

51. Como ejemplos de cláusulas convencionales de convenios colectivos de sector en el que la Comisión Paritaria puede asumir este rol de "tercero" vid. *Industrias Extractivas* (BOE de 8 de abril de 1985), Capítulo XIII y ss.; *Industrias del Calzado* (BOE de 21 de mayo de 1985), arts. 5 y 6; *Sector de mataderos de aves y conejos* (BOE de 25 de junio de 1985) art. 37.
52. Vid. el convenio citado de industrias extractivas, en el que se contempla la posibilidad, además de la intervención posible de la comisión paritaria con carácter arbitral, de acudir a un tercero en sentido estricto.
53. Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, cit., pg. 594; Borrajo, cit., pg. 19; Montoya, cit., pg. 16.
54. Vid. al respecto, F. Rodríguez-Sañudo, *Revista de Política Social*, n.º 137 (1983), pgs. 234 y 235.

Sobre la intervención del Orden Jurisdiccional Laboral en la Solución de los Conflictos Colectivos

por

Fermin Rodríguez-Sañudo Gutiérrez*

1. Se propone esta Comunicación reflexionar sobre el papel que el orden jurisdiccional laboral puede jugar respecto del conocimiento y resolución de los conflictos colectivos de trabajo en el vigente sistema español de relaciones colectivas. A partir de la aprobación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, ha quedado abierto un proceso o reforma del procedimiento laboral, sin duda el más importante desde la Ley de 17 de octubre de 1940 que creó las Magistraturas de Trabajo. La Disposición Adicional duodécima de esta Ley Orgánica faculta al Gobierno para que en el plazo de un año apruebe "un nuevo texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en el que se contengan las modificaciones derivadas de la legislación posterior a la misma y se regularicen, aclaren y armonicen los textos legales refundidos". Por lo pronto, ese nuevo texto habrá de fundamentar su regulación sobre la "nueva planta" del orden jurisdiccional laboral establecido por la Ley de 1985: Juzgados de lo Social (artículos 92 y 93), Sala de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas (artículo 75) y Sala de lo Social de la Audiencia Nacional (artículo 67), además de la ya existente y ahora mantenida Sala de lo Social del Tribunal Supremo (artículo 59).

2. Como es sobradamente conocido, la normativa todavía vigente en materia de solución de conflictos colectivos se contiene en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, cuyos artículos 17 y siguientes ordenan un procedimiento que, por lo que aquí interesa, termina ante la Magistratura de Trabajo "si el conflicto derivara de discrepancias relativas a la interpretación de una norma preexistente, estatal o convenida colectivamente" (artículo 25.a). La Ley de Procedimiento Laboral (Texto refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1.568/1980, de 13 de junio) confirma la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer de los conflictos colectivos, "de conformidad con la legislación vigente" (artículo 1.3) y regula el proceso especial para

* Catedrático de Derecho del Trabajo.
Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Sevilla.

este tipo de litigios en sus artículos 144 a 150 (proceso de instancia) y 193 a 199 (recurso especial de suplicación ante el Tribunal Central de Trabajo).

El Real Decreto-Ley 17/1977 es la última de una serie de normas que a lo largo del régimen anterior regularon sucesivamente el tratamiento jurídico de las controversias colectivas de trabajo¹. El reconocimiento de la competencia de la Jurisdicción laboral para intervenir en éstas ha sido un dato común a todas esas normas, si bien con algunas peculiaridades en cada caso, peculiaridades que es conveniente recordar ahora, siquiera sea brevemente.

El Decreto de 20 de septiembre de 1962 —primera de las normas de esa serie y también la primera del régimen anterior que reconoció explícitamente la existencia del conflicto colectivo de trabajo como “fenómeno con que el ordenamiento jurídico tiene que contar y ha de regular”, según afirmaba su Exposición de Motivos—² reguló ya el procedimiento judicial como una de las vías a seguir por el conflicto para su solución. En el complejo sistema puesto en pie por esta norma, sin embargo, el papel preponderante quedaba atribuido a la Administración laboral, lo que no dejaba de ser coherente con la posición de esta última en el sistema de relaciones laborales vigente en el momento de aprobación de la norma. Una vez fracasados otros medios, era la autoridad laboral la competente para decidir si el conflicto habría de ser resuelto por ella misma, mediante un “laudo de obligado cumplimiento”, o debía ser enviado a la Magistratura de Trabajo para que ésta resolviese mediante sentencia tras seguir el procedimiento regulado en los dos artículos 144 y siguientes del Texto refundido de Procedimiento Laboral³. Es importante recordar que esta prevista competencia de la Jurisdicción laboral quedaba referida, sin distinción, a cualquier tipo de conflicto colectivo, fuera éste de reglamentación o de interpretación o aplicación.

El posterior Decreto de 22 de mayo de 1970, que derogó y sustituyó al de 1962, mantuvo en lo esencial este esquema de intervención de los poderes públicos: la Magistratura de Trabajo, de acuerdo con esta nueva regulación podía llegar a conocer del conflicto planteado si la autoridad administrativa acordaba remitirle las actuaciones. Se introdujo en ese momento, no obstante, una modificación de importancia: a partir de la entrada en vigor de este Decreto los órganos jurisdiccionales sólo serían competentes en los casos de conflictos de interpretación o aplicación, quedando reservada la solución de los de reglamentación, una vez fracasados otros medios, a la decisión de la autoridad administrativa. Tal modificación puede pensarse que respondía a las críticas expresadas con relación a la regulación de 1962, en la que, como acaba de recordarse, la competencia de los órganos jurisdiccionales se había extendido a conflictos de naturaleza distinta a la de su aplicación de normas; la facultad del órgano decisor en los conflictos de reglamentación, esto es, el establecimiento de la norma o conjunto de normas sobre las que las partes no han podido llegar a un acuerdo, no se corresponde con la función propia de la jurisdicción⁴.

El Decreto de 1970 fue sustituido por el Decreto-Ley de 22 de marzo de 1972, regulador de un nuevo sistema de solución que, por lo que en este momento interesa, mantuvo rigurosamente el procedimiento anterior: fracasado el intento de conciliación y no habiéndose utilizado el procedimiento de

arbitraje, seguía correspondiendo a la autoridad administrativa laboral la facultad de dictar laudo de obligado cumplimiento, tanto para los conflictos de reglamentación como para los de aplicación, así como la facultad de enviar las actuaciones a la Magistratura de Trabajo cuando el conflicto fuese de este último tipo.

El vigente Real Decreto-Ley 17/1977, última norma de la serie que brevemente se analiza, vino a introducir otra importante novedad en el punto que interesa: la competencia de la autoridad administrativa para dictar laudo de obligado cumplimiento queda limitada a los casos de conflictos de reglamentación; en los supuestos de conflictos de interpretación de normas legales o convenidas, las actuaciones deben ser remitidas en todo caso a la Magistratura de Trabajo.

La evolución producida a lo largo de ese período de quince años ha sido notable y significativa: desde una situación en la que los órganos de la Jurisdicción podían entrar a conocer y resolver todo tipo de conflictos colectivos pero siempre que la autoridad administrativa así lo decidiera, se llega al reconocimiento de una competencia exclusiva y excluyente de aquellos órganos respecto de los conflictos de aplicación. De esta manera, la intervención judicial en las controversias colectivas acaba correspondiendo con mayor propiedad con la naturaleza de la función que le es propia, sin que, de otro lado, quede a la discrecionalidad de la Administración la decisión de si un conflicto determinado va a quedar sometido al procedimiento laboral. El reconocimiento de esta sensible mejora en la relación entre la naturaleza del conflicto y el papel de los órganos jurisdiccionales no debe ocultar, sin embargo, que la atribución de tal competencia queda inscrita (lo que es característica común a todas las normas mencionadas) en un muy tenso intervencionismo de los poderes públicos —especialmente de la Administración— en el procedimiento de solución de los conflictos colectivos con la correlativa reducción del campo de acción de la autonomía colectiva para introducir y aplicar vías propias de solución.

3. Dos observaciones de tipo general pueden hacerse respecto de la regulación todavía vigente. La primera es que, como se sabe, el Real Decreto Ley 17/1977 ha sido depurado de algunos de sus elementos originarios por sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981; entre ellos y principalmente la facultad de la autoridad administrativa para dictar laudo de obligado cumplimiento en los casos de conflictos colectivos de reglamentación. Debe decirse que, al desaparecer tal facultad, el sistema de solución regulado por la norma de 1977 ha quedado desequilibrado, ha perdido la unidad y la coherencia internas con que contaba en el momento de su aprobación. El arbitraje obligatorio realizado por la Administración, declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional, no era un elemento accidental o secundario del procedimiento de solución, sino algo que daba sentido al conjunto del tratamiento de los conflictos colectivos. Al ser removido como consecuencia de su imposible encaje en el sistema constitucional de relaciones laborales, queda afectada la totalidad del procedimiento establecido⁵.

La segunda observación es que la relación entre autonomía colectiva y intervencionismo público sobre la que se basa el tratamiento de los conflictos

realizado por el Real Decreto-Ley de 1977 (que coincide en líneas generales con la de sus precedentes desde 1962, como ya ha quedado dicho) era coherente con una situación de negación de la libertad sindical, de subordinación y control de la negociación colectiva, pero no lo es ya con los presupuestos esenciales del sistema de relaciones laborales contenidos en la Constitución de 1978. Tras el desarrollo legislativo del derecho de libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva constitucionalmente garantizados, la vigente regulación de los conflictos colectivos aparece claramente como elemento de difícil armonización en el conjunto. Aun depurada, como se acaba de recordar, de los puntos incompatibles con el ordenamiento consuetudinario, tal regulación sigue estando basada en una filosofía del tratamiento de los fenómenos colectivos extraña y poco compatible con la actualmente vigente.

La comprobación de esta pérdida de coherencia interna del procedimiento establecido en 1977 y de la falta de una correspondencia respecto al contexto positivo vigente debe conducir ya a una primera conclusión: la necesidad de proceder a una nueva regulación que sustituya a la aprobada con anterioridad a la Constitución. Nueva regulación plenamente respetuosa de autonomía colectiva reconocida y garantizada por esta última y que, también en contraste con la aprobada a lo largo del período precedente, debería ser aprobada con rango de ley formal.

A estas dos observaciones generales debe añadirse una tercera más específica y, al tiempo, más directamente relacionada con el tema central de estas reflexiones, esto es, con el sentido y la efectividad práctica del procedimiento jurisdiccional como medio de solución de las controversias colectivas. Sin desconocer los aspectos positivos que esta intervención judicial ha tenido a lo largo del período de aplicación de las normas más arriba comentadas —entre los que habría que incluir, sin duda, el importante esfuerzo de elaboración doctrinal del concepto mismo de conflicto colectivo de sus modalidades⁶, así como la interpretación y aplicación progresiva de todo un conjunto de normas sobre aspectos fundamentales de las relaciones colectivas de trabajo— es lo cierto que el proceso no parece ser la vía más adecuada para el tratamiento y solución de estas controversias. Aunque el procedimiento es regulado como “sumario” y “preferente” (artículos 148 y 149 de la Ley de Procedimiento Laboral), precisamente en atención a las características peculiares de este tipo de situaciones, no puede desconocerse que el proceso se adapta mal a ellas, porque en sus líneas fundamentales está concebido para otras distintas. El rigor con que la Jurisdicción ha venido exigiendo, por ejemplo, el respeto a las formalidades establecidas por las sucesivas normas reguladoras del sistema de solución (rigor connatural al procedimiento judicial y a los usos tradicionales de la propia Jurisdicción) ha llevado frecuentemente a la declaración de nulidad de actuaciones, lo que obviamente ha provocado nuevos retrasos y dilaciones en la solución de unas controversias que, por la amplitud de los intereses puestos en juego y por las situaciones de abierta tensión que muchas veces les acompañan exigen un tratamiento mucho más flexible y rápido⁷. Esta impresión se confirma con lo que puede observarse en los sistemas de solución regulados en otros ordenamientos: junto a aquéllos en los que la intervención judicial queda excluida, por aplicación de otros medios considerados

más adecuados⁸, los que la prevén, generalmente como consecuencia de la amplia formación de las normas de competencia de los Tribunales para conocer de los conflictos de trabajo, lo hacen con frecuencia como medio subsidiario⁹; a la extendida opinión de la falta de adecuación del proceso como medio de tratamiento de tales conflictos se añade no pocas veces una grave reserva frente a esta peculiar intervención decisoria de los poderes públicos allí donde se juegan intereses colectivos de trabajo.

4. Estas consideraciones deben conducir ya, sin más dilaciones, a tratar de dar respuesta a la cuestión de cuál puede ser el lugar ocupado por orden jurisdiccional laboral en un nuevo sistema de solución de los conflictos colectivos. Las notas esenciales o líneas maestras que a continuación se exponen son algunas de las posibles en el vigente sistema de relaciones laborales, susceptibles en todo caso de discusión o debate en orden a su oportunidad o eficacia, puesto que se entiende que no constituyen la única alternativa pensable al procedimiento todavía vigente.

Una de las ideas básicas sobre las que construir el nuevo sistema de resolución —idea que precisa alguna de las regulaciones vigentes en otros ordenamientos, de eficacia demostrada—, podría ser la del establecimiento por parte de la ley de un procedimiento general utilizable por las partes en conflicto que no se encuentran vinculadas por un procedimiento autónomo, esto es, creado y regulado por ellas mismas para los conflictos que les afecten. Frente a la regulación anterior a la Constitución, caracterizada por la preferencia del procedimiento establecido legalmente y, al mismo tiempo por una posibilidad sólo marginal de creación de vías autónomas de solución, la que se propone está basada precisamente en una inversión de los términos de esta relación, es decir, en el reconocimiento de la preferencia de los procedimientos creados por los interesados, de tal forma que el sistema legal no se aplicaría sino de forma subsidiaria, cuando las partes no hayan previsto un sistema propio o éste no pudiera aplicarse. Con ello, la norma se situaría en una línea de pleno respeto a la autonomía colectiva, pero también en una línea de mayor eficacia; como lo demuestra la experiencia de aquellos países en los que este principio se aplica desde hace tiempo, los procedimientos establecidos por los interesados se cumplen en mayor grado con mejores resultados que los creados de forma general por la ley: la adaptación que las partes interesadas hacen de las técnicas generales de solución a su propia organización, al medio concreto en que se van a aplicar y a sus necesidades específicas constituye un presupuesto importante —a veces decisivo— en orden a lograr la mejor operatividad y aplicación de lo previsto.

En la misma línea de conseguir una mayor efectividad, el procedimiento legal, al mismo tiempo general y subsidiario, debería reunir, por lo menos estas características: máxima flexibilidad, de manera que apareciera más como un conjunto de medios ofrecidos a las partes en conflicto que como una tramitación cerrada y de obligado cumplimiento en cada uno de sus pasos; máxima sencillez de procedimiento, que evite una excesiva acumulación de intervenciones, competencias y trámites; máximo apoyo legal a los medios de solución previstos, con objeto de que cada uno de ellos desarrolle sus posibilidades propias con la mayor eficacia. Obsérvese que las tres notas que se proponen

anuncian un sistema sensiblemente diferente al establecido por las sucesivas normas durante el régimen anterior: el procedimiento entonces regulado —y ello puede predicarse en buena medida del todavía vigente previsto en el Real Decreto-Ley 17/1977— fue excesivamente rígido, bastante complicado y, paradójicamente, con un reducido apoyo desde la propia norma a la aplicación efectiva de cada una de las técnicas concretas de solución. La excesiva formalización del procedimiento, que ha sido característica común de todo ese período, puede explicar en buena parte un reducido grado de aplicación que aquellas normas consiguieron en la práctica; al mismo tiempo, puede servir de experiencia a la hora de plantear y desarrollar la nueva regulación.

En este procedimiento previsto por la ley con carácter general quedaría integrado el proceso colectivo ante los órganos jurisdiccionales laborales, probablemente como fase subsiguiente al intento de solución negociada de las partes con o sin intervención de mediadores o conciliadores. Agotada sin éxito esa primera fase, debe ofrecerse a las partes la alternativa entre el arbitraje y el procedimiento judicial. No es necesario detenerse en este momento sobre las diferencias entre uno y otro medio ni sobre sus respectivas ventajas e inconvenientes; el recurso voluntario a uno u otro medio permitirá que en cada caso los interesados valoren unas y otras, decidiendo a la vista de las circunstancias y de sus propios intereses a cuál de las dos instancias someten la controversia. En todo caso, como es obvio, el procedimiento judicial se aplicaría exclusivamente en casos de conflictos de aplicación o interpretación de normas vigentes, sean éstas legales o convenidas. Por otra parte, la experiencia de la aplicación de las normas anteriores debe servir de base para un replanteamiento del proceso especial ante los órganos jurisdiccionales, en el que se agilice la tramitación y se eliminen o reduzcan todas aquellas formalidades que, sin reforzar las garantías de mejor conocimiento y resolución del asunto, puedan contribuir en la práctica a retrasarlo¹⁰.

En aplicación de la misma idea básica expuesta, la misma ley reguladora de este procedimiento general debe prever expresamente la posibilidad de que los interlocutores sociales creen y regulen sus propios procedimientos, de aplicación preferente al primero, según queda ya dicho. La promoción de la negociación en esta materia no debería conducir, sin embargo, a una proliferación desordenada de procedimientos que, imprevistos, mal concebidos o deficientemente regulados, se aplicarían en absoluto en la práctica, con lo que fácilmente se llegaría al descrédito de esta vía de regulación. Determinadas experiencias prácticas de probada eficacia en otros ordenamientos, que pueden servir de inspiración a la hora de introducir y potenciar este sistema en el español, se han establecido sobre la base de un acuerdo-marco negociado por las organizaciones sindicales y empresariales a nivel nacional, acuerdo que se desarrolla y aplica en ámbitos más reducidos (generalmente, sectoriales) por parte de las organizaciones federadas o confederadas en aquéllas¹¹. De esta manera, se trata de conseguir, al mismo tiempo, las ventajas de una regulación básica uniforme y las de un sistema adaptado a las peculiaridades de cada sector de actividad en concreto.

La posibilidad de introducir este tipo de ordenación en el ordenamiento español está ya anunciada, aunque es lo cierto que, por el momento, se trata de

una previsión que aún no se ha llevado a la práctica. En efecto, en el Acuerdo Interconfederal de febrero de 1983 las organizaciones firmantes expresaron su coincidencia “en la conveniencia de potenciar procedimientos voluntarios de mediación y arbitraje para resolver los conflictos colectivos laborales” y acordaron encomendar al Comité Paritario creado en el mismo texto la redacción de “un reglamento de mediación y arbitraje voluntarios” y la elaboración de “una lista de árbitros y mediadores que se pondrá a disposición de las partes en conflicto”. Nada de esto se llevó a la práctica durante el tiempo de vigencia del mencionado pacto. El posterior Acuerdo Económico y Social de octubre de 1984 reconoce el incumplimiento de esta cláusula y reiterada la voluntad de las organizaciones firmantes de “tratar de concluir en el más breve plazo posible un Acuerdo Interconfederal específico sobre procedimientos voluntarios para la solución de los conflictos, proponiéndose como objetivo la fecha del 31 de diciembre de 1985”. De la lectura de esta cláusula parece desprenderse que tal pacto específico se conciba por las organizaciones firmantes, no como acuerdo-marco del tipo del que se ha hablado más arriba, sino más bien como acuerdo único y general, de aplicación directa; nada impide, sin embargo, que las organizaciones interesadas en cumplimiento de lo acordado en el más reciente de los pactos interconfederales, decidiesen articular la regulación de este sistema voluntario de solución en dos niveles, como anteriormente se ha propuesto¹².

No es poco que los interlocutores sociales acepten la idea básica de un acuerdo general sobre esta materia y se declaren dispuestos a realizarlo en un plazo más o menos breve, a pesar de las dificultades que, a lo que parece por la falta de resultados prácticos hasta el momento, existen para llevar a cabo este reiterado compromiso. Entre tales dificultades habría que incluir, muy probablemente, el hecho de la falta de experiencia en el sistema español de relaciones laborales de un medio de gran eficacia práctica en otros ordenamientos como es el arbitraje; a una cierta desconfianza por parte de los interlocutores sociales respecto de este medio de solución, tras varias décadas en las que la facultad decisoria ha radicado prácticamente de manera exclusiva en manos de los poderes públicos, es necesario añadir la falta de personas que pudieran desarrollar la función arbitral en un sistema que acudiera a ésta de forma generalizada. Si se quiere que este medio pueda jugar el papel que le corresponde es preciso, sin embargo, superar esta grave inercia, de la que es sin duda responsable todo el sistema anterior; a ello, sin duda, deberá colaborar desde la propia norma reguladora del nuevo sistema, en la que habrán de incluirse suficientes incentivos y bien pensadas técnicas de apoyo para lograrlo.

5. Tanto en el procedimiento general regulado por la ley como en los procedimientos autónomos, la previsión del arbitraje y su efectiva realización en el caso de conflictos de interpretación o aplicación de normas vigentes lleva consigo, como es obvio, evitar la intervención judicial, si los interesados consideran preferible someter la diferencia a un árbitro, mediante un procedimiento previsiblemente menos formalizado y también más ágil y rápido. Ello obliga a plantear la cuestión de la aplicación en esta materia del artículo 24.1

de la Constitución, según el cual "todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que en ningún caso pueda producirse indefensión".

El Tribunal Constitucional ha señalado que este precepto contiene no sólo "la exigencia de que el interesado tenga acceso a los Tribunales de Justicia, pueda ante ellos manifestar y defender su pretensión jurídica en igualdad con las otras partes y goce de la libertad de aportar todas aquellas pruebas que procesalmente fueran oportunas y admisibles, ni se limita a garantizar la obtención de una resolución de fondo fundada en derecho, sea o no favorable a las pretensiones formuladas, si concurren todos los requisitos procesales para ello. Exige también que el fallo judicial se cumpla y que él recurrente sea repuesto en su derecho y compensado, si hubiera lugar a ello, por el daño sufrido"¹³. De este "derecho al proceso" se había hablado en resoluciones anteriores¹⁴, mientras que en otras se insiste en el derecho de los interesados "a obtener una resolución fundada en Derecho"¹⁵. Más recientemente, se resume esta línea interpretativa al afirmar que "el derecho a la tutela jurisdiccional tiene un contenido complejo que incluye, entre otros, la libertad de acceso a los Jueces y Tribunales, el derecho a obtener un fallo de éstos y, como precisa la sentencia número 32/1982 de este Tribunal, también el derecho a que este fallo se cumpla"¹⁶.

Con toda seguridad, se produciría una colisión con esta garantía constitucional en el caso de que la norma general reguladora del sistema de solución de la que aquí se viene hablando eliminara la competencia de los órganos jurisdiccionales para conocer y resolver los conflictos colectivos surgidos en la aplicación de normas; es claro que esa norma, en obligado respeto al derecho garantizado en la Constitución, debe seguir previendo la intervención jurisdiccional para los conflictos de interpretación. Pero, al mismo tiempo, puede establecer, de una parte, que en la resolución de un conflicto concreto los interesados tienen la facultad de elegir el procedimiento arbitral en lugar de seguir el proceso ante un órgano jurisdiccional; y de otra, que en los procedimientos autónomos acordados como vía alternativa a la legal las partes interesadas no previeran otra intervención dirimente que la de un árbitro privado. Lo cual supone que, voluntaria y libremente, las partes legitimadas para actuar los intereses en juego en el conflicto de aplicación pueden desplazar éste desde el ámbito de la competencia judicial al ámbito del arbitraje privado. Se entiende así que una decisión convenio de las partes —se insiste, sea para un conflicto concreto y para una sola vez, cuando ese conflicto se presenta, sea como norma de aplicación indiferenciada para todos los conflictos que pudieran surgir entre ellas en el futuro— por la que se evite la vía jurisdiccional por utilización de otras técnicas que atribuyen facultades decisorias a otros órganos distintos no constituye en modo alguno violación de la garantía contenida en el artículo 24.1 de la Constitución.

6. Los preceptos, ya mencionados, de la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial sobre la "nueva planta" del orden jurisdiccional laboral son muy escuetos, por no decir insuficientes, para poder inferir de ellos cómo ha de quedar regulado el procedimiento laboral a partir de la aprobación del nuevo texto refundido que en la norma se prevé. Parece claro, en todo caso, respecto

de la materia que aquí interesa, que los Juzgados de lo Social conocerán de los conflictos colectivos cuyo ámbito no exceda de la provincia: el artículo 93 de la Ley establece que estos órganos "conocerán, en primera o única instancia de los procesos sobre materias propias de este orden jurisdiccional que no estén atribuidas a otros órganos del mismo". A la Sala de lo Social del Tribunal Superior de la Comunidad Autónoma corresponderá conocer, según el artículo 75, "de los procesos que la ley establezca sobre controversias que afecten a intereses de los trabajadores y empresarios en ámbito superior al de un Juzgado de lo Social y no superior al de una Comunidad Autónoma", lo que supone el conocimiento, en primera o en única instancia, de los conflictos colectivos de ese mismo ámbito. A la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, según el artículo 67, corresponde el conocimiento "de los procesos sobre conflictos colectivos cuya solución haya de surtir efecto en un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma". Según el artículo 59, por último, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo conocerá "de los recursos de casación y revisión y otros extraordinarios que establezca la ley en materias propias de este orden jurisdiccional".

En otros términos: los Juzgados de lo Social, la Sala de lo social o Tribunal Superior de la Comunidad Autónoma y la Sala de lo Social en la Audiencia Nacional serán los competentes para conocer y resolver los conflictos colectivos de aplicación, en primera instancia al menos, según sea el ámbito territorial de la controversia planteada. Ahora bien, no puede olvidarse que una reforma orgánica de la importancia de la introducida por la Ley de 1985 conlleva necesariamente una norma del procedimiento, sobre lo que ésta no dice absolutamente nada; cuáles sean los recursos contra las respectivas decisiones, si es que se establecen, y ante qué órganos son también cuestiones que quedan sin regular en el texto legal. Ello obliga a plantear el problema del contenido de la facultad reconocida al Gobierno por la también citada Disposición Adicional duodécima de la Ley Orgánica de 1985, para llevar a cabo la redacción de un nuevo Texto Refundido de procedimiento laboral; facultad que, por exigencias de su propia naturaleza, se extiende exclusivamente a las "modificaciones derivadas de la legislación posterior al vigente texto, así como a la regularización, aclaración y armonización de los textos que se refunden". Todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 82.5 de la Constitución sobre este tipo especial de delegación legislativa. Es más que dudoso que el Gobierno pueda llevar a cabo esta tarea de refundición limitándose a las operaciones estrictamente señaladas en la mencionada Disposición Adicional de la Ley de 1985, porque la nueva planta del orden jurisdiccional laboral ha alterado de forma muy sensible la estructura hasta ahora existente, lo que obliga a introducir modificaciones también de importancia en el procedimiento.

Por otra parte, si se quiere que en ese texto refundido se incluyeran las reformas en el procedimiento especial de conflictos colectivos que en las páginas precedentes se han sugerido (o cualquiera otra que, como las expuestas, tratara de armonizar la intervención jurisdiccional con el vigente sistema constitucional) sería necesario que previamente se aprobara esa ley reguladora del sistema de solución de la que también se ha hablado anteriormente. En

el momento de redactarse esta Comunicación no se tiene noticia de la existencia de ningún proyecto de este tipo; es más que probable, por lo tanto, que transcurra el plazo de un año previsto para la aprobación del nuevo Texto Refundido de procedimiento laboral sin que se hayan introducido las reformas que esta materia está exigiendo desde la aprobación de la Constitución.

NOTAS

1. Para una consideración histórica de tal tratamiento en el Derecho español, desde sus orígenes hasta la primera de esa serie de normas de la que se habla, vid. ALONSO GARCIA: *Derecho Procesal del Trabajo*, Librería Bosch, Barcelona, 1963, vol. I, pág. 369 y ss.
2. Como precedente inmediato de tal reconocimiento debe citarse, sin embargo, el artículo 10 de la Ley de Convenios Colectivos de 24 de abril de 1958, en el que se preveía el caso de que "las partes del convenio colectivo en cualquier momento de las deliberaciones estimasen la imposibilidad de llegar a un acuerdo"; en ese caso, la autoridad laboral quedaba facultada para dictar "alguna norma específica de regulación" sustitutiva del frustrado acuerdo. El artículo 28 del Reglamento para la aplicación de la Ley, aprobado por Orden de 22 de julio de 1958, establecía por su parte la intervención mediadora o conciliadora de la Inspección de Trabajo "en los conflictos colectivos que (pudieran) suscitarse en relación con el cumplimiento o interpretación de un Convenio".
3. En ese momento, esta norma es la conocida como Texto Articulado II de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social; fue aprobado por Decreto 909/1966, de 21 de abril.
4. Así, para RODRIGUEZ-PIÑERO, "cabe preguntarse si nuestros actuales órganos jurisdiccionales de trabajo tendrán la formación profesional técnica, para resolver de acuerdo a reglas de equidad y no de Derecho, especialmente para tener en cuenta la complejidad de problemas económico-sociales y técnicos, que cuidadosamente han de ser examinados en una recta solución de un conflicto colectivo y llevar a cabo la redacción de una normación de condiciones de trabajo": *El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo*, Revista de Política Social núm. 56 (octubre-diciembre 1962), pág. 27. Para ALONSO GARCIA, "las atribuciones conferidas a la Magistratura exceden, en verdad, aquí de sus funciones propiamente judiciales, y ciertamente no se ve muy claro cómo va la institución a cumplir este cometido, en el que a un único juez, sin asistencia técnica ninguna, se le encomienda una decisión que resuelva el conflicto planteado entre dos partes de una relación para convenir las condiciones que han de integrar el contenido de los contratos individuales de trabajo afectados por la sentencia". *Derecho Procesal del Trabajo*, cit., pág. 471.
5. Vid. una descripción del tratamiento jurídico de las controversias colectivas después de la citada decisión de F. DURAN: *Los procedimientos de solución de conflictos colectivos tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981*, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 7 (julio-septiembre 1981), pág. 363 y ss. Cfr. ALONSO OLEA: *Las fuentes del Derecho en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución*, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, Madrid 1981, págs. 107-108. MATIA PRIM: *Los conflictos colectivos*, en AAVV: *Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos*, Editorial Civitas, Madrid 1982, pág. 179 y ss.
6. Puesto que, como se sabe, el proceso especial de conflicto colectivo es, por definición, distinto del ordinario y además están excluidos del mismo los de reglamentación, son frecuentes las ocasiones en las que el órgano jurisdiccional examina su propia competencia y la procedencia de seguir ese cauce especial antes de entrar en el fondo del asunto. Entre las muy numerosas decisiones de este tipo, pueden citarse como especialmente significativas en orden a la distinción entre conflicto individual y conflicto colectivo: TCT 20 de junio de 1980 (Ar. 3.935), 10 de julio de 1981 (Ar. 5.014), 10 de diciembre de 1981 (Ar. 7.704), 28 de febrero de 1983 (Ar. 1.633). Para la distinción entre conflicto de reglamentación y conflicto de aplicación, también entre otras muchas, TCT 20 de enero de 1981 (Ar. 589), 14 de diciembre de 1981 (Ar. 7.714), 17 de enero de 1983 (Ar. 790). Una valoración crítica, en DE LA VILLA-GARCIA BECEDAS-GARCIA PE-RROTE: *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Editorial Ceura, Madrid, 1983, págs. 253-254.
7. Como ejemplo de este tipo de decisiones, pueden mencionarse los casos de omisión del informe que la autoridad administrativa debe acompañar, según dispone el artículo 25.a del Real Decreto-Ley 17/1977, a la remisión de actuaciones a la Magistratura; entre otras muchas, TCT 18 de junio de 1980 (Ar. 3.930), 23 de junio de 1980 (Ar. 3.937), 3 de febrero de 1981 (Ar. 1.389). Para un caso de omisión del intento de avenencia ante la autoridad administrativa, previsto en el artículo 24 de la norma citada, vid. TCT 5 de mayo de 1980 (ar. 3.192).
8. Una visión general, en O.I.T.: *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo*, Ginebra 1981. Con una mayor aproximación, el Informe General e Informes nacionales correspondientes al Tema I ("Arbitraje y papel de los Tribunales de Trabajo: Administración de la justicia en Derechos del Trabajo") del IX Congreso Internacional de Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, todos ellos en *Informes y Debates*, vol. II/1, Heidelberg 1978, pág. 3 y ss. En la bibliografía española, GALIANA: *La solución de los conflictos colectivos de trabajo en el Reino Unido*, PALOMEQUE: *Los procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo en Italia*, VALDES DAL-RE: *La reglamentación de los conflictos colectivos en Francia*, los tres en *Los instrumentos de solución de los conflictos colectivos*, Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social, Madrid 1983, respectivamente págs. 16, 42 y 75.
9. Es el caso del sistema vigente en la República Federal de Alemania; puede verse visión sintética en el Informe de W. DÜTZ: *Die Bellegung von Arbeitsstreitigkeiten in der Bundesrepublik Deutschland*, en el volumen de "Informes y Debates" del IX Congreso Internacional, cit. en nota anterior, pág. 64 y ss.
10. Sobre algunas de las limitaciones que del propio texto de la Ley Orgánica del Poder Judicial parecen desprenderse a la hora de instrumentar estas vías autónomas de solución, alternativas del proceso judicial, RODRIGUEZ-PIÑERO: *Una nueva fase de la Jurisdicción de Trabajo*, en "Relaciones Laborales", núm. 8 (agosto 1985), pág. 6. Sobre la potenciación del procedimiento arbitral y correlativo retroceso del intervencionismo público, administrativo y judicial, MONTOYA MELGAR: *El arbitraje en los conflictos colectivos de trabajo*, Revista Española de Derecho del Trabajo núm. 5 (enero-marzo 1985), pág. 17. PEREZ ESPINOSA: *El arbitraje en materia laboral*, en *Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales*, Centro de Estudios Constitucionales, Madrid, 1983, pág. 319 y ss.
11. Es el caso de la República Federal de Alemania: en 1954 se firmó un Acuerdo entre la Confederación Alemana de Sindicatos y la Confederación de Asociaciones de Empleados, recomendándose a las organizaciones afiliadas la conclusión de acuerdos sectoriales, éstos ya de aplicación directa (*Schlichtungsvereinbarung zwischen den DGB und de Bundesvereinigung der Deutscher Arbeitgeberverbände*, texto completo en *Recht der Arbeit*, octubre 1954, págs. 383-384). En el sector del metal se han realizado sucesivos acuerdos en 1955, 1964, 1973 y 1980; el texto completo de este último en *Recht der Arbeit*, mayo-junio 1980, pág. 165 y ss. Acuerdos similares se han realizado en el sector de la industria química y en el sector de comunicaciones y transportes.

12. Al margen de lo previsto en el AES, como primera experiencia de este tipo de procedimientos autónomos, hay que mencionar el "Acuerdo del Consejo de Relaciones Laborales de la Comunidad Autónoma Vasca sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos y la negociación colectiva": texto y comentario de M.E. CASAS en *Sobre el Marco Autónomo Vasco de relaciones laborales y el Acuerdo sobre procedimientos de resolución de conflictos colectivos y la negociación colectiva*, en "Relaciones Laborales", núm. 1 (enero 1985), pág. 152 y ss.
13. Sentencia 32/1982, de 7 de junio, fundamento jurídico 2.
14. Sentencia 14/1982, de 21 de abril, fundamento jurídico 5.
15. Sentencia 11/1982, de 29 de marzo, fundamento jurídico 2.
16. Sentencia 26/1983, de 13 de abril, fundamento jurídico 2.

Algunas notas sobre la admisibilidad del arbitraje en los conflictos individuales de trabajo

por

Antonio José Valencia Mirón*

1. El arbitraje, medio heterocompositivo de solución de conflictos o cuestiones, consiste en que un tercero —el árbitro o los árbitros— toma una decisión —el laudo—, en virtud de las facultades otorgadas por acuerdo previo de las personas sometidas a su decisión, que pone fin al conflicto planteado entre las partes. No hay arbitraje cuando el tercero —arbitrador— integra o completa una relación jurídica pero no dirime un conflicto previamente existente.

El arbitraje, como sistema paralelo al de la jurisdicción del Estado, suele ser preferido por las partes porque les proporciona, entre otras ventajas, la posibilidad de elección como árbitros a personas que por su reconocida experiencia y competencia, su reputación de integridad e imparcialidad, merecerán la confianza de aquéllas, lo que favorecerá el éxito de su misión; una más rápida resolución del conflicto o, la propia naturaleza del mismo, que lo inhabilita para ser resuelto con una rigurosa aplicación de las normas jurídicas, al no prever su peculiaridad o matices propios, etc.

La fundamentación del arbitraje descansa en la autonomía privada de las partes que permite a un tercero, distinto de los Juzgados y Tribunales incardinados en el poder judicial, dotado de *auctoritas* pero no de *imperium*, resolver un litigio previamente planteado. Corresponde al Estado conferir o no fuerza coactiva al laudo, para el caso de que esta decisión no sea cumplida voluntariamente. La eficacia ejecutiva puede concederse equiparando el laudo a la sentencia de condena u homologándolo por los Juzgados y Tribunales, como si fuese una sentencia extranjera.

Al descansar el arbitraje en la autonomía privada, el Estado puede prohibir que ciertas materias puedan ser decididas por medio del arbitraje. Allí donde las partes o alguna de ellas no gocen del poder de disposición, cuando se prohíba la renuncia y por tanto la transacción o avenencia, no podrá haber arbitraje. Hay en consecuencia un paralelismo entre el arbitraje y la transacción.

* Profesor Titular contratado de Derecho Procesal.
Facultad de Derecho. Universidad de Granada.