



Universidad
Carlos III de Madrid



Versión “del editor” del documento publicado en:

Mercader Uguina, J. R., Muñoz Ruiz, A. B., Aragón Gómez, C., Nieto Rojas, P., Moreno Solana, A., Gimeno Díaz de Atauri, P. y Pérez del Prado, D. (2014): Libertad sindical, representación de los trabajadores y conflictos colectivos. *Nueva revista española de derecho del trabajo*, 170 (noviembre), pp. 163-172.

© Thomson Reuters, 2014

VII. Libertad sindical, representación en la empresa y conflictos colectivos

Han colaborado en el presente número:

Jesús R. Mercader Uguina

Ana Belén Muñoz Ruiz (Coord.)

Cristina Aragón Gómez

Patricia Nieto Rojas

Amanda Moreno Solana

Pablo Gimeno Díaz de Aauri

Daniel Pérez del Prado

1. LIBERTAD SINDICAL

A. Titularidad

La configuración histórica del derecho a la libertad sindical otorga determinados derechos a los órganos del sindicato en la empresa. Así, cuando cumplan determinados requisitos (al menos diez por ciento de representante en el comité de empresa de centros de más de 250 trabajadores) nacerá el derecho a ciertas garantías, entre las que se encuentra, como es sabido, la designación de un delegado sindical. Sin embargo, no pueden realizarse interpretaciones que generen para la empresa una obligación fuera de dichos casos. De este modo, un representante de un sindicato no implantado en un centro de trabajo no podrá exigir las garantías (legales ni convencionales) aunque eventualmente se le hayan otorgado por error durante un tiempo. Así, en el asunto analizado por la **STSJ de Madrid de 14 de febrero de 2014**, (AS 2014, 908), no se acepta la titularidad de la condición de delegado sindical a un trabajador, a pesar de que durante tres meses la empresa le permitió utilizar una cuenta de correo corporativa, posteriormente suprimida, similar a la que disfrutaban las demás secciones, precisamente por no acreditar su sindicato los requisitos para ello.

B. Contenido del derecho

La libertad Sindical reconocida en la Constitución exige para su garantía no sólo el reconocimiento abstracto del derecho, sino también las aplicaciones funcionales de la misma, entre las que sin duda se encuentra el derecho a la negociación colectiva. Así, éste debe respetarse materialmente, no siendo aceptable, como señala la **STSJ del País Vasco de 15 de enero de 2013**, (AS 2014, 1253), que el empresario suspenda unilateralmente el calendario de reuniones pactado para posteriormente retomar

las negociaciones sobre un texto ya cerrado y apoyado por sólo parte de los sindicatos, aun cuando estos gocen de la representatividad suficiente para aprobar por sí mismos un convenio. El derecho a la negociación colectiva que forma parte esencial de la Libertad Sindical se refiere precisamente al proceso negociador, más que a la aprobación final del mismo, que evidentemente no supondrá una vulneración del derecho analizado si ha respetado las mayorías previstas. La misma lógica es la que subyace en la anulación por la **SAN de 14 de noviembre de 2013**, (AS 2014, 1261), del acuerdo alcanzado ante el SIMA por los sindicatos mayoritarios con la empresa, que fue publicado por los medios digitales antes de que se celebrara la reunión, poniéndose así de manifiesto que ésta fue meramente formal, pues la decisión ya estaba tomada sin haber escuchado o hecho partícipes a otros sindicatos igualmente legitimados para negociar.

En este mismo sentido, debe recordarse que la contratación individual en masa como mecanismo para eludir el contenido de un Convenio Colectivo es una actitud empresarial sobre la que existe ya un claro pronunciamiento de la jurisprudencia constitucional (SSTC 105/1992 [RTC 1995, 105] y 238/2005 [RTC 2005, 238]), en el sentido de ser calificada como contraria a la libertad sindical en esa vertiente funcional de la Negociación Colectiva. En este sentido, debe tenerse en cuenta que los Reglamentos de Régimen Interior existentes con anterioridad al Estatuto de los Trabajadores mantienen su vigencia, en tanto que no sean sustituido por un convenio colectivo ([STS de 21 de noviembre de 2001](#) [RJ 2002, 2973]). Consecuencia de ello, debe considerarse que es una actitud contraria a la libertad sindical la realización de una oferta a todos los trabajadores para la adopción de un plan de retribución diverso al previsto en un Reglamento de Régimen Interior, renunciando a este, pues en la práctica con ello se estaría evitando el efecto de la Negociación Colectiva, que es la llamada a sustituir a dicho acto jurídico de regulación de las relaciones laborales (**STS de 26 de noviembre de 2013**, [RJ 2014, 2494]).

El carácter de fundamental de este derecho, por otra parte, determina que cualquier interpretación restrictiva que no encuentre una justificación razonable en derecho debe ser descartada. Así, en relación al uso de los medios informáticos de la empresa por los sindicatos (o las secciones sindicales) para comunicarse con los trabajadores, aunque es cierto que no constituye por sí mismo un contenido del derecho, no cabe realizar distinciones entre secciones sindicales sin que exista un fundamento sólido para ello. Particularmente, cuando no exista un coste o perjuicio específico por el uso por parte de las secciones de este medio de comunicación, debe reputarse contrario al art. 28.1 CE el restringir el alcance de los mensajes de las secciones en función de su representatividad geográfica. De esta forma, como analiza **la SAN de 27 de mayo de 2014** (AS 2014, 1240) la práctica de la Corporación RTVE restringiendo a la CGT la posibilidad de enviar correos electrónicos a los trabajadores de los centros en los que efectivamente tenía implantación, carece de justificación, y supone una vulneración de este derecho.

Debe asimismo tenerse en cuenta la garantía de indemnidad retributiva, interpretada con celo por los tribunales, de tal modo que siempre que se acredite que alguna partida salarial –p.e., un complemento por productividad– se vea minorado como consecuencia del ejercicio de la actividad representativa sindical existirá una vulneración de este derecho de libertad, como ha reiterado la **STC 100/2014**, (RTC 2014, 100).

C. Tutela y prueba

La tutela de los derechos fundamentales tiene en nuestro ordenamiento un cauce específico, que presenta, como es conocido, la importante particularidad, entre otras, de la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al alegado infractor justificar la legitimidad de su conducta. Ahora bien, para que se produzca esta inversión no es suficiente la mera alegación de la infracción del derecho a la Libertad Sindical, sino que ha de acreditarse al menos una apariencia de que la conducta empresarial es una represalia por el ejercicio de la libertad sindical. Así, la mera participación en la negociación de un

convenio colectivo años atrás y la asistencia como trabajador a una reunión junto con otros afectados por la misma medida no es suficiente para obligar al empresario a realizar ese ejercicio de justificación de su acto (como refleja la **STSJ de Andalucía, Sevilla, de 6 de marzo de 2014, [AS 2014, 972]**); por el contrario, el descuento del salario a miembros del comité de huelga pertenecientes a categorías profesionales no convocadas al paro sí que es un indicio suficiente para la señalada inversión (**STSJ de Cataluña de 16 de abril de 2014** , [AS 2014, 1227]). Además, en todo caso, no puede olvidarse que la inversión de la carga de la prueba no es más que eso, por lo que no siempre que se aporte por el trabajador o trabajadora el material probatorio indiciario de la discriminación ello derivará en una sentencia condenatoria. Así, en un caso de despido, cuando la empresa justifique que, con independencia de la procedencia o improcedencia del mismo, la elección del trabajador o trabajadores afectados se ha basado en motivos razonables y legítimos no podrá entenderse que hay vulneración del derecho fundamental (**STSJ de Andalucía, Granada, de 5 de diciembre de 2013** ,[AS 2014, 804])

2. REPRESENTACIÓN UNITARIA

A. Garantías de la representación unitaria: la equivalencia retributiva

Entre las garantías con que cuentan los representantes de los trabajadores se encuentra el crédito horario, reconocido en el art. 68 e) ET. Éste se define como el derecho de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo de «disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas [...], para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala». No obstante, el segundo párrafo de ese mismo precepto añade que «podrá pactarse en convenio colectivo la acumulación de horas de los distintos miembros del comité de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración».

Es este último inciso el que ha dado pie al llamado «principio de equivalencia retributiva», que significa que el abono del tiempo imputado al crédito horario debe hacerse tal como se haría si el representante hubiese estado en activo, como si se hubiese trabajado ese tiempo. De esta forma, se añade una garantía a esta herramienta básica de la representación de los trabajadores, en virtud de la cual la remuneración no podrá emplearse como un obstáculo a su ejercicio.

No obstante, la aplicación práctica de este principio no está exento de dificultades. En este sentido, pueden resultar especialmente problemáticos los complementos retributivos ligados al rendimiento, como el complemento de productividad, pues no existe una actividad real constatable que permita determinar la cantidad última a percibir.

A pesar de ello, la jurisprudencia constitucional ha sido muy clara al respecto al señalar en numerosas ocasiones que «vulnera el derecho a la libertad sindical la denegación de complementos retributivos salariales con exclusivo fundamento en su condición de liberado sindical, toda vez que ello implica un menoscabo económico que constituye un obstáculo objetivamente constatable para la efectividad del derecho de libertad sindical, por su potencial efecto disuasorio para la decisión de realizar funciones sindicales, lo que repercute no sólo en el representante sindical que soporta dicho menoscabo, sino que se proyecta asimismo sobre la organización sindical correspondiente, afectando, en su caso, a las tareas de defensa y promoción de los intereses de los trabajadores que la Constitución encomienda a los sindicatos (art. 7 CE; así, entre otras, SSTC 92/2005, de 18 de abril [RTC 2005, 92], FJ 3; 326/2005, de 12 de diciembre [RTC 2005, 326], FJ 4, y 151/2006, de 22 de mayo [RTC 2006, 151], FJ 4)». En concreto, en relación al complemento de productividad, se ha afirmado que «es indiscutible que la absoluta imposibilidad de percibir el complemento de productividad como liberado sindical no es compatible con

la garantía constitucional de indemnidad que prohíbe el perjuicio económico del funcionario que se dedica íntegramente a la actividad sindical en relación con la retribución del funcionario que desempeña efectivamente su puesto de trabajo».

Por consiguiente, incluso en este tipo de complementos juega la equivalencia retributiva, que se articula no solamente como una garantía, sino casi como un incentivo al desempeño de la actividad representativa (o al menos como una garantía de que el impacto sea neutro). Aun así, queda la duda de determinar cuál va ser la cuantía última de tal tipo de complementos, dada la ausencia efectiva de trabajo debido al desempeño de las actividades de representación. La negociación colectiva suele establecer reglas al respecto pero, ¿qué ocurre en ausencia de tal tipo de reglas?

La **STC de 22 de julio de 2014**, (RTC 2014, 100), aborda esta cuestión. Dada la naturaleza jurídica del tribunal sentenciador, la sentencia no entra en determinar la cuantía en sí, cuestión de legalidad ordinaria, sino en si el hecho de abonar al trabajador el complemento en una cuantía inferior a la del resto de trabajadores que prestan servicios en las mismas dependencias constituye o no una lesión de su derecho.

Aunque referido a la libertad sindical, única vía para su enjuiciamiento desde la perspectiva de los derechos fundamentales, lo cierto es que la resolución resuelve paralelamente el problema de legalidad ordinaria que se puede plantear para los representantes unitarios. A este respecto debe recordarse que, conforme la STC 95/1996, de 29 de mayo (RTC 1996, 95), «la actividad desplegada por el representante unitario o electivo de los trabajadores, en su condición de tal, se sitúa, en principio, fuera del ámbito del derecho fundamental de libertad sindical; ya que el representante unitario o electivo, en tanto tal, no es titular del derecho fundamental de la libertad sindical –sino el propio sindicato– conllevando como consecuencia que las infracciones de sus derechos, garantías y facilidades, no pueden ser reparadas, en principio, por la vía de amparo constitucional, si en éste se invoca el art. 28.1 CE».

Sea como fuere, lo cierto es que, como advertíamos, la solución planteada para éstos es extrapolable a aquéllos. Así, la mencionada resolución señala que «en el presente supuesto la Administración abona el complemento de productividad al recurrente en amparo conforme a la media de las cantidades que venía percibiendo durante el año anterior a que le fue concedida la condición de liberado sindical. Este criterio, en sí mismo, no puede considerarse contrario al derecho de libertad sindical pues, «un liberado o relevado de la prestación de servicios por realizar funciones sindicales sufre un perjuicio económico si percibe una menor retribución que cuando prestaba o presta efectivamente su trabajo» (STC 191/1998, de 29 de septiembre [RTC 1998, 191], FJ 5), y en este caso el liberado sigue percibiendo la misma retribución». Otra cosa bien distinta es que, como ocurría en el caso, esas cantidades medias estuvieran mal calculadas, lesionando el mencionado derecho. Pero al margen de esta cuestión *ad casum*, lo cierto es que como regla general puede afirmarse que el complemento de productividad debe abonarse de acuerdo a criterios objetivos que garanticen la misma retribución que cuando se prestaba efectivamente trabajo.

3. HUELGA

A. Esquirolaje interno: cambio intencional en la planificación de servicios para cubrir dos ausencias y con ello lograr la emisión de los programas en la franja horaria correspondiente

Como ha apuntado la doctrina constitucional, durante el ejercicio de la huelga, los poderes del

empresario se reducen y en cierto modo anestesian, paralizan o mantienen en una vida vegetativa lo que no ocurre en situaciones de normalidad. Siguiendo esta premisa, las decisiones del empresario pueden incurrir en situaciones de esquirolaje cuando neutralicen el derecho de huelga. Precisamente, la **STSJ de País Vasco de 23 de abril de 2013** , (AS 2014, 1255), analiza la demanda de vulneración de derecho fundamental de huelga interpuesta por CCOO frente a ETB (Radio Televisión Vasca) en el marco de la huelga general convocada para el día 14 de noviembre de 2012, al emitir el programa «De boca en boca» y sustituir a trabajadores en huelga, solicitando la declaración de nulidad radical de la actuación de la empresa, con condena al abono de los salarios dejados de percibir por los trabajadores en huelga, y de una indemnización de 25.001 euros.

Lo que ocurrió es que dada la muy escasa incidencia de la huelga en el ente se emitió con normalidad la totalidad de la programación, pero en lo atinente al programa «De boca en boca» sucedió así porque la empresa, como reconoce el Director de RRHH, conociendo que el 14 de noviembre iba a ausentarse uno de los trabajadores pues secundaba la convocatoria, modificó la planificación de otra empleada, de modo que se le asignó el turno de tarde que permitió televisar el programa en cuestión, actuando la empresa como si se tratara de una sustitución ordinaria de trabajadores por causa de enfermedad, licencia o permisos, asignando un turno y el servicio aparejado a un trabajador para cubrir la ausencia de otro que no tuvo lugar por tales causas ordinarias, sino por el ejercicio del derecho fundamental de huelga. Razona la Sentencia que esta conducta empresarial no encuentra amparo en el poder directivo y organizativo del empleador precisamente porque actúa facultades ordinarias y legítimas en una situación común u ordinaria, que dejan de serlo cuando está en juego no el ejercicio sino la eficacia del derecho fundamental, convirtiendo en ilícita su actuación.

Se concluye, por tanto, que en este supuesto ha tenido lugar la sustitución de trabajadores, siendo indiferente a los fines que nos ocupan (lesión del derecho de huelga) que esa sustitución haya tenido lugar, al menos en el caso del trabajador por una trabajadora de igual categoría profesional, pues lo decisivo ha sido el cambio intencional en la planificación de servicios para cubrir esas dos ausencias y con ello lograr la emisión de los programas en la franja horaria correspondiente, frustrando la efectividad de la huelga.

Por lo que se refiere a la indemnización solicitada por el sindicato, a juicio de la Sentencia, el daño causado al sindicato es patente puesto que si es uno de los sindicatos convocantes de la huelga a nivel nacional y cuenta con representación en el comité de empresa, la privación de eficacia al ejercicio de su derecho a la huelga por los trabajadores afiliados al mismo es lesivo de ese derecho de huelga y daña la imagen y prestigio del sindicato en la empresa y fuera de ella. El impacto, el daño causado, no puede medirse por el escaso seguimiento de la huelga, sino por la labor del sindicato que se compromete con la huelga y lo que representa, privándose de eficacia al ejercicio de ese derecho por sus afiliados en el ente pues al menos dos de los que secundaron la huelga fueron sustituidos para que su ausencia no se notara y se pudieran emitir los programas en los que, de acuerdo con su planificación de jornadas y servicios, de forma decisiva intervenían. Ahora bien, se reduce la cuantía de la indemnización asumiendo la dificultad de señalar la indemnización que corresponde en un supuesto como el que nos ocupa, tomando en consideración la lesión al sindicato y las circunstancias concurrentes acreditadas que se cuantifica en 5.000 euros.

Los razonamientos anteriores llevan a una estimación parcial de la demanda, declarando que ETB vulneró el derecho fundamental de huelga del sindicato CCOO y de los trabajadores que lo ejercitaron en la empresa, declarando la nulidad radical de la conducta de la demandada, condenando a la empresa al abono de los salarios dejados de percibir por los trabajadores en huelga y al abono al sindicato de una indemnización por importe de 5.000 euros.

B. Efectos de la huelga: no procede el descuento salarial del liberado sindical que es miembro del comité de huelga cuando la huelga no afecta ni a su categoría profesional ni al servicio que presta

Uno de los efectos más significativos de la huelga es precisamente el descuento salarial que se produce en relación con los trabajadores que ejercitan su derecho al permanecer su relación laboral en suspenso. En ocasiones, participan en el hecho huelguístico liberados sindicales quienes a su vez podrían ser miembros del Comité de Huelga. La **STSJ de Cataluña de 16 de abril de 2014**, (AS 2014, 1227), analiza precisamente si es lícito o no el descuento salarial practicado a dos liberados sindicales que son miembros del Comité de Huelga.

Los hechos se suceden cuando la SF-Intersindical comunicó la celebración de una huelga en la empresa en el ámbito de la dirección de servicios logísticos y estaciones de la provincia de Barcelona, afectando a todo el personal de venta de billetes, atención al cliente e información. El comité de huelga estuvo formado por seis personas, dos de los cuales eran liberados sindicales y sus categorías y servicios no quedaron afectados por la huelga.

El análisis llevado a cabo por el Tribunal concluye que se acreditan indicios suficientes para afirmar la vulneración de los derechos fundamentales entre otros el derecho a la igualdad y a la libertad sindical, ya que los trabajadores están liberados por motivos sindicales y la huelga no afecta a las categorías profesionales ni a los servicios que prestan, ya que aun cuando no hubieran tenido esta condición no hubieran podido intervenir pues no afectaba la huelga a la actividad laboral de los mismos. Teniendo en cuenta que a otros trabajadores en la misma situación que aquellos no les efectúa descuento alguno, y en relación con las horas descontadas se corresponden con dos jornadas de trabajo y la huelga tuvo lugar durante 6 días, 8 horas cada día, el motivo por el cual realiza el descuento es como represalia a la actuación de los trabajadores como integrantes del Comité de Huelga.

La Sentencia expone dos situaciones que merecen a su vez diferente tratamiento. En primer lugar, cuando, en una misma persona, coincide la condición del miembro del Comité de Huelga, y representante legal o sindical de los trabajadores con derecho a disfrutar de horas sindicales, debe tenerse en cuenta, si está o no afectado por la misma directamente, o dicho de otra manera, si el sector que hace la huelga dentro del centro de trabajo afectado es donde debe prestar sus servicios, de ser así, es evidente, que se produce una confusión entre las dos situaciones, lo que conllevaría a que entendiéramos, que presumiéramos, que quien es miembro del Comité de Huelga y trabajador del sector que hace la huelga, tiene la condición de huelguista, salvo prueba en contrario. En segundo término, cuando, se forma parte del Comité de Huelga y no se está afectado por la misma, al no haber ningún tipo de incompatibilidad ni prohibición legal que impida a los miembros del comité de empresa o liberados sindicales formar parte del Comité, sólo se podrá descontar el salario si se han sumado a la misma, ya que una cosa, es participar en un huelga, y otra cosa muy distinta es gestionarla, y en esa gestión, pueden participar, no sólo miembros del comité de empresa, sino también liberados, o incluso representantes de sindicatos que la hayan convocados, y que no tengan, ningún tipo de vínculo laboral con el sector, la empresa o centro de trabajo afectados. Otra cosa, bien distinta, es que, el crédito sindical se utilice para otras funciones que no son las propias de representación, ya que en este caso, de acuerdo con los límites que dibuja el artículo 68 c y e) ET, permitiría, a la empresa que estas sean descontadas, al margen, de las posibles sanciones que se le puedan imponer por hacer un uso indebido de las mismas.

En definitiva, un comité de huelga puede estar constituido por miembros que ostente o no la condición

de huelguistas y en uno y otro caso, deben ser el descuento practicado a los miembros del comité de huelga en quienes concurre también la condición de liberados sindicales, lesiona el derecho a la igualdad y a la libertad sindical, por no afectar la huelga a las categorías profesionales ni a los servicios que prestan. trabajadores del centro de trabajo afectado por la huelga, lo que significa, que sólo procederá aplicar el descuento salarial únicamente a los miembros huelguistas del comité, al margen de que ostenten o no la condición de representantes de los trabajadores, o disfruten de horas sindicales. El uso acumulado de las horas sindicales no priva al liberado sindical de su previa y determinante condición de trabajador, ni lo expulsa de la plantilla de la empresa, ya que el contenido esencial del derecho de huelga consiste, en la cesación del trabajo en cualquiera de las manifestaciones o modalidades que pueda revestir, es decir la actividad que de ordinario realiza el liberado en el centro de trabajo, que si bien no puede considerarse laboral en sentido estricto, si lo es en sentido amplio, como sustitutiva que es del trabajo efectivo. Lo que determina el que al no estar afectado las categorías profesionales ni los servicios que prestan los trabajadores como consecuencia de la huelga anteriormente citada es por lo que no puede descontar la empresa cantidad alguna y ello no queda desvirtuado por la circunstancia de que sean miembros del Comité de Huelga, ni tampoco por la condición de liberado sindicales.

C. Nulidad del laudo arbitral obligatorio fin de huelga que contiene disposiciones que exceden del objeto del arbitraje y que limitan los derechos de tercero y no retroacción de actuaciones del procedimiento arbitral para una subsanación de errores

El arbitraje obligatorio constituye una medida excepcional y que no resulta frecuente en la práctica. Se planteó esta situación durante la huelga que afectó a los pilotos de Iberia motivada por la creación de Iberia Express así como la dificultad para concluir la negociación del convenio colectivo. La prolongación de dicha huelga en el tiempo hizo intervenir al Gobierno por las consecuencias económicas y sociales que causaba, razón por la que, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, el Consejo de Ministros en su reunión del 27 de abril de 2012 acordó, al amparo del art. 10 del R.D.L. 17/1977, de 4 de marzo, un arbitraje obligatorio como medio de solución de la huelga declarada, arbitraje que sería de equidad. Por las partes de común acuerdo se nombró al árbitro, quien el 24 de mayo de 2012 emitió el oportuno laudo que se publicó en el BOE el 28 de junio de 2012.

El anterior laudo fue impugnado por Iberia Express ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, proceso seguido por los trámites del proceso de impugnación de Convenios Colectivos, que terminó por sentencia de 2 de noviembre de 2012 (AS 2013, 5) por la que se acordó desestimar la excepción de inadecuación de procedimiento, estimar que Iberia-Express está legitimada activamente (por lesividad y violación normas de derecho necesario) y declarar la nulidad del laudo y retrotraer las actuaciones del procedimiento arbitral al momento previo de dar audiencia a las partes, para que se diese audiencia a Iberia Express. La sentencia mencionada anuló el laudo porque Iberia Express no tuvo oportunidad de ser oída por el árbitro, ni de efectuar alegaciones en defensa de sus derechos.

Posteriormente, el fallo de la Audiencia Nacional fue recurrido en casación por el sindicato SEPLA y la sección sindical SEPLAIB. **La STS de 4 de abril de 2014**, (RJ 2014, 2783), ud., casa y anula la sentencia recurrida en cuanto acuerda retrotraer las actuaciones que anula para que se subsanen los defectos que dice y se dicte nuevo laudo, a la par que confirma el pronunciamiento relativo a la nulidad del laudo impugnado. Las razones que fundamentan este fallo son las siguientes:

En primer lugar, el arbitraje obligatorio que establece el artículo 10 del R.D.L. 17/1977 es una institución jurídica para la solución extrajudicial de conflictos que tiene su naturaleza propia y especial y que debe ser interpretado de forma restrictiva, por cuanto supone una limitación de los derechos a la negociación colectiva y a la huelga, como ha declarado el Tribunal Constitucional en su sentencia 11/1981, de 8 de abril. Esta naturaleza especial da lugar a que no sean de aplicación al procedimiento arbitral las normas que regulan los procesos judiciales.

En segundo término, porque lo dicho en el anterior apartado tiene mayor relevancia cuando se trata del llamado arbitraje de equidad, supuesto en el que el árbitro actúa como hombre bueno o amigable componedor, sin que le sean exigibles especiales conocimientos jurídicos, porque, aunque debe motivar su decisión, no es preciso que la funde en normas jurídicas, exclusión que debe afectar a las normas procesales.

Como tercer argumento se esgrime que el artículo 65.4 LJS., norma especial, regula el proceso de anulación de los laudos arbitrales por haberse resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, sin prever la subsanación de los errores en la tramitación del arbitraje. Incluso autoriza que la nulidad se pida por terceros perjudicados por lesividad, sin que tampoco en estos casos se prevea la anulación de las actuaciones para que se celebre nuevo arbitraje en el que sea parte el tercero.

En cuarto lugar, se razona que en nuestro derecho el arbitraje es un procedimiento autónomo y la anulación del laudo por motivos como el que nos ocupa impide replantear la vía arbitral, pues ha quedado agotada, salvo que se celebre un nuevo convenio arbitral o se imponga un nuevo arbitraje obligatorio que amplíe el objeto del arbitraje.

En quinto y último lugar, porque en definitiva el ámbito, subjetivo y objetivo, del arbitraje lo determina el convenio arbitral y en su caso el acuerdo que impone el arbitraje obligatorio. En el supuesto que nos ocupa, el objeto del arbitraje era la huelga declarada en la empresa Iberia Operadora a instancia del SEPLA y su objeto era resolver las cuestiones suscitadas en el planteamiento y desarrollo de la huelga (Apartados Primero y Tercero del Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2012). En ese Acuerdo no se incluyó, como parte ni como objeto del arbitraje, la existencia y forma de operar de Iberia-Express, sociedad ya creada y en funcionamiento. Por ende, esta empresa tiene la condición de tercero y no puede ser incluida como parte en el arbitraje por la simple decisión del árbitro, sino en virtud de un Convenio Arbitral que la misma suscriba o de un nuevo Acuerdo del Consejo de Ministros, decisión cuya legalidad requeriría una huelga del personal de Iberia Express que afectara a intereses generales, cual establece el art. 10 del R.D.L. 17/1977 para imponerlo.