos los temas a resolver, por bloques temáticos. Este arbitraje tiene dos grandes ventajas; por un lado fomenta al máximo la negociación, pues, al tener que elegir el árbitro entre una de las dos propuestas que se le someten, cada parte agota al máximo sus posibilidades intentando que su propuesta resulte lo más razonable posible; por otro lado, se garantiza que la solución sea relativamente equitativa, pues si una de las partes adopta una postura maximalista, intransigente, es fácil que la solución sea favorable a la otra. Esto conduce a que las propuestas generalmente sean, por un lado el máximo que se puede ofrecer voluntariamente, por otro el mínimo que se puede aceptar voluntariamente, y como la solución se produce en un sentido o en otro, no se da un vencimiento total de una de las partes, pues ninguna de ellas ha acudido a proponer lo que inicialmente exigía como postura de principio, de máximos. Es, pues, una alternativa muy interesante para fomentar la negociación y garantizar soluciones más satisfactorias.

c) El arbitraje de mínimos y máximos.

Este es una variante del anterior que resulta posible en atención a las posibilidades de las partes de condicionar la solución arbitral. En este caso ambas partes someten al árbitro el conflicto pero le indican que la solución no podrá ser inferior a algo ni superior a otro algo, bien las últimas propuestas de cada una de ellas, bien unos términos consensuados. En este supuesto el árbitro puede solucionar acogiendo la postura mínima que se le plantea, la máxima o cualquiera otra que se encuentre entre ambas. Los efectos positivos de este arbitraje son los mismos que vimos en el supuesto anterior, fomento de la negociación, exclusión del vencimiento total de alguna de las partes, a los que se añade que la solución es más flexible, pues el órgano arbitral no tiene sólo dos posibilidades de solución, sino que entre el mínimo y el máximo puede moverse con libertad.

Puede verse, pues, que el arbitraje ofrece una flexibilidad en cuanto a la solución, de la que lo expuesto son sólo algunos ejemplos, que no es posible en el marco del procedo judicial

4.4. La adecuación del arbitraje para la solución de algunos conflictos concretos

La solución arbitral es especialmente adecuada en todos aquellos conflictos en los que se producen períodos de consulta y se adoptan decisiones en las que han de apreciarse la concurrencia de razones con escaso componente jurídico: razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Cuando se establecen procedimientos extrajudiciales de mediación y arbitraje para solucionar los desacuerdos producidos en los períodos de consulta a que se refieren los arts. 40, 41, 47 y 51 del E.T., el efecto más directo que tienen es limitar la capacidad de actuación unilateral del empresario, por lo que siempre resultan - como regla general - sindicalmente más ventajosos, pero también evitan la conflictividad propia de que sea el empresario el que, sin respaldo externo alguno, adopte una decisión, lo que ya de por sí puede generar una reacción de rechazo a la misma. A veces, lo que se aceptaría si procediese de un tercero es más difícil de aceptar si proviene de la decisión unilateral del empresario y ésta es una realidad sociológica que es bueno tener bien presente.

Actualmente, en materia de traslados y modificaciones sustanciales, tras el período de consultas, obligatorio si los traslados o las modificaciones son colectivos, en caso de desacuerdo la decisión la adopta el empresario y se somete a un control judicial a posteriori, que puede no ser totalmente eficaz porque la posible demanda judicial no paraliza la decisión empresarial, además de las dudas y la consiguiente inseguridad en cuanto a la apreciación de las causas que justifican la adopción por parte del empresario de estas decisiones, por no citar los problemas de ejecución que plantean las sentencias dictadas al amparo del art. 138 de la L.P.L. que, ante la injustificación de la decisión empresarial conducen, en su caso, a la extinción contractual, lo que generalmente no constituye una solución eficaz para el trabajador ni era lo que pretendía el empresario.

Por tanto, establecer que en caso de desacuerdo el empresario no puede decidir por sí sólo, sino que debe someterse a un procedimiento de mediación o arbitraje, supone una notable mejora sobre la situación legal, es un medio de solución más aceptable y en cualquier caso salvaguarda los derechos de ambas partes, pues el empresario siempre puede impugnar el laudo (art. 85 E.T.) y los trabajadores afectados, además de la posible impugnación colectiva del laudo, pueden demandar frente a la decisión empresarial adoptada tras el laudo, posibilidad que

subsiste incluso después de la mediación o el arbitraje, porque el acuerdo o el laudo tienen el mismo valor que el acuerdo obtenido en el período de consultas y éste no impide esas acciones judiciales (arts. 40.2, 41.4 del E.T. y 138.2 de la L.P.L.).

Pero es que, además, en estos mismos supuestos la posibilidad de acudir a árbitros versados en cuestiones no estrictamente jurídicas, la posibilidad de órganos arbitrales colegiados compuestos por varias personas con conocimientos diversos, e incluso la flexibilidad para el asesoramiento del órgano arbitral por expertos imparciales o designados por las partes, facilitan considerablemente la valoración de esas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuyo conocimiento ciertamente escapa o es bastante ajeno a la formación tradicional de los juristas.

Algo parecido puede decirse en la mayor parte de los casos si se establecen procedimientos de mediación o arbitraje para la solución de los desacuerdos producidos en la designación de servicios de mantenimiento y seguridad en casos de huelga. Es verdad que en estos supuestos no cabe hablar, en general, de una capacidad de decisión unilateral del empresario, pero no es menos cierto que, en muchos casos, ante la falta de acuerdo el empresario acaba designando estos servicios, con la consiguiente inseguridad acerca de si deben cumplirse y de si se cumplirán o no. El arbitraje introduce un notable factor de seguridad jurídica pues, si existe una resolución arbitral sobre el tema, puede saberse ya, a priori, es decir, antes de la huelga, los servicios que en una decisión imparcial se han entendido como razonables.

También es especialmente adecuada la solución arbitral cuando los conflictos se producen en torno a la ruptura de negociaciones de convenios, acuerdos o pactos. En estos casos no hay otra posibilidad de solución, pero además, ésta ha de venir generalmente de la consideración de argumentos no jurídicos, produciéndose más en el terreno de las posibilidades y la oportunidad, de la equidad en definitiva, para la que es especialmente apto el procedimiento arbitral.

Incluso en los conflictos de interpretación y aplicación de los convenios, en la medida que el arbitraje se mueve dentro del compromiso arbitral, las partes pueden introducir en él los condicionantes que consideren necesarios para que la solución se produzca dentro de los términos por ellas contemplados y con respeto, en su caso, a los equilibrios y compromisos alcanzados a lo largo de la negociación, condicionantes que nunca se podrían imponer a la solución judicial. Tipos de arbitrajes como el de últimas ofertas, o el de máximos y mínimos,

resultan aquí altamente interesantes, además de la posibilidad de introducir soluciones en equidad o condicionadas por otros elementos, por ejemplo, solución en base a lo que se deduzca de las actas de negociación, lo que nunca sería posible imponer a un órgano judicial.

Resulta así que el procedimiento arbitral se presenta como procedimiento de solución adecuado, más que cualquier otro, en ciertos conflictos laborales en los que razonablemente debería utilizarse con más frecuencia.

CONCLUSION

Creo que de lo expuesto se desprende el interés que puede ofrecer el arbitraje, la falta de fundamentación de cualquier recelo y la conveniencia de que se utilice razonablemente, no con pretensiones, por supuesto, de sustituir totalmente la solución judicial, sino de completarla en aquellos conflictos en los que ésta no resulta posible o en los que puede no gozar de la flexibilidad necesaria o, simplemente, en aquellos en los que las partes consideren más adecuada la solución arbitral por las posibilidades que plantea.

Desde luego, lo que parece estar demostrado es la seriedad con la que se está procediendo al arbitraje, basten dos datos para ellos.

El primero es que cuando el arbitraje es de varias personas, las soluciones se producen normalmente por unanimidad, lo que demuestra que la solución es consensuada y asumida por todos los árbitros, que actúan con la debida imparcialidad, olvidando su procedencia o la organización que los propuso como tales.

El segundo, en buena correspondencia con el anterior, es que son escasísimas las impugnaciones de laudos que se producen.

Es de esperar, pues, que el arbitraje laboral adquiera la importancia lógica que ha de tener en un sistema basado en la negociación colectiva como debe ser el nuestro; desde luego no le corresponde a él el papel de protagonista, éste corresponde a la negociación y a los procedimientos basados en ella (conciliación y mediación), pero tampoco le corresponde un papel de mero telonero. Darle el prestigio y la importancia que merece, saberlo utilizar adecuadamente, saber asesorar a los interesados para que en cada conflicto puedan acogerse al procedimiento más adecuado, es una labor imprescindible en la que todos debemos colaborar.