

REVISTA DE ESTUDIOS FRONTERIZOS DEL ESTRECHO DE GIBRALTAR

REFEG (NUEVA ÉPOCA)

ISSN: 1698-1006

GRUPO SEJ-058 PAIDI

RELACIONES LABORALES Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONTROVERSIAS EN EL DERECHO MARROQUÍ

KHALID BOUKAICH

Profesor Doctor de Derecho Privado
Universidad Abdelmalek Essaadi
kboukaich@yahoo.fr

REFEG 2/2015

ISSN: 1698-1006

KHALID BOUKAICH¹

Profesor Doctor de Derecho Privado

Universidad Abdelmalek Essaadi

kboukaich@yahoo.fr

RELACIONES LABORALES Y SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONTROVERSIAS EN EL DERECHO MARROQUÍ

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO: NOCIÓN Y CARACTERES DIFERENCIALES. III. EL CONFLICTO INDIVIDUAL Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO. IV. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: EL ESPACIO DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA. V. CONCLUSIÓN.

1

RESUMEN. Las páginas que siguen tienen el propósito de ofrecer una visión de conjunto del papel que compete a la conciliación y arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo en la legislación laboral marroquí, con especial atención a los de carácter colectivo, así como analizar la problemática que acompaña la aplicación de esta técnica a un espacio tan singular como es el de las relaciones entre trabajadores y empresarios.

PALABRAS CLAVES: CONFLICTOS LABORALES, CONCILIACIÓN, ARBITRAJE, INSPECCIÓN DEL TRABAJO.

ABSTRACT. The following pages are intended to provide an overview of the role that falls to the conciliation and arbitration in the settlement of labor disputes in the Moroccan labor law, with particular emphasis on collective in nature, and present the problems accompanies the application of this technique as unique as the relations between workers and employers space.

KEYWORDS: LABOR DISPUTES, CONCILIATION, ARBITRATION, LABOR INSPECTION.

¹ Doctor en Derecho. Profesor de la Universidad Abdelmalek Essaadi. Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales de Tánger y Ex-Inspector Provincial del Trabajo.

I. INTRODUCCIÓN

Los procedimientos de solución de conflictos laborales, que son una vía distinta a la judicial, se presentan en Marruecos como un modelo alternativo a utilizar y una realidad en constante evolución desde hace algunos años a partir de los procedimientos propuestos por el legislador, que se aplican en la práctica antes de su regulación por la Ley 65/1999².

En cuanto a sus fundamentos, los procedimientos de solución de conflictos laborales en Derecho del Trabajo marroquí son una muestra de la estructura global del sistema jurídico laboral, así como del estado de las relaciones existentes entre las fuerzas sindicales y las opciones políticas de los distintos gobiernos de turno. Se trata de solucionar un desacuerdo por medio de la conciliación y arbitraje, esto es, buscar un fin satisfactorio para las partes, por ejemplo con el cese de una huelga que paraliza a una empresa satisfaciendo algunas pretensiones sindicales. También puede definirse como el método de resolución de un conflicto individual por otro medio distinto del recurso a la justicia ordinaria. El conflicto puede versar sobre un desacuerdo relativo a la aplicación del Derecho o surgido al hilo de las negociaciones, donde el recurso al juez social no sea la vía utilizada por las partes en la resolución de los conflictos del trabajo.

En este artículo se estudian críticamente las distintas posibilidades de resolución de desacuerdos laborales. Desde este punto de vista, se valoran las distintas “salidas negociadas” de los

conflictos de trabajo en sus distintas formas: la solución directa entre las partes con carácter previo al proceso laboral, tanto en los conflictos individuales como colectivos, y la resolución negociada con asistencia de un tercero, en su modalidad de conciliación administrativa o no judicial.

De igual modo, se valora la virtualidad práctica de las soluciones negociadas de forma voluntaria, así como aquellas experiencias donde interviene la inspección del trabajo, en función de lo cual se realiza primero una aproximación general de una distinción clave: el binomio conflicto individual–conflicto colectivo, para pasar a continuación a examinar la manera de cómo el Derecho del Trabajo se aproxima a dichos conflictos y al espacio que dentro de ella ocupa la conciliación y arbitraje.

II. LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO: NOCIÓN Y CARACTERES DIFERENCIALES

En principio, la noción de conflicto de trabajo es capaz de abarcar toda situación de contienda, contraposición o enfrentamiento entre la gente de mar o marinos y armadores, derivada de la existencia de puntos de vista o posturas distintas sobre una cuestión que les atañe, frente a la cual es preciso arbitrar algún tipo de mecanismo o medida dirigidos a favorecer su solución con el fin de restablecer la normalidad en el seno de las relaciones laborales³.

En función de los sujetos en ellos involucrados, estos conflictos pueden

² Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septiembre 2003) que establece la promulgación de la Ley n° 65-99 relativa al Código de Trabajo. Boletín Oficial n° 5210 de 6 de Mayo 2004

³ La mayoría de dichos conflictos tienen su origen en un desacuerdo sobre la interpretación y/o aplicación de una norma estatal o del convenio colectivo de aplicación.

ser tanto individuales, cuando contraponen a un concreto trabajador con su empleador, como colectivos, si enfrentan a un grupo o colectividad de trabajadores con un empresario o grupo de empresarios. Pese a su similitud esencial, entre ambas clases de conflictos existen diferencias notables que impiden asignarles un tratamiento jurídico unitario. Se trata de situaciones de una trascendencia muy distinta para las relaciones laborales. Mientras el conflicto individual es causa de malestar esencialmente para el trabajador afectado, los conflictos colectivos producen una situación de tensión generalizada, que es capaz de alterar globalmente la marcha de la empresa o el sector productivo al que afectan. Por ello, aunque no deba descuidarse el tratamiento de los conflictos individuales, es en el ámbito de la regulación de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos donde se juega el buen funcionamiento (o no) de cualquier sistema de relaciones laborales.

1. Conflictos colectivos

En la legislación laboral marroquí la ley 65/99 el conflicto colectivo se define como *todo desacuerdo que se produzca como consecuencia del trabajo y que implique la defensa de los intereses colectivos y profesionales de las partes, teniendo en cuenta que al menos una de esas partes afectadas sea una organización sindical o un grupo de asalariados, o bien varios empresarios o una organización profesional de empresarios*. Se trata de situaciones cuya solución se regula mediante procedimientos de conciliación y arbitraje previstos al efecto, de carácter obligatorio y previo a cualquier intervención judicial⁴.

⁴ Artículo 549 de la ley 65/99

Según el Derecho de la Unión Europea, los trabajadores y sus organizaciones tienen derecho a recurrir en caso de conflictos de intereses, a acciones colectivas para la defensa de sus intereses, incluida la huelga⁵.

En Marruecos, la huelga —que se consagra como un derecho en el artículo 29 de la Constitución de 2011⁶— no está regulada de forma general. La jurisprudencia francesa define la huelga como el cese colectivo y concertado del trabajo que tiene por objeto satisfacer pretensiones profesionales.

Podemos, pues, considerar que la huelga es una forma posible de conflicto colectivo, pero pueden existir otras. Por ejemplo, es posible admitir, como formas de conflictos colectivo, por un lado, los desacuerdos laborales que se manifiestan por medio de reivindicaciones, sin que los asalariados cesen el trabajo, y, por otro lado, también las acciones colectivas (ocupación de locales, piquetes) que no tienen la calificación de huelga⁷.

En todo caso, el criterio de reconocimiento del conflicto colectivo es el interés común que quieren defender los trabajadores que participan en una misma acción. De este modo, el conflicto colectivo se distingue de la huelga: el conflicto colectivo es un hecho social, que puede dar lugar, o no, al ejercicio del derecho de huelga, mientras el dere-

⁵ Art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, Capítulo IV, *DOCE*, núm. C 364, págs. 0001-0022.

⁶ “...El derecho a la huelga queda garantizado. Una ley orgánica regulará las condiciones y formas en las que se ejercerá este derecho”.

⁷ Y que son considerados por la jurisprudencia como acciones ilícitas.

cho de huelga se considera como un derecho del individuo⁸. Los conflictos colectivos pueden desembocar en litigios tramitados judicialmente, generalmente derivados de un acto ilícito cometido por el empresario o por los trabajadores huelguistas. No obstante, conviene indicar que el juez carecerá de competencia para enjuiciar aquellas pretensiones que no supongan la violación de alguna norma por parte del empresario.

Recordemos también que, durante el período de tiempo que dure la huelga, no se remunera al trabajador huelguista y ninguna disposición legal o reglamentaria impone al empresario lo contrario⁹.

2. Conflictos individuales

El concepto de litigio individual es más fácil de delimitar, puesto que se refiere generalmente a una contradicción de intereses que se manifiesta por la imposibilidad de obtener de mutuo acuerdo el reconocimiento de un derecho o de una prerrogativa que una persona cree tener y que pretende, eventualmente, que sea reconocida judicialmente.

De este modo, se entienden por conflictos individuales los desacuerdos que se derivan del contrato de trabajo. Ello comprende tanto la validez del contrato (o de alguna de sus cláusulas), como su ejecución (remuneración, sanciones) y su extinción (despido y otros métodos de resolución). Los conflictos individua-

les que se refieren a la aplicación de la ley, del reglamento interior o, incluso, de un convenio colectivo, son también competencia de la inspección del trabajo, en cuanto que el objeto de la solicitud es un derecho individual y el conflicto surgió de un contrato de trabajo.

III. EL CONFLICTO INDIVIDUAL Y PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN ANTE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

Para evitar el recurso ante los tribunales, las partes de un conflicto individual de trabajo pueden solucionar sus diferencias por medio de una conciliación preliminar ante la inspección del trabajo. Este acta de conciliación está regulada por los arts. 41 y 532 del Código del Trabajo marroquí, que le confieren la misma eficacia que la solución dictada por la autoridad judicial¹⁰. Esto implica la inadmisibilidad de cualquier demanda que haya sido objeto de conciliación. Además, la homologación judicial de la conciliación por parte de un juez no es necesaria.

En la práctica, dichos acuerdos son frecuentes, generalmente para regular las consecuencias de la extinción del contrato de trabajo. Los asesores de las partes¹¹ desempeñan un papel importante en la negociación de los términos del acuerdo, pero no se puede hablar de conciliación asistida por un tercero, puesto que cada uno reserva sus intereses al profesional que le asiste. Ahora bien, el conflicto puede dar lugar a una acción judicial si el interesado utiliza su

⁸ Un derecho individual que se ejerce de manera colectiva.

⁹ Aunque algunos acuerdos de finalización de la huelga prevén a veces el pago de la totalidad o parte de los días de huelga, lo que por otra parte incluso puede plantearse en el seno de los servicios públicos.

¹⁰ Art. 41 del código del trabajo marroquí

¹¹ Abogados, defensores sindicales y dentro de la empresa podemos encontrar representante sindical, delegados de los trabajadores y sección o despacho sindical.

derecho a actuar en juicio y no desea vincularse por un acuerdo.

En cuanto a su tramitación, el procedimiento es el siguiente: si el trabajador es despedido por un motivo que considera abusivo, puede recurrir al procedimiento de conciliación regulado en el artículo 41 del Código del Trabajo al objeto de solicitar su reintegración al puesto de trabajo o la correspondiente indemnización por daños. El acuerdo en conciliación no es susceptible de recurso ante los tribunales. A falta de acuerdo, el trabajador puede acudir a los tribunales que, en caso de despido abusivo pueden dictaminar bien la reintegración del trabajador a su puesto, bien una indemnización por daños equivalente al salario de un mes y medio por año de servicio o fracción, con un máximo de 36 meses.

En caso de ruptura abusiva del contrato por el trabajador, si éste contrata nuevamente sus servicios, el artículo 42 del Código del Trabajo establece la responsabilidad solidaria del nuevo empresario por los daños causados al precedente en ciertos supuestos, en particular, cuando ha participado en la extinción, cuando ha contratado al trabajador sabiendo que estaba ligado por un contrato de trabajo y cuando ha continuado dando ocupación al trabajador una vez advertido de que estaba aún vinculado a otro empresario.

IV. LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO: EL ESPACIO DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

1. Órganos intervinientes

1.1. Las funciones de Conciliación de la Inspección de Trabajo

Los inspectores de trabajo son, ante todo, agentes públicos que controlan la actividad de las empresas en lo relativo al cumplimiento de la legislación laboral. No obstante, pueden ejercer el papel de conciliación a solicitud de una de las partes, lo cual se produce muy a menudo en la práctica, en particular en los supuestos de conflictos colectivos. Y ello a pesar de la recomendación anexa al convenio de la OIT núm. 81¹² viene a prohibirles actuar como árbitros o conciliadores en los conflictos de trabajo. No obstante, el Código del Trabajo marroquí¹³ les confiere claramente un papel de asesoramiento y conciliación en la prevención y en la solución de los conflictos y, por tanto, es difícil negar que la Inspección de Trabajo pueda ejercer dicha función¹⁴.

En cuanto a la competencia orgánica, la conciliación previa se celebrará en los locales de la Inspección, ante el Delegado de trabajo de la prefectura o la provincia o ante el agente encargado de la Inspección del trabajo, según que el

¹² Recomendación de la Conferencia Internacional del Trabajo núm. 81 de 1947, anexa al convenio núm. 81: «las funciones de los inspectores de trabajo no deberían incluir la función de actuar en calidad de conciliadores o árbitros».

¹³ Artículo 552 de la Ley de 65/99

¹⁴ Actualmente, en la práctica algunas empresas intentan evitar la actuación del Inspector en beneficio de otro tipo de mediador.

conflicto afecte a varias o a una empresa¹⁵.

El procedimiento puede iniciarse a instancia de parte, a través de la correspondiente petición, que recogerá los puntos de desacuerdo, o bien de oficio, desarrollándose el procedimiento por el delegado encargado del trabajo, o por el agente encargado de la inspección del trabajo en la empresa.

En su caso el delegado, o el agente de la inspección, tras las sesiones necesarias para conseguir la conciliación, emitirán un acta con indicación de si hay o no acuerdo, y si éste es total o parcial, con remisión de copia a las partes interesadas en el proceso.

En caso de que no proceda acuerdo, tantos los instructores, como las partes, pueden presentar, en el plazo de tres días, nueva conciliación, ante la correspondiente Comisión de Investigación y Conciliación. Esta Comisión tiene un doble ámbito de actuación, provincial, a desarrollar en cada provincia o prefectura, y otra nacional.

1.2. Conciliación de las Comisiones provincial y nacional

Las Comisiones Provinciales serán presididas por el gobernador¹⁶ de la prefectura o provincia, con presencia de igual número de representantes de la administración, de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El Secretariado de la Comisión será el delegado provincial de trabajo¹⁷.

¹⁵ Artículos 551 y 552 del código del trabajo marroquí

¹⁶ En la práctica nunca un Gobernador ha presidido esta comisión.

¹⁷ Artículo 557 del código del trabajo marroquí

Por su parte, la Comisión Nacional, dependiente del Ministerio de Trabajo, será presidida por el Ministro, presentando una estructura también representativa de funcionarios, sindicatos y empleadores, con el añadido de que el Ministro podrá invitar a participar en dicha comisión a quienes considere competentes en la materia objeto de la Comisión, siendo el encargado de las funciones de secretario, el Jefe de la Inspección de Trabajo¹⁸.

1.3. Funcionamiento de las Comisiones de Conciliación

Una vez recibida la documentación por escrito de las observaciones que consideren pertinentes las partes, con envío de una copia a la contraparte, el Presidente de la Comisión Provincial convocará a los sujetos del conflicto mediante telegrama en un plazo que no supere las cuarenta y ocho horas siguientes a la solicitud de consulta. Las partes deben comparecer ante la Comisión, bien ellos mismos o mediante representante (si hay causa de fuerza mayor, debidamente habilitado para celebrar la Consulta), y en todo caso el asesor legal ha de estar presente. Las partes también pueden ser asistidas en su solicitud por un miembro del sindicato o asociación empresarial, o por un delegado de los trabajadores.

La Comisión realizará las reuniones necesarias para obtener acuerdo por conciliación en un plazo no superior a los seis días a contar desde que recibió la documentación en la que se solicita la conciliación. Para alcanzar el acuerdo de conciliación, se atribuyen amplias facultades de acción al Presidente de ésta, pues no sólo puede recabar información de todo tipo, sino que incluso cabe que

¹⁸ Artículo 564 del código del trabajo marroquí

cuenta con colaboración externa, amén de la obligación general de colaborar que se impone a las partes.

Con el resultado de las consultas y actuaciones realizadas, se emitirá un acta firmada por el presidente, con indicación de si hay o no acuerdo, y el alcance de éste, así como si hubo algún tipo de incomparecencia. De ese acta se dará traslado a las partes, que, en caso de falta de acuerdo, podrán volver a formular solicitud de conciliación ante la Comisión Nacional, en plazos y términos similares a cómo se planteó en la instancia previa, dejando a salvo los supuestos en los que directamente cabe acudir a dicha Comisión por afectar el conflicto a varias prefecturas o provincias o al conjunto del territorio nacional.

2. El rol del arbitraje

2.1. Iniciación y Desarrollo del arbitraje

Cuando, pese a todos los esfuerzos anteriores en materia de conciliación, no se alcanza el acuerdo, cabe que las partes, previa aceptación de dicho sistema, resuelvan sus controversias colectivas con la intervención de un árbitro, a quien se remitirá un acta con la información del caso dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su redacción¹⁹.

El árbitro será elegido de común acuerdo de la lista que al respecto elabora el Ministerio, revisable cada tres años, a partir de las propuestas patronales y sindicales, quienes realizan la designación en atención a su "autoridad moral de estos últimos, su competencia y su especialización en los ámbitos económi-

cos y sociales"²⁰. A falta de acuerdo, la decisión sobre el árbitro la toma el Ministerio.

En lo relativo a la tramitación, el árbitro convocará a las partes por telegrama en plazo máximo de 4 días desde la recepción de los documentos, con similares potestades y obligaciones para las partes que en materia de conciliación. En este caso, no obstante, el árbitro resolverá el procedimiento con aplicación de las correspondientes normas legales y atendiendo al principio de equidad. Su decisión se limita a las cuestiones y propuestas descritas en el acta, constatando la no conciliación y los hechos acaecidos posteriormente y que él pueda constatar, pues su decisión ha de emitirse en un plazo máximo de cuatro días a partir de la comparecencia de las partes ante él mediante resolución motivada y notificada por carta certificada con acuse de recibo a las partes dentro de las veinticuatro horas que siguen la fecha a la cual se pronunció.

Como puede observarse, la conciliación y el arbitraje parecen centrarse en la resolución de situaciones relacionadas con el conflicto colectivo, por más que los artículos 582 y siguientes de la Ley 65/99 reconozcan la posibilidad de extender estos medios de solución de conflictos a otros aspectos laborales, dentro de las facultades reconocidas en la negociación colectiva. Es más, en el caso de la conciliación, se trata de un procedimiento de carácter obligatorio, articulado sobre una sucesión de verdaderas actuaciones conciliadoras, que pretenden evitar la intervención judicial y con un protagonismo importante de la Ad-

¹⁹ Artículo 567 del Código del Trabajo marroquí

²⁰ Decisión del ministerio del trabajo N° 3450-10 que determine la lista de los árbitros designados, publicado en el Boletín Oficial n° 5924 de 10 de marzo 2010.

ministración, por lo que quizás, y en aras a mejorar la resolución de estas cuestiones, sería interesante plantear específica formación de los profesionales en la materia, vinculados a las áreas jurídicas.

Se trata de términos que son perfectamente predicables de la actuación arbitral, de carácter opcional y subsidiario a la falta de acuerdo por conciliación, y donde, de nuevo, se aprecia la necesidad de profesionales específicamente formados en materia jurídico-laboral, con un alto grado de especialización.

2.2. Recursos contra las decisiones arbitrales

Excepcionalmente, se reconoce la posibilidad de recurrir las decisiones arbitrales conforme a un procedimiento especial de contenido social, cuya competencia se atribuye al Tribunal Supremo²¹, y siempre y cuando el recurso se fundamente en abuso de poder o violación de la ley por parte del árbitro. El recurso se formalizará en el plazo de los quince días siguientes a la notificación del acta de arbitraje, mediante carta certificada donde deben indicarse los motivos del recurso y acompañarse de una copia de la decisión contra la cual se formula el recurso dirigida al órgano correspondiente del Ministerio, que ha de pronunciarse sobre el tema en un plazo máximo de treinta días desde la recepción, y cuya decisión debe notificarse a las partes dentro de las veinticuatro horas siguientes a su resolución.

²¹ Actualmente corte de casación después de la reforma constitucional de 2011, Dahir de 25 de octubre de 2011 que establece la promulgación de la Ley n° 58-11 relativa a la corte de casación. Boletín Oficial n° 5989 du 26 de octubre de 2011, p.5228.

Si procede la casación total o parcial del arbitraje impugnado, se realizará el examen del asunto ante un nuevo árbitro, amén de nombrar a quién corresponde investigar la actuación del árbitro.

Como puede observarse, pese a que se prevé el procedimiento de designación de los árbitros, se desconfía de posibles adulteraciones del procedimiento, por lo que se fija excepcionalmente la posible casación y hasta actuación judicial por el resultado de dicho arbitraje, dado el carácter ejecutivo que se reconoce tanto a la conciliación como al arbitraje, como establece el art. 581, con obligación de conservar el documento correspondiente, y sin otra indicación sobre plazos y posibles negativas de las partes.

Por último, debemos resaltar el detallado régimen sancionador que se establece para las incomparecencias injustificadas de las partes, con posibles acciones del Ministerio Fiscal, amén de sanciones administrativas de tipo económico, centradas sobre todo en aquellos aspectos relacionados con la no aportación de documentos requeridos por la Comisión competente, o el árbitro, quienes lo harán constar en el acta correspondiente, remitida al Ministerio para que actúe y sancione²².

V. CONCLUSIÓN

Resulta altamente significativo el aumento experimentado en los últimos años en el número de conflictos colectivos y individuales de trabajo sometidos a los órganos de solución extrajudicial de conflictos. Este aumento viene a

²² Artículo 583 del Código del Trabajo marroquí

demostrar que el sistema marroquí de relaciones laborales no se ha caracterizado por una recepción eficaz de los instrumentos no jurisdiccionales de solución de los conflictos de trabajo. Las facilidades de acceso a un proceso laboral rápido y casi siempre gratuito han debilitado la demanda de alternativas no jurisdiccionales.

Por otro lado, el carácter indisponible de que gozan, por lo general, los derechos de los trabajadores ha dificultado el recurso a las vías extrajudiciales. No obstante, la situación ha empezado a cambiar en los últimos años. Aunque mantiene su importancia y vigencia, la solución judicial no es hoy en día el único instrumento para resolver los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos. De este modo, se observa en Marruecos una tendencia hacia la promoción y el estímulo de los procedimientos de conciliación y arbitraje en la conflictividad laboral. Ciertamente, el ordenamiento jurídico marroquí, como hemos visto, dispone de distintos cauces, establecidos por el legislador o previstos por la negociación colectiva, para facilitar la solución de las controversias de carácter individual y colectivo. Junto a los procedimientos judiciales, se ofrece procedimientos extrajudiciales institucionales y procedimientos de solución de los conflictos individuales y colectivos, con procedimientos previos e incluso actividades procesales estrictas tendentes a evitar el proceso laboral. Asimismo, la negociación colectiva ha impulsado en los últimos años procedimientos para la solución de los conflictos individuales y colectivos del trabajo.

Sobre la base de esta realidad, podemos afirmar que la existencia de procedimientos de solución de los conflictos

individuales y colectivos sólo se justifica en la medida en que sean capaces de ofrecer una solución más ágil y económica y, en consecuencia, una mayor eficacia, sin merma de la aceptabilidad social de las soluciones alcanzadas. A tal fin, el desarrollo de los procedimientos de solución de los conflictos individuales y colectivos ha debido superar dos obstáculos jurídicos: el carácter indisponible de los derechos de los trabajadores, y un marco legal todavía insuficiente y fragmentario sobre todo en la práctica del arbitraje.

Por último, como conclusión, debemos realizar una consideración final. Sobre algunos problemas y dificultades que surgen en el proceso de resolución de los conflictos colectivos de trabajo, y que requieren soluciones rápidas: a) La falta de plazos para pronunciarse sobre los conflictos; b) el débil carácter probatorio de las actas de conciliación que constan en conflictos colectivos de trabajo, sobre todo al nivel de la inspección del trabajo; la falta de la presencia de los empleadores, incluyendo al nivel de inspección del trabajo; c) la cuestión de la representación de los partidos en las comisiones de conciliación, especialmente en relación con las centrales sindicales; y d) la ausencia de una disposición expresa para el pago de los árbitros, la cantidad y su gestión por las partes.

FECHA DE RECEPCIÓN:

22 de enero de 2015.

FECHA DE ACEPTACIÓN:

1 de marzo de 2015.