

CONTRIBUCIONES AL ANALISIS COMPARADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ARREGLO DE LAS RECLAMACIONES LABORALES

I. El caso francés

INTRODUCCION

El presente estudio tiene por objeto ejemplificar en un caso concreto —Francia— el interés que posee en la actualidad el análisis comparado de los procedimientos de arreglo de «las reclamaciones que se plantean a nivel de empresa y que deben resolverse sin sobrepasar dicho ámbito» y poner a prueba un método que sea de aplicación general a todas las sociedades occidentales.

En principio, la elección de esta parcela concreta se debe, por una parte, a que este campo está mucho menos atendido por los especialistas que el que se refiere al estudio comparado de los procedimientos de arreglo de las «disputas», tema este último acerca del cual existe una excelente y actualizada bibliografía; pero, por otra parte, se debe también y, sobre todo, al hecho de que en la práctica el tipo de conflictos a que me refiero está viendo acentuada su frecuencia y gravedad tanto en España como en otras sociedades.

De la importancia creciente de este tipo de conflictos a que aludo da testimonio anecdótico la constante insistencia de los medios de comunicación social en la denuncia del incremento en número e importancia de las denominadas «huelgas salvajes», llevadas a cabo sobre todo a nivel de empresa y al margen de las directrices de las organizaciones sindicales, de los pactos de éstas con organizaciones de empleadores, de unas y otras con

la Administración, así como de la normativa que debería vincular teóricamente a dichos grupos sociales.

Dicha importancia no se manifiesta únicamente a nivel anecdótico, en el sentido indicado. Buena prueba de ello es el contenido de la Recomendación número 130 de la Conferencia General de la OIT, sobre el examen de las reclamaciones dentro de la empresa con vistas a su solución, adoptada el 29 de junio de 1967, y que constituye un claro e inequívoco testimonio de la preocupación por este problema (1).

Pero ni siquiera este testimonio agota la justificación de la relevancia de dicho problema, puesto que cabe la posibilidad de aducir otro tipo de razones que expliquen, desde otros puntos de vista, la importancia creciente de este tipo de conflictos y, como consecuencia, la urgente necesidad de que se arbitren medios para su solución o prevención.

En este sentido cabe destacar la tendencia en la evolución de las relaciones laborales, a compás de los cambios técnicos y organizativos que han tenido lugar en las empresas, que se caracteriza en líneas muy generales por *el acrecentamiento de la importancia del ámbito estricto de la empresa en diversos órdenes de cuestiones.*

La introducción de cambios técnicos, y sobre todo organizativos, en el marco de lo que podría denominarse un proceso de racionalización (2) de las actividades económicas ha situado en un primer plano, en el campo de las relaciones laborales, las cuestiones relativas a la aplicación efectiva de dichas innovaciones. De este modo han ido cobrando importancia creciente los problemas relativos a la determinación de las categorías laborales profesionales, horarios, tiempos, ritmos, cadencias, primas e incentivos; a la aplicación de sistemas de valoración y jerarquización de puestos de trabajo; a la normalización de procedimientos para realizar reajustes de plantilla, rotaciones, traslados, ceses y jubilaciones anticipadas; sistemas de disciplina interna de la empresa; incluso el propio contenido de las tareas a ejecutar, y no sólo el modo de llevarlas a cabo, se han ido convirtiendo en elementos teóricamente susceptibles de discusión entre los trabajadores y las direcciones de las empresas, con todo lo cual las reivindicaciones obreras y las prácticas patronales han ido experimentando significativas alteraciones en sus respectivos contenidos y estrategias.

(1) OIT, *Normas internacionales y principios generales, 1944-1968*, en *Serie Relaciones de Trabajo*, núm. 34, págs. 24-28.

(2) Véase el complejo contenido de esta noción y su idoneidad para plantear un análisis crítico del concepto de cambio tecnológico en A. TOURAINE, *Sociología de la acción*, Ariel, Barcelona, 1969, págs. 258-265, y *La conscience ouvrière*, Seuil, París, 1966, pág. 27.

Merece la pena recordar cómo en respuesta a las primeras manifestaciones de este tipo de exigencias, derivadas directamente de la efectiva puesta en práctica del aludido principio de racionalización de las actividades económicas, se arbitró, desde hace ya tiempo, un cauce que permitiese a la dirección de las empresas adoptar las medidas oportunas al respecto. Dicho cauce no es otro que la negociación colectiva, sustitutivo de la excesiva generalidad de las normas estatales al respecto o de la ausencia de tales normas.

De este modo, la negociación colectiva se convirtió en la vía más frecuentemente utilizada para la resolución de los denominados conflictos de intereses. Y junto a la negociación colectiva, cuya función era la elaboración de una normativa reguladora de las relaciones obrero-patronales, se activaron los procedimientos para la interpretación del contenido de los acuerdos suscritos y para la resolución de los conflictos surgidos como consecuencia de denuncias motivadas por presuntos incumplimientos o violaciones de tales normas, bien por vía de mediación, conciliación o arbitraje, bien mediante la recurrencia a los tribunales laborales establecidos al efecto.

Este esquema, naturalmente simplificado, de las medidas adoptadas en los diversos países del mundo para hacer frente a la institucionalización de las relaciones laborales ha mostrado a menudo sus insuficiencias para encauzar adecuadamente los problemas de unas sociedades esencialmente cambiantes.

La consecuencia práctica más importante de la toma de conciencia acerca de dichas insuficiencias fue la propia alteración del ámbito de extensión de la negociación colectiva y la progresiva ampliación de su contenido normativo.

Ambas tendencias han caracterizado la evolución de la negociación colectiva en los últimos años (3). Así, *la negociación colectiva a nivel de empresa se ha intensificado* considerablemente hasta llegar a desempeñar un papel preponderante en la práctica, desarrollándose unas veces un tanto al margen de la normativa contenida en acuerdos de ámbito superior (a nivel de ramas de actividad económica, de conglomerados territoriales o a nivel nacional), y con un cierto grado de autonomía; y en otras ocasiones desgajándose, de modo articulado, de las normas de ámbito más general. Todo ello con vistas a lograr que la normativa contenida en los acuerdos se ajustase con el mayor grado de realismo posible a los problemas concretos y específicos de cada empresa o grupo de empresas. Por otra parte, y per-

(3) OIT, *La negociación colectiva*, Ginebra, 1974.

siguiendo una finalidad análoga, *se han ido introduciendo en la negociación colectiva cuestiones cada vez más concretas y, por consiguiente, más numerosas.*

Pues bien: pese a ello todavía se considera insuficiente la negociación colectiva para hacer frente con la necesaria flexibilidad a los problemas que se plantean *en las empresas*, sometidas como están a la continua presión de los cambios técnicos y organizativos, a las fluctuaciones del mercado y de la economía y a la nueva estructura de las reivindicaciones obreras.

En la práctica, y en lo que concierne al tema que nos ocupa (la institucionalización de las relaciones laborales a nivel de empresa), sucede que gran número de cuestiones que provocan conflictos o disensiones entre los trabajadores y la dirección en las empresas concretas no han podido encauzarse satisfactoriamente a través de la negociación colectiva, ni por medio de los instrumentos de conciliación, mediación y arbitraje, ni en su caso a través de los tribunales laborales o mediante la intervención de terceros. Incluso se ha apuntado, con indudable acierto, la ineficacia de ciertos sistemas de arreglo de las reclamaciones a nivel de empresa, más sutiles y cercanos a la realidad que los apuntados anteriormente (4).

Sin embargo, de un modo u otro, tanto la doctrina como la práctica social han tenido que hacer frente a este vacío normativo y práctico, y continuamente se vienen esbozando posibilidades de solución.

En términos muy generales, dichas vías de solución siguen dos direcciones inequívocas. Por una parte se han vuelto los ojos hacia las tradicionales concepciones dinámicas de la negociación colectiva, de corte anglosajón, que tienden a considerar esta institución como un proceso ininterrumpido de creación de normas (*rule making process*), que jamás cristaliza en un contenido estable, y a las instituciones que como los organismos paritarios permanentes (*joint industrial councils, joint committees, etc.*) hacen posible el funcionamiento de estos sistemas dinámicos de negociación (*joint consultation*), que permiten resolver con cierto grado de flexibilidad los problemas cotidianos que surgen en la vida de las empresas.

Esta vía de solución plantea serios problemas si se pretende llevar a la práctica en todas sus consecuencias, puesto que en realidad supondría un choque entre las concepciones jurídicas de raigambre anglosajón y las continentales, y, por consiguiente, exigirían una completa reestructuración jurí-

(4) J. DE GIVRY y J. SCHREGLE, *Le rôle des autorités extérieures à l'entreprise dans le règlement des réclamations*, en B. C. ROBERTS, *Relations Professionnelles: Problèmes d'actualité*, en *Cahiers de l'Institut International d'Études Sociales*, núm. 7-8, 1968, págs. 145-163.

dica de las sociedades que han elaborado y puesto en práctica una concepción estática de la negociación colectiva.

Paralelamente a esta vuelta a las concepciones dinámicas de la negociación colectiva está teniendo lugar en la práctica, con base normativa o sin ella, un considerable desarrollo de los comités de representantes de los trabajadores de uno u otro carácter, que reivindican para sí la condición de interlocutores directos con la dirección de sus empresas, al margen de los representantes sindicales oficiales y de los compromisos derivados de los acuerdos llevados a cabo por unidades negociadoras ajenas a la empresa.

Esta última vía, común a las sociedades anglosajonas y continentales, puede ofrecer la ventaja de suplir las insuficiencias que presentan los actuales sistemas de institucionalización de las relaciones laborales al constituir un cauce idóneo para la resolución de las reclamaciones que se plantean a nivel de empresa, además de que son susceptibles de convivir y de articularse con las instituciones que caracterizan a dichos sistemas.

En otros términos: se abre la posibilidad de que las reclamaciones que se plantean en el seno de las empresas, y que pueden y deben ser resueltas sin desbordar dicho ámbito, no encauzadas satisfactoriamente, al menos por el momento, ni a través de la negociación colectiva, ni de los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, ni mediante el recurso a los tribunales laborales, ni gracias a la intervención de terceras partes de uno u otro tipo, encuentren unas vías propias y específicas de arreglo.

En consecuencia, considero de sumo interés la búsqueda de dichas vías y procedimientos, el análisis de su viabilidad práctica y sus posibilidades de articulación con los cauces y procedimientos destinados a resolver otros tipos de conflictos, todo ello mediante la investigación de las experiencias de otras sociedades al respecto.

1. CONSIDERACIONES PREVIAS ACERCA DEL ANALISIS COMPARADO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ARREGLO DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Al contemplar la enorme diversidad de procedimientos y prácticas existentes en los distintos países del mundo occidental para el arreglo pacífico de los conflictos de trabajo se aprecia la absoluta necesidad de encontrar un hilo conductor en el análisis comparado de dichos procedimientos y prácticas que permita alcanzar un nivel mínimo de sistematización del objeto de estudio y un adecuado grado de profundización en el porqué de la aplicación de uno u otro sistema en estas o aquellas sociedades.

En primer lugar podría considerarse que los principios, los procedimientos y las prácticas con arreglo a los cuales se pretende lograr la resolución pacífica de los conflictos de trabajo varían, fundamentalmente, en función del tratamiento jurídico que cada país o área geopolítica da a los diversos tipos de conflictos, y de la propia naturaleza y caracteres de los conflictos en cuestión.

Bajo esta hipótesis de trabajo inicial subyace el supuesto básico siguiente: cualesquiera que sean las variables que condicionan la existencia de distintos principios, procedimientos y prácticas para el arreglo pacífico de los conflictos de trabajo, la más importante, a efectos de llevar a cabo un análisis comparado de aquéllos, es la que se deriva de la propia existencia de distintas tipologías de tales conflictos.

Si ello fuese cierto, el establecimiento de una previa distinción entre los distintos tipos de conflictos de trabajo habría de ser un punto de partida útil para llevar a cabo con eficacia una investigación de este carácter, bajo el supuesto de que, pese a las diversidades nacionales existentes, siempre será posible el aislamiento de ciertos caracteres comunes a los procedimientos de arreglo aplicables a cada uno de los diversos tipos de conflictos y el tratamiento por separado de cada uno de ellos.

Podría objetarse a lo apuntado que existen, además de las señaladas, numerosas variables que también condicionan la diversidad de procedimientos aplicados, y que algunas de ellas, que podrían resumirse bajo el término genérico de «peculiaridades nacionales», poseen enorme relevancia.

Puede argumentarse, sin embargo, que al conferir un papel instrumental esencial a la naturaleza de los conflictos a resolver en cada caso no se subestima en modo alguno la importancia de las restantes variables señaladas (sistema jurídico-político; marco legal; características de la negociación colectiva y del sindicalismo; grado de intervencionismo estatal en las relaciones laborales; niveles de asociacionismo patronal, etc.). Muy por el contrario, bajo esta variable propuesta como hilo conductor de una posible investigación sobre el tema se subsumen todas las señaladas, como podrá apreciarse en el transcurso de las páginas que siguen.

* * *

Si se acepta este principio metodológico básico, es decir, si se adopta una adecuada tipología de los conflictos de trabajo como punto de partida e hilo conductor de una investigación comparada de los diferentes procedimientos que se aplican para su arreglo pacífico, cabe la posibilidad de proceder a un análisis por separado de los modos de arreglo de diversas

manifestaciones conflictuales que poseen entidad propia o que merecen un tratamiento monográfico por sus peculiaridades específicas.

De este modo, sin perder en absoluto la necesaria visión de conjunto, es posible introducirse en profundidad en el análisis particularizado de los procedimientos de arreglo propios de los conflictos individuales de trabajo o de los conflictos colectivos de trabajo; de los conflictos de derechos o de los conflictos de intereses; incluso, descendiendo al contenido de tipologías de raigambre más sociológica que jurídica, cabría analizar por separado los procedimientos aplicables a los conflictos sobre afiliación, sobre reconocimiento, sobre extensión de jurisdicciones, sobre los procedimientos de negociación colectiva, sobre la extensión de dichas negociaciones, sobre la estructura de la negociación, sobre prácticas desleales, etc., y distinguir asimismo entre los procedimientos aplicables a los conflictos lícitos o ilícitos, políticos o laborales, etc.

De acuerdo con los aludidos supuestos previos, es mi intención llevar a cabo un análisis comparado de los procedimientos de arreglo pacífico de las *quejas o reclamaciones* que se plantean en el seno de las empresas y que deben intentar resolverse sin sobrepasar el ámbito empresarial.

Una decisión como la presente: abordar únicamente una reducida parcela de la compleja problemática que entraña la conflictualidad laboral en sus diversas manifestaciones, exige como requisito previo inexcusable la clara y concisa definición del contenido estricto de dicha parcela con la finalidad de lograr su aislamiento teórico y empírico del resto de los conflictos que puedan darse en la práctica o contemplarse en la doctrina.

En las páginas que siguen trataré de definir el contenido analítico de las «reclamaciones», por contraposición a las denominadas «disputas» y en íntima relación con las tipologías que dan lugar al aislamiento de los conflictos «individuales» por oposición a los «colectivos» y a los conflictos de «derechos» por oposición a los de «intereses». Asimismo trataré de mostrar la idoneidad de esta tipología con vistas a su aplicación a los efectos apuntados.

Una vez delimitado convenientemente el objeto de estudio (las aludidas quejas o reclamaciones) describiré los factores instrumentales que pueden hacer posible la realización de una investigación como la propuesta, estableciendo asimismo su alcance y extensión y el modo de afrontarla con eficacia.

2. DELIMITACION DEL OBJETO DE ESTUDIO

Afianzado mi interés por llevar a cabo una investigación acerca de los posibles procedimientos existentes en las diversas sociedades occidentales

para el arreglo pacífico de las «quejas o reclamaciones», el primer problema que se me planteó fue precisamente el de aislar conceptualmente este tipo especial de conflictos, a fin de que fuese posible proceder a su tratamiento específico.

Ello me condujo a la necesidad de replantear los supuestos tradicionales en que se apoyan las tipologías de los conflictos de trabajo, y el resultado de mis meditaciones al respecto me ha permitido considerar como razonable no sólo la posibilidad de aislar las quejas o reclamaciones de los restantes tipos de conflicto laborales, sino incluso establecer ciertas razones que justifican el que se confiara mayor utilidad práctica a una distinción de este carácter que a las que tradicionalmente se han venido aplicando para investigar los distintos procedimientos de arreglo de disputas: la distinción entre conflictos individuales y colectivos por una parte y entre conflictos de derechos y de intereses por otra. A continuación expongo someramente las argumentaciones en que se apoyan estas consideraciones.

2.1. *Conflictos individuales y colectivos de trabajo*

La distinción entre conflictos individuales y colectivos de trabajo ha ido perdiendo progresivamente la relativa importancia que se le confirió en el pasado. En la práctica, este fenómeno se traduce en un acusado desinterés por el tema de los conflictos individuales de trabajo, hasta el punto de que al hablar de conflictos de trabajo a menudo se sobrentiende que se está haciendo referencia exclusivamente a los conflictos colectivos de trabajo. Incluso en aquellos casos en que se realiza un esfuerzo por proceder a esta distinción, una vez establecida ésta con mayor o menor acierto, se acostumbra desembocar en el análisis exclusivo de los conflictos colectivos de trabajo, bien sea desde una perspectiva fundamentalmente jurídica, bien desde una perspectiva predominantemente sociológica, bien desde ambas perspectivas conjuntamente. Esto, que puede predicarse, con las oportunas reservas y excepciones, de los estudiosos del tema, es aplicable casi rotundamente y sin apenas excepción alguna al interés que muestra la opinión pública por los conflictos de esta naturaleza.

Para explicar debidamente el porqué de esta aparente desatención de los conflictos individuales de trabajo es preciso, ya desde el principio, recurrir a las diferencias nacionales aludidas antes. Así, el fenómeno es perfectamente explicable en países como Gran Bretaña y Estados Unidos, en los cuales la distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos es totalmente desconocida en la práctica. Menos explicable es, sin embargo, que este desinterés se manifieste en países como Alemania, Italia y, sobre

todo, Francia, en los cuales esta distinción conserva un cierto aunque cada vez más escaso sentido.

Profundizando en el porqué de la irrelevancia de esta distinción en determinados países y de su relativa significación en otros, se hace preciso, como se advirtió anteriormente, descender a otras variables subyacentes en la «nacionalidad». En un primer acercamiento, la razón por la cual en los países de influencia anglosajona, y muy especialmente en Gran Bretaña, no tiene sentido la distinción entre conflictos individuales y colectivos, se debe fundamentalmente al hecho de que los conflictos colectivos pueden ser llevados ante los tribunales, e inversamente, los procedimientos arbitrales pueden aplicarse a las relaciones individuales entre empleadores y asalariados, siendo así que en otros países los conflictos individuales deben resolverse en los tribunales, y no pueden ser objeto de procedimientos de arbitraje, y que los conflictos colectivos deben resolverse mediante dichos procedimientos, careciendo de sentido la intervención de los tribunales en estos casos (5). Pero esta explicación es insuficiente y alude más a las consecuencias que a las causas. Por ello es imprescindible que se investiguen dichas causas en cada circunstancia y caso para poder extraer conclusiones útiles al respecto.

En consecuencia debe retenerse por el momento que la distinción entre conflictos individuales y colectivos ofrece numerosos interrogantes, hasta el punto de que, de no ser esclarecidos éstos con la necesaria precisión, aparece como un criterio de clasificación escasamente funcional para constituirse en denominador común de una investigación comparada sobre los procedimientos de resolución pacífica de los conflictos de trabajo. Todo ello sin perjuicio de que pueda poseer un interés relativo en determinadas áreas geopolíticas, entre las cuales se incluye el caso francés.

2.2. Conflictos jurídicos y conflictos de intereses

La distinción entre conflictos jurídicos o de derechos y conflictos económicos o de intereses posee un tradicional arraigo en el tratamiento de las relaciones laborales. Ello no supone, sin embargo, que se haya alcanzado una delimitación precisa de ambas categorías. Muy por el contrario, subsisten en la actualidad problemas claramente planteados hace años que todavía no han sido resueltos satisfactoriamente.

(5) O. KAHN FREUND, *Quelques réflexions sur le règlement des conflits collectifs du travail au point de vue du droit comparé*, en *Revue Internationale de Droit Comparé*, 1960, págs. 329 y ss., citado en M. CAMERLINK, *Traité de Droit du Travail*, París, Dalloz, 1966, t. VI, pág. 433.

Ante todo conviene aclarar que no cabe establecer una similitud entre esta clasificación y la analizada anteriormente. En otros términos: no es correcto asimilar, ni siquiera aproximativamente, los conflictos jurídicos a los conflictos individuales de trabajo, y los conflictos económicos a los colectivos, como, en cierto modo, pero con toda claridad, se pretende dar a entender en estudios autorizados sobre el tema (6), en los que se afirma que los conflictos de intereses, «llamados también económicos, corresponden en general a lo que en algunos países se denominan conflictos colectivos de trabajo», y que los conflictos «originados por quejas», que «suelen denominarse también conflictos sobre derechos o jurídicos» (...), «corresponden en gran medida a lo que en algunos países se denomina conflictos individuales».

Ciertamente, no cabe pensar en la existencia real de conflictos de intereses que puedan ser calificados de conflictos individuales de trabajo, pero sí existen conflictos jurídicos que distan de poder ser considerados como conflictos individuales de trabajo. Análogas consideraciones pueden hacerse respecto de toda pretensión de establecer un paralelismo o similitud entre los conflictos jurídicos y los conflictos originados a nivel de empresa, planta o taller, y de identificar los conflictos de intereses con las manifestaciones conflictuales de ámbito superior al de la empresa. Como en el caso anterior, es impensable el supuesto de que conflictos que desbordan el ámbito de la empresa puedan ser calificados de individuales, pero ello no supone que los conflictos que surjan en dicho ámbito hayan de ser necesariamente de carácter individual.

Con estas puntualizaciones no se pretende otra cosa que clarificar el criterio que permite distinguir entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses y evitar equívocos que sólo contribuyen a oscurecer innecesariamente el tema.

Aclarados estos puntos conviene añadir que no existen, en general, controversias respecto de la determinación de los rasgos que caracterizan a los conflictos jurídicos y a los conflictos de intereses. En principio, es comúnmente reconocido que los conflictos jurídicos tienen su origen en presuntas violaciones de «normas», entendido el concepto de norma en su más amplio sentido, o en las disensiones que tienen lugar sobre su interpretación o aplicación a cada caso concreto, y que los conflictos de intereses surgen bajo la pretensión de modificar las «normas» existentes o de crear nuevas «normas».

(6) OIT, *La conciliación en los conflictos de trabajo. Guía práctica*, Ginebra, 1974, págs. 14 y 15.

De estas escuetas definiciones se acostumbra deducir un conjunto de características aplicables a cada uno de ambos tipos de conflictos, que son precisamente las que sirven de base al establecimiento de las similitudes discutidas antes.

Así, se considera que lo propio de los conflictos jurídicos es que se manifiesten «en las relaciones cotidianas de los lugares de trabajo» (7), que afecten a trabajadores individuales y que las cuestiones que se plantean posean determinada especificidad: despidos, reconocimiento de antigüedad en el empleo, atribución de las categorías o puestos de trabajo que han de corresponder a determinados trabajadores, medidas disciplinarias, etc.

En cambio, las demandas que dan lugar a conflictos de intereses se circunscriben fundamentalmente al desarrollo de los procesos de negociación colectiva, y, por consiguiente, versan sobre materias tales como los niveles de remuneraciones, el establecimiento de nuevos *standards* en los procesos productivos (tiempos, ritmos, primas e incentivos), de nuevos sistemas de jerarquización ocupacional (valoración de puestos, escalas de categorías, vías de ascenso y promoción), jornada de trabajo, vacaciones, beneficios sociales, etc.

Estas precisiones, más que contribuir a clarificar la naturaleza y caracteres de ambos tipos de conflictos, pueden enturbiar la nítida distinción establecida en las respectivas definiciones expuestas, si se consideran como algo más que meros ejemplos incompletos, que no dan cuenta de la totalidad de los supuestos que pueden presentarse en cada caso. Por ello, y sin perjuicio de que se aluda a cualesquiera ejemplos como los señalados, es conveniente que se centre la atención en lo que parece ser la línea divisoria entre los conflictos jurídicos y los conflictos de intereses: la distinción entre la aplicación-interpretación de las normas *existentes* y la modificación-creación de *nuevas* normas.

Y precisamente en torno al hecho de que tal distinción sea o no lo suficientemente clara y precisa ha surgido la problemática que condiciona la utilidad práctica de este criterio de clasificación, que, como se señaló anteriormente, posee ya tradicional arraigo entre los estudiosos del tema.

Merece la pena recordar lo que a este respecto apuntó un prestigioso jurista hace algunos años (8), dado que sus apreciaciones conservan plena actualidad: previo el reconocimiento de que la distinción entre «normas existentes» y «nuevas normas» no se manifiesta con exclusividad en el

(7) OIT, *La conciliación...*, ob. cit., pág. 15.

(8) O. KAHN FREUND, *Intergroup conflicts and their settlement*, en *British Journal of Sociology*, vol. 5, núm. 3, 1954, págs. 193-227.

ámbito laboral, sino que es una característica «típica de las relaciones internacionales y de las relaciones grupales e individuales en el comercio y los negocios, y de hecho en todos los aspectos de la vida», afirma que «lo característico de los conflictos grupales en el mundo del trabajo es que, bajo ciertas condiciones, la línea de demarcación entre estos dos tipos de disputas (los conflictos jurídicos y los conflictos de intereses) tiende a desaparecer».

Nos encontramos, pues, con una problemática análoga a la que se planteó al tratar de la distinción entre los conflictos individuales y los colectivos. El criterio de clasificación no es lo suficientemente preciso para la determinación, en cada caso concreto, del tipo de conflicto de que se trate y la exposición de las razones que lo explican obliga a la consideración de las variables subyacentes en el problema.

El propio Kahn Freund explicita con toda claridad algunas de dichas razones en los siguientes términos: «El grado en que dicha línea es tan borrosa depende en cierta forma de la pregunta acerca de hasta qué punto los derechos creados por las normas colectivas existentes se entienden como derechos legales en el estricto sentido de la palabra.» Y añade: «también está estrechamente relacionado con las pautas tradicionales de arreglo de disputas y de negociación».

Ello conduce de nuevo a la exigencia de tener en cuenta la variable «diversidades nacionales», poniendo el acento en el papel que desempeña la «Ley» en la regulación de las relaciones laborales, en las características de los sistemas de negociación colectiva (con especial consideración de su carácter estático o dinámico), en el tipo de obligatoriedad que se confiere a sus cláusulas y en la naturaleza y caracteres del sindicalismo de cada país.

Así surgen diversas «situaciones» en los distintos países del mundo occidental. En Gran Bretaña, la distinción entre conflictos jurídicos y de intereses es meramente académica. En los Estados Unidos únicamente, y sólo en ocasiones, cabe el establecimiento de una distinción entre disputas «contractuales» (nacidas de un contrato existente) y «finales» (aquellas que surgen a su terminación). En Francia, en cambio, la distinción entre ambos tipos de conflictos es relativamente clara, y lo mismo sucede en Alemania.

Ello dificulta también la utilización de este criterio como hilo conductor de la investigación, máxime si se tiene en cuenta que existen otros tipos de razones que le restan funcionalidad para desempeñar este papel. Tales razones, de suma importancia, que también han sido apuntadas por Kahn Freund en el artículo comentado antes, pueden resumirse del siguiente modo: aparte de los diversos factores, que, como se han señalado, obstacu-

lizan la posibilidad de establecer una clara línea divisoria entre los conflictos jurídicos y los de intereses, y por encima de los tecnicismos legales que entran en juego existe una cuestión «que posee una importancia sociológica clave»: dilucidar en cada caso concreto si el conflicto constituye o no una ruptura de las obligaciones establecidas en un acuerdo intergrupal.

Además, aun haciendo abstracción del tipo de obligatoriedad de dichas «normas», se plantean problemas que dificultan la calificación de cada conflicto como jurídico o de intereses. Siguiendo con las argumentaciones de Kahn Freund, cabe afirmar que el hecho de que exista o no tal ruptura «puede depender de los objetivos que los disputantes tengan a la vista». Así, un conflicto que tenga como objetivo inicial el ejercicio de una presión para obtener la aplicación o interpretación de las normas existentes, con arreglo a determinados criterios, puede convertirse en una exigencia de que tales normas se modifiquen, o en una acción dirigida hacia la creación de nuevas normas que subsanen posibles vacíos normativos. Es decir, cabe la posibilidad de que un originario conflicto jurídico se convierta en un conflicto de intereses.

Las dificultades señaladas bastan, pues, para desconfiar de este nuevo criterio de clasificación, e inducen al estudioso del tema a la búsqueda de criterios analíticos más útiles.

2.3. *Quejas y disputas*

Dadas las insuficiencias que presentan los criterios comentados, merece la pena buscar un nuevo criterio de clasificación que permita establecer una distinción entre dos grandes grupos de conflictos (quejas y disputas), que, pese a no poseer la relevancia jurídico-doctrinal de los anteriormente analizados, presenta indudables ventajas de orden práctico debido a su íntima conexión con dos también amplios grupos de procedimientos de resolución de conflictos (los procedimientos de ajuste de quejas y los procedimientos de arreglo de disputas) y por su estrecha vinculación con la tradicional distinción entre conflictos jurídicos y de intereses.

No obstante, y precisamente debido a su escasa raigambre jurídica, se plantean serios problemas para la definición de estos nuevos tipos de conflictos, como podrá apreciarse a continuación.

En principio, se entienden por «quejas» o «reclamaciones» todas aquellas cuestiones planteadas, individual o colectivamente, por los trabajadores dentro de la empresa en la cual prestan sus servicios y cuya solución deba alcanzarse en el marco estricto de dicha empresa. La ubicación de este

tipo de conflictos «en la empresa» constituye un rasgo fundamental de éstos, pero insuficiente para establecer una delimitación precisa de su naturaleza que impida confusiones con otros tipos de conflictos (9).

Para complementar la definición cabe aludir a las materias sobre las que pueden versar las reclamaciones, con lo que el estudioso se introduce irremediamente en el terreno resbaladizo de la distinción entre conflictos jurídicos y de intereses. Así, además de cumplir con la condición señalada antes (la ubicación del conflicto dentro de la empresa), las quejas, para ser tales, y diferenciarse de las disputas, deben limitarse a exigencias relativas a la aplicación e interpretación de normas existentes. Es decir, quedan excluidas de la condición de quejas aquellas reclamaciones tendentes a modificar las normas existentes o a crear otras nuevas.

Definidas las quejas en los términos expuestos, las «disputas» aparecen como aquellas reclamaciones, en la práctica siempre colectivas, que versan sobre la modificación de las normas existentes o sobre la creación de nuevas normas, tanto si se manifiestan en el seno de la empresa (supuesto práctico frecuente) como en ámbitos más amplios. En definitiva, las disputas se configuran claramente como conflictos de intereses.

A primera vista esta nueva clasificación no aporta nada nuevo a la que establece una distinción entre conflictos jurídicos y de intereses. Sin embargo, su aplicación analítica puede reportar indudables ventajas con vistas al objetivo que se persigue en estas páginas. A continuación se exponen las más relevantes:

a) En primer término permite superar la equívoca y decadente distinción entre conflictos individuales y colectivos.

b) Ciertamente, no se libera de los problemas de indeterminación, que, como se vio, afectan a la distinción entre conflictos jurídicos y de intereses, pero:

1. Permite hacer caso omiso del hecho de que dicha distinción carezca de relevancia, o de sentido, en determinados países, por la sencilla razón de que se alude a las quejas o reclamaciones que, planteadas a nivel de empresa, versen sobre materias susceptibles de ser consideradas —en términos de doctrina— como propias de los conflictos jurídicos por una parte y por otra a las disputas que surjan, sea o no a nivel de empresa, con motivo de la pretensión de modificar las normas existentes o de crear otras

(9) Se encontrará una definición análoga de las quejas o reclamaciones en J. DE GIVRY y J. SHREGLE, *Le rôle des autorités extérieures à l'entreprise dans le règlement des réclamations*, y B. C. ROBERTS (dir.), *Relations Professionnelles: Problèmes d'actualité*, en *Cahiers de l'Institut International d'Études Sociales*, núm. 7-8, abril-septiembre de 1968, págs. 145-163.

nuevas. Y es de señalar que ambos tipos de conflictos, cualesquiera que sean las dificultades que presente su separación en la práctica, se manifiestan en todos los países del mundo occidental y son objeto, de un modo u otro, de procedimientos específicos de ajuste o arreglo, estén o no estén claramente diferenciados ambos tipos de procedimientos.

2. Posibilitan el aislamiento analítico y, por consiguiente, el tratamiento por separado de «algunas» de las reclamaciones que se plantean en el seno de la empresa, en la línea diferencial que se desprende de la Recomendación número 130 de la Conferencia General de la OIT, aludida antes. Esta ventaja es de sumo interés, por cuanto permite descender al análisis comparado del papel que desempeñan los «representantes de los trabajadores», en sus diversas modalidades, en la resolución de dichos conflictos, aspecto raramente analizado al tratar de los procedimientos de arreglo de los conflictos de uno u otro género.

En definitiva, y con base en las argumentaciones expuestas, puede afirmarse que la distinción entre «quejas» y «disputas» posee, como mínimo, tanto fundamento como las distinciones académicas entre conflictos individuales y colectivos, y entre conflictos jurídicos y económicos, al tiempo que parece ofrecer mejores posibilidades operativas para el análisis diferenciado de los respectivos procedimientos instituidos para su resolución pacífica.

3. CONCLUSIONES REFERENTES AL ALCANCE DE LA INVESTIGACION

Analizar una parcela concreta de la conflictualidad laboral no implica en absoluto una simplificación de la problemática común a las múltiples manifestaciones del fenómeno. La reducción del objeto de estudio al análisis comparado de los procedimientos de arreglo de las quejas o reclamaciones, en el sentido indicado anteriormente, ofrece la posibilidad de profundizar con especial intensidad en este campo concreto, pero ello no es óbice para que no exija inexcusablemente la elaboración de un marco general de referencia en el que se aborden los aspectos más relevantes y controvertidos que presiden toda incursión medianamente seria en el ámbito de las relaciones laborales.

Con todo ello quiere decirse que el análisis particularizado de los procedimientos de arreglo de las quejas o reclamaciones deberá articularse con determinados aspectos de especial relevancia, tales como los que se apuntan a continuación:

a) Tipologías conflictuales predominantes en la doctrina y en la práctica.

b) A fin de articular debidamente los procedimientos de ajuste de quejas de cada país con sus respectivos procedimientos de arreglo de disputas de otro género, es imprescindible recoger con cierta extensión la naturaleza y caracteres de estos últimos y los rasgos fundamentales de la normativa en que se apoyan.

c) Naturalmente, es necesaria una remisión constante a aspectos tales como el grado de intervencionismo estatal en la regulación de las relaciones laborales, la naturaleza y caracteres del sindicalismo y de las asociaciones patronales, y la naturaleza y caracteres de la negociación colectiva, que, aunque no merecen ser tratados *in extenso*, figuran como factores de relevante importancia en un estudio de este carácter.

La descripción más o menos detallada de estos aspectos ilustrará sin duda al lector acerca de los diversos principios, procedimientos y prácticas aplicadas en otras sociedades para el arreglo pacífico de los conflictos de trabajo, pero además y ésta es la finalidad expresa del presente estudio, permitirá evaluar las posibilidades que existen en cada caso de hacer efectivo un procedimiento específico para el arreglo de las quejas o reclamaciones que se plantean a nivel de empresa.

Es mi intención llevar a cabo un análisis de esta naturaleza en tres áreas geográficas y culturales bien definidas a este respecto: el área continental (en la que incluyo países como Francia, Italia, los Países Bajos, Bélgica y Alemania); el área anglosajona (en la que incluyo países como Gran Bretaña, Estados Unidos y Australia), y el área escandinava (en la que incluyo países como Suecia, Noruega y Dinamarca).

Sin embargo, esta tarea desborda mis actuales posibilidades, y por el momento, y a corto plazo, me ocupo únicamente del análisis de estos aspectos en dos de los países de lo que he denominado área continental (Francia e Italia). Los resultados acerca del estudio del primero de estos países se encuentran ya estructurados y pueden aportar cierta información de utilidad inmediata para los lectores españoles, por lo que me he decidido a hacerlos públicos sin más tardanza. Próximamente intentaré dar a la publicidad las consideraciones relativas al segundo de tales países, tratando de proporcionar más información acerca de estos temas.

Más adelante, y a medida que me introduzca en el estudio de otras sociedades, trataré de hacer públicas mis recapitulaciones al respecto, hasta que llegue el momento de extraer las oportunas conclusiones generales y de evaluar su aplicabilidad al caso español, objetivo a medio plazo de mi preocupación por estas cuestiones.

Con estas últimas consideraciones, de carácter un tanto personal, no pretendo sino solicitar del lector que cuando enjuicie los rasgos funda-

mentales del sistema francés de relaciones laborales no olvide los planteamientos generales que he tratado de resumir en las páginas precedentes, imprescindibles para el encuadramiento adecuado de lo que se ha de exponer en las páginas que siguen.

4. EL CASO FRANCÉS. GENERALIDADES Y CUESTIONES DE METODO

Las insuficiencias que presenta el sistema francés de relaciones laborales derivan fundamentalmente de dos amplios grupos de problemas: aquellos que se refieren a la persistencia de una concepción individualista del Derecho social y los relativos a la inadecuada distinción doctrinal y práctica entre los distintos tipos de conflictos de trabajo que se manifiestan en la sociedad francesa.

Ambos aspectos condicionan muy intensamente los principios y los procedimientos con arreglo a los cuales se encuentran estructurados en la actualidad los complejos sistemas previstos para la prevención o resolución pacífica de los conflictos de trabajo en sus múltiples y variadas manifestaciones. Naturalmente existen condicionamientos de otra naturaleza, cuyo papel no puede ser desestimado sin riesgo de simplificación. Pero muchos de los problemas que nacen de la incidencia de estos condicionantes remiten, en último término, a aquellos dos grupos de cuestiones.

Esta es la razón por la cual voy a plantear en primer término la significación y el alcance de los aspectos que se han apuntado como especialmente determinantes de la naturaleza y caracteres del sistema francés de relaciones laborales, dejando que los restantes factores fluyan a medida que se desciende en el análisis de cada uno de los procedimientos específicamente instituidos para el arreglo de los distintos tipos de conflictos.

4.1. *Consecuencias de la persistencia de una concepción individualista del Derecho social*

En el ámbito de las relaciones laborales subsiste un «error» de enfoque general, el cual ha sido denunciado por innumerables especialistas en el tema como elemento subyacente en todos los sistemas instituidos en los países occidentales para la regulación de dichas relaciones. Dicho error tiene su origen en una visión de la sociedad como un conglomerado de entes individuales que se articulan como iguales, que no es sino una consecuencia inmediata de un «miope desprecio» o de un «rechazo deliberado» a enfren-

tarse con la principal característica de todas las sociedades, y no menos de las industriales: la «distribución desigual del poder» (10).

Esta característica, que afecta a todo tipo de relaciones sociales, incide de modo especialísimo en el ámbito que nos ocupa, dando lugar a que el Derecho social, tanto en su concepción como en su aplicación práctica, actúe frecuentemente mediante ficciones que enmascaran las múltiples manifestaciones de esta desigualdad radical y básica que hemos constatado como el rasgo esencial de todas las sociedades. Se ocultan de este modo hechos tan claros como los siguientes:

Que mientras el «empresario», individualmente considerado, es detentador de un poder colectivo indiscutible e indiscutido, el trabajador individual carece normalmente de todo tipo de poder social, de tal modo que «la relación entre un empleador y un trabajador aislado es, típicamente, una relación entre un detentador de poder y un no-detentador de poder». Dicha relación es en su nacimiento un «acto de sumisión», y en su aplicación, una «condición de subordinación», pese a que «gran parte de la sumisión y la subordinación puedan ser encubiertas por esta indispensable invención de la mente legal que es el contrato de trabajo» (11).

Que, si bien cabe aceptar que no puede existir relación de trabajo ni contrato de trabajo sin la existencia de un poder de decisión por parte del empresario o de sus representantes y de un deber de obediencia por parte del trabajador, ambos elementos, poder y deber, pueden ser adecuadamente regulados.

Que, como muestra «el más elemental conocimiento de la historia de las relaciones laborales», el Derecho por sí solo no es capaz, aunque lo pretendiese, de «regular» dichas relaciones, y que únicamente la creación a nivel de empresa de un poder social colectivo por parte de los trabajadores organizados puede equilibrar el poder social, también colectivo, del empleador individual, tendiendo a convertir las relaciones de subordinación aludidas en relaciones de coordinación en torno al único interés que pueden tener en común ambas partes: «que los inevitables y necesarios conflictos que surjan entre ellas puedan ser regulados cada cierto tiempo mediante procedimientos previsiblemente razonables, procedimientos que no excluyen el recurso último a cualesquiera de aquellas sanciones a través de las cuales cada parte contendiente debe, en caso de necesidad, afirmar su poder» (12).

Que, por consiguiente, es imprescindible que cualquier tipo de normativa

(10) Para abundar en este tema véase O. KAHN-FREUND, *Labour and the Law*, Stevens, Londres, 1972, págs. 4-18.

(11) *Ibid.* pág. 8.

(12) *Ibid.* pág. 19.

que pretenda regular las relaciones laborales debe tender a «promover» o «favorecer» el implantamiento de tales procedimientos y a hacer posible el cumplimiento efectivo de los términos de cada acuerdo al respecto.

Que estas exigencias se derivan exclusivamente de la efectiva detentación de un poder social colectivo por parte de un empleador considerado individualmente. Obviamente, el fortalecimiento del poder empresarial como consecuencia de la articulación de múltiples poderes individualizados y de su extensión a otras áreas de poder exigiría, para que pudiese existir un equilibrio de poderes entre el capital y el trabajo, que el poder obrero se fortaleciese de análogo modo, con arreglo a las oportunas estrategias de cada situación histórica.

Estas consideraciones, aplicables a la totalidad de las sociedades occidentales en mayor o menor grado, adquieren en la sociedad francesa ciertos rasgos peculiares, cuyas consecuencias más visibles, en orden a la caracterización de su peculiar sistema de relaciones laborales, paso a analizar someramente, basándome en lo fundamental en una obra enormemente sugestiva al respecto (13).

En la sociedad francesa, el fenómeno de la distribución desigual del poder entre empresarios y trabajadores es especialmente acusado, dando lugar a una aguda contradicción entre el poder económico del jefe de empresa y la garantía de los derechos individuales de los trabajadores, que no es sino el resultado de la existencia de una laguna básica del Derecho social francés, que se concreta, en resumidas cuentas, en la absoluta inexistencia de responsabilidad social en la gestión del empleador respecto de sus asalariados, en el sentido de que la gestión empresarial entraña únicamente una responsabilidad privada frente a los poseedores del capital, pero no implica ninguna responsabilidad social sobre los trabajadores que son considerados como terceros.

Quede bien claro que no se trata solamente de la existencia de una desigual distribución del poder social en términos reales y en el sentido indicado anteriormente, sino, y esto es lo más importante, de que tal situación de desigualdad posee un inequívoco respaldo jurídico.

La consecuencia más inmediata de esta situación, que afecta directamente al tema que nos ocupa, es la propia impotencia de los tribunales para restaurar el equilibrio de poderes o para mitigar la absoluta subordinación jurídica de los trabajadores individualmente considerados. El propio Sellier resume esta situación en los siguientes términos: «los tribunales no se interesan más que por los individuos considerados aisladamente (...). Es

(13) F. SELLIER, *Estrategia de la lucha social*, Herder, Barcelona, 1966.

como si la colectividad de trabajadores no tuviera existencia jurídica en una empresa (...). Por tanto, sólo la huelga podría darle esa realidad jurídica. Todo es como si, una vez más, el conflicto constituyera el único nexo entre el Derecho y la realidad social» (14).

Retengamos, pues, esta problemática como uno de los principales elementos condicionantes de la naturaleza y caracteres del sistema francés de relaciones laborales, cuyo análisis se llevará a cabo más adelante.

4.2. *Evaluación de las tipologías conflictuales que subyacen en el sistema francés de relaciones laborales*

En términos muy generales, y a modo de introducción al tema que nos ocupa, puede afirmarse que, sin lugar a dudas, en el sistema francés de relaciones laborales se establece una distinción fundamental, tanto a nivel teórico como práctico, entre los conflictos individuales y colectivos. Ello no quiere decir, sin embargo, que los restantes criterios de clasificación de los conflictos de trabajo sean irrelevantes en la práctica y que no merezcan atención. Por ello voy a tratar de puntualizar la importancia relativa de cada uno de estos criterios tipológicos en orden a la caracterización de los correspondientes procedimientos instituidos para el arreglo de los distintos tipos de conflictos resultantes de la aplicación de dichos criterios.

4.2.1. *Conflictos individuales y colectivos.*

A nivel teórico o doctrinal, la distinción entre conflictos individuales y colectivos puede establecerse con cierta claridad en el Derecho francés (no exenta, sin embargo, de algunas áreas de indeterminación) si se atiende única o principalmente a la delimitación de dos elementos fundamentales: el objeto del conflicto y la naturaleza de las partes implicadas en él.

Desde esta perspectiva suele afirmarse que se está en presencia de un conflicto individual de trabajo cuando concurren los siguientes supuestos:

a) Que el conflicto se plantee entre un único trabajador y un único empleador y no entre grupos o colectividades de una u otra parte.

b) Que el conflicto verse sobre una presunta violación de derechos individuales, es decir, que se trate de un conflicto jurídico o de derechos, no de un conflicto económico o de intereses. Más estrictamente, se alega a menudo que es preciso que dicho conflicto nazca de divergencias acerca de la aplicación o interpretación de un «contrato individual de trabajo»

(14) F. SELLIER, ob. cit., pág. 60. A duras penas me resisto a transcribir los casos prácticos que describe el autor en apoyo de sus argumentaciones.

y no de normas de carácter general (legales o contractuales) en tanto afectan a un trabajador individual.

Ambos supuestos, aparentemente claros, son susceptibles de interpretaciones ambivalentes y equívocas en la práctica, y las consecuencias de esta indeterminación son funestas para la determinación de los procedimientos de arreglo específicos de cada uno de estos tipos de conflictos, como se trata de razonar a continuación.

En lo que se refiere al primero de los supuestos apuntados, lo importante parece ser que el conflicto afecte a un único trabajador individual exclusivamente. Si se cumple esta condición es impensable que el conflicto pueda implicar a un grupo o colectivo de empleadores. Como consecuencia, la atención debe centrarse en la figura del «trabajador individual» que se ve implicado en un conflicto, en contraposición con la figura de los grupos o colectividades de trabajadores.

Las dificultades en torno a la interpretación práctica de este criterio surgen fundamentalmente con motivo de la posible aparición de las dos situaciones siguientes: que un grupo o colectividad de trabajadores decida representar o actuar en nombre y en defensa del trabajador individual afectado, o que sean varios los trabajadores afectados por un conflicto de idéntica o similar naturaleza. Veamos cómo se resuelven en el marco del Derecho francés estas cuestiones.

La primera de las situaciones expuestas no plantea en teoría problema alguno, puesto que está previsto que un trabajador individual pueda ser asesorado o representado por un grupo o colectividad de trabajadores tan institucionalizada como es el sindicato, sin que por ello se resienta en absoluto la naturaleza individual del conflicto en cuestión. Sin embargo, en la práctica, la intervención de un sindicato, no como parte, sino como representante de una parte en un conflicto, puede derivar, y de hecho deriva con frecuencia, en un desbordamiento del conflicto originario, alterando su primitivo carácter individual. Estos problemas parecen ser, sin embargo, más teóricos que prácticos en la sociedad francesa, puesto que, en la medida en que se ha investigado el modo de operar en estos casos, puede afirmarse que lo normal es que los trabajadores individuales actúen por su cuenta y riesgo, sin la ayuda de un abogado o de un representante sindical (15), y, por consiguiente, son escasas las situaciones que pueden dar lugar a desbordamientos como los apuntados. Conviene, sin embargo,

(15) G. ADAM, *Les salariés et les Conseils de Prud'hommes*, en *Droit Social*, número 2, febrero de 1974, págs. 70-95 (83).

retener el hecho de que no existen posibilidades de evitar los problemas de indeterminación que pueden surgir en casos de esta naturaleza.

La situación que he planteado en segundo término se da por resuelta, según he tenido ocasión de comprobar en frecuentes alusiones al respecto por parte de especialistas en el tema, limitándose a constatar que «una yuxtaposición de intereses individuales no confiere un carácter colectivo al conflicto» (16). Cabe incluso la posibilidad legal de que, con vistas a agilizar el procedimiento, se traten conjuntamente diversas acciones individuales de igual o similar naturaleza sin que éstas pierdan su carácter individual. El quid de la cuestión reside en el hecho de que dicho conjunto de trabajadores merezca o no el calificativo de «grupo», problema que se presta a una indefinición radical, puesto que el propio concepto de grupo es indeterminable en muchos casos, como puede apreciarse asomándose a la sociología de los grupos. Quede, pues, constancia de que la decisión acerca de si un conjunto de trabajadores constituye o no un «grupo» o «colectividad» se puede prestar a perniciosas arbitrariedades.

Respecto del segundo de los supuestos que han de concurrir para que un conflicto pueda ser calificado de individual, relativo al objeto del conflicto, las áreas de indeterminación son mayores y más graves, remitiendo en lo fundamental a las propias dificultades que plantea el establecimiento de una adecuada distinción entre los conflictos de derechos y de intereses, que se analizarán más adelante.

Por el momento baste con señalar que en la práctica, y ante la imposibilidad material de resolver estas dificultades, se ha recurrido en el sistema laboral francés a la figura de «la intención de las partes en el conflicto», para distinguir entre conflictos individuales o colectivos y para que se canalicen hacia uno u otro tipo de procedimiento de arreglo. Más adelante abundaré sobre esta cuestión al descender al análisis de los procedimientos aplicables en cada caso.

Si la noción de conflicto individual, en sí misma considerada, posee ciertas áreas de indeterminación, la propia noción de conflicto colectivo se ve afectada por deficiencias de análoga naturaleza.

Así, atendiendo al objeto del conflicto y a la naturaleza de las partes implicadas en él, cabe afirmar que un conflicto podrá calificarse de colectivo cuando concurren los siguientes supuestos:

- a) Que una de las partes en el conflicto sea un grupo o colectividad

(16) R. DE LESTANG, *L'organisation judiciaire française et les conflits du travail*, en *Droit Social*, núm. 2, febrero de 1974, págs. 22-32 (22); CH. PACTET, *Le contentieux des conventions collectives*, en *Droit Social*, núm. 2, febrero de 1974, págs. 102-117 (104).

de trabajadores, tanto si tal grupo es de derecho (un sindicato) como de hecho (un conjunto de trabajadores de un establecimiento o de una categoría profesional determinada).

b) Que el conflicto verse sobre un interés colectivo, común a todos los trabajadores del grupo o colectividad en cuestión.

Respecto del primero de estos supuestos cabe apuntar que las áreas de indeterminación se localizan en el entorno que separa la mera existencia de un número indefinido de trabajadores que no constituyen un grupo y la existencia de otro número también indefinido de trabajadores que sí lo constituyan, problema que, como se señaló antes, es irresoluble en ciertos casos límites. Está claro cuando se trata de la «totalidad» de los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una categoría profesional determinada, pero el problema se plantea cuando sólo se ve afectada una fracción de estas unidades que implica la existencia de ciertos vínculos entre sus componentes, susceptibles de conferirles el calificativo de grupo. Incluso, aunque a un nivel un tanto anecdótico, cabe remitir a los casos en que trabajadores individuales de diferentes empresas o categorías, sin aparente vínculo que los ligue, se suman en términos de solidaridad a un conflicto de naturaleza claramente colectiva. Recuérdese, por último, que el propio concepto de «clase obrera» establece un vínculo de indudable naturaleza grupal entre todos los trabajadores individuales que prestan sus servicios por cuenta y bajo dependencia ajena, y lo mismo podría decirse de vínculos de naturaleza no laboral, tales como los ideológicos, vecinales, comunales o cualquier otro vínculo solidario comunitario o societario, según se defina la relación social que los une, que indudablemente no se presta a la aplicación práctica de criterios inequívocos.

El segundo de los supuestos señalados es, si cabe, aún más complejo de determinar, puesto que el concepto de «derechos o intereses colectivos» es enormemente ambiguo y ocasiona en la práctica enormes dificultades para el establecimiento de una línea divisoria entre la violación de un derecho individual y la interferencia con un interés colectivo, máxime si se tiene en cuenta que la simple yuxtaposición de intereses individuales no da necesariamente lugar a la aparición de un interés colectivo. Además, cabe la posibilidad de que un conflicto posea al mismo tiempo carácter individual y colectivo, en el caso de que hubiese tenido lugar una violación simultánea de uno o varios intereses individuales y de un interés colectivo, si tal conflicto versa sobre la aplicación o interpretación de una norma general que es susceptible de aplicación general, como su nombre indica, y simultáneamente de aplicación directa a trabajadores individuales a través de sus respectivos contratos de trabajo.

Si es tan difícil definir con precisión ambas nociones de conflicto individual y de conflicto colectivo, no es de extrañar que no existan criterios unívocos para la inclusión objetiva de un conflicto en una u otra de estas categorías.

Además, históricamente, la evolución de la aplicación práctica de estos criterios tampoco ha sido unívoca. El sentido de esta evolución ha estado ligado a la eficacia relativa de los diversos procedimientos de arreglo. Es altamente significativo a este respecto el hecho de que mientras hasta 1936 el concepto de conflicto colectivo estaba prácticamente sin definir, en el período 1936-1939 dicho concepto obtuviese un alto grado de precisión práctica, que se ha ido diluyendo progresivamente a partir de entonces y hasta la actualidad.

Este fenómeno es perfectamente explicable en función de los propios altibajos de la eficacia de los procedimientos de arreglo de este tipo de conflictos, prácticamente nula hasta 1936, considerable entre 1936 y 1939 y nuevamente débil a partir de 1940. Y hay que tener en cuenta que siempre ha existido una relación entre lo que se entendía por conflicto colectivo y el alcance del concepto de conflicto individual, relación que podría sintetizarse del siguiente modo: a medida que los procedimientos de arreglo de los conflictos colectivos ganaban en eficacia, el propio concepto de conflicto colectivo crecía en amplitud y extensión, invadiendo el campo de la noción de conflicto individual en un sentido restrictivo, y viceversa.

Estos vaivenes conceptuales no han hecho sino poner de relieve con indudable claridad el elevado grado de indeterminación que caracteriza a ambos conceptos, cuyo contenido y alcance se ve inexorablemente alterado cuando cambian las circunstancias.

En la actualidad, en que los procedimientos de arreglo de los conflictos individuales son relativamente eficaces y, lo que es quizá más importante, gozan de un considerable grado de aceptación general (no exenta naturalmente de críticas), y en que los procedimientos de arreglo de los conflictos colectivos son altamente insatisfactorios y han quedado seriamente desprestigiados, se ha desarrollado una lógica de comportamiento ciertamente realista, que puede resumirse como sigue: en términos generales se desconfía de la conveniencia de tipificar a un conflicto como exclusivamente colectivo por la sencilla razón de que ello obligaría a las partes implicadas en él a recurrir a ciertos procedimientos de arreglo que están de antemano destinados al fracaso en la mayoría de los casos. En consecuencia, y con la única finalidad de ofrecer a las partes mejores posibilidades de arreglo, se ha manifestado una creciente preferencia por tipificar a los conflictos como individuales siempre que sea posible, permi-

tiendo así a las partes el acceso a vías de arreglo más satisfactorias, o aún mejor, se ha tendido a aceptar, cada vez con más amplio grado de generalidad, la doble naturaleza —individual y colectiva— de la mayoría de los conflictos de trabajo para permitir a las partes la elección del procedimiento de arreglo que les parezca más adecuado, e incluso abriendo la posibilidad de que recurran simultánea o sucesivamente a ambos tipos de procedimientos. Es más, no es preceptivo que esta decisión se adopte en términos definitivos, puesto que cabe la posibilidad de que concurra alguna de las alternativas siguientes: que un conflicto definido en principio como individual se transforme en colectivo, supuesto en realidad normal; o, y esto ya no es tan natural, que un conflicto que se inicia como colectivo se transforme en un conflicto individual o, más comúnmente, en un conjunto de conflictos individuales debido al fracaso de los procedimientos de arreglo aplicables al primero y a las expectativas más positivas que ofrecen los que se aplican a estos últimos.

En definitiva, y como se apuntó anteriormente, los criterios de distinción tradicionalmente basados en el objeto del conflicto y en la naturaleza de las partes implicadas en él han dado lugar a la generalización de un nuevo criterio enormemente pragmático, que se basa en la *actitud o intención de las partes*, y de cuya aplicación efectiva se infiere que, salvos casos extremadamente claros, *un conflicto será considerado como individual cuando las partes decidan recurrir a los procedimientos de arreglo establecidos para este tipo de conflictos, y como colectivo cuando decidan recurrir a los procedimientos de arreglo correspondientes a los conflictos colectivos*. Con ello se zanja en la práctica este complejo problema dentro del sistema laboral francés.

4.2.2. *Conflictos de derechos y de intereses.*

En términos doctrinales, la conceptualización francesa de los conflictos jurídicos y de intereses es idéntica a la que se acepta en todos los países occidentales; es decir, se consideran como conflictos jurídicos aquellos que versan sobre la aplicación o interpretación de una norma existente, y como conflictos económicos o de intereses los que versan sobre la modificación del contenido de alguna norma o sobre la creación de nuevas normas.

Sin embargo, en el sistema francés de relaciones laborales no se establece distinción alguna entre ambos tipos de conflictos, ni en términos legales, ni contractuales, ni en la práctica, hasta tal punto que los procedimientos de arreglo de ambos tipos de conflictos son análogos, con escasas diferencias, concernientes únicamente a los detalles de los respectivos mecanismos de aplicación de tales procedimientos.

Esta afirmación, que probaré fehacientemente en su momento, necesita ser aclarada para que no sea mal interpretada. Dado que en el sistema francés se establece, como se ha apuntado, una distinción fundamental entre los conflictos individuales y los colectivos y entre los respectivos procedimientos de arreglo, la irrelevancia de la distinción entre conflictos de derechos y de intereses debe analizarse en el marco de cada uno de los tipos de conflictos citados antes: los conflictos individuales y los colectivos.

Así, ciñéndonos en primer término al ámbito de los conflictos individuales, puede afirmarse que la distinción entre conflictos de derechos y de intereses es irrelevante, no sólo en Francia, sino en todos los países del mundo occidental, por la sencilla razón de que es teóricamente impensable la existencia de un conflicto individual sobre intereses o económico. Sin embargo, los defectos de indeterminación real, que, como se vio, afectan a la caracterización precisa de los conflictos individuales, dejan abierta la vía para que un conflicto individual pueda llegar a ser económico simplemente porque las partes decidan acudir a los procedimientos de arreglo típicos de los conflictos individuales para resolver un conflicto que, por su objeto y por la naturaleza de las partes implicadas, podría calificarse de colectivo y que por versar sobre la modificación o creación de una norma podría calificarse de económico.

Pues bien: incluso en este supuesto, ciertamente irreal, se haría caso omiso de si se trata de un conflicto jurídico o económico; se consideraría como un conflicto individual y se aplicarían los procedimientos de arreglo comunes a todos los conflictos individuales indistintamente. Es obvio, sin embargo, que dichos procedimientos son absolutamente inadecuados para tal fin, pues por su carácter judicial únicamente son susceptibles de utilización para la correcta aplicación de una norma existente, es decir, para la resolución de los conflictos individuales de derechos o jurídicos y que, por consiguiente, no tiene sentido canalizar hacia estos procedimientos los conflictos de naturaleza económica.

A la vista de lo expuesto puede afirmarse que donde puede tener realmente relevancia la distinción entre conflictos jurídicos y económicos es en el ámbito exclusivo de los conflictos colectivos. Y es precisamente el hecho de que en dicho ámbito sea prácticamente irrelevante esta distinción lo que confiere al sistema francés de relaciones laborales una de sus peculiaridades más llamativas, consistente en que todo conflicto colectivo, sea de derechos o de intereses, será tratado de igual modo, es decir, con arreglo a los procedimientos aplicables a todos los conflictos colectivos indistintamente, salvo, como se señaló, ciertos aspectos escasamente significativos.

La razón por la cual tiene lugar este fenómeno reside básicamente en

el hecho de que los procedimientos establecidos para el arreglo de cualesquiera conflictos colectivos son también apropiados para el arreglo específico de los conflictos colectivos económicos, como se verá más adelante.

Aclarado, pues, en estos términos el sentido de la exclusión en el Derecho francés de esta tipología, cabe retener por el momento el hecho de que la distinción a que da lugar carece de relevancia en este sistema.

4.2.3. *Reclamaciones y disputas.*

Si de irrelevante puede calificarse la presencia en el sistema francés de relaciones laborales de la distinción entre conflictos jurídicos y de intereses, de absolutamente inexistente puede considerarse, tanto en la doctrina como en la práctica, la tipología que da lugar a la distinción entre quejas o reclamaciones y disputas.

Ello es debido a la ausencia de «verdaderos» procedimientos específicos para el arreglo de las reclamaciones (tal y como han sido definidas aquí), semejantes a los *grievance procedures* que funcionan en otras sociedades.

Sin embargo, he subrayado el término «verdaderos» porque pueden encontrarse en el sistema francés ciertas prácticas —ya que no procedimientos en el estricto sentido del término— que pueden considerarse como el posible germen de dichos procedimientos de cara a un futuro inmediato, y que ya en la actualidad se asemejan a los *screening procedures*.

Retengamos, pues, por el momento que dichas prácticas pueden dar lugar al establecimiento de una distinción entre «reclamaciones» y «disputas», el análisis de cuya viabilidad constituye el objetivo básico de este estudio.

4.2.4. *Otros tipos de conflictos.*

Desde una perspectiva más particularizada pueden arbitrarse criterios que permitan aislar ciertos conflictos que poseen entidad propia y merecen ser considerados en función de su importancia específica.

Puede hablarse así de la indudable importancia de ciertos conflictos en los que la Administración Pública se ve implicada de modo muy especial (los planteados por los propios trabajadores de la función pública y algunos tipos de trabajadores contratados por la Administración, y los relativos al control de las normas emanadas de la autoridad administrativa y de las decisiones administrativas individualizadas, fundamentalmente); del importantísimo papel que desempeñan los conflictos sobre reconocimiento de las organizaciones sindicales como «sindicatos más representativos», figura típica del sistema francés; los conflictos sobre la mecánica de la nego-

ciación colectiva, sobre todo en lo que se refiere a la determinación de las unidades negociadoras, del ámbito y alcance de los convenios y muy en especial de su «extensión»; los conflictos intrasindicales e intersindicales; los conflictos que se plantean en relación con cuestiones de Seguridad Social y de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por no citar sino los más relevantes en la sociedad francesa de nuestros días.

Como podrá apreciarse, la utilización de estos criterios específicos de clasificación da lugar a la aparición de una casuística inagotable. Pero lo que me interesa es hacer notar la existencia de un intrincado sistema formal para la resolución pacífica de todos estos tipos de conflictos, de cuyo análisis pormenorizado se deduce la existencia de un criterio unívoco o normalizado para su adecuado tratamiento.

4.3. *Conclusiones relativas a la metodología aplicable en el análisis de los procedimientos instituidos para el arreglo pacífico de los distintos tipos de conflictos en el sistema francés de relaciones laborales*

Al analizar someramente las deficiencias que presentan los criterios utilizados en la sociedad francesa para clasificar los distintos tipos de conflictos de trabajo hemos tenido la ocasión de comprobar cómo, en la práctica, el criterio básico de distinción reside en la determinación empírica de cuáles son los procedimientos que, de hecho, se utilizan para resolverlos pacíficamente.

Así, puede afirmarse, sin temor a simplificar excesivamente el sistema francés de relaciones laborales, que:

a) Serán conflictos individuales de trabajo los que se canalicen a través de los procedimientos instituidos para su resolución, que se concretan, salvo excepciones de escasa importancia, en la articulación de los denominados «Conseils de Prud'hommes» con las restantes instituciones del sistema laboral francés.

b) Serán conflictos colectivos de trabajo aquellos para cuya resolución se recurra a los procedimientos instituidos al efecto, es decir, los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje.

c) Serán consideradas como «reclamaciones», por oposición a las «disputas», aquellos conflictos que se resuelvan en el seno de la empresa por medio de las prácticas usuales al respecto.

d) Para analizar en cada caso concreto los procedimientos de arreglo de los diversos tipos de conflictos de la naturaleza de los ejemplificados en el punto 4.2.4 es preciso recurrir por separado a las jurisdicciones competentes en cada caso, bien sean éstas de carácter administrativo o judicial.

En consecuencia, y a la inversa, los procedimientos establecidos en el sistema francés para el arreglo pacífico de los conflictos de trabajo podrán clasificarse del siguiente modo:

- a) Procedimientos que se utilizan «predominantemente» para el arreglo de los conflictos individuales de trabajo.
- b) Procedimientos que se utilizan «predominantemente» para el arreglo de los conflictos colectivos de trabajo, sean de derechos o de intereses.
- c) Prácticas usualmente empleadas para resolver las reclamaciones en el seno de la empresa.
- d) Procedimientos específicos utilizados para la resolución de conflictos de naturaleza especial.

Bajo estas conclusiones, que a primera vista parecen una simple tautología, subyace una perspectiva metodológica básica, que puede resumirse en los siguientes términos: cualesquiera que sean las adquisiciones teórico-doctrinales relativas a la determinación de la naturaleza y caracteres de los distintos tipos de conflictos laborales, y al establecimiento de una clara línea divisoria entre ellos, el modo idóneo para acercarse al conocimiento diferencial de los procedimientos establecidos para su arreglo pacífico consiste en el análisis de su efectiva funcionalidad para la resolución de dichos conflictos, con independencia de los planteamientos jurídico-doctrinales, que sólo contribuyen a enmascarar una realidad social que ya es en sí misma lo suficientemente compleja como para desorientar al investigador.

La renuncia a plantear la investigación desde una perspectiva jurídico-doctrinal no supone, sin embargo, que los aspectos jurídicos no sean tenidos en cuenta, pues, como se señaló en el punto 4.1, condicionan intensamente la práctica social. En la medida de lo posible trataré de mantenerlos siempre como elementos de contraste para hacer más visibles las disfuncionalidades que surjan en cada caso concreto en la aplicación de los diversos procedimientos y las contradicciones con la práctica social efectiva.

Desde esta perspectiva, eminentemente realista, trataré a continuación de describir los rasgos fundamentales de los diversos procedimientos de arreglo apuntados, con la finalidad expresa de mostrar hasta qué punto una potenciación de los procedimientos de arreglo de las reclamaciones laborales contribuiría a perfeccionar el sistema francés de relaciones laborales vigente en la actualidad.

5. EL SISTEMA FRANCÉS DE RELACIONES LABORALES

El acusado realismo que caracteriza al enfoque metodológico que inspira el presente estudio muestra, ya desde el principio, sus posibilidades

de simplificación al permitir establecer una hipótesis de trabajo de gran sencillez, que puede resumirse como sigue:

Pese a la enorme complejidad que se atribuye al sistema francés de relaciones laborales, la ineficacia práctica de muchos de los principios e instituciones que lo integran contribuye a reducir considerablemente dicha aparente complejidad, hasta tal punto que puede afirmarse sin desnaturalizar excesivamente la realidad que únicamente merecen atención y estudio dos de los múltiples procedimientos instituidos para el arreglo pacífico de los conflictos de trabajo: los relativos a la resolución de los conflictos individuales en el terreno práctico y los referentes al arreglo de las reclamaciones en el terreno de las exigencias teóricas. Los restantes tipos de procedimientos, o son una mera rememoranza histórica, carente casi por completo de arraigo social, o constituyen un entramado de normas contradictorias e instituciones variopintas que, por carecer del mínimo grado de estructuración formal exigible, no merecen el calificativo de procedimientos.

Sin embargo, existe en el ámbito de la práctica social una compleja fenomenología supletoria de la ineficacia de algunos de los principios, normas e instituciones, que hemos calificado de caducos o no procedimentales, que constituye en realidad la institución social por excelencia que *regula* la dinámica de las relaciones laborales en Francia. Se trata de algo que ni conceptos como los de «negociación colectiva» y «huelga» bastan para explicar en todas sus dimensiones, pese a ser componentes señalados de su estructura visible y factores impulsores de su dinámica; de un proceso que la técnica jurídica en su estadio actual de desarrollo es incapaz de reducir con sus instrumentos analíticos y que ni siquiera el método sociológico, pretendidamente más apto para su análisis, acierta a enfocar con eficacia.

En dicho proceso entran en juego las relaciones de poder obrero-patronales, con sus respectivas tácticas y estrategias, que sólo se canalizan ocasionalmente a través de los cauces instituidos para la regulación de las relaciones laborales; ello significa que, frecuentemente, y lo que es más importante, en los «momentos privilegiados», hacen caso omiso de la existencia de dichas instituciones, discurriendo por vías que desde un punto de vista formal pueden calificarse de anómalas.

El desbordamiento de dichos cauces es explicable en gran parte en función de las insuficiencias de las instituciones que los definen. Pero hay algo más: tales comportamientos, supuestamente anómalos, poseen una lógica interna que debe ser descubierta, pero ello desborda los límites del presente estudio, que posee un carácter meramente descriptivo, con intención ejemplificadora para el lector español.

5.1. *Procedimientos formales para el arreglo de los conflictos individuales de trabajo. Los «Conseils de Prud'hommes»*

Las instituciones formales por excelencia estatuidas para la resolución pacífica de los conflictos individuales de trabajo son, sin lugar a dudas, los denominados «Conseil de Prud'hommes», de tradicional raigambre en el sistema francés de relaciones laborales.

Por una deferencia especial hacia el lector español, deficitario de bibliografía en castellano acerca de estos temas, intentaré describir sintéticamente los rasgos más destacados de esta institución (17). Posteriormente, y tratando de sobrepasar una perspectiva divulgadora, analizaré críticamente dicha institución para extraer sus principales insuficiencias, tal y como son sentidas por los propios interesados, para finalmente extraer de este análisis los fundamentos en que habrán de apoyarse las argumentaciones que más adelante se articularán con las relativas a los restantes procedimientos y que darán lugar al establecimiento de las oportunas conclusiones de carácter general.

5.1.1. *Aspectos generales: rasgos más destacados de los «Conseils de Prud'hommes».*

Aunque los «Conseils» son los únicos tribunales realmente especializados en el tratamiento de los conflictos individuales de trabajo, no son los únicos que tienen jurisdicción sobre este tipo de conflictos.

Así, los conflictos individuales de trabajo que afectan a los trabajadores del mar, sujetos a un contrato laboral de naturaleza especial (*contrat d'engagement maritime*), son regulados por el Código Laboral Marítimo y deben plantearse ante los jueces de instancia locales; además, la jurisdicción sobre los conflictos entre armadores y pescadores en las provincias de Provenza y Languedoc corresponde a un tribunal especial, el «Conseil de Prud'hommes pêcheurs de la Méditerranée»; y por otra parte, si los conflictos caen en el marco en el Código Penal y Disciplinario de la Marina Mercante, deberán plantearse ante los tribunales criminales ordinarios (*tribunal correctionnel*) o ante una jurisdicción especial, el Tribunal Marítimo Comercial.

(17) Esta visión descriptiva constituye en lo fundamental una síntesis del contenido de dos obras claves al respecto: B. AARON (ed.), *Labor Courts and Grievance Settlement in Western Europe*, University of California Press, 1971; W. H. MCPHERSON y F. MYERS, *The French Labor Courts: Judgement by Peers*, University of Illinois, 1966.

También en el campo de las profesiones periodísticas se han arbitrado agencias especiales para el arreglo de los conflictos, tales como la «Commission Arbitrale des Journalistes», única para toda Francia, y las diversas «Commissions de la carte d'identité des journalistes professionnels».

Asimismo, los litigios relativos a los funcionarios y a cierto tipo de trabajadores contratados por la Administración escapan también a la jurisdicción de los «Conseils», debiendo tratarse en el marco de los «Tribunales Administrativos». Del mismo modo, pese a la existencia de «Secciones Comerciales» en algunos «Conseils», en la práctica se escapan a su jurisdicción los conflictos que afectan a los «Cuadros», que disfrutan de un privilegio especial que les permite elegir el tipo de tribunal que habrá de tratar el caso. Lo mismo sucede con los «empleadores», que pueden recurrir si lo desean a los «Tribunales Comerciales» para plantear las disputas que les conciernen.

Más importantes que estas restricciones a la acción de los «Conseils» son, por una parte, la ausencia de tribunales de este carácter a nivel de «apelación», con lo cual todo recurso debe plantearse ante los tribunales civiles ordinarios (Tribunales de Apelación y Tribunales de Casación), y por otra, la existencia de la posibilidad de recurrir a tribunales, también ordinarios, cuando no existen «Conseils» en la zona, fruto del principio básico del Derecho francés según el cual ningún problema puede quedar sin una jurisdicción de referencia.

Salvando estas excepciones, algunas de las cuales serán comentadas más adelante, cabe seguir considerando a los «Conseils» como los tribunales especializados en estas materias, y así lo entenderemos al describir sus principales características.

A) *Origen y desarrollo histórico.* La Institución de los «Conseils» se considera como el sistema de Tribunales Laborales más antiguos del mundo, y data nada menos que del año 1806. Ahora bien: su antigüedad no tendría tanta relevancia práctica si no fuese por el hecho de que las normas que los regulan apenas han sido objeto de modificación sustancial alguna desde el año 1907, en que se dictó la normativa tendente a unificar la legislación prudomal, y que se incorporó en 1924 al Libro IV del Código del Trabajo. Naturalmente, se han promulgado numerosas disposiciones desde entonces, relativas fundamentalmente a la creación de nuevos tribunales y a la ampliación de su jurisdicción sectorial, ocupacional y territorial, de entre las cuales destacan las que se dictaron en 1958 (un Decreto y una Ordenanza de 22 de diciembre de dicho año), que supusieron una reorganización general del sistema judicial francés, pero cuya incidencia sobre

los «Conseils» careció de relevancia. Desde entonces hasta la actualidad no se han producido variaciones sensibles (18).

En definitiva, y pese al consenso general acerca de la necesidad de proceder a una reforma profunda de la Institución, en el sentido que se indicará más adelante, puede afirmarse que «lo esencial de la fisonomía de los 'Conseils' sigue siendo la que le quiso conferir el legislador de 1905 y de 1907. Se puede decir que aunque los 'Conseils' han visto, en general, ampliadas sus competencias, facilitada su creación o simplificada la elección de los 'conseillers', no ha tenido lugar ningún progreso serio y profundo desde hace cincuenta y cinco años» (19).

B) *Ambito jurisdiccional.* Aunque la jurisdicción de los «Conseils» es preceptiva en la resolución de los conflictos individuales de trabajo, si bien existen ciertas excepciones, como se apuntó anteriormente, su ámbito jurisdiccional se ve considerablemente reducido por razones de carácter práctico, según se resume a continuación.

A nivel sectorial, la jurisdicción de los «Conseils» se extiende a casi la totalidad de las actividades económicas, es decir, a las actividades agrícolas, industriales y comerciales. Sin embargo, la realidad es completamente distinta, como se verá.

En el momento de su creación, la jurisdicción de los «Conseils» estaba restringida a la industria manufacturera. En 1907 se extendió —en términos teóricos— a todas las actividades de la industria y el comercio, incluidas las industrias extractivas y las actividades de mantenimiento y transportes. En 1932, por último, se sentaron las bases legales para su extensión a las actividades agrícolas. Sin embargo, para que estas «posibilidades» se hicieran realidad era preciso que se cumpliesen tres requisitos prácticos fundamentales: que los «Conseils» cubriesen efectivamente todas las áreas geográficas del país; que se constituyesen en todos y cada uno de los «Conseils» las correspondientes secciones agrícolas, industriales y comerciales, y que efectivamente pudiesen tratar los conflictos que afectasen a cualesquiera de los grupos ocupacionales o profesionales propios de cada uno de estos

(18) La última disposición modificatoria de que tengo noticia es el Decreto número 809/1974, de 28 de septiembre, que altera los artículos 8 y 9 del Decreto núm. 783/1974, de 12 de septiembre, que a su vez modificó las disposiciones reglamentarias del título I del libro V del Código de Trabajo, relativas a los procedimientos en materia prudomal.

(19) M. ZAVARO, *Historique des Conseils de Prud'hommes dans le Droit ouvrier*, citado en M. DAVID, *L'évolution historique des Conseils de Prud'hommes*, en *Droit Social*, núm. 2, febrero de 1974, págs. 3-21 (17). En este último artículo se exponen con todo detalle los aspectos que sintetizo aquí.

sectores de actividad económica. De este modo únicamente quedarían por cubrir áreas muy específicas, como son los trabajadores del mar, los periodistas, los funcionarios públicos y otras categorías de importancia residual. Veamos a continuación en qué medida se cumplen estos tres requisitos en la práctica.

A nivel geográfico, el ámbito jurisdiccional de los «Conseils» dista de cubrir todas las zonas del país. Muy por el contrario, existen muchas áreas en las que no existen «Conseils», con lo cual la resolución de los conflictos individuales de trabajo corresponde a otras jurisdicciones, y fundamentalmente a los tribunales civiles ordinarios. Además, según han puesto de relieve exhaustivos estudios a este respecto, los «Conseils» están distribuidos de forma bastante desigual, y a veces inadaptada a las realidades económicas actuales (20).

Respecto a la existencia o inexistencia de uno u otro tipo de secciones en los diversos «Conseils», la realidad es todavía más deprimente. Como abordaré con mayor profundidad este punto al tratar de los aspectos organizativos de los «Conseils», me limitaré a apuntar aquí que, si bien pueden establecerse cuatro tipos de secciones en cada «Conseil» (agrícola, industrial, comercial y de asuntos diversos), en la mayoría de ellos existe únicamente la sección industrial; pocos disponen de secciones agrícolas o comerciales y ninguno de la sección miscelánea o de asuntos diversos.

A nivel de categorías ocupacionales, la situación no es menos deplorable. Aunque teóricamente los «Conseils» pueden ejercer su jurisdicción sobre todas las categorías ocupacionales, e incluso sobre los trabajadores de las empresas públicas que cumplan con ciertos requisitos, para que esta posibilidad se haga efectiva es preciso que se disponga así en el Decreto de creación de cada «Conseil», que es el que establece su organización y su ámbito jurisdiccional. La casuística a este respecto es enormemente diversa, además de que las definiciones de las distintas categorías son por lo general imprecisas y se prestan a una actuación realmente arbitraria. Pero como también se insistirá en este aspecto al tratar de los rasgos organizativos de los «Conseils», bastará por el momento con recordar cómo los «cuadros» y los propios «empleadores» tienden a eludir la jurisdicción de los «Conseils», basándose fundamentalmente en la inexistencia de una organización apropiada para la defensa de sus intereses específicos.

Ahora bien: la limitación más importante que se aprecia a este respecto

(20) G. ADAM, *Les salariés et les Conseils de Prud'hommes*, en *Droit Social*, número 2, febrero de 1974, págs. 70-95. No insisto sobre este aspecto porque los datos y argumentos que se recogen en este artículo son sobradamente expresivos.

es, como se señaló, la ausencia de jurisdicción por parte de los «Conseils» sobre los recursos y apelaciones en materia de conflictos individuales de trabajo, ya que los «Conseils» sólo pueden actuar en primera instancia. Las apelaciones habrán de llevarse ante otras jurisdicciones, normalmente no especializadas en materia laboral, con arreglo a la distinción básica que establece el Derecho francés entre apelaciones basadas en cuestiones de hecho o de derecho. Las primeras se llevan ante los tribunales ordinarios de apelación, en sus salas sociales o especiales, y las segundas ante la sala social del Tribunal de Casación, con una única sede en París, y que constituye la cúspide de la estructura del sistema judicial ordinario.

C) *Rasgos organizativos.* La organización de los «Conseils» no es uniforme, pues aun rigiéndose por las mismas normas generales, varían considerablemente en función de su jurisdicción real, determinada, como su apuntó, por el Decreto que los crea o modifica.

El rasgo teórico más destacado a este respecto se refiere a la aplicación del «principio de especialización» de estos tribunales en las diversas materias que les competen. Es precisamente este principio de especialización el que exige que los «Conseils» se encuentren estructurados en diversas secciones, tanto a nivel sectorial como ocupacional.

Como se señaló someramente en el punto B, la aplicación práctica de este principio de especialización deja mucho que desear. Las razones que lo explican son en realidad bastante simples, y remiten en último término a la falta de medios humanos y materiales para proceder al reclutamiento de los jueces competentes necesarios y para el abono de sus retribuciones, y a la imposibilidad material de hacer frente al gran número de casos que se plantean.

En la práctica, estas insuficiencias tienden a cubrirse mediante la extensión de la jurisdicción de las secciones existentes a materias ajenas, teóricamente, a ellas. Así, el hecho constatado anteriormente de que los «Conseils» no dispongan de las secciones que prevé la normativa al respecto se resuelve a través de una merma considerable del propio principio de especialización, como se razona a continuación.

Al no disponer la mayoría de los «Conseils» de las secciones especializadas previstas, ni del personal especializado consiguiente, se hace caso omiso de la naturaleza diferente de las materias que deberían tratarse en las secciones industriales y comerciales, siendo tratadas ambas por las secciones industriales, que existen en todos los «Conseils». Con ello no sólo se quiebra el principio de especialización, sino, y esto es más importante, se adultera el principio básico de «juicio por iguales», que confiere a los

«Conseils» su verdadera peculiaridad, como se verá más adelante.

A nivel ocupacional sucede algo parecido. La aplicación del principio de especialización exige que las distintas categorías ocupacionales puedan recibir un tratamiento específico. Ello no afecta a la estructura de los «Conseils», en el sentido de que no existen previstas secciones ocupacionales, pero sí a la determinación de su jurisdicción y a la mecánica de designación de los jueces competentes, aspecto este último de considerable interés.

La excesiva generalidad con que se definen dichas categorías ocupacionales permite que, en la práctica, exista una acusada tendencia a ampliar arbitrariamente su contenido, extendiéndose la jurisdicción a ocupaciones que no han sido expresamente contempladas en el Decreto de creación. En estas condiciones no es de extrañar que ciertas categorías, como los cuadros, e incluso los trabajadores no manuales o los obreros muy especializados o con ciertas responsabilidades de mando, se sientan mal representados en el seno de los «Conseils» y hagan lo posible por zafarse de su jurisdicción.

Finalmente cabe añadir que la ausencia de jurisdicción de los «Conseils» a nivel de apelación, aunque no incide naturalmente sobre la estructura de dichos tribunales, conlleva consecuencias prácticas muy importantes, relativas fundamentalmente a la acentuación de la posibilidad de que tanto los trabajadores como los empleadores eludan, si así lo desean, el sistema de «juicio por iguales» al reintroducir por vía de apelación la jurisdicción de los tribunales ordinarios.

D) *Aspectos relativos a la composición de los «Conseils».* Es precisamente la peculiar composición de los «Conseils» la que les confiere su idiosincrasia. Están integrados por jueces «no profesionales», que son elegidos con arreglo a los procedimientos que se establecen en el Decreto de 22 de diciembre de 1958. Dichos procedimientos tienden a conseguir la efectividad del principio de «juicio por iguales», es decir, que los conflictos individuales de trabajo sean tratados por personas que, aun careciendo de formación jurídica, estén verdaderamente avezados en los problemas laborales específicos de cada sector y ocupacionales y «representen» debidamente a los diversos grupos sociales implicados en dichos conflictos y sus correspondientes intereses.

Este sistema, bipartito, que representa a los trabajadores y empleadores, y que excluye, salvo excepciones, toda intervención seria de terceros, ha sido objeto de innumerables críticas, provenientes en su mayoría de los miembros de la profesión judicial, no sólo por el intrusismo que supone la actuación de jueces profanos, sino por los indudables riesgos de que se alteren

los principios básicos que presiden la actuación de la judicatura, y muy en especial por la existencia de un grave riesgo de ruptura de la necesaria imparcialidad de las decisiones resultantes.

Estas y otras críticas, referentes sobre todo a las dificultades que presenta la selección de un sistema de jueces representativos de los intereses en juego, a la competencia e imparcialidad de dichos jueces, a la prevención del monopolio de las centrales sindicales o asociaciones patronales más influyentes y a cuestiones de procedimiento, tales como la obtención de una opinión mayoritaria para la elaboración de las decisiones o la resolución de los puntos muertos en el desarrollo de las causas, poseen sin duda serios fundamentos, pero parece que en la práctica todas estas cuestiones se resuelven bastante satisfactoriamente, siendo de notar que este aspecto de la Institución es defendido enérgicamente por los diversos sectores de la sociedad francesa, y no existen razones de peso que hagan pensar en una modificación del sistema de «juicio por iguales» que afecte seriamente a su naturaleza actual.

E) *Aspectos relativos al funcionamiento de los «Conseils».* Aunque se trata de aspectos instrumentales, creo que la descripción de la mecánica de los «Conseils» despertará en el lector más curiosidad que los aspectos formales resumidos anteriormente. Por ello me extenderé algo más en la descripción de estas cuestiones.

Antes de proceder a la descripción de la mecánica de las dos fases del proceso (la sesión de conciliación y la sesión judicial), es conveniente aclarar cuál es la situación de las partes ante los «Conseils».

E.1. *La situación de las partes ante los «Conseils».* Desde un principio fue intención del legislador, al regular el funcionamiento de los «Conseils», que el acceso a ellos fuese lo más sencillo posible para todas las personas que se viesan implicadas en un conflicto individual de trabajo y que se le prestasen las máximas facilidades para defender adecuadamente su causa. Como consecuencia de ello, los procedimientos que se han diseñado son los más simples, informales y económicos que podamos imaginarnos. Describiré a continuación los rasgos generales que mejor ilustran esta afirmación.

En principio, cabe señalar que no existe requisito previo alguno para acudir a los «Conseils», con vistas a conseguir la absoluta igualdad de oportunidades de todo tipo de personas. El lugar donde habrá de celebrarse la causa se determina en función del lugar de trabajo del defendido (en vez de tener en cuenta su lugar de residencia) a fin de facilitar su asistencia a las sesiones; para iniciar la demanda basta con rellenar un simple formu-

lario en las oficinas de la secretaría del tribunal correspondiente; cualquier tipo de documento puede enviarse por simple correo certificado; el procedimiento es normalmente oral y no se exige que las partes estén representadas por un abogado o asesor; las costas son ínfimas, y el demandante sólo habrá de abonarlas si pierde el caso; incluso si ganase se le reembolsarían todos los gastos relacionados con el proceso, además de que es posible obtener una ayuda económica a través de un sistema de asistencia legal instituido al efecto.

Pese a que no se requiere la asistencia de un abogado, los sindicatos o asociaciones de empleadores están autorizados para ayudar y asesorar a las partes de diversas formas: con apoyo financiero; con asesoramiento legal; designando personas que les representen «físicamente» en las causas, permitiendo el anonimato y evitando posibles represalias; incluso pueden abogar ante los jueces en su nombre, todo ello aunque la persona encausada no pertenezca a dichas asociaciones. De todas formas, existe la posibilidad de que contraten abogados particularmente y de que sean asistidos por compañeros de trabajo. Cabe, en fin, elegir de entre todas las posibles alternativas las que más favorezcan a las personas implicadas, sin restricciones de ningún tipo al respecto, aunque, como se verá, la situación de las partes varía según se encuentren en fases de conciliación o inmersos en el proceso judicial propiamente dicho.

E.2. *La sesión de conciliación.* La instauración de una fase «obligatoria» de conciliación, previa al desarrollo del pleito judicial propiamente dicho, es el resultado de la aplicación práctica de un principio generalmente aceptado en el ámbito de las relaciones laborales: la conveniencia de que se conceda a las partes en litigio una oportunidad «formal» para la reconciliación de sus puntos de vista, frecuentemente demasiado irreconciliables en su planteamiento inicial debido al enrarecimiento de las posturas de ambas partes a causa de la incidencia en cierto modo de factores que son ajenos a las cuestiones objeto de controversia.

En este sentido puede afirmarse que la finalidad de los procesos de conciliación no es única ni fundamentalmente la resolución del conflicto por la vía de un compromiso entre las partes interesadas, evitando que el litigio tenga que someterse al proceso judicial y agilizando así el funcionamiento de la Institución al contribuir a la disminución del número de casos a enjuiciar. Además de este objetivo, de indudable importancia, se persigue otro de no menor interés: que los casos lleguen a la sesión judicial convenientemente tamizados y aligerados de los elementos foráneos que los enturbian, lo cual contribuye también a facilitar la labor de los jueces, que así disponen de más elementos de juicio para decidir al respecto sin nece-

sidad de invertir excesivo tiempo extra en conocer lo que ya se ha esclarecido en el transcurso de las sesiones de conciliación.

El desarrollo de la sesión de conciliación tiene lugar ante las Juntas de Conciliación, denominadas también en algunos casos Oficinas Especiales. Existe una de estas Juntas u Oficinas en cada una de las secciones en que se hallan estructurados los «Conseils». Dichas Juntas están integradas por dos jueces (profanos, como se señaló), uno en representación de los trabajadores y otro de los empleadores. La presidencia de la Junta se desempeña alternativamente por uno u otro de estos jueces. La función de secretario es desempeñada por el propio secretario del «Conseil» o por su ayudante; dicho secretario, además de cumplir las funciones propias de su cargo, actuará de enlace entre las sesiones de conciliación y las sesiones judiciales si fuese necesario llevar a cabo estas últimas.

Si la sesión de conciliación alcanza éxito, en el sentido de que el caso queda resuelto mediante la obtención de un compromiso entre las partes interesadas, el resultado se registra oficialmente en el denominado «proceso verbal de conciliación», que es un documento elaborado por los jueces que integran la Junta, firmado por las partes en litigio, y que contiene todos los términos acordados por éstas. Dicho resultado posee un grado de ejecutoriedad análogo al de una sentencia judicial.

En el caso de que la sesión de conciliación fracase, en todo o en parte, se consignan los puntos en desacuerdo en un documento análogo, denominado «proceso verbal de no conciliación», que será enviado de oficio a la Junta Judicial con vistas al posterior desarrollo de la sesión judicial correspondiente. Debe añadirse, sin embargo, que en todo momento existe la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo mediante un acto de conciliación informal, aun habiendo concluido las sesiones formales de conciliación, e incluso durante todo el desarrollo de las sesiones judiciales. Hasta el último instante persiste esta posibilidad, que además se fomenta intensamente en ambas fases del proceso.

La situación de las partes ante la sesión de conciliación reviste ciertos caracteres diferenciales. En términos estrictamente legales, ambas partes deben comparecer en persona y no pueden ser representadas por poderes, hasta tal punto que la ausencia del demandante se interpreta como una renuncia a su reclamación y la incomparecencia del demandado como una negativa a la conciliación, que da paso automáticamente a la iniciación de las sesiones judiciales; sin embargo, si entre tal apoderamiento se incluye expresamente la capacidad de llegar a un arreglo, en los términos que nazcan de la propia sesión de conciliación, cabe la posibilidad de que se admita la incomparecencia física de alguna de las partes. Está claro que lo

que se pretende con ello es asegurar inequívocamente el compromiso directo de las partes en el acuerdo. Al margen de que se exija su presencia física o un apoderamiento como el apuntado, las partes pueden ser asesoradas legalmente como lo deseen.

Las sesiones conciliatorias son orales, y de nuevo se exige la intervención activa de las propias partes en ellas, puesto que son las que deben directamente tratar de llegar a un acuerdo, bajo el único acicate de los jueces, que en realidad actúan como mediadores más que como simples conciliadores. Para evitar interferencias externas a las partes, las sesiones se cierran al público y no se permite la intervención de testigos. El sistema conciliatorio funciona con bastante rapidez, y los casos son oídos normalmente dentro de los quince días siguientes al registro de la correspondiente demanda.

La eficacia de las sesiones de conciliación no parece espectacular, a la vista de los datos disponibles al respecto. En términos generales se resuelven por vía de conciliación formal e informal más de un tercio de los casos que se presentan ante los «Conseils». Ahora bien: estas cifras varían considerablemente según la localización geográfica, las ramas de actividad económica, los tipos de secciones, la capacidad de los jueces, el papel de los secretarios y otras variables que entran en juego. Lo que sí parece claro es que está teniendo lugar una progresiva disminución de la proporción de casos que se resuelven por esta vía y que se mantiene la irregular distribución de la efectividad de estos procedimientos con arreglo a las variables apuntadas.

E.3. *La sesión judicial.* Como se ha señalado, al fracasar total o parcialmente las vías conciliatorias, las disputas se remiten a las sesiones judiciales, en las cuales se desarrolla una segunda fase procedimental completamente distinta a la anterior.

El litigio se plantea ante las denominadas Juntas Judiciales u Oficinas Generales, integradas como mínimo por cuatro jueces, dos de los cuales representan a los trabajadores y dos a los empleadores. Las decisiones, o sentencias, se adoptan en votación secreta por mayoría de votos de los jueces. Más adelante se tratará el grado de ejecutoriedad de estas decisiones, puesto que esta cuestión merece ser comentada aparte.

Uno de los problemas procedimentales que más preocupan en el funcionamiento de esta fase del proceso es el relativo a la superación de un posible empate en las votaciones, fenómeno que se presenta con cierta frecuencia y que puede entorpecer considerablemente la efectividad práctica de la Institución. Para resolver este grave problema se han arbitrado dos tipos de soluciones alternativas, que se comentan a continuación.

Si se observa, ya desde el principio, que el caso en litigio presenta complicaciones excesivas, puede organizarse un procedimiento especial de investigación, que incluye la audiencia de testigos, la realización de investigaciones en los lugares de trabajo, la colaboración de expertos en el tema de que se trate y, sobre todo, el nombramiento de un «juez informante» entre los diversos jueces que componen la Junta. Este último supuesto es tanto más importante cuanto que es cada vez más frecuente la recurrencia a él, con la consiguiente complicación de los procedimientos normalmente aplicables y con la aparición de un serio riesgo de ruptura de la naturaleza bipartita de la Junta y de la propia Institución al conceder facultades especiales a un único juez. Para prevenir estos riesgos se tiende a nombrar dos jueces informantes en lugar de uno, de tal modo que cada uno de ellos represente a cada una de las partes en litigio (trabajadores y empleadores). En el caso de que las recomendaciones de ambos jueces siguiesen siendo contradictorias y no condujesen a una solución, cabe incluso el recurso a una tercera parte neutral, lo cual supone un nuevo riesgo de adulteración de la naturaleza bipartita de la Institución. De todos modos, cuando el procedimiento se complica de esta forma, siempre cabe el recurso al nombramiento de una nueva Junta Judicial, integrada por jueces diferentes; también profanos, como los anteriores.

Por otra parte, cuando en la fase final del procedimiento se alcanza un empate entre los votos de los jueces está prevista la realización de una nueva audiencia ante una Junta Judicial compuesta por los mismos jueces que la anterior, pero presidida por el juez ordinario (esta vez profesional) que tenga jurisdicción en el área geográfica en cuestión. Ello supone también una intromisión que adultera la naturaleza bipartita de la Institución.

Dejando aparte estos supuestos anómalos, aunque cada vez menos excepcionales, es de señalar que las normas procedimentales tienden, en todo caso, a facilitar la rapidez en el tratamiento de las causas y a la consecución de un alto grado de imparcialidad en las decisiones. Así, se hace todo lo posible porque las partes no tengan problema alguno para la adecuada defensa de sus intereses, admitiéndose con toda flexibilidad las diversas alternativas que se describieron al tratar de la situación de las partes ante los «Conseils»; para estimular la obtención de un acuerdo por conciliación, y para conseguir un arreglo rápido del conflicto. El alto grado de discrecionalidad que se permite en materia procedimental hace que el funcionamiento real de los «Conseils» varíe considerablemente según el tipo de caso que se plantee y según el tribunal que tiene jurisdicción en cada caso. Por ello no merece la pena insistir en la descripción de una casuística tan variada, cuyas normas generales de actuación ya han sido descritas some-

ramente, máxime si se tiene en cuenta que, en términos generales, las sesiones judiciales se desarrollan satisfactoriamente.

Más importantes, por cuanto pueden poner en tela de juicio la eficacia real de los «Conseils», son los aspectos relativos al grado de obligatoriedad de las decisiones firmes, o sentencias, y a las posibilidades que tienen las partes de oponerse a ellas y recurrirlas.

Respecto al grado de obligatoriedad o ejecutoriedad de las sentencias, hay que hacer especial hincapié en el hecho de que lo máximo que pueden hacer los Tribunales Laborales, como cualquier otro tribunal francés, es garantizar el pago de indemnizaciones o multas, como única forma de resarcimiento de los «daños y perjuicios» que puedan haberse ocasionado por la violación de una norma contractual o heterónoma. Este es un punto que, debidamente analizado en función de determinadas circunstancias, será objeto del análisis crítico que se realizará posteriormente, y no se insistirá por el momento en sus consecuencias prácticas.

El otro aspecto señalado, que se refiere tanto a las posibilidades que tienen las partes de oponerse a una determinada decisión del tribunal, antes de que ésta sea firme, como de recurrirla ante otras jurisdicciones, es también de vital importancia en orden a la eficacia práctica de la Institución, e incluso del mantenimiento de su prestigio entre los protagonistas sociales. Precisamente con la intención expresa de que las causas no salgan del ámbito del «juicio por iguales» que supone la institución de los «Conseils», al ser recurridas ante jurisdicciones ajenas a sus decisiones se han arbitrado dos tipos de soluciones de distinta naturaleza, como se verá a continuación.

Ante todo, y esto afecta profundamente al modo de actuar de los jueces de los «Conseils», las reglas procedimentales de carácter netamente jurídico se ajustan lo más posible al ejercicio de la función judicial ordinaria. Ello quiere decir que los jueces de los «Conseils», pese a no ser profesionales de la judicatura, sino profanos en materia judicial, aunque presumiblemente expertos en cuestiones laborales concretas, tratan de utilizar en la medida de lo posible los métodos típicos de la función judicial ordinaria, ajustándose a derecho en la adopción de sus decisiones. En otros términos: tienden a aplicar e interpretar el Derecho con estricta sumisión a las normas jurídicas, como cualquier otro juez profesional, siendo así que en muchos casos podrían resolver «en equidad» e introducir entre sus argumentaciones elementos no jurídicos, sino basados en criterios de carácter social, indudablemente más amplios. Y todo ello por una razón fundamental: porque de no actuar así, sus decisiones podrían ser recurridas por los interesados, y probablemente revocadas o anuladas por otras jurisdicciones por la sencilla

razón de que no fuesen conformes a Derecho. Y éste es un riesgo que la Institución no puede correr.

Por si no fuese suficiente la adopción de esta precaución fundamental, se hace lo posible por que una decisión no sea firme hasta no obtener un cierto consenso de las partes al respecto. Así, si de cualquiera de las partes pone en tela de juicio la equidad, justicia o legalidad del contenido de una decisión de la Junta Judicial, el conflicto no queda definitivamente resuelto hasta que no se adopta una decisión firme, naturalmente influida por el riesgo, siempre presente, de un recurso ante otras jurisdicciones.

F) *Conclusiones generales acerca de la naturaleza de los «Conseils».* De esta somera descripción de los caracteres más destacados de los «Conseils de Prud'hommes» se deduce, en un primer acercamiento superficial, la existencia de numerosas insuficiencias para hacer frente al arreglo de los conflictos individuales de trabajo. En términos muy generales cabe señalar que los «Conseils» funcionan bastante satisfactoriamente y hacen frente con habilidad a la generalidad de los problemas que se les han planteado, conservando así su prestigio ante la sociedad francesa y ganándose el apoyo de empleadores y trabajadores y de la propia opinión pública, especializada o no.

Pero también está claro que este sistema de arreglo de los conflictos individuales de trabajo adolece de tales deficiencias que le imposibilitan para dar la necesaria protección a los trabajadores; únicamente puede protegerlos, de modo imperfecto, a través de una vía que ha sido calificada de «ilusoria», con abundantes elementos de juicio. En las páginas que siguen se analizarán más profundamente, y con sentido crítico, ciertos rasgos de la Institución, para comprobar hasta qué punto están o no justificadas las interpretaciones de esta naturaleza.

5.1.2. *Consideraciones críticas acerca de la eficacia práctica de los «Conseils de Prud'hommes».*

Como se deduce de la mera descripción de los rasgos generales y de la estructura y funcionamiento de los «Conseils», su eficacia real está seriamente condicionada por ciertas deficiencias, entre las que destacan las relativas a su ámbito jurisdiccional y, muy en especial, a la ausencia de jurisdicción a nivel de apelación.

Existen, sin embargo, otras limitaciones mucho más graves que las señaladas, y que curiosamente no han encontrado un eco tan extendido en la sociedad francesa.

La primera de ellas es de carácter eminentemente práctico, y se concreta en el siguiente fenómeno indiscutible: «la inmensa mayoría de los litigios que se plantean ante los 'Conseils' derivan de la ruptura del contrato de trabajo» (21), es decir, se plantean por parte de los trabajadores después de la terminación de su contrato laboral, cuando la relación obrero-patronal está desprovista de algunos de sus contenidos fundamentales: la diversidad de derechos y obligaciones inherentes a la relación de trabajo, y muy en especial las propias condiciones de trabajo, en sus múltiples manifestaciones.

Como podrá apreciarse, este fenómeno implica una limitación enorme de las materias y situaciones que, de hecho, son objeto de tratamiento en el seno de los «Conseils», hasta tal punto que anula casi por completo su presunta caracterización como instituciones específicamente, y en ciertos casos exclusivamente, competentes en materia de resolución pacífica de los conflictos individuales de trabajo, al quedar restringida dicha competencia casi en exclusiva al tratamiento de un único grupo de esta amplísima categoría de conflictos: los conflictos que versan sobre la terminación del contrato de trabajo.

A ello hay que añadir una segunda limitación, que restringe todavía más si cabe el papel que desempeñan los «Conseils» en el sistema francés de relaciones laborales. Se trata de la absoluta imposibilidad de imponer a los empleadores una posible obligación de readmitir al trabajador despedido en el supuesto de que el despido en cuestión se considerase injustificado. Como consecuencia de ello, las posibilidades de actuación de los «Conseils» no sólo quedan restringidas al tratamiento casi exclusivo de los conflictos que surgen con motivo de la terminación de un contrato de trabajo, sino que además se limitan a tratar de las cuestiones relativas a la cuantía de las indemnizaciones que se habrán de percibir como consecuencia de este evento, con lo cual la Institución adquiere en la práctica una imagen casi caricaturesca de lo que pretende ser un cauce para el arreglo pacífico de los conflictos individuales de trabajo.

De cualquier forma cabe argumentar que los conflictos referentes a la terminación del contrato de trabajo ocupan un lugar fundamental, tanto en volumen como en importancia, en el conjunto de los conflictos individuales «visibles» de trabajo. Y desde luego su importancia relativa es considerable, no sólo porque lo que se pone en juego sea algo tan fundamental como la propia seguridad en el empleo de los trabajadores asalariados y las posibilidades de subsistencia de ellos y sus respectivas familias,

(21) G. ADAM y otros, *art. cit.*, pág. 84; B. AARON, *op. cit.*, pág. 27; MCPHERSON y MEYER, *op. cit.*, págs. 34-35.

sino sobre todo porque afectan directamente a la afirmación efectiva del poder obrero frente a las posibles arbitrariedades del poder directivo de las empresas, dado que dicha posibilidad de ejercer efectivamente este poder se concreta fundamentalmente en la existencia de unas garantías reales para la acción reivindicativa «a nivel de empresa», y muy en especial en lo que se refiere a los representantes o portavoces de los trabajadores.

Así, si bien resulta obvio que existen multitud de manifestaciones conflictuales de carácter individual distintas de las aludidas, cuyo papel en el desarrollo cotidiano de las relaciones obrero-patronales es, sin lugar a dudas, lo suficientemente relevante para que se les preste la atención que se merecen, la aparente desatención de que son objeto es susceptible de una explicación coherente, cuyas líneas maestras se resumen a continuación.

Vaya por delante que el hecho de que la institucionalización de este tipo de conflictos apenas se canalice en la práctica a través de los «Conseils», no puede legítimamente atribuirse a una supuesta oposición o reticencia por parte de los trabajadores a utilizar el cauce que, teóricamente, les ofrece esta Institución, investida, como se ha señalado anteriormente, de buen número de reglas procedimentales que tienden a facilitar el acceso a ella, e incluso a asegurar el anonimato de los demandantes, a fin de evitar posibles represalias de los empleadores, y que pese a sus deficiencias funciona bastante bien. Dicha oposición o reticencia no puede considerarse como una causa, sino en todo caso como una consecuencia de la convergencia de determinados factores que conviene conocer, y cuya importancia relativa debe ser objeto de una evaluación razonada.

Piénsese, en principio, que es posible que los «Conseils» no sean el cauce más idóneo para plantear cualquier tipo de conflicto individual de trabajo. Este supuesto es especialmente aplicable a aquellos conflictos que versan sobre cuestiones muy específicas de las relaciones de trabajo cotidianas. Las divergencias sobre la aplicación individualizada de las normas organizativas de una empresa concreta, de los reglamentos de régimen interior o del régimen disciplinario, son claros ejemplos de problemas que, salvo excepciones, no deberían en buena lógica plantearse ante los «Conseils», sino que deberían ser objeto de otros procedimientos de arreglo de carácter «interno». Y ello por la propia naturaleza de los conflictos en cuestión. Porque también podrían aducirse razones de carácter práctico, y sumamente realistas, en defensa de este modo de proceder, relativas a la enorme carga de trabajo que recaería sobre los «Conseils» si se actuara de otro modo, con lo cual se agravaría aún más un problema que ya es importante en las actuales circunstancias.

Ahora bien: una vez que se hayan agotado sin éxito dichos hipotéticos

procedimientos «internos», o cuando su aplicación anómala diese lugar a la aparición de un conflicto de mayor gravedad, en el que se pudiese en cuestión la seguridad en el empleo de cualquier trabajador individual, fuese o no militante destacado y ostentase o no algún tipo de representación, se atentase seriamente contra su carrera profesional o el monto de sus ingresos o se violasen sus derechos más elementales, sería lógica la recurrencia a una instancia ajena a la empresa que poseyese jurisdicción sobre estas materias; como es el caso de los «Conseils».

Pero sucede que cuando las relaciones entre un trabajador individual o un grupo de trabajadores y la dirección de las empresas llegan a extremos como los aludidos en el párrafo anterior, la propia lógica de las circunstancias conduce a la adopción de medidas disciplinarias enérgicas que, o bien desembocarán en la aplicación de sanciones que afecten a la continuidad de la relación de trabajo, temporal o definitivamente, o, muy probablemente, darán lugar a una extensión del conflicto que le hará perder su carácter individual originario, integrándolo en una problemática de distinta naturaleza.

Esta lógica que describo explica por qué en la práctica la recurrencia a los «Conseils» se limita casi exclusivamente a los conflictos que se refieren a la aplicación de estas sanciones de especial gravedad y al atentado contra el poder obrero en la empresa que llevan implícitas. Pero al mismo tiempo llama la atención sobre la importancia de dos ámbitos conflictuales ajenos, en la práctica uno y en el terreno de los principios el otro, a la actuación de los «Conseils»: las «reclamaciones» y los «conflictos colectivos», cuyos procedimientos específicos de arreglo serán objeto de estudio inmediatamente.

Las consideraciones expuestas permiten, pues, aclarar cuál es el ámbito real de actuación de los «Conseils». Y puede razonablemente concluirse que, aparte de la exclusión expresa de los conflictos colectivos de trabajo, dicho ámbito de actuación no se extiende a la totalidad de los conflictos individuales de trabajo, sino tan sólo a ciertas categorías perfectamente delimitadas.

Esta conclusión provisional, sobre la que se incidirá de nuevo más adelante, supone una verificación práctica de los argumentos que se adujeron en contra de la pretendida funcionalidad de las tipologías que permiten el aislamiento de los conflictos individuales de trabajo como una categoría susceptible de tratamiento mediante la aplicación de procedimientos de arreglo *sui generis*, y contribuye a corroborar, con cierto fundamento, la conveniencia de proceder a una investigación particularizada de ciertos conflictos individuales de especial naturaleza —las denominadas reclamacio-

nes—, que la propia práctica social ha excluido del ámbito de los «Conseils de Prud'hommes».

5.2. *Procedimientos formales para el arreglo de los conflictos colectivos de trabajo. Conciliación, mediación y arbitraje*

Entramos ahora en el análisis de los procedimientos que se han instituido en el sistema francés de relaciones laborales para el arreglo pacífico y la prevención de los conflictos colectivos de trabajo. Ya desde el principio puede afirmarse que la fenomenología que caracteriza el desarrollo de este tipo de manifestaciones conflictuales es tan compleja, que ninguno de los procedimientos arbitrados para regularla posee la necesaria eficacia práctica, hasta tal punto que puede decirse, sin temor a exagerar, que dichos procedimientos son ajenos a la realidad, respondiendo únicamente a determinadas reminiscencias históricas o a una petición de principios de carácter doctrinal.

Pese a las circunstancias que concurren sobre este área de las relaciones laborales, que permitirían desestimar, con un par de justificaciones genéricas, el papel que desempeñan las instituciones formales que pretenden regularla, me esforzaré en describir sus rasgos más característicos, a título documental para el lector español, para posteriormente razonar el alcance real de tales procedimientos y extraer las conclusiones pertinentes (22).

5.2.1. *La conciliación en los conflictos colectivos de trabajo.*

Según se desprende de lo expuesto en las páginas precedentes, los procedimientos de conciliación no son exclusivos de las relaciones colectivas de trabajo, sino que también son aplicables a los conflictos individuales de trabajo, como una de las fases procedimentales del funcionamiento de los «Conseils de Prud'hommes». Veamos ahora cuál es su papel, a un nivel puramente descriptivo, en el tratamiento de las manifestaciones conflictuales de índole colectiva.

Los rasgos más destacables de los procedimientos de conciliación en el sistema francés de relaciones laborales son su «obligatoriedad» y la distinción que se establece entre procedimientos «contractuales» y «legales» (23).

(22) Las obras de referencia fundamentales son en este caso de B. AARON, *op. cit.*, págs. 41-71, y de F. SELLIER, *op. cit.*, págs. 101-113 y 179-189.

(23) Los textos legales de referencia son los siguientes: Ley de 11 de febrero de 1950, Ley de 26 de julio de 1957 y Decreto de 18 de julio de 1955. Para analizar los antecedentes de esta Institución pueden consultarse la Ley de 27 de diciembre

En lo que se refiere a la «obligatoriedad» de los procedimientos de conciliación, hay que señalar que dicha obligatoriedad atañe únicamente al recurso a un procedimiento de conciliación, cualquiera que sea su naturaleza, antes de la puesta en práctica de otro tipo de acciones de carácter directo: léase huelgas en sus diversas manifestaciones, o cierres patronales en su caso.

Esta obligatoriedad queda un tanto relativizada debido a la convergencia de diversos fenómenos, que se articulan con el segundo de los aspectos señalados como fundamentales. Así, hay que señalar, en principio, que la legislación establece que todos los conflictos colectivos de trabajo, y muy en especial los conflictos sobre derechos, deben «obligatoria e inmediatamente» someterse a un procedimiento de conciliación, a no ser que las partes acuerden recurrir a alguno de los otros procedimientos instituidos para el arreglo de este tipo de conflictos: la mediación o el arbitraje, o incluso a los Tribunales Laborales si cabe la posibilidad. Además cabe la elección entre la recurrencia a procedimientos de conciliación contractuales o legales, indistintamente.

Con ello, el abanico de posibilidades de actuación se incrementa considerablemente; así, en teoría, las partes, antes de recurrir a la utilización de sus «armas económicas» respectivas (huelga y cierre), deben agotar una vía previa de actuación, que deja un amplio grado de libertad a las partes, pues éstas pueden elegir entre las siguientes alternativas: recurrir a los Tribunales Laborales (si ello es posible, y lo es en muchos casos por la indeterminación que conlleva la propia distinción entre conflictos individuales y colectivos, sobre todo en el caso de los conflictos mixtos), a los procedimientos de mediación y arbitraje, o a los procedimientos de conciliación, bien sean contractuales o legales.

Centrando la atención en la alternativa que conduce a la recurrencia a los procedimientos de conciliación, conviene añadir a lo expuesto que su «obligatoriedad» se reduce, en la práctica y en el mejor de los casos, a la obligación de «reunirse y discutir sus querellas», de un modo un tanto informal debido a la propia naturaleza de los procedimientos contractuales de conciliación, como se razona a continuación.

Como se señaló, la normativa establece dos tipos de procedimientos de conciliación: legales y contractuales. A su vez, estos últimos pueden clasificarse: según que se hayan establecido con carácter estable en un acuerdo

de 1892 y la Ley de 31 de diciembre de 1936. Pero téngase en cuenta que la legislación anterior a 1950 posee únicamente carácter histórico, careciendo por completo de vigencia en la actualidad.

colectivo, o que se establezcan *ad hoc* entre las partes para la resolución de un conflicto concreto, una vez que ya se ha planteado éste como tal.

Los *procedimientos legales* son, en realidad, supletorios o complementarios de los contractuales, puesto que la Ley exige su aplicación únicamente en los siguientes casos: cuando no exista un procedimiento contractual aplicable; cuando, aun existiendo, no se haya utilizado por alguna razón; y cuando dichos procedimientos contractuales hayan fracasado.

Su «estructura» es realmente simple. Consiste en la existencia de unas «Comisiones de Conciliación», a nivel nacional y regional (también pueden establecerse a nivel departamental). La Comisión Nacional se encuentra ubicada en París, y se le atribuye una especie de jurisdicción general sobre todo tipo de conflictos de trabajo.

La «composición» de estas comisiones es de carácter tripartito, ya que incluye entre sus miembros a representantes de los trabajadores, de los empleadores y de la Administración, estando siempre presididas por un funcionario público (la Comisión Nacional, por el propio ministro de Trabajo o la persona en quien delegue; las regionales, por el inspector de Trabajo regional; y las departamentales, en caso de que existan, se organizan en función de la composición de la comisión regional correspondiente), que recibe asesoramiento de miembros de otras Instituciones públicas. En conjunto, el número de representantes de la Administración Pública en la Comisión de Conciliación no puede ser superior al número de representantes de cada una de las otras partes a fin de alcanzar un equilibrio entre los intereses en cuestión. Sin embargo, en la práctica, el predominio de los representantes «oficiales» es notorio y decisivo su papel en el desarrollo de los procesos de conciliación de este tipo, fenómeno que ha sido objeto de numerosas críticas, por considerarse excesiva la injerencia del Estado en este ámbito.

El «procedimiento» también es relativamente simple. Las reglas de funcionamiento tratan de ajustarse al principio inspirador de todo sistema conciliatorio de que sean las propias partes las que lleguen a un acuerdo y se sientan vinculadas a sus términos. Por ello se exige normalmente que las partes comparezcan en persona. Únicamente se admite que las partes estén representadas si la comparecencia personal es realmente imposible. También, naturalmente, cuando las partes no son personas físicas, sino jurídicas. Pero en todo caso, las personas que representen a las partes deben haber sido explícita e inequívocamente dotadas de poderes para negociar y concluir un acuerdo en su nombre, aspecto al que los tribunales conceden enorme importancia.

La «obligatoriedad» en los procesos legales de conciliación reviste dife-

rentes formas. En general es obligatorio que las partes recurran al sistema conciliatorio legal cuando se den los supuestos señalados antes, aunque no existe posibilidad material alguna de imponer sanciones por el incumplimiento de esta obligación. Pero las partes no están obligadas en modo alguno a «llegar a un acuerdo», sino sencillamente a someterse a todas las fases del procedimiento. Y sólo en el caso de que se llegue a un acuerdo formal, que se registra oficialmente como un «proceso verbal de conciliación», existe un cierto grado de exigibilidad en el cumplimiento de los términos del acuerdo, análogo al que corresponde a los acuerdos pactados por vía de negociación colectiva. En el caso de que no se llegue a un acuerdo total, se registran los puntos en desacuerdo en un documento denominado «proceso verbal de no conciliación», que habrá de enviarse al ministro de Trabajo y al prefecto del Departamento. Ahora bien: habiendo cumplido las partes con su única obligación de someterse al procedimiento legalmente instituido, el conflicto irresuelto carece de nuevas vías formales para su arreglo pacífico que se articulen directamente con el proceso de conciliación fallido.

La «eficacia» real de los procedimientos de conciliación legal es mínima. Se estima que únicamente se aplica en el cinco por ciento de los casos en los cuales debería teóricamente aplicarse. Y de esta escasísima proporción de casos contratados sólo se alcanza un arreglo en un veinticinco por ciento de ellos. Este alto grado de ineficacia práctica se atribuye a la inexistencia de incentivos en el sistema y al exceso de libertad de opción de que disfrutan las partes para recurrir a cualquier otro procedimiento para resolver su disputa; parece evidente, a la luz de las estimaciones recogidas, que en la inmensa mayoría de los casos hacen uso de dicha libertad de elección para eludir el sistema de conciliación legal, convirtiendo el sistema en una institución prácticamente inoperante.

Los *procedimientos contractuales* son enormemente variados por su propia naturaleza pactista. La Ley únicamente establece que todo acuerdo colectivo debe establecer un procedimiento para la resolución de los conflictos colectivos, tanto jurídicos como de intereses. Los pormenores acerca de su estructura y funcionamiento quedan a la libre discrecionalidad de las partes que han negociado el acuerdo correspondiente y, como consecuencia de ello, existe una gran diversidad de situaciones respecto de la composición de las «juntas de conciliación», del alcance de sus competencias, de las fases procedimentales, del régimen de sanciones, etc. A esta compleja casuística se añade el hecho de que cabe la posibilidad de que se creen procedimientos contractuales específicamente para la resolución de un conflicto determinado, una vez que ya ha surgido éste, existiendo también en

estos casos una amplia libertad para definir las características del procedimiento o bien, como se señaló, para recurrir a cualquier otro sistema de arreglo alternativo.

Pese a esta aparente inconcreción de los procedimientos contractuales de conciliación, es de señalar que la mayoría de los acuerdos colectivos contienen una o varias cláusulas regulando este tipo de procedimientos y que pueden extraerse de ellas ciertos rasgos comunes que, con las naturales salvedades, pueden considerarse como caracteres generales de la Institución, tales como los que se seleccionan a continuación.

Su «estructura» consiste también en la mera existencia de una o varias comisiones o juntas de conciliación, a diversos niveles (de empresa, local, regional o nacional), que a veces se articulan en ciertos grados de jerarquización, dando lugar a una especie de sistema de procedimientos de apelación. Es importante señalar que frecuentemente se establecen comisiones de muy diversa naturaleza, que responden en último término a la distinción entre conflictos de derechos y de intereses. Se trata, por una parte, de las comisiones de conciliación propiamente dichas, y por otra, de las comisiones de «interpretación».

Este último tipo de comisiones responde a una concepción dinámica de la negociación colectiva; su papel teórico es fundamental, puesto que incluso pueden constituirse en foro de los conflictos individuales que surgen en el ámbito del acuerdo. También existen comisiones encargadas de tratar problemas más concretos, como los relativos a las clasificaciones de puestos; pero su papel es poco menos que anecdótico. Quede constancia, sin embargo, del hecho de que es teóricamente posible el establecimiento de una estructura realmente compleja y variada en el marco de los sistemas contractuales de conciliación. Si los interesados no aprovechan esta oportunidad con la intensidad que sería deseable es por razones de índole sociológico, que serán analizadas más adelante.

La «composición» de estas comisiones es, por lo general, bipartita, aunque puede intervenir una tercera parte neutral si así se prevé. Sus componentes son representantes de los sindicatos y asociaciones de empleadores que tomaron parte en su día en el acuerdo creador de las comisiones. Es importante hacer notar que cuando dicho acuerdo es «de empresa» son los propios trabajadores afectados por el conflicto, a través de sus representantes directos (delegados de personal y miembros de los comités de empresa), los que intervienen en el proceso de conciliación, con lo que éste adquiere un inequívoco carácter de «negociación».

Las reglas del «procedimiento», aunque muy variadas, son también de una gran simplicidad. Las partes en litigio pueden ser oídas por separado

antes de que tenga lugar la conciliación propiamente dicha, y en ésta se procura por todos los medios que sean dichas partes las que lleguen a un acuerdo y se comprometan con sus términos, siempre mediante métodos informales, alejados por completo de las normas que rigen los procesos de carácter judicial.

La «obligatoriedad» del sistema puede ser analizada desde distintos puntos de vista. En lo que se refiere al posible incumplimiento de la obligación, previamente pactada, de recurrir al procedimiento instituido, son los propios acuerdos que lo instituyen los que contienen las oportunas sanciones. Dichas sanciones pueden adquirir la forma de indemnizaciones, pero con frecuencia se asemejan a las denominadas cláusulas de «paz social», dado que pueden convertir en ilegales las acciones económicas (huelgas y cierres) que se desencadenen en relación con la disputa en cuestión. Sin embargo, estas sanciones deben adoptarse con infinita cautela a fin de que no constituyan una violación, o una restricción excesiva, del derecho constitucional a la huelga, que es celosamente defendido incluso por los tribunales.

Respecto de la obligatoriedad de los términos del arreglo, baste señalar que es análoga a la de los propios acuerdos colectivos, hasta tal punto que se incorporan a éstos como una cláusula adicional.

Pese a que no se dispone de datos estadísticos acerca de la «eficacia» real de los procedimientos contractuales de conciliación, ésta se estima escasa, y ello se atribuye a razones análogas a las que se apuntaron al tratar de los procedimientos legales: la ausencia de incentivos, tanto para recurrir al procedimiento como para llegar a un acuerdo; el exceso de libertad de opción para recurrir a otros procedimientos, y la desaparición de la amenaza del arbitraje obligatorio.

5.2.2. *La mediación.*

La institucionalización legal del procedimiento de mediación en el sistema francés de relaciones laborales es relativamente reciente (24) y responde a la influencia de la práctica norteamericana al respecto más que a las escasas experiencias francesas en la aplicación de procedimientos de factura semejante.

Los rasgos más significativos de este procedimiento someramente des-

(24) Los textos legales de referencia son los siguientes: Decreto de 5 de mayo de 1955, Decreto de 11 de junio de 1955, Ley de 26 de julio de 1957 y Decreto de 18 de julio de 1958.

crito son su posibilidad de aplicación a todo tipo de disputas, con independencia del nivel en que se plantean, y el equilibrio entre los elementos voluntarios y obligatorios.

La extensión de la mediación a cualesquiera tipos de disputas constituye en cierto modo una novedad, puesto que antes de la reforma de 1957 su ámbito de aplicación era mucho más restringido, particularmente en lo que se refería a la imposibilidad de aplicar el sistema a los conflictos que afectasen a una sola empresa o que no poseyesen gran envergadura, a menos que fuese el propio ministro de Trabajo el que iniciase el procedimiento sobre la base de que tales disputas afectasen de algún modo al interés público. En la práctica, sin embargo, este factor apenas posee relevancia, puesto que la mediación se utiliza muy pocas veces para la solución de conflictos laborales, sobre todo si se trata de conflictos de derechos, reservándose todavía su uso para conflictos de especiales características.

Más importante es la articulación existente entre los elementos voluntarios y obligatorios del sistema, en las distintas fases procedimentales y en orden a la exigibilidad de las recomendaciones de los mediadores.

El procedimiento es, desde una perspectiva instrumental, de una gran simplicidad.

La «iniciación» del procedimiento corresponde en principio a cualquiera de las partes en litigio indistintamente, que pueden elevar por escrito una petición en tal sentido al presidente de la Comisión de Conciliación (si se engarza con un proceso de conciliación); al ministro de Trabajo (si el conflicto se plantea a nivel nacional), o a los funcionarios correspondientes de la Administración Laboral (si surge a nivel regional, local o de empresa). Sin embargo, también puede ser iniciado de oficio por el presidente de la Comisión de Conciliación o el ministro de Trabajo.

La persona que hará el papel de mediador puede ser designada por las partes o por un funcionario público (ministro de Trabajo o presidente de la Comisión de Conciliación) de entre los nombres que figuran en listas previamente elaboradas, que se publican en el *Journal Officiel*.

La función del mediador —que es siempre una persona individual— consiste en investigar en profundidad las razones que justifican el conflicto, y con base en los datos recogidos en la investigación, sugerir informalmente posibles soluciones de la disputa e instar a las partes a que las acepten voluntariamente. Sin embargo, si éstas no llegan a un acuerdo, establecerá por escrito una recomendación final, de carácter formal, que es sometida al asentimiento de las partes.

Las recomendaciones, que no pueden ser apeladas, no son exigibles por

sí mismas, sino que es precisa la libre aceptación de las partes para que éstas se vean comprometidas en el cumplimiento de sus términos.

Así, la recurrencia al procedimiento de mediación no es obligatoria para las partes. Estas son absolutamente libres para llevar el conflicto ante un mediador, sin que para ello sea preciso haber agotado vía previa alguna, como podría ser el procedimiento de conciliación.

Ahora bien: incluso en esta fase del proceso juegan ciertos elementos de obligatoriedad. El supuesto más frecuente es que se acuda a la mediación cuando ha fracasado, en todo o en parte, el proceso de conciliación. En tales casos, la decisión de acudir a la mediación tiene normalmente su origen en una de las partes solamente, y es sólo para esta parte para la cual la mediación posee carácter voluntario; para la parte contraria poseerá carácter obligatorio, ya que una vez iniciado el procedimiento por la primera aquélla está obligada a comparecer en el proceso.

Además, y con ello intervienen elementos de obligatoriedad más acusados, el ministro de Trabajo o el presidente de la Comisión de Conciliación están autorizados por la Ley para «iniciar» el proceso de mediación, aunque ninguna de las partes lo haya solicitado, con lo que ambas se ven obligadas a comparecer. Únicamente en el caso de que exista una cláusula contractual que establezca otro modo de actuar (por ejemplo, la recurrencia directa del arbitraje si fracasa el procedimiento de conciliación) pueden las partes eludir esta obligatoriedad.

De cualquier forma, debe quedar bien claro que las posibilidades de que la intervención pública dote de un elemento fuertemente coercitivo al sistema, desde su fase procedimental inicial, es un hecho indudable.

En lo que se refiere a los restantes momentos procedimentales en que juega el binomio voluntariedad-obligatoriedad (el desarrollo del proceso y el grado de exigibilidad del cumplimiento de las recomendaciones del mediador), el equilibrio entre ambos elementos es también inestable.

En efecto, durante el desarrollo del proceso el mediador goza de amplias atribuciones para obtener toda la información que considere precisa para conocer a fondo el conflicto en litigio; la negativa de las partes a colaborar activamente puede dar lugar a sanciones análogas a las que se derivan de la negativa a comparecer, es decir, al pago de multas de irregular cuantía.

Pero además, aunque las recomendaciones del mediador no posean obligatoriedad alguna si no han sido libremente aceptadas por las partes, existe la posibilidad de que las recomendaciones no aceptadas voluntariamente se hagan públicas, con lo que se introduce también en esta fase un elemento de presión moral sobre las partes en litigio.

En definitiva, en este equilibrio de los elementos voluntarios y obligatorios, estos últimos tienen más posibilidades de inclinar la balanza a su favor, aunque tales posibilidades no pueden hacerse radicalmente efectivas porque adulterarían la naturaleza de la institución, mermando su eficacia práctica.

Dicha eficacia es realmente escasa, sobre todo a partir de la reforma de 1957, aunque no a causa de ella. Desde dicho año hasta 1966 sólo se sometieron a mediación 77 casos, cuya tasa de éxito no es apreciablemente superior a la que se registra en los procedimientos de conciliación. Ello se debe a que el procedimiento no es apto en principio para los conflictos de intereses de tal naturaleza que justifiquen la intervención de personal de elevado prestigio como mediadores, supuesto nada frecuente, y de cualquier forma restrictivo del ámbito de aplicación real del sistema.

Esta restricción convierte a la mediación en poco más que en un instrumento táctico más de la estrategia de la lucha social, sobre todo en momentos especialmente críticos y en relación con temas muy específicos, como los concernientes a la negociación del monto de las retribuciones salariales de una rama de actividad, con todo lo cual desaparece su carácter de institución, más o menos permanente, aplicable a la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

5.2.3. *El arbitraje.*

La naturaleza de los procedimientos de arbitraje aplicados en el sistema francés de relaciones laborales ha variado con el tiempo. En un principio fue voluntario (25), que se transformó en obligatorio en 1936 (26), y posteriormente en un sistema mixto, el cual conjuga un elemento de voluntariedad en la fase de iniciación del procedimiento con un elemento de obligatoriedad en la ejecución de las sentencias arbitrales (27), que es el que rige en la actualidad.

De nuevo los rasgos determinantes del sistema son los que configuran este equilibrio entre los elementos de voluntariedad y obligatoriedad en los dos momentos aludidos.

En lo que se refiere a la fase de iniciación del procedimiento, reina la voluntariedad en su más alto grado. La recurrencia al arbitraje no es obligatoria por Ley —como sucede con la conciliación— ni puede imponerse

(25) Ley de 27 de diciembre de 1892.

(26) Ley de 31 de diciembre de 1936, modificada por la Ley de 4 de marzo de 1938.

(27) Ley de 11 de febrero de 1950, modificada por la Ley de 26 de julio de 1957.

a las partes por las autoridades públicas, además de no ser posible que una parte fuerce a la otra a aceptarlo —como en el caso de la mediación—, dado que el procedimiento no puede iniciarse si no existe un acuerdo de las partes al respecto, que además debe obtenerse en cada disputa concreta y no con carácter previo y general.

Es precisamente este acuerdo de sumisión al procedimiento de arbitraje el que determina los restantes rasgos adjetivos del sistema.

Dicho acuerdo, que puede poner en funcionamiento el sistema de arbitraje previsto en una cláusula contractual previa, enlazar con el fracaso total o parcial de los procesos de conciliación o mediación o nacer *ex novo* y directamente sin que se cumpla prerequisite condicionante alguno, es el que determina el nombramiento del árbitro y su jurisdicción y establece (o reafirma) todos los pormenores del procedimiento a seguir.

En consecuencia, la casuística procedimental es sumamente variada, tanto en lo que se refiere a la determinación del árbitro como a los detalles de procedimiento. El árbitro puede ser una persona individual, un grupo de árbitros e incluso cabe la posibilidad de que cada parte designe uno o varios árbitros, que a su vez pueden complementarse con una tercera parte que dirima en caso de desacuerdo entre ellos. Y los detalles del procedimiento pueden rebatir cualquier forma, dado que lo único que la Ley exige es que la jurisdicción del árbitro no se extienda más allá de lo acordado por las partes.

En cambio, en lo que se refiere a la obligatoriedad de la sentencia arbitral, el elemento voluntarista brilla por su ausencia. La sentencia arbitral es vinculante e imposible por sí misma, sin necesidad de que las partes muestren su aceptación o conformidad.

A ello se añade el peligro de que el árbitro se exceda en las funciones que le han atribuido las partes y se entremeta en cuestiones que éstas no desean someter al arbitraje, posibilidad tanto más real cuanto que en materia de conflictos laborales todo tipo de cuestiones se entremezclan y debido a que el árbitro posee un amplio margen de discrecionalidad en sus decisiones, derivado de su capacidad de decidir en equidad, y no derecho, y de usurpar la función de la negociación colectiva en la medida en que puede crear derecho con sus sentencias.

Aunque estos peligros son más teóricos que prácticos, no dejan de atemorizar a las partes pese a que existe un control de carácter judicial sobre las sentencias arbitrales, que se ejerce tanto sobre los aspectos formales de dicha sentencia como sobre las razones que han justificado su decisión, habida cuenta de que la sentencia debe ser motivada. Los recursos al respecto se plantean ante una jurisdicción especial y autónoma,

el Tribunal Supremo de Arbitraje, que se creó en 1938 y se reorganizó en 1950 (28).

Este alto Tribunal, de naturaleza bipartita, integrado por cuatro miembros del Consejo de Estado y cuatro jueces de los Tribunales de Apelación o de Casación, sólo entra en cuestiones de Derecho, vigilando en especial el tema que se ha planteado anteriormente: el abuso de poder que pueda entrañar la actuación del árbitro. De cualquier forma, pese a que en el pasado ha desempeñado un papel importante, creando una jurisprudencia de indudable interés, en la actualidad permanece prácticamente inactivo a causa de la propia ineficacia real del sistema de arbitraje.

Dicha ineficacia se atribuye a la especial conjuración de los elementos de voluntariedad y obligatoriedad del sistema. Las partes, se afirma, absolutamente libres para decidir su recurrencia al arbitraje, no aceptan someterse voluntariamente a un proceso que culmina con una sentencia radicalmente obligatoria.

La ineficacia práctica del sistema de arbitraje repercute además, muy seriamente, sobre las restantes vías de arreglo —conciliación y mediación—, dado que éstas se articulan teóricamente con aquél, y su fracaso rubrica definitivamente la inoperancia de todo el sistema formalmente instituido para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

5.2.4. *Consideraciones críticas acerca de la eficacia práctica de los procedimientos de arreglo de los conflictos colectivos de trabajo.*

La razón fundamental que convenientemente se aduce para explicar la ineficacia práctica de los procedimientos de arreglo de los conflictos colectivos de trabajo es la *excesiva voluntariedad del sistema*.

Sin embargo, si se analizan las consecuencias principales de dicha ineficacia, se desvelan otros argumentos que poseen indudable naturaleza causal.

Una de estas consecuencias es la especial *desatención de los conflictos colectivos de derechos*, para cuya resolución son inaptos los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje, carentes por completo de toda connotación judicial o cuasi judicial. La constatación de este fenómeno permite legítimamente deducir que en la base de esta insuficiencia de los aludidos procedimientos subyace, como elemento causal, la irrelevancia de la distinción entre conflictos de derechos e intereses, que se apuntó

(28) El procedimiento de apelación está definido por la Ley de 11 de febrero de 1950, complementada por el Decreto de 15 de marzo de 1950 y modificada por la Ley de 26 de julio de 1957.

anteriormente como uno de los rasgos definitorios del sistema francés de relaciones laborales.

Otra de las consecuencias perniciosas del sistema es su contribución exclusiva —en el mejor de los casos— a la resolución de conflictos de cierta extensión e importancia y la consiguiente *desatención de los conflictos que se plantean a nivel de empresas o en reducidos ámbitos de extensión*. En este caso, como en el anterior, el elemento causal o explicativo del fenómeno desborda también el marco procedimental del sistema, y remite nada menos que a la peculiar estructura del sindicalismo francés, que, como es sabido, está organizado sobre bases geográficas o territoriales y posee gran debilidad a nivel de ramas y de empresa. La considerable ideologización del sindicalismo actúa en el mismo sentido al restar importancia a las orientaciones económicas o de trabajo, y ambos elementos se ven reforzados por las actividades patronales predominantes, fuertemente reacias a la consolidación del sindicalismo a nivel de empresa.

Finalmente es de destacar, también como elemento de naturaleza causal o explicativa, la existencia de otras vías de actuación ajenas a dichos procedimientos, y de mayor eficacia práctica, que no son otras que las que definen la utilización de las armas económicas (huelgas y *lock-out*) en defensa de los respectivos intereses en juego, aunque es de señalar que este tipo de acciones desatienden también los conflictos de derechos y se centran en la resolución de conflictos de cierta envergadura.

A la vista de lo expuesto, las posibilidades de mejora de la eficacia de los sistemas formales instituidos para la resolución de los conflictos colectivos de trabajo son escasas. La obligatoriedad del sistema no puede acentuarse porque atenta contra la restricción del derecho de huelga, reconocido constitucionalmente y celosamente defendido. La distinción entre conflictos de derechos y de intereses no puede clarificarse fácilmente porque, como se señaló anteriormente, los límites entre ambas realidades son extremadamente ambiguos, y de cualquier modo los tribunales laborales son incapaces de hacer frente a una posible extensión de su jurisdicción a tales conflictos, dadas sus actuales limitaciones para enfrentarse siquiera a la resolución de los conflictos individuales.

Mejores perspectivas ofrece, sobre todo a partir de 1968, el reforzamiento del poder sindical a nivel de empresa. Pero este elemento, por sí sólo, no puede resolver el problema planteado, pues responde a una problemática que desborda el ámbito de los conflictos meramente colectivos, aunque puede contribuir a la articulación idónea de los distintos tipos de procedimientos aplicables a cada tipo de conflictos.

5.3. Procedimientos formales para el arreglo de las reclamaciones

Pese a que éste es el aspecto central del presente estudio, su tratamiento, a nivel descriptivo, que es el objeto de este epígrafe, habrá de ser necesariamente escueto y simple. Y todo ello por una razón obvia: porque no existen procedimientos formalmente instituidos para la resolución de este tipo de conflictos, fenómeno tanto más natural cuanto que la doctrina legal no los distingue por separado.

Es más, la ausencia de requisitos previos para el acceso de las partes implicadas en un conflicto de cualquier naturaleza a los correspondientes procedimientos instituidos para su arreglo —tribunales laborales, conciliación, mediación o arbitraje— implica el no reconocimiento *formal* de lo que podría constituir un germen de los procedimientos en cuestión: los procedimientos «tamizadores», o *screening procedures*, que, como su propia denominación indica, actúan en la fase inicial del desarrollo de determinados conflictos, actuando como elemento depurador de su naturaleza y reducto del número de aquellos que son efectivamente encauzados a través de los diversos procedimientos descritos.

Sin embargo, el no reconocimiento formal de un «procedimiento de arreglo» de este carácter no supone la inexistencia de ciertas prácticas que podrían dar origen a su establecimiento. Por el contrario, el funcionamiento real del sistema francés de relaciones laborales ofrece algunos ejemplos de comportamiento susceptibles de encuadramiento en una fenomenología como la expuesta y, lo que es más importante, determinadas innovaciones legislativas tienden a favorecer el desarrollo futuro de tales prácticas informales, contribuyendo a su posible arraigo formal en el sistema. Veamos hasta qué punto ambos aspectos son una realidad efectiva y el alcance real que poseen.

Ante todo es importante señalar que existen en el sistema francés de relaciones laborales mecanismos, un tanto peculiares, cercanos en algunos aspectos a los procedimientos de ajuste de quejas o reclamaciones (*grievance procedures*) y en otros a los procedimientos tamizadores preliminares (*screening procedures*), pero completamente diferentes de ambos, por la ausencia de la imprescindible capacidad de decisión autónoma, en orden al arreglo definitivo de los conflictos en los que intervienen.

Estos mecanismos, que pueden ser establecidos por Ley, acuerdos colectivos o reglamentos de régimen interior escritos, revisten diversos caracteres según prevean la participación de los sindicatos, impliquen la inter-

vención de funcionarios de la Administración Laboral o se concreten en el marco estricto de la empresa.

El primero de estos tipos de procedimientos se basa en la autorización legal de que están investidos ciertos funcionarios de la Administración Laboral (inspectores de Trabajo) para resolver acerca de determinadas reclamaciones que puedan dar origen a un conflicto laboral o bien para actuar como mediadores informales en el arreglo de conflictos que se encuentran en su fase inicial de desarrollo y que se refieran a presuntas violaciones de la normativa vigente o de lo estipulado en acuerdos colectivos. Está claro, pues, que ello supone la intervención de un tercero ajeno a la empresa, en términos análogos a la que tendría lugar si el conflicto o la reclamación se plantease ante un tribunal civil o laboral o se sometiese a los procedimientos de mediación, y que, por consiguiente, debe ser considerado como un complemento de dichos procedimientos más que como un procedimiento *sui generis* de la naturaleza de los que se contemplan en este epígrafe.

Ello no obsta, sin embargo, para que se le reconozca el importante papel que podría desempeñar si los medios de que dispone la Inspección de Trabajo a este respecto no fuesen tan precarios para hacer frente a la multitud de tareas que tienen a su cargo (29).

El segundo de los mecanismos aludidos, aquel que implica la participación de los sindicatos en el arreglo de las quejas o reclamaciones, es infinitamente variado en la práctica, puesto que, pese a que el papel que pueden desarrollar los sindicatos al respecto está claramente definido por la legislación, puede ser modificado a través de acuerdos colectivos, dando lugar a una compleja casuística que les resta el carácter de verdaderos procedimientos. De cualquier forma, lo importante es señalar que la única diferencia que los separa de los citados en tercer lugar es el puro y simple hecho de que los sindicatos colaboran en el arreglo de las reclamaciones. Por tanto, todo lo que se afirme a continuación acerca del alcance del tercero de los mecanismos es aplicable a éstos.

El tercero de los mecanismos citados, que se ciñe estrictamente al entorno de la empresa, contempla el papel de los representantes de los trabajadores en la empresa en la aplicación de los procedimientos relativos a la resolución de las quejas o reclamaciones. Veamos con cierto detalle cómo se configura dicho papel.

Como es sabido, existen en el Derecho francés cuatro tipos de órganos,

(29) Consúltese el Decreto de 13 de abril de 1975, que convierte a la Inspección de Trabajo en una institución de carácter interministerial.

cuya misión genérica es la representación de los trabajadores a nivel de empresa.

a) Los «delegados de personal», instituidos por la Ley de 16 de abril de 1946 (30), que son obligatorios en todas las empresas de más de diez trabajadores. Su función primordial consiste precisamente en plantear ante la dirección de la empresa las reclamaciones individuales o colectivas del personal que no hayan sido satisfechas directamente relativas al nivel de remuneraciones, a las clasificaciones profesionales, a la normativa contenida en el Código de Trabajo y a otras leyes y reglamentos referentes a la protección obrera y a la seguridad e higiene en el trabajo.

Además, pueden plantear ante la Inspección de Trabajo el incumplimiento por parte de la empresa de sus obligaciones legales, reglamentarias o convencionales y cuantas observaciones estimen oportunas en orden a la aplicación de tales normas, y comunican al Comité de Empresa —si existe— las sugerencias relativas a las materias que son de su competencia.

Recuérdese asimismo que pueden tomar parte en las comisiones de conciliación junto con los miembros de los Comités de Empresa cuando la conciliación se plantea a nivel de empresa.

Para el cumplimiento de sus funciones disponen de un crédito de quince horas al mes sobre la jornada de trabajo, que son remuneradas por la empresa, y gozan de garantías especiales que les protegen de las posibles arbitrariedades patronales (31).

b) Los «Comités de Empresa», creados por la Ordenanza de 22 de febrero de 1945 (32), existen en principio en las empresas de más de cincuenta trabajadores. Integrados por el jefe de empresa, representantes del personal elegidos y representantes sindicales designados por las organizaciones sindicales representativas en la empresa, poseen multitud de competencias de carácter netamente consultivo, pero carecen de atribuciones en orden al planteamiento y canalización de las quejas o reclamaciones del personal, por lo que su interés en el tema que nos ocupa es, en principio, nulo.

c) Los «delegados sindicales», que se han arraigado con el reconocimiento legal de las secciones sindicales de empresa por la Ley de 27 de

(30) Tienen sus antecedentes inmediatos en los acuerdos Matignon de 1936 y en la Ley de 24 de junio del mismo año.

(31) OIT, *Facilidades y protecciones*, op. cit.

(32) Posteriormente modificada por la Ley de 16 de mayo de 1946 y por la Ley de 18 de junio de 1966, y parcialmente afectada por la Ley núm. 1195/1973, de 13 de diciembre, relativa a la mejora de las condiciones de trabajo.

diciembre de 1968, relativa al ejercicio del derecho sindical en las empresas, se han articulado de un modo poco claro con las instituciones precedentes.

Las secciones sindicales, creadas por los sindicatos representativos de las empresas que ocupen habitualmente cincuenta o más trabajadores, y que se componen de uno a cuatro delegados, según el tamaño de la empresa, representan en principio al sindicato que las constituyó ante el jefe de empresa, y tienen como misión la representación de los intereses profesionales de sus miembros ante la dirección de la empresa, estando autorizadas para organizar una reunión mensual en la empresa, coleccionar las cotizaciones de sus miembros, distribuir la propaganda y las publicaciones sindicales y, en definitiva, animar la vida de la sección sindical en la empresa.

Su papel, como se ha señalado, es sumamente equívoco, y, en principio, puede afirmarse que también carecen de competencias en orden al planteamiento y canalización de las quejas o reclamaciones del personal.

d) Los «Comités de Higiene y Seguridad», que, aunque datan de 1947, se han revitalizado a partir de la publicación del Decreto de 1 de abril de 1974, tienen limitado, también en principio, su ámbito de competencia a la inspección y control de instalaciones y locales, a la información y formación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene y a la propuesta de mejoras de las condiciones de este carácter. Por consiguiente, también carecen de competencias en el tema que nos ocupa.

Así, pues, a la vista de lo expuesto, y sin perjuicio de que se reconozca la existencia de una yuxtaposición equívoca de competencias entre las diversas instituciones que representan al personal en la empresa (33), no cabe sino concluir que de todas ellas la única que desempeña un papel específico en orden al planteamiento y canalización de las quejas o reclamaciones es la de los delegados de personal.

Este papel es, sin embargo, meramente consultivo o de propuesta, pero no decisorio, puesto que los delegados únicamente pueden promover arreglos voluntarios de una reclamación, careciendo de poderes de decisión y de la posibilidad de tomar parte en la resolución final de una disputa, dado que tal arreglo exige siempre, de hecho, la intervención de una autoridad externa a la empresa y ajena a la Institución —juez, funcionario o persona privada.

Si a ello se añade que la recurrencia de las partes a los diversos proce-

(33) Véase a este respecto D. WEISS, *Les relations de travail*, Dumod, Paris, 1975, págs. 81-180.

dimientos formalmente instituidos para el arreglo de los diversos tipos de conflictos —Tribunales Laborales, conciliación, mediación o arbitraje— no está nunca condicionada al agotamiento previo de unos posibles procedimientos preliminares establecidos en acuerdos colectivos o reglamentos de régimen interior, el panorama que ofrece el sistema francés de relaciones laborales en orden a la resolución de las quejas o reclamaciones a nivel de empresa es realmente desolador, y constituye, sin lugar a dudas, una grave laguna en dicho sistema.

Es un deseo que esta exposición sirva para que la regulación de estas materias no adolezca de análogas limitaciones en el Estado Español.

RAFAEL ORDOVÁS BLASCO

The first part of the book is devoted to a study of the
history of the English language, from its origin in the
Anglo-Saxon period to the present day. The author
discusses the influence of the Norman Conquest and the
French language on the development of English, and
the role of the Great Vowel Shift in the history of
the language. The second part of the book is devoted
to a study of the English language in the United States,
and the influence of the American dialects on the
development of the English language in the United States.

The third part of the book is devoted to a study of the
English language in the British Isles, and the influence
of the various dialects on the development of the
English language in the British Isles.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO