

EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Prof. BERNARDO M. CREMADES SANZ-PASTOR

Sabido es que la competencia para dirimir los conflictos laborales está encomendada hoy en día a la Magistratura de Trabajo que, sin perjuicio de anacrónicas competencias del Ministerio de Trabajo, es la pieza angular para resolver las situaciones conflictivas e imponer posteriormente las soluciones dictadas. La evolución de las Magistraturas de Trabajo desde su origen administrativo a su posterior jurisdiccionalización ha permitido obtener un *procedimiento solucionador de conflictos* modélico: la concentración, celeridad, intermediación, oralidad y gratuidad son caracteres ejemplares para cualquier reforma que se pretenda introducir. Sin embargo, en el momento actual, la jurisdicción laboral se constituye en blanco prioritario de posibles y necesarias reformas, bastando para compartir tal opinión el contemplar una de las agobiantes sesiones de las Magistraturas.

Como reflexión de partida, cabe cuestionarse si en el momento actual del Derecho, y mucho más del Derecho del Trabajo, corresponde efectivamente al Estado la *función arbitral* como función exclusiva, puesto que parece son los propios grupos sociales, y en concreto los profesionales, quienes deben articular los sistemas de solución de conflictos y sólo debe intervenir el Estado ante la imposibilidad de que así se realice.

Esto no supone degradar la *jurisdicción* laboral sino, por el contrario, realzarla y darle su *verdadero valor*: actualmente el Juez, en sus constantes intentos conciliatorios, pierde altura y se desprestigia. Precisamente fomentando y agilizando la conciliación y el arbitraje es cuando el Juez asume la «altísima labor de hacer respetar los procedimientos de solución de conflictos pactados por las partes, controlando la neutralidad de tales decisiones, conociendo de eventuales recursos contra las mismas y, en su caso, ejecutándolas coercitivamente».

Muchos de los conflictos que diariamente emergen en la Magistratura deberían ser solucionados por *instituciones conciliatorias o de arbitraje* que, no traspasando los límites de la empresa, conozcan a fondo las costumbres profesionales y diriman el conflicto en el ambiente en el que se desarrollan las relaciones de trabajo.



Pero para que todos estos deseos de reforma sean realidad, no puede olvidarse que estamos con estructuras sindicales ajenas al Derecho Público, y por eso el arbitraje laboral caminará más por el sendero de una *Ley de Arbitrajes de Derecho Privado*, pero sólo cuando se libre el arbitraje de las trabas formales y de fondo impuestas por la Ley de arbitrajes de 1953, recibirá verdadera agilidad. El punto crucial de la reforma legislativa se centrará fundamentalmente en las relaciones arbitraje-judicatura, para lograr el difícil equilibrio entre el control jurisdiccional y el evitar que el arbitraje, por su replanteamiento posterior, pueda ser considerado como una primera instancia judicial.

Si se logra articular el marco legal que permita agilizar el arbitraje, trabajadores y empresarios darán su respaldo a esta vía para la solución de conflictos, que aparece como mucho más *rápida y eficaz*. Por eso cabe afirmar que «ha llegado la hora del arbitraje, cuya ágil estructuración beneficiará a trabajadores y empresarios, fortalecerá sus organizaciones profesionales y prestigiará a los jueces del trabajo...».

REGULACION DE LA HUELGA, LIBERTAD DE HUELGA Y DERECHO DE HUELGA

Prof. ANTONIO MARTÍN VALVERDE

1. Perfilando la clásica tipología de modelos normativos de huelga-delito, huelga-libertad y huelga-derecho, debe notarse que la *huelga-derecho* responde a una concepción de la misma como palanca de progreso social, que ha de ser objeto de un tratamiento normativo de «sostén» o «apoyo», mientras que la huelga-libertad tiene a la base una visión del conflicto obrero como «fisiología» de las relaciones laborales, cuya licitud, en todas sus vertientes, hay que reconocer, pero que no merece una tutela del ordenamiento jurídico que vaya más allá del reconocimiento de su existencia y de su legitimidad.

2. La experiencia muestra que no se puede hablar de *democracia política* en un régimen de represión de la huelga y la correlación entre ambas se comprueba observando que los convenios internacionales en la materia hablan de libertad o derecho de huelga. No obstante, lo que sí puede suceder, y lo que ocurre *de facto* en la realidad normativa

