

ECONOMÍA

La mayor parte de la UE usa árbitros para desbloquear convenios colectivos

Los arbitrajes solo son obligatorios en Grecia, Estonia y a partir de ahora en España

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA
Madrid

La reforma de los convenios colectivos aprobada el pasado viernes introduce el arbitraje forzoso para resolver los conflictos laborales. Es transitorio y solo entrará en acción cuando las negociaciones se bloqueen, una vez que empresarios y sindicatos hayan consumido los plazos marcados. España no va a ser una excepción: el recurso a la mediación o al arbitraje para resolver los conflictos laborales y no acudir a juicio está muy extendido en Europa, tanto en la UE como en el resto del continente. Pero la obligatoriedad de ese arbitraje si es una rareza en el continente: solo Estonia y Grecia aplican ese grado de exigencia, además de España a partir de ahora, en una medida que suscita serias dudas sobre su constitucionalidad.




El objetivo del Gobierno es impulsar el arbitraje para resolver los bloqueos en la renovación de convenios, de forma que se ponga coto a la denominada ultraactividad (la renovación automática del pacto a su vencimiento). Estos son los principales procedimientos que se utilizan en Europa, según la red internacional de abogados Ius Laboris, el Sistema Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) y el Ministerio de Trabajo.

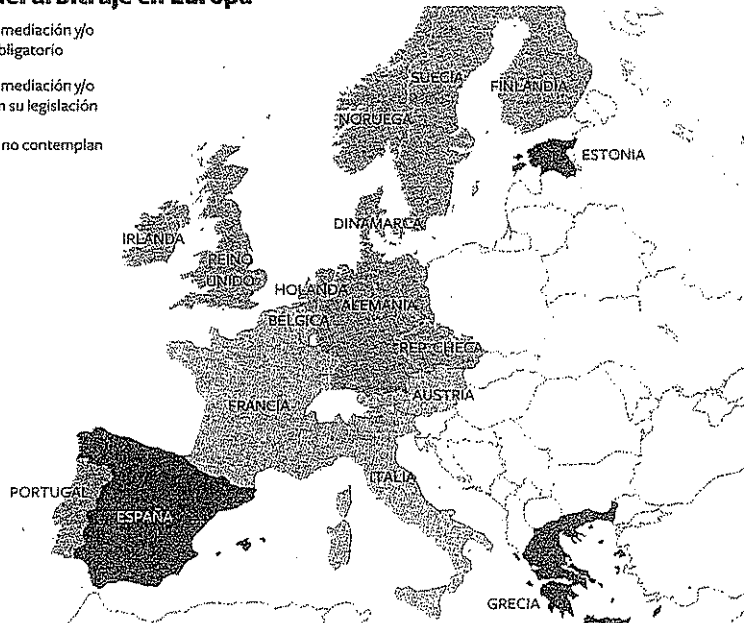
» **Alemania.** La mediación llega cuando las negociaciones fracasan. El convenio caducado sigue vigente. A sindicatos y empresarios se suman uno o dos presidentes imparciales en las comisiones de mediación. Su decisión no es vinculante, pero entretanto imposibilita la huelga.

» **Francia.** Tras el vencimiento del convenio, sus condiciones se prorrogan cinco años. No se prevé arbitraje obligatorio para forzar a la negociación del nuevo.

» **Reino Unido.** Las partes pueden pactar los procedimientos para resolver sus conflictos. Lo

El mapa del arbitraje en Europa

-  Países con mediación y/o arbitraje obligatorio
-  Países con mediación y/o arbitraje en su legislación
-  Países que no contemplan esta figura



Fuentes: Ius Laboris, SIMA y Ministerio de Trabajo.

EL PAÍS

Francia, Italia, Bélgica y Austria no prevén salidas extrajudiciales

Alemania impide la huelga mientras un tercero intenta resolver el conflicto

más habitual es recurrir a la mediación de los Servicios de Mediación y Arbitraje, que son independientes y están financiados por el Gobierno. No existe el arbitraje obligatorio.

» **Italia.** Si fracasa la negociación para renovar el convenio, no hay un arbitraje previsto.

» **Holanda.** Trabajadores y empresarios pueden elegir

entre mediación o arbitraje voluntario. Al vencimiento, el convenio solo rige para los trabajadores ya contratados.

» **Portugal.** La decisión vinculante de un tercero entra en vigor cuando lo solicita una de las partes o lo exige el Ministerio de Trabajo. Si no se dan estas circunstancias, el arbitraje es voluntario.

» **Bélgica.** Mientras se resuelve el conflicto es posible proceder a la huelga y a otras acciones colectivas de presión, pero no hay arbitraje ni mediación obligatoria. Como en el caso de Austria, el convenio rige para los trabajadores ya contratados, no para los nuevos.

» **Dinamarca.** En el país nórdico hay mediación pública, no arbitraje. Sindicatos y empresarios pueden someter la renovación del convenio al llamado Consejo de Conciliación Estatal de Con-

troversias Laborales. Este órgano está capacitado para presentar propuestas de conciliación, pero son sindicatos y empresarios quienes tienen que pactar.

» **Irlanda.** Los agentes sociales deciden cómo resolver sus discrepancias. Los arbitrajes son voluntarios. Eso sí, cada vez es más común que los convenios colectivos pactados recojan el sometimiento de empresarios y sindicatos al arbitraje obligatorio.

» **Suecia.** La mediación llega cuando una de las partes adopta medidas de presión durante el conflicto. Una agencia pública designa a los mediadores. El convenio extinguido continúa aplicándose mientras no se firme uno nuevo.

» **Austria.** El arbitraje no está previsto para resolver la renovación de un convenio colectivo bloqueado, que no opera para las nuevas contrataciones pero

sigue rigiendo para quienes lo suscribieron.

» **Finlandia.** Las partes pueden recurrir a la mediación o arbitraje voluntario y pueden ser asistidas por un conciliador procedente del sector público.

» **Grecia.** Tras la ruptura de las negociaciones, el siguiente paso normalmente es la mediación. Si fracasa llega el arbitraje, que puede ser obligatorio o solicitado por una de las partes y tiene carácter vinculante.

» **Estonia.** Cuando el convenio se atasca, las partes pueden acudir a las federaciones de empresarios y de trabajadores, que crean un comité paritario para resolver el desacuerdo y pueden acudir a los juzgados. Existe un Conciliador Público que designa a expertos imparciales para emi-

España busca poner coto a la renovación automática de los acuerdos laborales

La medida suscita serias dudas en materia de constitucionalidad

tir un dictamen que vincula a las partes. Se trata, pues, de un arbitraje obligatorio. El convenio extinguido se prolonga un año más.

» **República Checa.** Para resolver conflictos, sindicatos y empresarios cuentan primero con un mediador que intenta limar las desavenencias. Si no lo consigue, se puede recurrir al arbitraje voluntario, que supone renunciar al derecho a la huelga.

» **Noruega.** La ley establece la intervención de un mediador, que, en consecuencia, no puede obligar a ninguna de las partes a acatar su dictamen. El sometimiento al arbitraje solo es obligatorio cuando el Gobierno declara que las huelgas o movilizaciones continuadas son perjudiciales para el interés público. Es decir, cuando la huelga es prolongada, las posiciones de las partes son irreconciliables y conllevarían perjuicios para la economía.