

## POR EL ENSANCHAMIENTO DE LA MEDIACIÓN Y EL ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS LABORALES

Los diversos procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje como método de resolución de los conflictos laborales están adquiriendo un destacado protagonismo en los últimos tiempos, de forma generalizada en todos los países de nuestro entorno, aunque ello se presente con diverso impacto según los correspondientes sistemas de relaciones laborales. El caso español es paradigmático al efecto, aunque la consistencia de la tendencia expansiva se reafirma al comprobar los cambios evolutivos que se están produciendo a partir de una situación en nuestro país hace apenas una década de notable debilidad de tales procedimientos de solución de conflictos, pero sobre todo al ponerlo en sintonía con lo que está sucediendo en general con los países más próximos al nuestro, particularmente los correspondientes a la Europa comunitaria.

Distintos son los factores que confluyen en este auge de los procedimientos de solución denominados como “extrajudiciales”, “autónomos” o privados”, siendo igualmente diferente su alcance, pero desde luego la actuación acumulada de todos ellos apunta en la misma dirección de otorgarles una presencia cada vez más notable y efectiva. Entre esos elementos de impulso favorable podríamos citar los siguientes a título orientativo.

Ante todo, tales procedimientos se insertan dentro de una voluntad generalizada por parte de todos los protagonistas de las relaciones laborales de reforzar los canales de diálogo social, con postergación de las manifestaciones más explícitas de conflictividad social. Dentro de nuestra cultura laboral, cada vez más se interioriza el valor del acuerdo y del consenso por vía del diálogo, de modo que la actuación huelguística y el resto de las medidas de presión colectiva directa se valoran, no ya sólo como *ultima ratio* en el desarrollo de cualquier tipo de discrepancia de intereses entre trabajadores y empresarios, sino que incluso es valorada como un exponente de fracaso mutuo, en la medida en que saca a la luz la incapacidad de las partes para lograr un punto de equilibrio razonable de sus respectivas posiciones. A la postre, se generaliza cada vez más la idea de que el pacto no es expresión de cesión injustificada frente a la otra parte, sino el resultado de la madurez de los interlocutores sociales y de capacidad de encontrar la fórmula que atienda con suficiencia las expectativas de cada una de las partes. Como es obvio, el instrumento por excelencia de consecución de ese tipo de pactos es la negociación colectiva, pero sin olvidar que dentro de ese mismo marco, los procedimientos de conciliación y medición, en menor medida los de arbitraje, son la forma de implementar los puntos de encuentro que se facilitan con la celebración de los convenios y acuerdos colectivos, pues le sirven en unas ocasiones como instrumento de acompañamiento y otras veces actúan como medio de superación de los momentos de bloqueo negocial.

En una primera fase, estos procedimientos son presentados también como alternativos a la actuación resolutoria impuesta desde los poderes públicos, básicamente por contraste a la actividad jurisdiccional de los Tribunales de Justicia, pero sin olvidar tampoco la intervención en ciertas ocasiones por parte de la Administración Pública. Con ese carácter de alternativo, la mediación y el arbitraje se ofrecen como los procedimientos que permiten superar las carencias e insuficiencias de la vía judicial o administrativa. De este modo, en algunas ocasiones se tacha a la intervención pública, particularmente cuando se trata del poder judicial, de excesivamente lenta, formalista, necesariamente rígida en la aplicación de la norma

abstracta al caso concreto, a veces incluso notablemente costosa desde la perspectiva económica, etc. Frente a ello, se resalta como estos procedimientos extrajudiciales pueden presentar los contrapuestos valores positivos de respuesta inmediata, que se desarrolla con mayores dosis de flexibilidad y agilidad y, sobre todo, que no se encuentra tan enconsertado a la hora de proyectar la solución más razonable al conflicto planteado. Por lo que refiere a su actuación como alternativa a la intervención administrativa, es de resaltar que, por mucho que formalmente la autoridad laboral actúe en el curso de ciertos conflictos como garante de los intereses generales de la comunidad, de modo que pueda asegurar su relativa imparcialidad respecto de las posiciones de cada una de las partes en conflicto, siempre pervive un cierto residuo de desconfianza por su posible condicionamiento a la atención de intereses propios —que pueden llegarse a tachar cómo de carácter “político”— que lleguen a producir perjuicios sobre las expectativas de una u otra de las partes en conflicto; frente a ello, el tercero que pueda actuar como mediador o árbitro, por reforzarse su posición de neutralidad de intereses, incluidos los correspondientes a los poderes públicos, podría actuar con mayor transparencia y equidad.

No obstante, en una fase ulterior, la bondad de los procedimientos de mediación y arbitraje van más allá de considerarse de forma antagónica a la vía pública, como mero instrumento negativo de evitar lo que de perjudicial tenga la intervención pública en la resolución de los conflictos. Se trata ahora, sobre todo, de resaltar las características propias intrínsecas de los procedimientos de solución privados, cual es su aportación por su propia naturaleza. Ha de tenerse en cuenta, particularmente por lo que refiere al modelo español, que la larga tradición de la especialización del orden social de la jurisdicción en los litigios de naturaleza laboral ha desembocado en una elevada eficiencia, arraigo y prestigio social de la solución jurisdiccional; se trata de una de las jurisdicciones más valorada tanto por el justiciable como por los profesionales del Derecho, razón por la cual están bien afianzados los principios informadores que constituyen su finalidad particular. Otro tanto se puede decir, aunque en menor medida, respecto de la intervención administrativa en la solución de conflictos laborales, singularmente en modelos como el español de impronta napoleónica, donde está afianzada en nuestra cultura laboral una tradición de fuerte intervención estatal, tanto en lo legislativo como en lo administrativo, como elemento instrumental de la exigencia del cumplimiento de la normativa estatal.

Por todo ello, el reforzamiento de los sistemas privados de solución se presenta cada vez más, no como alternativo a la vía judicial y administrativa, cuanto como un sistema complementario de los mismos, que ocupe su propio espacio y desarrolle sus propias potencialidades. De este modo, lo primero a resaltar es que el primer ámbito natural de actuación de estos procedimientos es el correspondiente a la resolución de conflictos de intereses, económicos o de carácter novatorio. Se trata de conflictos que por su propia naturaleza quedan extramuros de lo que constituye el objeto de la actividad jurisdiccional, necesariamente enfocada a la aplicación de la norma al caso concreto. Aquí es donde resalta con mayor intensidad la relación de complementariedad que estos procedimientos asumen respecto de la negociación colectiva, pues se trata de propiciar la propia negociación colectiva, reforzarla y, en su caso, servir de útil herramienta para superar las situaciones de bloqueo negociado. De otra parte, incluso cuando el conflicto se exterioriza formalmente como una discrepancia jurídica de interpretación de la normativa vigente, en muchas ocasiones se trata del formato elegido por una de las partes de presentación pública del conflicto con la contraparte, como forma incluso de reforzar la legitimidad de sus posiciones en cuanto que

imputa a la otra parte la adopción de una conducta ilegal; más allá del mayor o menor fundamento de ese tipo de presentaciones, lo que no puede dejar de tenerse presente es que en reiteradas ocasiones las discusiones técnico-jurídicas son el cuerpo de formalización de un conflicto de intereses, contexto en el que se enmarca el conflicto jurídico más fácil de advertir y de tomar en consideración por sistemas más flexibles y formalistas como son los procedimientos extrajudiciales. En muchas ocasiones los conflictos van entreverados de argumentos jurídicos con el deseable equilibrio de intereses entre las partes, realidad compleja y rica que es fácilmente atendible por un tercero que no se encuentra necesaria y exclusivamente atado por el razonamiento jurídico-formal.

En el mismo terreno debe hacerse hincapié en la enorme funcionalidad de futuro que puede imprimir la solución aportada a través de la mediación y el arbitraje, tan relevante para el desarrollo de las relaciones laborales. En efecto, para este tipo de actuaciones lo que haya sucedido en el pasado en las relaciones entre las partes constituye un factor relevante a los efectos de poder contextualizar mejor la discrepancia que haya surgido, pero su objetivo central no es solucionar un problema de pasado. La gran virtualidad y la superior eficacia de estos sistemas se encuentra en que la solución se concibe en su confección con voluntad de proyectarse en el futuro. Frente a otro tipo de relaciones jurídico privadas que son puntuales en el tiempo, como lo son por ejemplo las de consumo, o que parten de un conflicto en el que es definitiva e irreversible la ruptura de la relación de confianza, como son las de carácter familiar, en las relaciones laborales muchas de las situaciones de enfrentamiento se verifican dentro del iter de unas relaciones sociales que van a continuar, pues nos hallamos frente a contratos de tracto sucesivo y dentro de una expectativa de que las partes van a continuar vinculadas en el inmediato futuro y se van a seguir necesitando mutuamente. Esa realidad de proyección continuada de futuro resulta perfectamente atendible por un procedimiento flexible en cuanto a la solución a adoptar, que no tiene tanto que compensar daños ya sufridos por las partes, como buscar el régimen de derechos y obligaciones mutuas que debe regir en sus relaciones futuras. En base a ello, la solución proyectada puede perfectamente desenvolverse dentro de unos esquemas que no tengan que transmitir una imagen de parte vencedora y parte vencida, o cuando menos están en condiciones de evitarlo en la mayor medida de lo posible, pues en ello va en juego el éxito de las relaciones de futuro de las partes que, quieran o no, van a tener que seguir colaborando entre ellas.

Finalmente, sin voluntad de agotar las bondades de estos procedimientos, los mismos parten de una presunción de mayor efectividad en su plasmación práctica. Más allá de su eficacia jurídica vinculante y de los instrumentos de coercibilidad legal que se puedan prever para exigir su cumplimiento, la mediación y el arbitraje tienen un punto de partida fuerte que afianza su eficiencia. Me refiero sobre todo al compromiso asumido por las propias partes al acudir a los mismos, compromiso que acentúa la aceptación de la solución alcanzada y con ello una asunción decisiva de responsabilidad en que esa es “su” solución: la que, por tanto, han de defender como propia, tanto ante sus representados como ante su contraparte. El principio voluntarista, que debe presidir el funcionamiento de estos sistemas, presenta notables incertidumbres acerca del desenlace que en cada caso concreto vaya a tener el procedimiento emprendido; pero, una vez que éste llega a buen puerto, se tienen fuertes garantías de que el producto es de calidad porque se va a cumplir, pues se presenta inmune a ciertos ataques externos o internos, al gozar de la legitimación derivada del consenso aportado por las partes en conflicto. En la conciliación y en la mediación son las propias partes las que finalmente alcanzan el acuerdo que supera el conflicto; en el arbitraje, aunque el

laudo es impuesto por un tercero imparcial ajeno a las partes, el arranque es igualmente voluntario, basado en el compromiso arbitral celebrado entre las partes, que incluye tanto el objeto de la discrepancia como la persona del árbitro y el tiempo de su actuación.

A la postre, todo ello redundará en el reforzamiento del protagonismo de los interlocutores sociales, razón por la cual se suelen denominar a estos procedimientos como “autónomos”, de forma que en una estrategia macro del sistema de relaciones laborales afianza un modelo basado en la autonomía colectiva, que ha demostrado tanto su efectividad como su adecuación a los valores democráticos a propugnar.

A la luz de todo lo anterior, las medidas legislativas, convencionales y de prácticas de diálogo social adoptadas en los últimos tiempos en nuestro país han pretendido dar respuesta lo más satisfactoria posible a las constatadas tendencias de favorecimiento de los procedimientos de mediación y arbitraje en la resolución de los conflictos laborales. Con todos los defectos e imperfecciones que la doctrina ha tenido la oportunidad de identificar, las reformas legislativas adoptadas en esta materia han ido enfocadas a eliminar los obstáculos existentes e incluso a favorecer su desarrollo. Con seguridad podría profundizarse en esa línea de asentamiento como una realidad fuerte de los procedimientos de solución, pero baste en estos momentos con indicar que los cambios adoptados van todos ellos en esa buena dirección. Complementariamente a ello, la interpretación jurisprudencial de la normativa vigente, partiendo en su origen de una actitud de marcado recelo frente a los procedimientos extrajudiciales, va asumiendo esas nuevas tendencias, de forma que aunque sea de forma lenta van adaptando sus criterios a un nuevo contexto favorecedor de su desarrollo.

A su vez, la negociación colectiva ha cumplido un papel capital en la puesta en práctica de muchos de los sistemas de mediación y arbitraje: a través de la celebración de Acuerdos interprofesionales que, tanto a nivel estatal como autonómico, presentan hoy en día un mapa completo de tales sistemas, tanto desde la perspectiva organizativa como funcional, que cubre con suficiencia las necesidades de los interlocutores sociales, particularmente por lo que refiere a los conflictos laborales de naturaleza colectiva. Los dos niveles básicos de configuración de estos sistemas permiten dar una respuesta razonable a las necesidades de las partes; por un lado, el papel cada vez más relevante de las Comunidades Autónomas en el desarrollo de nuestro sistema político, singularizado por la influencia cada vez más palpable en los fenómenos más cotidianos de nuestras relaciones laborales, otorga una capacidad de influencia singular a los sistemas autonómicos establecidos actualmente en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas; junto a ello, la estructura descentralizada de nuestra negociación colectiva y la presencia abrumadora en nuestro tejido productivo de empresas de pequeñas dimensiones refuerzan la utilidad de haber instaurado tales sistemas en el ámbito autonómico; por su parte, la consolidación en paralelo del Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) a nivel estatal propicia un mapa de complementariedad, que cubre los conflictos que desbordan el ámbito estrictamente autonómico, de forma que no se presenta como fórmula de concurrencia competitiva con ellos.

De otro lado, los usos negociales han incorporado con bastante naturalidad la práctica de acudir cuando sea necesario bien a la mediación o bien al arbitraje, según necesidades y oportunidades, de forma que los mismos se han situado en el espacio del funcionamiento que calificaríamos como “fisiológico” de las técnicas de diálogo social, contemplándolas cada vez menos como formas que van de la mano constantemente de situaciones críticas de presión laboral.

Eso sí, el balance que se puede hacer en estos momentos es que no nos encontramos en el escenario final de desarrollo de estos procedimientos. Como perspectiva de futuro inmediato hay razones fundadas para pensar que va a seguir profundizándose en esa línea. Sobre todo, las expectativas más razonables son las de pensar que se va a ir produciendo un ensanchamiento de la mediación y el arbitraje, tanto desde la perspectiva objetiva del tipo de conflictos sobre los que pueden actuar, como en lo que refiere al impacto práctico que tales procedimientos pueden alcanzar sobre el devenir de concretas discrepancias entre las partes. En la medida en que el apuntado proceso de ensanchamiento y profundización ha de valorarse como oportuno y favorable, dichas expectativas se convierten a nuestro juicio a su vez en los retos pendientes a los que se enfrentan los protagonistas de las relaciones laborales en esta materia. A nuestro juicio, la virtualidad de esa extensión objetiva y cualitativa se podría verificar en los siguientes aspectos.

En primer lugar, por mucho que todos afirmen la importancia y utilidad de la fase de administración del convenio colectivo, perteneciendo a lo que ha venido en calificarse como lenguaje políticamente correcto la defensa de la potenciación de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, lo cierto es que en muchos niveles negociales tales instituciones siguen una vida lánguida; a pesar de que progresivamente los textos de los Convenios Colectivos les van atribuyendo funciones adicionales y perfeccionan su régimen de funcionamiento en lo formal, sus resultados prácticos satisfechos respecto de los objetivos marcados son muy limitados. En gran medida ello es achacable a la cultura negocial imperante, donde se sigue considerando que el momento relevante es el de la firma del convenio y lo demás es pura formalidad. Uno de los defectos de fondo presente es, sobre todo, que en el seno de tales Comisiones Paritarias se mantienen las actitudes de confrontación propias de la mesa del convenio, trasladándola al momento aplicativo, lo que finalmente aboca a un bloqueo desde el principio de muchas de las cuestiones a tratar en el seno de la Comisión Paritaria. Así, en las más de las ocasiones se convierte en un mero trámite formal, para lanzar el conflicto hacia el exterior y situarlo en otras sedes. Sin pretender que vaya a convertirse en la piedra filosofal que solvante problemas de actitudes y prejuicios de las partes, no es descartable que pueden romper la actual inercia fórmulas que propicien la incorporación de ciertos mecanismos más o menos automáticos de mediación –incluso en alguna hipótesis puntual de arbitraje– a los bloqueos en el seno de la propia Comisión Paritaria. No se trataría tanto de utilizar la mediación y, en su caso, el arbitraje, como vías alternativas de sustitución de la labor que ha de corresponderle realizar a las propias Comisiones Paritarias, cuanto de servir de apoyo o incentivo al referido cambio de actitudes en el seno de la mencionada Comisión Paritaria, para que sea ésta finalmente la que acabe asumiendo el papel que le corresponde.

En segundo lugar, los procedimientos de mediación y arbitraje hasta ahora generalizados por vía de los acuerdos interprofesionales en el ámbito autonómico y estatal se dirigen preferentemente a los conflictos laborales que se producen en el sector privado de las relaciones laborales, con menor incidencia o incluso con olvido de su extensión en el sector público. Naturalmente, las claves jurídicas de estos sistemas son más fácilmente asimilables cuando nos movemos en el terreno de las relaciones jurídico-privadas, presentando escollos no desdeñables cuando nos adentramos en el terreno de las relaciones jurídico-públicas. La posición de supremacía o la rigidez impuesta a la Administración Pública por su sometimiento a las reglas que emanan del Derecho Administrativo, constituyen sin lugar a dudas un hándicap superior, que en modo alguno se puede minusvalorar. A pesar de ello, de forma

subrepticia y casi imperceptible estos sistemas también están llegando a tener carta de naturaleza en el ámbito de la Administración Pública. Para empezar por el fácil expediente de suscitarse este tipo de conflictos respecto del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, incorporándose sin mayores objeciones incluso dentro del ámbito subjetivo de algunos de los sistemas autonómicos, no así para el caso concreto del SIMA a nivel estatal. En algunos casos esa incorporación llega a permitir que las partes celebren compromisos arbitrales, cuyos laudos son aceptados y ejecutados en la práctica, incluso cuando ello comporta la imposición de medidas que requieren sucesivamente de acuerdos formales del órgano colegiado de gobierno correspondiente. A la vista de que las pocas experiencias que se han proyectado en este terreno han dado buenos resultados, sería oportuno extender a otros ámbitos territoriales esta posibilidad de que también el personal al servicio de la Administración Pública se incorpore a este tipo de acuerdos interprofesionales. Con ello no queremos indicar que necesariamente la vía sea la de ampliar el ámbito subjetivo de aplicación de los acuerdos interprofesionales ya firmados y vigentes; tan adecuado sería hacerlo así, como la celebración de acuerdos 'ad hoc' para estos concretos ámbitos, sobre todo teniendo en cuenta que no es descartable que tengan que establecerse algunas especialidades para ellos.

Más complejo, pero no por ello menos conveniente, es introducir fórmulas de mediación para las controversias colectivas que se verifiquen entre la Administración Pública y sus funcionarios públicos. Indiscutiblemente aquí nos situamos en otro espacio cualitativo, cuando menos por el mero hecho de que a estos empleados no le es de aplicación el régimen jurídico propio del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral, que es justamente el aparato normativo donde se encuentran las reglas que permiten con mayor facilidad que estos procedimientos de solución desplieguen todas sus potencialidades. No obstante, también es cierto que la propia legislación relativa a la negociación colectiva de los funcionarios públicos abre paso a que se puedan desarrollar algunas de estas técnicas compositivas. Desde luego no se da pie a que se implanten fórmulas arbitrales, pero sí que se establece expresamente la posibilidad de poner en marcha procedimientos de mediación; así lo contempla expresamente el art. 38 de la Ley de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Bien es cierto que la aplicación práctica del citado precepto ha sido muy excepcional, cuando no marginal, de forma que es una posibilidad que en la práctica negocial cotidiana está casi sin materializar. Probablemente el precepto haya resultado lacónico en exceso, de forma que no es exagerado presumir que se incorporó al modelo legal funcional sin gran convencimiento por parte del legislador y sin expectativa de que las partes tuvieran una voluntad real de sacarle el debido partido al mismo. Ello no comporta que para darle efectividad sea imprescindible una reforma legislativa de la norma referida, pues puede ser suficiente con articularlo por vía de celebrar un pacto o acuerdo colectivo entre las organizaciones sindicales representativas de los funcionarios públicos y la propia Administración, en orden a complementar el sistema apenas anunciado por la norma legal. La cultura propia de los empleados públicos y de los propios gestores de la Administración es que una mera norma habilitante y genérica como es la prevista, no resulta completa y autosuficiente como para poner en marcha una determinada institución, por lo que la labor de complementariedad, a realizar en este caso por vía de la negociación colectiva funcional se presenta como indispensable, si realmente se quiere motivar a las partes para que ensanchen la mediación en los conflictos colectivos

al ámbito de la función pública. A mayor abundamiento, el hecho de que este tipo de pactos y acuerdos colectivos se puedan celebrar dentro del ámbito de una concreta Administración Pública, permite que sus reglas de complemento se adapten más propiamente a las peculiaridades de la misma. En esa línea es digno de resaltar el compromiso asumido por los interlocutores sociales, a través del V Acuerdo de Concertación Social Andaluz, por medio del cual se analizará la viabilidad de ampliar el ámbito funcional del Sistema de Resolución de Conflictos al personal funcionario de la Junta de Andalucía.

En tercer lugar, la generalidad de los procedimientos que venimos considerando se desenvuelven exclusivamente en el ámbito de los conflictos colectivos, siendo la excepción aquellos que han explorado el campo de la conflictividad individual. Lo más común es recoger un compromiso de estudiar la puesta en marcha de mecanismos asimilados para determinados conflictos individuales. Ciertamente, el caldo de cultivo natural de la mediación y el arbitraje se sitúa en la esfera de los conflictos colectivos y es ahí donde alcanza su mayor efectividad, por no presentarse como vías alternativas a la solución judicial. Por contraste, la intervención judicial resulta más idónea para afrontar los conflictos de naturaleza individual, particularmente en aquellas ocasiones en las que no hay expectativa de continuidad de la relación laboral entre las partes. Dejamos al margen la fórmula tradicional de la conciliación administrativa preprocesal, que cumple una mera función de dar carta de naturaleza formal a los acuerdos que las partes puedan haber alcanzado por sí solas, que no hagan precisa la sucesiva intervención del órgano judicial; se trata de mecanismos que cumplen su función subsidiaria de la judicial, sobre la que no merece la pena detenerse.

El enfoque al que estamos aludiendo es a la posibilidad de ir más allá de ello, de forma que el procedimiento de solución pueda entrar a mediar materialmente respecto de las posiciones de las partes individuales en conflicto. A pesar de que, insisto, la agilidad y adaptación del proceso laboral a las especialidades de los conflictos laborales lo hace particularmente idóneo, cabe también explorar la posibilidad de que determinados y concretos conflictos individuales sean canalizados también hacia estos otros procedimientos; básicamente a la medicación, aunque sin descartar el arbitraje para determinado tipo de trabajadores con cierto poder contractual en lo individual. Hay que tener presente, sobre todo, que en ocasiones la expansión de la intervención judicial en lo social ha conducido a la atribución a los órganos judiciales del conocimiento de asuntos que no responden cualitativamente a lo que constituye actividad jurisdiccional en sentido estricto del término, o bien a la asunción de litigios donde prima menos la resolución de confección jurídica de aplicación de la disposición general al caso concreto; supuestos, sobre todo, en los que el Juez laboral se aproxima más a lo que constituye una decisión en equidad, con mayor discrecionalidad en la valoración de los intereses en juego. Por citar algunos ejemplos paradigmático de ello, piénsese en las discrepancias sobre fijación del período de disfrute de las vacaciones, de clasificación profesional y adaptación del horario de trabajo por razones de conciliación de la vida familiar y laboral y similares. Para estos casos, la lógica de los procedimientos extrajudiciales puede ser más efectiva, más ágil y rápida. En todo caso, ha de insistirse en una actitud de cautela respecto de todo ensayo generalizado, pues la asunción de un número excesivo de asuntos podría provocar un efecto perverso sobre los procedimientos extrajudiciales, dado que la reiteración de supuestos y la rutina podría desembocar en un mero formalismo burocrático, mero trámite preprocesal al estilo de la actual conciliación en conflictos individuales.

En cuarto lugar, la profundización en el ámbito comunitario de relaciones laborales parece que va a provocar con naturalidad la conformación de sistemas de esta naturaleza en ese nivel europeo, siendo además oportuno que desde las instituciones comunitarias se aliente su desarrollo. Algunos documentos comunitarios ya comienzan a apuntar en esa dirección: el Libro Verde relativo a las modalidades alternativas de solución de conflictos en el ámbito civil y mercantil (COM 2002, 196 final) y las conclusiones del Consejo de la Unión Europea sobre un mecanismo a escala europea para ayudar a resolver los conflictos entre empresarios y trabajadores que trasciendan el nivel nacional (C 354, DOCE 13 de diciembre de 2001). En particular, debe resaltarse el destacado interés, acierto en el diagnóstico y fundamento de las propuestas contenidas al respecto en el informe Valdés. El fuerte impulso dado en los últimos tiempos al diálogo social comunitario, llegándose incluso a la celebración de acuerdos colectivos de naturaleza voluntaria, no reforzados por vía de Directivas, así como a la constitución de órganos de interlocución entre representantes de los trabajadores y empresarios en empresas de dimensión comunitaria, van conformando un tejido de reglas sobre condiciones de trabajo y sobre relaciones sindicales en ese ámbito comunitario. A su vez, tanto ese cúmulo de procedimientos colectivos de interlocución como ese tejido de reglas de dimensión comunitarias, puede requerir cada vez más de instrumentos de solución de conflictos colectivos a ese nivel. Instrumentos de solución que tengan una funcionalidad dialéctica, tanto en el sentido de reforzar los mecanismos de diálogo social en su desarrollo procedimental como de efectividad del cumplimiento de lo acordado por vía de su interpretación. A estos efectos, debe sobre todo resaltarse que el vacío al que se pueden enfrentar las partes puede ser notable, dado que actualmente no existe procedimiento alguno de carácter judicial, ni es previsible que se diseñe en el inmediato futuro, de modo que las experiencias de mediación en este ámbito actuarían sobre un terreno baldío, no siendo alternativa a nada. En concreto, por tratarse de posibles conflictos de dimensión europea, sería imposible que fueran a sustraerle ningún tipo de competencia ni a los Tribunales de Justicia nacionales ni a los correlativos sistemas de resolución de conflictos por vía de la mediación y el arbitraje nacionales; de otra parte, por el hecho de situarse en el ámbito de la conflictividad colectiva entre sindicatos y empresarios, ajenos a las instituciones comunitarias o a los poderes estatales, sería imposible vislumbrar una intervención en esta sede del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Ante tales vacíos y a tenor de la importante implementación que podría llevar a cabo del diálogo social comunitario, parece muy interesante explorar las posibilidades de ensayar medidas en este terreno.

En quinto lugar, parece aconsejable que estos sistemas de mediación y arbitraje progresivamente vayan incrementando sus elementos de autonomía, de forma que vayan adquiriendo mayores dosis de emancipación respecto de los poderes públicos, particularmente respecto de la Administración laboral. En sus orígenes, con vistas a lograr ese impulso imprescindible en la puesta en marcha, los actuales procedimientos de mediación y arbitraje han surgido a partir de una fuerte tutela de la Administración Pública, particularmente perceptible en nuestro país y sobre todo en las distintas fórmulas ensayadas en el ámbito de las Comunidades Autónomas. Existe en nuestra cultura laboral una larga tradición de intervención de la Administración Pública, que durante un largo período fue particularmente intensa en el ámbito de los conflictos colectivos, en la medida en que el intervencionismo administrativo suplantaba la debilidad de la negociación colectiva e incluso la proscripción del ejercicio de la huelga. A pesar de que los nuevos sistemas de composición de conflictos colectivos no son una mera continuidad de aquel intervencionismo administrativo franquis-



ta, alguna herencia de ello pervive. Ciertamente el nivel de colaboración de la autoridad laboral en la buena marcha de la mediación y el arbitraje privado puede ser de muy diversa intensidad, siendo ilusorio pensar por ejemplo que hoy en día tales sistemas pueden funcionar sin el sostenimiento económico de los poderes públicos. No obstante, la presencia de una financiación pública no tiene por qué derivar en un control implícito de tales fórmulas por parte de los poderes públicos. Por el contrario, en la medida en que los interlocutores sociales vayan asumiendo más directamente la gestión de tales servicios, mayores dosis de autonomía cobrarán éstos y con ello pueden ganar en independencia y arraigo social.

Por último, las reformas legislativas que se produjeron a lo largo de la década de los años noventa, como ya hemos indicado anteriormente, allanaron el camino para que pudieran desarrollarse con suficiencia los procedimientos de mediación y arbitraje frente a los conflictos colectivos. Además, la intervención de la norma estatal en esta materia es considerablemente limitada, pues su papel se reduce a no poner obstáculos y a lo más abrir cauces para que se puedan desarrollar. De este modo, en estos momentos no se puede imputar al marco legal las insuficiencias o falta de intensidad de estos procedimientos, pues los factores son más de carácter cultural o de empeño efectivo de los interlocutores sociales de profundizar en los mismos. A pesar de ello, las reformas precedentes se caracterizaron por introducir cambios deslavazados, carentes de la coordinación necesaria y con olvido de algún aspecto de cierto relieve. Por ello, algunos retoques legales sí que coadyuvarían con mayor fuerza a ese objetivo de profundización y ensanchamiento del espacio de actuación real de la mediación y el arbitraje. Las sugerencias que en alguna ocasión he tenido la oportunidad de formular, a mi juicio personal, siguen conservando todo su valor: mención expresa a la mediación como forma preprocesal en la Ley de Procedimiento Laboral, regulación 'ad hoc' del procedimiento de impugnación de los acuerdos de mediación y de los laudos arbitrales, derogación definitiva del procedimiento administrativo de conflictos colectivos, supresión del proceso judicial de conflictos colectivos. En todo caso, y con independencia del contenido y alcance de los retoques normativos a realizar, lo importante es que por esa vía el legislador lograra mandar un nuevo mensaje, por medio del cual reafirmara el valor del diálogo social canalizado a través de los procedimientos de solución de los conflictos laborales.

El presente número monográfico tiene su origen en la acción integrada N° HF 2001-0084 entre las universidades de Alcalá de Henares (Madrid) y Montesquieu (Burdeos) codirigida por los profesores Ricardo Escudero y Philippe Auvergnon, que organizaron dos Seminarios sobre esta materia, el primero en Madrid y el segundo en Burdeos, al que asistieron profesores italianos, franceses y españoles, la mayoría de los cuales participan con colaboraciones en esta Revista. A ambos mi especial agradecimiento por la ayuda prestada en la preparación y organización de este número monográfico de la Revista.

*El Director*