

A COMPOSICIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS INDIVIDUAIS DE TRABALLO NA UNIÓN EUROPEA: UNHA VISIÓN COMPARADA

RICARDO RODRÍGUEZ CONTRERAS

Research officer

Fundación Europea para a Mellora das Condicións de Vida e de Traballo

ricardo.rodriguezcontreras@eurofound.europa.eu

RESUMO

O obxectivo deste artigo é realizar unha aproximación á situación dos procedementos alternativos ao sistema xudicial que contribúen a dirimir os conflitos individuais no ámbito laboral nos Estados membro da Unión Europea. En primeiro lugar, preténdese achegar unha visión necesariamente xeral do conxunto abigarrado de sistemas, procedementos e mecanismos existentes naqueles países da nosa contorna onde se aplican estas prácticas no ámbito individual dos conflitos de traballo. Unha segunda consideración, relacionada estreitamente coa anterior, ten que ver coa natureza destes procedementos que son parte intrínseca dos sistemas de relacións laborais – industriais ou profesionais na terminoloxía “comunitaria”, dependendo da lingua utilizada – nacionais e, como tal, altamente interconectados con outros subsistemas e variables. Neste sentido, hai que citar xa a interdependencia co procedemento xudicial laboral, alí onde existe de maneira especializada, pero tamén coa estrutura e cobertura da negociación colectiva, o nivel de autonomía, fortaleza e representatividade dos actores sociais, así como outros factores que conforman o sistema de relacións laborais.

Palabras chave: Mecanismos de solución autónoma de conflitos, conflitos individuais, sistemas nacionais, sistemas xudiciais.

RESUMEN

El objetivo de este artículo es realizar una aproximación a la situación de los procedimientos alternativos al sistema judicial que contribuyen a dirimir los conflictos individuales en el ámbito laboral en los Estados miembro de la Unión Europea. En primer lugar, se pretende aportar una visión necesariamente general del conjunto abigarrado de sistemas, procedimientos y mecanismos existentes en aquellos países de nuestro entorno donde se aplican estas prácticas en el ámbito individual de los conflictos de trabajo. Una segunda consideración, relacionada estrechamente con la anterior, tiene que ver con la naturaleza de estos procedimientos que son parte intrínseca de los sistemas de relaciones laborales – industriales o profesionales en la terminología “comunitaria”, dependiendo de la lengua utilizada – nacionales y, como tal, altamente interconectados con otros subsistemas y variables. En este sentido, hay que citar ya la interdependencia con el procedimiento judicial laboral, allí donde existe de manera especializada, pero también con la estructura y cobertura de la negociación colectiva, el nivel de autonomía, fortaleza y representatividad de los actores sociales, así como otros factores que conforman el sistema de relaciones laborales.

Palabras clave: Mecanismos de solución autónoma de conflictos, conflictos individuales, procedimientos nacionales, proceso judicial.

ABSTRACT

The aim of this paper is to make undertake an approximation to the situation of Alternative Dispute Resolution (ADR) mechanisms to the judicial system that contribute to resolve settle individual disputes in the labour field out of court in the Member States of the European Union. First of all, it is due intended to provide a necessarily general overview of the different complex existing set of systems, procedures and mechanisms existing in the neighbouring countries where these practices are applied in the individual sphere of labour disputes. A second consideration, closely related to the previous one, has to do with the nature of these procedures that are an intrinsic

part of the national labour relations systems - industrial or professional in the "Community" terminology, depending on the language used - national and, as such, highly interconnected with other subsystems and variables. In this sense, it is necessary to mention the interdependence with the labour judicial procedure, where there is a specialized way where such procedure exists in a specialised manner, but also with the structure and coverage scope of collective bargaining, the level of autonomy, strength and representativeness of the social actors, as well as other factors that make up the labour relations system.

Keywords: ADR mechanisms, individual disputes, national procedures, judicial system, labour disputes.

SUMARIO

1.INTRODUCCIÓN; 2. UNHA APROXIMACIÓN PREVENTIVA E INCOMPLETA; 3. ANTECEDENTES DE RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS NA UE; 4. OS PROCEDEMENTOS DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL; 5. CONFLICTOS DE TRABALLOS INDIVIDUAIS E COLECTIVOS; 6. DISQUISICIÓN TERMINOLÓXICAS; 7. UNHA TIPOLOXÍA DIVERSA DE PROCEDEMENTOS ALTERNATIVOS; 8. COMPLEMENTARIEDADE DOS SISTEMAS; 9. A INTERVENCIÓN DA AUTORIDADE LABORAL NOS CONFLICTOS INDIVIDUAIS; 10. MEDIACIÓN E CONCILIACIÓN; 11. A COMPOSICIÓN INTERNA NA EMPRESA DE CONFLICTOS INDIVIDUAIS; 12. A EXPERIENCIA NOS PAÍSES DE CENTRO E LESTE DE EUROPA; 12.1. FORMAL OU REAL: OBRIGATORIEDADE E USO EFECTIVO DOS PROCEDEMENTOS ALTERNATIVOS; 12.2. A ARBITRAXE NOS CONFLICTOS INDIVIDUAIS DE TRABALLO; 13. CONSIDERACIÓNS FINAIS: PROCEDEMENTOS EFICIENTES EN ÁMBITOS DE TRABALLO CAMBIANTES; 14. BIBLIOGRAFÍA E REFERENCIAS.

1.INTRODUCCIÓN

Os procedementos de solución alternativa de conflitos de traballo son un compoñente firmemente asentado na maioría dos sistemas de relacións laborais dos países

européos. O seu grao de implantación e utilización difire en intensidade e en alcance no conxunto da UE, nunha coexistencia xeralmente beneficiosa tanto para os usuarios, ben sexa particulares ou organizacións sindicais e empresariais, coma para a función desempeñada polos xuíces.

Practicamente todos os campos do dereito se viron afectados por esta tendencia a resolver disputas fóra do sistema xudicial. Pódese observar en case todos os países, cada un coas súas propias características nacionais, especialmente con respecto aos modelos de organización e as consecuencias legais que se derivan da súa aplicación.

Aínda que existen poucos datos fiables ao respecto, a fragmentada información de que se dispón suxire que os procedementos alternativos no ámbito do traballo foron gañando aceptación social e recoñecemento institucional nas últimas décadas. Os motivos para o incremento do interese por parte dos usuarios baséanse principalmente en valorar a súa rapidez en comparación cos xeralmente máis lentos procedementos xudiciais; en recoñecer a súa efectividade, medida en termos de supoñer menores custos para as partes en conflito e para o Estado; e apreciar especialmente a súa flexibilidade, especialmente pola mellor adecuación das distintas técnicas utilizables (mediación, conciliación, arbitraje) aos fins perseguidos, é dicir, a composición dos intereses en xogo.

A aplicación destes procedementos implica tamén unha vontade de resolver diferenzas da forma menos traumática posible, en contraste co recurso a un proceso e a unha decisión xudicial que normalmente conduce a gañadores e perdedores. Esta vontade móstrase particularmente valiosa no ámbito laboral, do sector ou da empresa, onde os procedementos amigables de solución dos conflitos contribúen a manter certo grao de confianza mutua entre as partes e a procurar unha relación estable de comunicación, imprescindible como paso previo á negociación.

2. UNHA APROXIMACIÓN PREVENTIVA E INCOMPLETA

O obxectivo deste artigo é realizar unha aproximación á situación dos procedementos alternativos ao sistema xudicial que contribúen a dirimir os conflitos individuais no ámbito laboral nos Estados membro da Unión Europea. Varias consideracións relevantes deben realizarse con urxencia respecto ao obxectivo enunciado.

En primeiro lugar, preténdese achegar unha visión necesariamente xeral do conxunto heteroxéneo de sistemas, procedementos e mecanismos existentes naqueles países do noso ámbito onde se aplican estas prácticas no ámbito individual dos conflitos de traballo. Como se expoñerá mais adiante, unha análise, nin sequera superficial, da enorme variedade destes procedementos non pode caber nun artigo destas características. O que se pretende é unha visión global das características máis relevantes destes procedementos.

Unha segunda consideración, relacionada estreitamente coa anterior, ten que ver coa natureza destes procedementos que son parte intrínseca dos sistemas de relacións laborais - industriais ou profesionais na terminoloxía "comunitaria", dependendo da lingua utilizada - nacionais e, como tal, altamente interconectados con outros subsistemas e variables. Neste sentido, hai que citar xa a interdependencia co procedemento xudicial laboral, alí onde existe de xeito especializado, pero tamén coa estrutura e cobertura da negociación colectiva, o nivel de autonomía, fortaleza e representatividade dos actores sociais, así como outros factores que conforman o sistema de relacións laborais.

Neste mesmo número da *Revista Galega de Dereito Social* analízanse pormenorizadamente os procedementos alternativos que se están a aplicar no conxunto do Estado español. Por iso, neste artigo exclúese deliberadamente do exame a aqueles, mentres que se pretende botar luz sobre unha armazón de sistemas e prácticas altamente distinto nas súas características e que goza dun relativo predicamento na maioría dos países da UE.

A extensión deste artigo non permite entrar polo miúdo nas moi diversas e heteroxéneas características dos procedementos alternativos de solución de conflitos individuais de traballo en (aínda hoxe) 28 países da UE.

Cuestións importantes de procedemento como a lexitimación, os prazos, os medios dispoñibles, a capacidade profesional de mediadores, conciliadores e árbitros ou a eficacia legal dos acordos alcanzados como resultado dos procedementos non poden ser abordadas no reducido espazo desta contribución.

Finalmente, como o seu título indica, o presente traballo ten como obxecto examinar exclusivamente os conflitos de traballo de carácter individual, excluindo os colectivos. A aplicación destes últimos encóntrase máis estendida nos países da Unión, impulsada tanto pola autonomía das partes coma por Estado lexislador e, en consecuencia, foron máis estudados na literatura internacional, e mesmo son obxecto de análise en diferentes foros. Non é este o caso dos conflitos de traballo individuais, de diferente natureza e alcance e de menor aplicación xeral nos países da UE, polo que a súa investigación na literatura académica foi bastante máis escasa.

Todas as consideracións anteriores poden verse como matices relevantes para a lectura deste artigo, pero tamén como limitacións deste, ben pola falta de estudos, nacionais ou comparados, actualizados ou pola falta de espazo. Hai que engadir a dificultade de presentar ordenadamente as características dos procedementos alternativos, xa que se trata de mecanismos en moitos casos interconectados entre si, ou co sistema de negociación colectiva, e/ou co sistema xudicial.

Este traballo discorrerá expoñendo, en primeiro lugar e de forma sumarísima, algúns antecedentes relevantes sobre a resolución alternativa de conflitos laborais na UE. A continuación examínaranse, tamén de forma moi limitada, elementos substanciais que caracterizan aos procedementos en xeral, para pasar a examinar a situación da mediación e conciliación, por unha parte, e a da arbitrase, por outra, nalgúns Estados da UE. A distinción entre estes dous tipos de técnicas é relevante, como se verá, tendo en conta a súa diferente natureza, aínda que na práctica resulte difícil pola complexidade e diversidade imperante nos sistemas legais europeos. Finalmente, deslízanse unhas breves

consideracións que pretenden sucintamente enmarcar o desenvolvemento destes procedementos alternativos.

3. ANTECEDENTES DE RESOLUCIÓN ALTERNATIVA DE CONFLICTOS NA UE

Os procedementos de resolución de conflitos alternativos ao sistema xudicial tiveron un desenvolvemento gradual e constante durante as últimas décadas. Practicamente todos os campos do dereito se viron afectados por esta tendencia que se pode observar en case todos os países, se ben cada un coas súas propias características nacionais, particularmente con relación á institucionalidade do sistema, así como aos modelos elixidos de organización, xestión e financiamento, sen esquecer o seu encaixe no sistema legal, é dicir, a súa compatibilidade cos sistemas legais.

Neste sentido, a Organización Internacional do Traballo realizou un importante labor de concienciación e de difusión dos modelos de conciliación, mediación e arbitraxe. Destaca, no ámbito da regulación, a Recomendación núm. 92 de 1951, seguida de forma indirecta por varios Acordos e Recomendacións posteriores, ademais de preparar guías e de iniciar programas piloto en certos Estados.

Estes procedementos foron promovidos pola UE como un método para resolver problemas especialmente no ámbito do comercio e o consumo e dos servizos financeiros.

Os primeiros antecedentes remóntanse aos últimos anos do século pasado con relación á solución extraxudicial de conflitos en materia de consumo, cunha Comunicación e posteriormente a Recomendación 98/257/CE da Comisión, do 30 de marzo de 1998, relativa aos principios aplicables aos órganos responsables da solución extraxudicial dos litixios en materia de consumo. O interese no desenvolvemento do Mercado Interior e polo tanto, reducir os problemas xerados pola incorrecta aplicación da lexislación comunitaria, mantívose e deu orixe á Comunicación da Comisión de 2001 sobre a resolución eficaz de problemas no mercado interior, creando a rede SOLVIT, vixente ata hoxe. A Comisión Europea publicou en abril de 2002 o Libro Verde sobre as modalidades

alternativas de solución de conflitos no ámbito do dereito civil e mercantil co obxectivo de iniciar un debate, principalmente de carácter xurídico, sobre estas materias. Tras esta consulta, a Comisión decidiu lanzar dúas iniciativas en 2003: por unha parte, desenvolver un plan europeo sobre as mellores prácticas de mediación - o que conduciu a adoptar un Código de Conduta Europeo para mediadores en 2004, aprobado por un amplo grupo de expertos, que estableceu unha serie de principios básicos da función desempeñada polos mediadores, establecendo normas sobre os procedementos da mediación e os acordos aos que as partes poden chegar. E por outra a presentar unha proposta para promover a mediación que conduciu á súa vez á adopción da Directiva 2008/52/CE do Parlamento Europeo e do Consello, do 21 de maio de 2008, sobre certos aspectos da mediación en asuntos civís e mercantís, cuxa implementación tivo lugar en maio de 2011.

O Tratado de Lisboa de 2007 introduciu unha nova base legal para a solución extraxudicial de controversias ao agregar "o desenvolvemento de métodos alternativos de solución de controversias" nas áreas para desenvolver a cooperación xudicial en asuntos civís con implicacións transfronteirizas (Art.81 TFUE).

4. OS PROCEDEMENTOS DE COMPOSICIÓN DE CONFLICTOS EN MATERIA LABORAL

Na área laboral, os procedementos de composición amigable teñen un antecedente afastado na Carta Comunitaria dos Dereitos Sociais Fundamentais para os Traballadores de 1989. O artigo 13, apartado segundo establece: "Para facilitar a resolución dos conflitos de traballo, é conveniente favorecer, de conformidade coas prácticas nacionais, a creación e utilización, nos niveis apropiados, de procedementos de conciliación, mediación e arbitraje,". Por primeira vez, unha decisión comunitaria invocou a tríade de procedementos para resolver certo tipo de conflito - neste caso o apartado primeiro establece o dereito a recorrer, en caso de conflito de intereses, a accións colectivas, incluíndo o dereito á folga -.

Non obstante, as expectativas proporcionadas pola Carta non se materializaron. Transcorreu máis dunha década ata que a Comisión Europea, ao mesmo tempo que se traballaba nas iniciativas mencionadas máis arriba sobre conflitos no ámbito do consumo, retomase o informe. Seguindo as orientacións establecidas polo Consello Europeo de Lisboa, no marco dun conxunto mais amplo de medidas para modernizar o Mercado Interior, manifestou a intención de consultar aos axentes sociais sobre a necesidade de introducir, a nivel europeo, mecanismos voluntarios de conciliación, mediación e arbitraje para a solución de conflitos de traballo.

As Resolucións dos sucesivos Consellos Europeos que se celebraron reiteraron a necesidade de avanzar nesta área. Como resultado, a Comisión encargou un estudo sobre modelos nacionais de conciliación, mediación e arbitraje para a resolución de conflitos de traballo colectivos nos entón 15 países da Unión Europea. Publicado en 2003, o estudo confirmou a existencia de mecanismos alternativos de resolución de conflitos na maioría dos países da UE, detallando a súa diversa e complexa maquinaria e resaltando a valiosa función que desempeñan. Ao centrarse nos conflitos de natureza colectiva, o estudo comparado dos 15 países poñía en valor a autonomía dos axentes sociais e a negociación colectiva para dotarse de medios cos que resolver as diferenzas no marco das relacións laborais, se ben o Estado desempeñaba un papel relevante como facilitador ou impulsor do funcionamento dos procedementos acordados.

5. CONFLICTOS DE TRABALLOS INDIVIDUAIS E COLECTIVOS

A distinción entre conflito individual e colectivo pode tramitarse en función da natureza do interese involucrado no conflito. Dende este punto de vista, os conflitos colectivos poden definirse como aqueles que defenden non só a suma dunha multiplicidade de intereses individuais senón, máis ben, unha síntese dos intereses dun grupo ou categoría de traballadores. Un interese colectivo debe

considerarse indivisible. Os conflitos individuais poden definirse como aqueles nos que o interese (ou o dereito) pode ser exercido por separado por un individuo (traballador ou empregador) ou unha pluralidade de individuos.

A maioría dos sistemas legais europeos distingue entre conflitos individuais e colectivos. En varios países, esta diferenciación carece de base normativa, ben porque forma parte da doutrina (Italia) ou ben porque se basea na práctica dos interlocutores sociais. Mesmo cando a distinción se encontra na lexislación como en Francia, Portugal, Irlanda ou Polonia, son máis ben as decisións xudiciais as que finalmente clarificaron estes conceptos. En todo caso, as definicións, cando existen, non sempre son aceptadas pacificamente pola doutrina, como acontece no caso de Francia.

6. DISQUISICIÓNS TERMINOLÓXICAS

A utilización do termo extraxudicial na Unión Europea para definir os procedementos obxecto deste artigo non é correcta e non se utiliza normalmente na literatura internacional. Definir por exclusión sempre é arriscado e, neste caso, varios sistemas legais de países da UE prevén o uso de procedementos de conciliación no marco do proceso xudicial, como por exemplo en Francia. Unha denominación máis neutral e máis aceptada pola literatura é a "resolución alternativa de conflitos", incluíndo neste caso a utilización de procedementos dirixidos a compoñer o conflito mesmo no marco xudicial, pero antes de que se chegue a xuízo e, polo tanto, a unha decisión xudicial.

Mesmo a noción de conflito (individual ou colectivo) pode ter diversas acepcións semánticas dentro dun mesmo país, como acontece en Francia entre conflito e disputa, e onde ambos os dous conceptos se utilizan indistintamente.

O marco conceptual resulta importante cando os termos e denominacións se confunden. A relación entre negociación, mediación, conciliación, arbitraje e litixio xudicial demarca unha secuencia lineal de externalización na resolución dun conflito. Segundo se avanza nesa secuencia, as partes en

conflito van perdendo control sobre o resultado final. Na negociación, as partes gozan de plena autonomía para establecer a súa estratexia para a resolución do conflito, sabedores de que se debe renunciar a algo para obter algo a cambio. A conciliación e a mediación implican, en certo modo, un proceso de negociación, pero esta vez coa colaboración ou orientación dun terceiro neutral. Na arbitrase, con todas as súas variantes, e no litixio, a composición do conflito externalízase cara a un terceiro ou a un sistema xudicial.

Mentres que a conciliación e a mediación poden caracterizarse *grosso modo* como solucións negociadas, a arbitrase baséase nun acordo imposto ás partes. Na arbitrase, a solución ao conflito externalízase, voluntaria ou involuntariamente. Neste sentido, é moi parecido ao litixio xudicial, aínda que as partes poidan seleccionar ao árbitro ou árbitros e, ata certo punto, as regras que deben seguir. Por esta imposición, unha parte da doutrina cuestiona a inclusión da arbitrase como unha técnica asimilable á familia dos procedementos alternativos. Non obstante, os principais estudos elaborados sobre resolución alternativa de conflitos de traballo (por exemplo, da OIT ou a Comisión Europea) agrupan ás tres técnicas comentadas como alternativas.

7. UNHA TIPOLOXÍA DIVERSA DE PROCEDEMENTOS ALTERNATIVOS

Procedementos alternativos para a solución de conflitos de traballo individuais aplícanse na gran maioría de Estados da UE, que implementan, cunha gran variedade de enfoques e características, mecanismos de conciliación, mediación ou arbitrase.

Estes procedementos poden agruparse de diversas formas. Nalgúns casos, están incorporados como medios internalizados para a composición de conflitos dentro da empresa, normalmente vinculados á negociación colectiva. Neste caso, son polo xeral mecanismos preventivos, de canalización de reclamacións e queixas que precisan da

colaboración sindical ou ben dun apoio da administración pública.

Noutros casos, trátase de procedementos con carácter xudicial ou alternativo ao xudicial, normalmente establecidos na lexislación, e dirixidos a resolver conflitos coa axuda dunha terceira parte. As normas de funcionamento destes procedementos encóntranse ben en lexislación específica, ben en textos máis xeralistas (Códigos de traballo ou leis laborais xerais), ou ben en regulacións acordadas polas partes de forma específica (Acordos bilaterais) ou na negociación colectiva. En calquera caso, como se comentará máis adiante, a existencia de lexislación sobre procedementos alternativos non implica que estes funcionen con éxito e se utilicen como un recurso común no campo das relacións laborais.

Á súa vez, varios países europeos dispoñen de procedementos especiais para xestionar conflitos derivados de discriminación que incluírían os asuntos laborais. Para engadir máis complexidade e diversidade á situación na UE, en varios países como Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Alemaña, Italia, Malta e o Países Baixos existen acordos diferentes para a composición de conflitos individuais para empregados no sector público.

8. COMPLEMENTARIEDADE DOS SISTEMAS

Os procedementos alternativos de composición de conflitos de traballo non conforman silos estancos, senón que comparten a súa misión con outros métodos que cumpren a mesma función de composición de conflitos. En ningún país da UE existe un só sistema: senón que se utilizan múltiples métodos alternativos en función do centro de traballo, empresa, sector ou rexión, así como obviamente os vinculados aos tribunais, especializados en laboral ou non.

A regulación e a utilización dos procedementos alternativos presentan características relacionadas coa súa articulación dentro do modelo nacional de relacións laborais. Predomina lixeiramente unha tendencia que establece a conciliación e/ou a mediación como pasos previos obrigatorios antes de acudir aos tribunais (ou á arbitrase). Outros modelos

configuran a vía xudicial e a resolución alternativa como procedementos independentes. Hai múltiples excepcións e combinacións posibles. Por exemplo, en Hungría, optar pola mediación só é posible se a conciliación non foi acordada polas partes ou a través dun convenio colectivo. Os distintos modelos poden coexistir no mesmo sistema legal, ofrecendo distintas posibilidades.

9. A INTERVENCIÓN DA AUTORIDADE LABORAL NOS CONFLICTOS INDIVIDUAIS

Hai que destacar a función desempeñada pola Inspección de Traballo que aínda que, como regra xeral, intervéñen nos conflitos colectivos na maioría dos países, ás veces tamén participa nos conflitos individuais (Hungría, os Países Baixos, Romanía). A súa función varía dende ser un actor central no procedemento a comportarse como un simple observador. Estonia é un exemplo do primeiro caso, mentres que en Lituania a función da inspección é supervisar o proceso de intento de solución do conflito.

En Luxemburgo, a Inspección de Traballo organiza unha mediación informal e participa na conciliación individual que se celebra dentro do organismo designado (Comité permanente para o traballo e o emprego). A Inspección de Traballo tamén desempeña un papel de mediación informal en Letonia, Malta e Eslovenia.

En Italia púxose en marcha en 2004 unha nova forma de conciliación laboral, denominada *conciliazione monocratica* (conciliación por un só inspector ou inspectora) a cargo da Inspección de Traballo. Este tipo de conciliación só pode activarse respecto a conflitos de carácter económico (salarios ou contribucións á seguridade social) e pode ser iniciada por solicitude dos empregados ou de oficio polo propio inspector de traballo no transcurso dunha visita de inspección. Os representantes sindicais non participan neste procedemento. Non obstante, este tipo de conciliación non se utiliza frecuentemente. En Grecia, os inspectores de traballo están autorizados por lei para intentar conciliar en calquera conflito laboral individual ou colectivo que poida xurdir, así como para impoñer sancións. Na práctica, unha

vez que se presenta unha queixa, o inspector de traballo convoca unha reunión co empregador e o empregado. Non obstante, non parece que sexa un procedemento eficaz, xa que o inspector, en moitos casos, simplemente remite o asunto aos tribunais.

Unha mostra máis da complexidade destes procedementos é a aparición durante os últimos anos, seguindo o ronsel de lexislación social europea, de lexislación específica establecendo procedementos alternativos para a solución de conflitos con orixe en casos de discriminación. Este é o caso, por exemplo, de Irlanda onde se crean ademais institucións especializadas (*Rights Commissioner*). Os conflitos sobre discapacidade e contratos de aprendizaxe trátanse con procedementos especiais en Austria.

10. MEDIACIÓN E CONCILIACIÓN

A conciliación e a mediación son os procedementos alternativos máis estendidos nos países da UE. De feito, a solución de conflitos de traballo nestes países xira en torno a estes dous procedementos de resolución. A lóxica da mediación e conciliación e, en xeral, da aplicación do procedemento alternativo implica que resulta máis difícil resolver un conflito unha vez que se presentou unha demanda ante un tribunal. Ademais, é posible que nese momento a persoa demandante xa non forme parte do equipo da empresa, como acontece no caso dos despedimentos.

A pesar de constituír técnicas xeralmente ben coñecidas en termos legais e intuitivamente "recoñecibles" na práctica, non é doado encontrar unha definición estandarizada para a mediación e a conciliación. Ambas as dúas comparten dous elementos comúns: por un lado, a terceira parte non toma decisións e, polo tanto, estas non se poden impoñer ás partes. E diferéncianse pola capacidade - ou ben a carencia dela - da terceira parte para propoñer solucións. Se as funcións desta terceira parte se limitan a proporcionar unha canle de información entre as partes, contribuíndo a aclarar os argumentos, a lograr achegamentos en posicións opostas ou a resaltar as vantaxes dunha solución negociada, a actividade realizada entra no ámbito da conciliación. Por

outro lado, se este terceiro tamén pode ofrecer propostas de solución do conflito ás partes, a actividade levada a cabo pode cualificarse como mediación.

Non obstante, a diferenza non sempre é evidente, nin na lexislación, nin nas prácticas nacionais. En moitos países non se pode encontrar unha diferenza clara entre mediación e conciliación, e ambos os dous termos utilízanse indistintamente, practicamente como sinónimos. Noutros países, só se utiliza un deles, mesturando propiedades dos dous. É habitual que a mediación e a conciliación se acepten en certos supostos, pero, tamén pola contra, que aplicar un dos dous procedementos poida ser obrigatorio en certas ocasións, xa sexa porque a lei así o esixe, ou como parte dun proceso xudicial (antes de chegar ao Xulgado ou, en calquera caso, antes de que o xuíz tome unha decisión), ou porque así se acorde na negociación colectiva.

Dende unha visión comparada dos tratamentos nacionais, podería dicirse que a conciliación se percibe como un proceso tendente á creación dun clima propicio para o dialogo e a solución satisfactoria do conflito. En xeral, espérase da conciliación que facilite a relación entre as partes, centre o obxecto do debate e contribúa a eliminar obstáculos e malentendidos, aínda que entre as súas funcións non se encontre propoñer termos para o acordo. Por outro lado, a mediación caracterízase teoricamente pola presenza dunha ou varias terceiras partes, activas no transcurso da discusión e que despois de escoitar as opinións das partes en conflito, poden propoñer solucións. Non obstante, estas formulacións son máis ben teóricas. A realidade mostra que a característica principal do procedemento de conciliación ou de mediación, calquera que sexa a súa denominación e características legais a nivel nacional, é a incapacidade de impoñer un acordo ás partes en conflito, en oposición á característica principal da arbitrase.

A diversidade nas regulacións e nas prácticas nacionais respecto á mediación e á conciliación ten o seu correspondente reflexo na variedade relativa á natureza, funcións e composición dos organismos, axencias e

institucións nacionais encargados de xestionar os conflitos con estes procedementos.

Esta diversidade, unida á complexa casuística de utilización destas técnicas a nivel nacional, provoca a existencia de formas híbridas entre conciliación e mediación e resulta difícil unha distinción clara a nivel comparado. Unha variedade resaltada pola literatura, especialmente no ámbito dos recursos humanos, é a denominada "mediación relacional", utilizada por exemplo en Finlandia, Reino Unido e, con matices, en Irlanda. Esta técnica inspírase en principios da mediación familiar, baseada na solución colaboradora de problemas, na que se designan mediadores para axudar ás partes a encontrar a súa propia solución. Este tipo de mediación é particularmente adecuada para tratar os conflitos no centro de traballo onde o empregado reclama solución a problemas actuais no desempeño do seu traballo, xa que o obxectivo non é só resolver, senón tamén reconstruír as relacións danadas e recuperar a confianza mutua entre empregador e empregado. Iso contrastaría con outros tipos de mediación e conciliación que teñen lugar despois de que a persoa deixou o emprego, por exemplo, por ser despedida. Neste caso, a función da mediación ou conciliación está máis relacionada con dirimir sobre dereitos e acordar formas de indemnización e compensación.

11. A COMPOSICIÓN INTERNA NA EMPRESA DE CONFLITOS INDIVIDUAIS

O intento de composición de conflitos de traballo no ámbito natural en que se producen, é dicir, no centro de traballo ou empresa, con anterioridade á vía xudicial é unha constante en varios países da UE. Trátase da aplicación de mecanismos internos dentro da empresa, xeralmente amparados pola lexislación, pero sobre todo impulsados pola negociación colectiva e pola representación sindical. Trátase de prácticas de mediación e conciliación en sistemas de relacións laborais sustentados no que a literatura denomina o partenariado social (*social partnership*) ou o corporativismo organizado (*organized corporatism*). Nestes sistemas, o dialogo social a nivel de centro de traballo cobra

unha importancia capital na xestión dos conflitos, xa que practicamente case todos os temas están sometidos á interacción entre o empregador e os representantes dos traballadores.

Un exemplo deste modelo é Suecia, aínda que podería ser estendido, con variantes, aos países escandinavos. No sistema sueco, en caso de conflito laboral, o sindicato ao que pertence o traballador represéntao ante o empregador. Os intentos de solución do conflito no seo da empresa constitúen o procedemento predominante e desenvólvense conforme ao establecido na Lei de co-determinación e/ou o acordado en convenio colectivo. Só se o intento de composición fracasa, pódese presentar unha demanda ante o tribunal correspondente. Polo tanto, a finalización do intento de composición - baixo a forma de conciliación, mediación ou, simplemente negociación - é un requisito procesual antes de chegar a xuízo, de acordo coa Lei de conflitos laborais. Na práctica, a gran maioría - máis do 90 por cento - dos conflitos de traballo individuais rematan cun acordo mediante este mecanismo, evitando así chegar aos Xulgados.

Este modelo, estreitamente vinculado á negociación colectiva, é similar noutros países escandinavos, e a estas actuacións asimilables ao formato de conciliación ou mediación coñéceselles como *negociacións*.

Outro exemplo onde, de entrada, non se externaliza a potencial resolución do conflito é Alemaña, onde a resolución alternativa de conflitos debe enmarcarse no dereito de co-determinación do comité de empresa. Este non representa só intereses colectivos, senón que tamén protexe os intereses individuais dos empregados. Por exemplo, débese consultar ao comité de empresa non só no caso de despedimentos colectivos, senón tamén antes de proceder a cada despedimento individual. Consecuentemente, os traballadores teñen dereito a que o comité de empresa coñeza, lles represente e intermedie nos conflitos coa empresa. Se non se produce un acordo nesa fase, que podería denominarse de mediación informal, pode establecerse un comité de conciliación dentro da empresa

para dirimir o problema, sempre e cando non se trate dun conflito sobre dereitos, senón de intereses.

De conformidade coa lei sobre o establecemento e o procedemento dos comités de conciliación de 1990, os conflitos ante os tribunais de traballo só poden presentarse despois de esgotar o procedemento do comité de conciliación. A aplicación deste principio de conciliación obrigatorio confirma que o obxectivo é lograr, na medida do posible, unha solución amigable entre as partes antes de chegar a xuízo. Aparentemente, as cifras mostran que este obxectivo se alcanza na maioría dos casos, polo que este procedemento de conciliación no seo da empresa se encontra ben valorado, aínda que tamén existen autores críticos que argumentan que, en moitos casos, os xuíces premen as partes para alcanzar un acordo. A lei de 1990 esixiu a creación dos comités de conciliación só en centros de traballo con máis de 50 empregados, mentres que a constitución destes comités era voluntaria nos de menos desta cifra. Parece, polo tanto, que en empresas e centros de traballo máis pequenos, este procedemento obrigatorio de conciliación non se aplica ou atópase moito menos estendido.

Un modelo moi similar aplícase en Austria, se ben os procedementos alternativos non ocupan un lugar destacado no sistema legal do país. No caso dun conflito de traballo, o empregado implicado poñerá inicialmente en contacto co comité de empresa para obter asesoramento, ou cando non haxa un comité de empresa, contactarase co sindicato ou coa Cámara de Traballo (*Arbeiterkammer*), de afiliación obrigatoria para todos os asalariados do sector privado. Na maioría dos casos, o sindicato, o comité de empresa ou a Cámara intervirán para intentar evitar un litixio nos tribunais. Normalmente, nesta intervención, moi próxima á utilización de formas de conciliación ou mediación, adóitase alcanzar un acordo que podería denominarse ante-xudicial - en vez de extra-xudicial -. Nas grandes empresas onde existe un marco de co-determinación parecido ao alemán, o comité de empresa e a dirección poden concluír un acordo para institucionalizar procedementos para a resolución de conflitos. Para algúns tipos de conflitos, como os

relacionados con cuestións de xénero, conciliación persoal, ou a valoración da xestión do desempeño, pódese solicitar a mediación ou conciliación dunha terceira parte. Existen dúas áreas particulares onde a lei prevé a conciliación ou mediación extraxudicial: en conflitos relacionados con problemas de discapacidade e aqueles derivados da terminación de contratos de aprendizaxe.

12. A EXPERIENCIA NOS PAÍSES DE CENTRO E LESTE DE EUROPA

Tampouco se externaliza a potencial resolución de conflitos en países con sistemas de relacións laborais nos que as estruturas de dialogo social e negociación colectiva son máis débiles. Estas características correspóndense co que a literatura veu en denominar como sistemas liberais ou neoliberais.

Non obstante, nalgúns destes países existen, baixo diferentes denominacións, o equivalente a Comisións mixtas de conciliación que realizan funcións de intermediación en caso de conflito. Estas comisións son órganos permanentes ou deben establecerse especialmente cando se presenta unha queixa, poden encontrarse en Estonia, Letonia, Lituania e Polonia. Polo xeral, teñen un número igual de representantes de empregadores e empregados. En Polonia, por exemplo, unha comisión de conciliación debe establecerse no lugar de traballo e debe tratar de lograr un acordo nun prazo de 14 días, unha vez que o empregado solicitou unha conciliación.

En Lituania, a Comisión de Conflitos Laborais é o órgano obrigatorio para o intento de compoñer os conflitos de traballo individuais, a menos que o Código de Traballo ou outras leis establezan outros procedementos. Un traballador empregado ou un empregador poden presentar unha solicitude ou reclamación ante a Comisión de Conflitos Laborais dentro dos tres meses posteriores ao día en que coñeceu a potencial violación dos seus dereitos. A Comisión de Conflitos Laborais poderá decidir por maioría de votos e emite unha decisión por escrito. Na práctica, é raro que os conflitos se resolvan no seo desta comisión, xa que non se

produce unha mediación efectiva a través dunha terceira (independente) parte, senón que está composta por igual número de representantes do empregador e dos empregados. Por iso, os sindicatos consideran o intento de composición nesta comisión máis como un trámite obrigatorio, xa que a maioría dos conflitos se levan a un tribunal.

Dous modelos, dous enfoques xudiciais e extra-xudiciais: a mediación en Francia e Reino Unido

O Código do Traballo francés ofrece a opción de utilizar a mediación en determinados conflitos individuais de traballo: acoso psicolóxico, contratos de aprendizaxe e contratos de traballo transfronteirizos (aqueles celebrados onde unha das partes ten a súa sede en Francia e a outra noutro Estado membro da UE). A mediación é opcional, agás nalgúns conflitos de carácter excepcional, como por exemplo os contratos de traballo de axentes xudiciais ou de persoal de Notarías).

O Conseil de prud'hommes é a institución competente para dirimir os conflitos de traballo individuais. Este tribunal resolve as controversias sobre o incumprimento dos contratos de traballo, ademais de garantir a protección dos dereitos e liberdades fundamentais, como o principio de non discriminación, o dereito de folga, o respecto da privacidade e a liberdade de expresión (aínda que outros tribunais tamén poidan ocuparse eventualmente deste tipo de conflitos).

A Lei Nº 2015-990 do 6 de agosto de 2015 reformou a conciliación previa ao xuízo do Conseil de prud'hommes, aínda que o procedemento segue sendo criticado por ineficiente. O xuíz pode propoñer unha mediación ás partes e se ambas as dúas están de acordo, o xuíz nomea un mediador, determina a duración daquela e sinala data para a súa conclusión. A mediación pode realizala un individuo ou un organismo. A persoa designada como mediador debe cumprir certas condicións en canto á súa independencia e capacidade. Na práctica, os mediadores tenden a ser ex maxistrados, avogados ou outros expertos procedentes do mundo da empresa e o traballo. Os xuíces poden recorrer ás diversas asociacións de mediadores existentes.

A duración da mediación está limitada a tres meses, coa posibilidade de que o mediador solicite unha prórroga por un período adicional doutros tres meses. O mediador está suxeito á obriga de confidencialidade, e as declaracións realizadas ante mediador non poden reproducirse no procedemento, ou en calquera outro contexto, sen o consentimento de ambas as dúas partes. Unha vez finalizado o proceso, o mediador informa por escrito o xuíz se as partes lograron encontrar unha solución ao seu conflito. Se as partes non chegan a un acordo, o caso seguirá o seu curso.

No Reino Unido aplícase toda a gama de técnicas en procedementos alternativos de resolución de conflitos individuais de traballo: arbitraje, mediación e negociación. A mediación e conciliación poden ser tamén xudiciais a través dos tribunais de traballo, pero tamén son importantes os procedementos internos da empresa. ACAS (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service*) é o organismo central na aplicación dun sistema no que cabe combinar distintos procedementos. Singularmente, a reforma de 2013 reforzou a súa función, xa que todos os procedementos dos tribunais de traballo requiren dende entón da participación obrigatoria dun conciliador Acas. Existen tamén un significativo número de provedores de servizos de mediación e conciliación relacionados coa resolución de conflitos de traballo individuais no sector privado.

ACAS é un prestixiado servizo gratuíto de conciliación temperá que se activa unha vez que fracasou a xestión interna dos conflitos na empresa e antes de acudir aos tribunais. É o servizo máis utilizado no país, con varios miles de intervencións ao mes. Resulta atractivo para os usuarios porque a asistencia que presta, e os seus procedementos, son simples. Os conciliadores adoitan realizar o seu traballo por teléfono ou por escrito e rara vez realizan reunións entre as partes. Tratan individualmente con ambas as dúas partes dun conflito e intermedian nas negociacións, levando ofertas e contraofertas entre as partes e reformulándoas para promover o acordo. Non hai límite de tempo para a provisión do servizo, así que a

cantidade de tempo utilizado varía en cada conflito individual. Os acordos (denominados "COT3") de conciliación alcanzados a través de ACAS constitúen un contrato entre partes, son vinculantes e executables coma se fosen unha decisión xudicial.

Tamén é salientable a mediación xudicial que se introduciu no Reino Unido nun plan piloto en 2006 e está agora dispoñible en todos os tribunais. Neste caso, as mediacións son conducidas por xuíces adestrados e parece que vai consolidándose como un espazo interesante para tratar de xeito eficiente unha ampla gama de demandas. O proceso de conciliación do tribunal reúne ambas as dúas partes en presenza dun xuíz, e podería competir co tratamento da conciliación "a distancia" que realiza ACAS.

12.1. Formal ou real: Obrigatoriedade e uso efectivo dos procedementos alternativos

Se ben, como se expuxo ata agora, os procedementos alternativos de solución de conflitos laborais están presentes nunha gran parte dos países europeos, o seu impacto nas relacións laborais é moi desigual. A existencia legal ou convencional destes procedementos non presupón a súa efectividade. Que estean dispoñibles como recurso alternativo ao xudicial non implica que as partes en conflito necesariamente os utilicen e, menos aínda, prioritariamente.

O grao de utilización real destes procedementos encóntrase condicionado en gran parte pola súa natureza voluntaria ou obrigatoria. É dicir, se se impoñen como un requisito indispensable antes de recorrer aos tribunais de xustiza - ou antes de que o xuíz ou tribunal vexa o fondo do asunto -, como consecuencia do seu establecemento mediante un acordo autónomo (a través dun convenio ou doutro tipo de mecanismo interno dentro da empresa), ou por outros medios (principalmente, a lexislación nacional). Xa temos visto que nalgúns países se require que o traballador tratase de resolver o asunto utilizando os procedementos internos de reclamación e solución de conflitos no seo da empresa

antes de presentar unha demanda ante o tribunal. Noutros países, non existen restricións.

A relación de dependencia entre o uso dos procedementos alternativos e a imposta obrigatoriedade suscita a cuestión de ata que punto a mediación ou conciliación, alí onde a súa utilización non é obrigatoria antes dun proceso xudicial, son procedementos aceptados polas partes como unha canle alternativa para a posible resolución de conflitos de traballo individuais. O factor de aceptabilidade está estreitamente relacionado coa percepción da súa eficacia real na resolución de conflitos e, polo tanto, na porcentaxe de éxito alcanzado, así como o tempo requirido, ou o que é o mesmo, o tempo economizado en comparación co recurso aos tribunais de xustiza.

Desgraciadamente, a información cuantitativa dispoñible sobre a utilización e resultados destes procedementos é escasa e non de todo fiable. A existencia, como se veu comentando, dunha gran diversidade de modelos e de procedementos, cunha alta dose de casuística na aplicación de cada técnica - de mediación, conciliación e arbitraje -, dificulta a compilación de datos sobre o seu uso. Existen varios inconvenientes que obstaculizan medir a eficacia destes procedementos. En primeiro lugar, os conflitos que se resollen a través de organismos especializados, normalmente de natureza pública, non sempre se rexistran de xeito consistente (diferenciando o procedemento, a causa, o resultado obtido, etc.) ou non se publican. Especialmente con respecto á mediación, acontece que os datos publicados por algúns organismos non distinguen os asuntos laborais doutros servizos de mediación (civil, familiar, comercial). En segundo lugar, as mediacións e conciliacións realizadas dentro da empresa, no marco de procedementos acordados en negociación colectiva ou pola lexislación, non se rexistran. En terceiro lugar, naqueles países onde os procedementos alternativos son pouco utilizados e teñen unha importancia residual, apenas se estableceron métodos regulares de recompilación de datos. Da información e as análises recollidas, así como das escasas estatísticas dispoñibles pódese concluír que a existencia de lexislación destes procedementos alternativos

ao sistema xudicial non implica que sexan predominantemente utilizados polas partes en conflito. Salvo nalgúns países con estruturas fortes de dialogo social a nivel de empresa ou sector, os procedementos alternativos aínda non constitúen un referente para a resolución de conflitos laborais individuais na práctica. Non obstante, hai que resaltar que a mera comparación estatística entre os asuntos que se tramitan no sistema xudicial e os que se compoñen alternativamente non é equilibrada. O que si pode valorarse é se crece comparativamente a utilización destes procedementos e se se amplía a súa aceptación entre os potenciais usuarios, é dicir, os traballadores e, en moita menor medida, os empregadores.

Un rápido repaso mostra que nos países máis recentemente incorporados á UE - entre o período 2004 e 2007 -, a utilización da mediación e conciliación é moi escasa e en todo caso residual, nos conflitos laborais individuais. Así acontece en Bulgaria, a República Checa, Chipre, Hungría.

A excepción é Estonia, onde os "comités de conflitos laborais" establecidos dentro das empresas resolven case todos os conflitos individuais. Un procedemento moi parecido utilízase en Lituania, aínda que a valoración sobre o peso destas comisións na resolución de conflitos é menos clara. En cambio, dentro dos países bálticos, o funcionamento de procedementos de mediación en Letonia é practicamente marxinal en comparación cos tribunais nacionais. Pola súa banda, tampouco se utilizan con frecuencia as comisións de conciliación constituídas nos centros de traballo en Polonia, polo que na práctica é case imposible consideralas como unha alternativa real aos tribunais laborais. Na mesma situación atópase Romanía, aínda que a mediación deveu obrigatoria para todos os conflitos laborais individuais relacionados coa terminación do contrato de traballo. En cambio, a solución voluntaria de conflitos individuais de traballo mediante conciliación e/ou mediación, está plenamente establecida en Malta.

Noutros países da UE a utilización dos procedementos alternativos é limitada e está condicionada, en boa medida, pola eficacia do sistema xudicial. Así, a pesar do uso

estendido de formas "encubertas" de mediación, conciliación ou negociación no seo das empresas, os procedementos xudiciais son amplamente utilizados, por exemplo, en Austria ou Alemaña, onde, polo xeral, as decisións xudiciais se toman con bastante rapidez.

Tampouco é habitual a resolución alternativa de conflitos individuais en Bélxica, aínda que a mediación voluntaria - aplicable a diferentes tipos de conflito, entre outros os laborais - está regulada dende 2005. O Código de Xustiza establece que as partes en conflito poden nomear un mediador ou pedir a un terceiro que o designe, ademais de redactar un protocolo no que se acorda o procedemento e quen pagará o mediador. Se se alcanza un acordo, pódese solicitar a un xuíz que o ratifique, o que equivale a unha sentenza. Calquera pode mediar, pero só un acordo alcanzado por un mediador oficial pode ser ratificado polos tribunais. Non hai compromiso na mediación: se fracasa, o caso pode ser levado ante os tribunais.

Na práctica, a mediación na resolución de conflitos de traballo individuais en Bélxica é bastante excepcional. Posiblemente haxa que considerar neste caso unha variable económica que inflúe na potencial utilización deste procedemento: naqueles países con taxas altas de afiliación sindical, o sindicato podería asumir todos ou parte dos custos legais en caso de xuízo. Iso podería implicar que non existe un incentivo, polo menos económico, para que os interesados decidan cambiar de modelo e optar por un procedemento alternativo de resolución como a mediación ou conciliación.

12.2. A arbitrase nos conflitos individuais de traballo

A institución da arbitrase está presente en moitos campos do dereito (civil, comercial, internacional) o que favorece certo coñecemento "intuitivo" do contido deste procedemento. A arbitrase contrasta coa mediación e a conciliación en que a terceira parte, en lugar de propoñer solucións, toma decisións. Trátase dun procedemento alternativo de resolución *forte*, porque as decisións son vinculantes para as partes en conflito, aínda que non están

completamente exentas dunha revisión xudicial. Esta natureza híbrida ou intermedia entre o sistema xudicial e a solución alternativa provoca que esta técnica se encontre moito menos desenvolvida nos países da UE, particularmente para os conflitos individuais. Como se trata de emitir unha decisión vinculante, o procedemento resulta máis complexo que no caso da mediación ou a conciliación. A arbitrase pode ser voluntaria ou obrigatoria, dependendo da súa vinculación co procedemento de conciliación ou mediación e, en particular, se se regula en convenio colectivo. Resulta significativo que nalgúns países está prohibido establecer unha cláusula de arbitrase ex-ante no contrato de traballo.

Como acontece coa mediación e a conciliación, aínda que este procedemento esta formalmente dispoñible, a súa utilización na práctica é bastante escasa en conflitos individuais, mesmo moito menor que no caso das dúas primeiras técnicas citadas. Iso débese, como se mencionou anteriormente, á natureza *forte* deste procedemento e a que, en moitos sistemas, está previsto como último recurso, prestándose máis atención ás etapas anteriores de conciliación e mediación. De feito, en moitos países non se utiliza nin sequera como último recurso. Iso pode ser indicativo de valorar globalmente a arbitrase como un método de resolución de conflitos de traballo demasiado ríxido que carece da flexibilidade e a capacidade de exploración de alternativas que ofrecen a conciliación e a mediación.

Segundo Eurofound, a arbitrase para conflitos individuais de traballo estaba presente en 2010 en nove sistemas legais da UE (Austria, Dinamarca, Irlanda, Polonia, Portugal, España, Suecia e o Reino Unido), e o seu uso estaba previsto, baixo determinados requisitos, tamén en convenios colectivos (Chipre, República Checa Italia, Luxemburgo, Eslovenia). Como exemplo do funcionamento deste método, a arbitrase en Chipre é a última e cuarta fase dun procedemento alternativo que se inicia no centro de traballo, cunha discusión do conflito cos directivos. A continuación, pode mediar o Ministerio de Traballo e Seguro Social e finalmente, se non se chega a un acordo nesta

etapa, o conflito derívase a unha arbitrase vinculante, se as partes o aceptan. A autoridade pública designa un árbitro aceptable para ambas as dúas partes e proporciona apoio administrativo. As decisións dos árbitros non teñen efecto legal, pero normalmente non se impugnan nos tribunais.

Aínda que a arbitrase se considera en varios sistemas legais, na práctica a súa utilización é moi limitada. En Francia, a arbitrase considérase na lexislación, pero o Código do Traballo establece que non se pode pactar unha cláusula de arbitrase nos contratos de traballo. Só no caso de xornalistas e avogados asalariados admítese excepcionalmente que a arbitrase é posible, ademais de en conflitos relacionados con contratos internacionais de traballo.

En Suecia, as cláusulas de arbitrase están permitidas tanto nos contratos privados de traballo coma nos convenios colectivos, sometidas a certas restricións. Estas cláusulas son comúns en contratos de alta dirección, pero moi raras noutro tipo de contratos de traballo. Hai convenios colectivos no sector bancario, en seguros e no coidado persoal que tamén contemplan esta posibilidade. Aínda que se pode alcanzar un acordo para utilizar a arbitrase nun conflito existente, é máis común que o contrato de traballo conteña unha cláusula de arbitrase dirixida a controversias futuras. A única excepción xeral son os casos de discriminación, nos que se nega ás partes a posibilidade de recorrer o laudo arbitral e ademais se prohíbe aplicar unha cláusula de arbitrase concluída antes do conflito.

A decisión final non pode ser recorrida. Existe tamén unha arbitrase xudicial de uso moi residual, dado os poucos casos que chegan a un tribunal de traballo, xa que a maioría se resollen con antelación nos procedementos de negociación dentro da empresa. Igualmente, pódese acordar a arbitrase no contrato de traballo, aínda que o seu uso é moi pouco común no que respecta a conflitos individuais en Finlandia, aplicándose sobre todo a persoal de alta dirección.

En Bélxica, non existe unha regulación específica da arbitrase, polo que debe someterse ás normas procesuais dos Tribunais Cívís. Prohíbese establecer unha cláusula de arbitrase ex ante nos contratos de traballo que prevexa a

súa aplicación en caso de conflito, aínda que se exceptúa desta prohibición ao persoal administrativo das sociedades limitadas e das empresas públicas. Na práctica, a arbitraxe utilízase en caso de conflitos derivados do despedimento de persoal de alta dirección e xerentes.

Na República Checa, as partes poden acordar someter o seu conflito a árbitros ou aos tribunais permanentes de arbitraxe, pero se exclúen unha gran parte dos potenciais conflitos individuais, polo que a resolución de conflitos a través deste mecanismo é moi marxinal na práctica. Os conflitos máis comúns versan sobre salarios e a duración da relación laboral. En Italia, calquera conflito de traballo individual pódese resolver mediante arbitraxe, coa excepción do despedimento. A lexislación exclúe que as partes dun contrato poidan acordar unha cláusula de arbitraxe "preventiva" aplicable en caso de conflitos por despedimentos futuros. Na maioría dos casos, a arbitraxe utilízase en conflitos relacionados coa alta dirección, e moitos convenios colectivos recollen estes procedementos específicos.

Tampouco se utiliza a arbitraxe para conflitos individuais de traballo en Romanía, xa que segundo o Código de Traballo, os empregados non poden renunciar aos dereitos considerados pola lei. Non obstante, este enfoque non deixa de ser controvertido e é cuestionado por parte da doutrina legal que aínda que acepta que non se pode incluír un compromiso de arbitraxe ex-ante no contrato de traballo, as partes si poden acordar someterse a unha decisión externa independente. A mesma discusión doutrinal existe en Eslovenia, onde o procedemento de arbitraxe para resolver conflitos laborais individuais se pode incorporar nos convenios colectivos. O acordo deberá especificar a composición do órgano de arbitraxe e determinará os procedementos que se utilizarán. A arbitraxe debe concluírse dentro dos 30 días posteriores a un período de oito días que se outorga ao empregador despois de que se presente unha reclamación por un traballador, co fin de permitir que aquel cese ou corrixa a presunta conculcación das súas obrigas.

As reticencias cara á arbitrase na composición de conflitos individuais de traballo xustifican que en moitos países non exista esta institución. Non obstante, mesmo nestes países se produciron controversias sobre a súa aplicabilidade - xa que non está regulado, pero tampouco está prohibido- como é o caso de Portugal ou Eslovaquia.

No Reino Unido, ACAS dispón e ofrece un panel de árbitros capacitados para proporcionar asistencia de arbitrase en casos de conflitos de traballo individuais. O procedemento cobre todos os sectores e todo o territorio - aínda que con aplicacións separadas para Inglaterra e Gales e un marco propio para Escocia-, agás en Irlanda do Norte, onde unha Axencia rexional proporciona un servizo lixeiramente diferente. Este procedemento está dispoñible só para empregados que presentan reclamacións por despedimento improcedente ou por violacións á lexislación sobre traballo flexible, polo que a súa aplicación é significativamente máis baixa que os servizos de conciliación que ofrece ACAS.

13. CONSIDERACIÓNS FINAIS: PROCEDIMENTOS EFICIENTES EN ÁMBITOS DE TRABALLO CAMBIANTES

Os procedementos alternativos de solución de conflitos de traballo individuais desenvolvéronse menos que os encamiñados a resolver controversias colectivas. Aínda así, existe unha implantación notable e significativa nos países europeos do noso ámbito. Aínda que non existen datos concluíntes, a información dispoñible sinala que o seu uso baixo a forma de mediación e conciliación se expande moderadamente. O recurso á arbitrase nos conflitos de traballo individuais permanece, en cambio, nun segundo plano en canto á súa utilización na práctica.

Algúns tipos de conflitos individuais de traballo son máis susceptibles de resolverse a través de procedementos alternativos que outros, nos que a intervención de xuíces profesionais experimentados pode resultar valiosa para examinar cuestións complexas.

As actitudes das organizacións sindicais móstranse xeralmente favorables á utilización destes procedementos no marco dos convenios colectivos ou de mecanismos de

negociación no seo da propia empresa, sen que iso elimine a posibilidade de acudir aos tribunais para a defensa de dereitos e intereses. Tamén a maioría das organizacións de empregadores na maioría dos países apoian estes instrumentos que propugnan a discusión pacífica e acoutada dos problemas laborais.

Dentro desta tendencia positiva, o uso de procedementos alternativos é unha constante nos Estados cun modelo avanzado de relacións laborais. A súa orixe adoita estar vinculada á configuración mesma do modelo, con actores sociais fortes, estruturas de negociación colectiva e dialogo social institucional consolidadas, así como con mecanismos eficaces para canalizar os conflitos. Noutros países, estes procedementos emerxen como unha resposta ao funcionamento ineficiente dos seus sistemas legais ou ás demoras nos procesos xudiciais.

No século XXI, nun ámbito social e económico que leva anos en proceso de intenso cambio, a utilización de procedementos alternativos é o resultado lóxico de expandir unha cultura nas relacións laborais que prioriza a cooperación e o diálogo social sobre a disputa, sen negar a existencia do conflito. No longo período de transición cara a unha economía dixitalmente globalizada que traerá cambios irrevogables nos centros de traballo e previsiblemente nas relacións individuais de emprego, acordar e desenvolver procedementos alternativos baseados na mediación e conciliación para alcanzar acordos satisfactorios corresponde cunha cultura madura nas relacións laborais.

14. BIBLIOGRAFÍA E REFERENCIAS

Allison F. *Approche comparative des mécanismes de prévention et de résolution des conflits individuels de travail*, RDT Revue de Droit du Travail, Dalloz, 2017, pp. 284-291. *Revue de Droit du Travail*, Dalloz, 2017, pp. 284-291.

Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores. Estrasburgo, 9 de decembro de 1989
CPEC-Civic Consulting. Study on alternative Dispute Resolution in the European Union. 2009

Ebisui, M., Cooney, S., Fenwick, C. *Resolving individual labour disputes: a comparative overview*. International Labour Office. - Geneva: ILO, 2016.

Eurofound. *Individual disputes at the workplace: Alternative disputes resolution*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2010

International Labour Office (ILO), *Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives*. High-Level Tripartite Seminar on the Settlement of Labour Disputes, Nicosia, ILO Geneva, 2007

Ojeda Avilés, A. *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales. Un estudio internacional*, ILO, Geneva, 2006

Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje -SIMA-, *Estudio de los principales sistemas de Solución Autónoma de Conflictos laborales en Europa*. Madrid, 2015

Valdés Dal-Ré, F. *Conciliación, mediación y arbitraje laboral en los países de la Unión Europea*, Ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2003).