

CLÁUSULAS CONVENCIONALES SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

SONIA FERNÁNDEZ SÁNCHEZ
REMEDIOS MENÉNDEZ CALVO

Becarias de Investigación del Área de Derecho del Trabajo
Universidad de Alcalá de Henares

EXTRACTO

La inercia socio-jurídica de nuestro sistema de relaciones laborales ha propulsado a la negociación colectiva a altas cotas en nuestro entorno comunitario. El impulso legal, evidenciado en las reformas estatutarias, y respaldado por el apoyo de los sindicatos y organizaciones empresariales, ha justificado la necesidad de utilizar la autonomía colectiva como mecanismo de solución de conflictos. En particular, la experiencia autonómica, la reforma de 1994, la formalización de los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y de Negociación Colectiva, se han visto reflejados, en cierta medida, en las cláusulas convencionales y de manera paradigmática, casi de un modo preconizador, en el Convenio General para la Industria Química.

ÍNDICE

1. Estado de la cuestión: La Reforma Estatutaria de 1994 y los Acuerdos Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales
2. Negociación Colectiva y solución autónoma de conflictos: Acuerdos sobre Negociación Colectiva
3. Cláusulas convencionales: XIII Convenio General de Industria Química (2001-2003): 3.1. Funciones de la Comisión Mixta. 3.2. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos. 3.3. Regulación de los diferente institutos de procedimientos voluntarios: 3.3.1. La mediación. 3.3.2. El arbitraje

1. ESTADO DE LA CUESTIÓN: LA REFORMA ESTATUTARIA DE 1994 Y LOS ACUERDOS SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES

La Ley 11/1994, de reforma del Estatuto de los Trabajadores, evidenció, en su Exposición de Motivos, una doble necesidad: «potenciar el desarrollo de la negociación colectiva, como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases del desarrollo de la relación laboral». Respecto a la negociación colectiva, se configuró como un instrumento fundamental para adaptar la regulación a las situaciones y necesidades, cambiantes, de los diversos sectores de actividad. Espacios reservados hasta entonces únicamente a la regulación estatal pasaron a formar parte del terreno de la negociación colectiva¹.

Por lo que ahora nos concierne, el cambio esencial con la reforma de 1994 no fue sólo la relación formal entre normal legal (estatal) y la convencional, sobre cuál de ellas adquiere un mayor protagonismo, sino las consecuencias que ello produjo, en cuanto a la creación de los mecanismos convencionales de puesta en marcha, de modo efectivo, de dichas modificaciones. La reforma del Estatuto en el 94 fue el motor propulsor del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales y el detonante de la posterior firma del I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales² (en adelante, ASEC). Es evidente, por tanto, que otra vertiente del debatido tema de la relación entre autonomía colectiva y autonomía individual es el de los medios extrajudiciales de solución de conflictos³.

Con la reforma estatutaria de 1994 se dio un impulso general a la negociación colectiva y, de manera específica, a las medidas para la solución extrajudicial de conflictos. Tal impulso específico, aunque de modo disperso, se plasmó en algunas de las modificaciones introducidas por la Ley 11/1994 en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y en la Ley de Procedimiento Laboral de 1990⁴. Así, se fijó como contenido mínimo obligatorio de los

¹ Ley 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del Texto Articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (publicada en el B.O.E. el 23 de mayo del mismo año).

² Suscrito el 25 de enero de 1996 (publicado en el B.O.E de 8 de febrero de 1996).

³ *Vid.*, DEL REY GUANTER, S.: "Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos tras la reforma de 1994" en *Negociación Colectiva II*, Emilio Palomo Balda (Dir.), Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995, pp. 275-277.

⁴ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto Legislativo 521/1990, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral, respectivamente.

convenios colectivos la creación y regulación de las Comisiones Paritarias⁵ y se reconoció la posibilidad de establecer procedimientos como la mediación y el arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos⁶. También se extendió la utilización de los órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos a los supuestos en los que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido conforme al artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) tales órganos o procedimientos en el ámbito territorial correspondiente⁷ y se equipararon a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes⁸.

Todo ello, sumado a la firma del ASEC en 1996, intensificó la función de la negociación colectiva como mecanismo regulador de las condiciones laborales potenciando la presencia de los convenios colectivos y, a su vez, creando un sistema propio de solución de los conflictos colectivos existentes entre trabajadores y empresarios. La nota característica de estas reformas ha sido el papel principal que han asumido las Organizaciones sindicales y empresariales; a través de la negociación y el diálogo social se ha robustecido la autonomía colectiva de trabajadores y empresarios.

⁵ Diversos preceptos legales se encargan de la regulación de las Comisiones Paritarias pero, en este punto, es necesario hacer mención del artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores que establece el contenido *mínimo* u obligatorio de las mismas en los convenios colectivos, no sólo respecto a la designación de sus miembros sino su constitución efectiva. En sentido estricto, la reforma que del art. 85 se hizo en el 94 sólo aumenta la operatividad de lo que ya era un mandato estatutario desde 1980. A la «designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas», como contenido mínimo de los convenios colectivos, en 1994 se añade que también se han de fijar en los textos convencionales «los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha Comisión».

⁶ Al artículo 91 del ET del 80 («Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los Convenios Colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente») se le añadió lo siguiente: «No obstante lo anterior en los Convenios Colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, de esta Ley, se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los Convenios Colectivos. El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos regulados en la presente Ley, siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta Ley. Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los Convenios Colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión. Estos procedimientos serán, asimismo, utilizables en las controversias de carácter individual, cuando las partes expresamente se sometan a ellos», que coincide con la redacción actual de dicho artículo.

⁷ El artículo duodécimo de la Ley 11/1994 añadió la Disposición Adicional décima al ET de 1980, con la siguiente redacción: «En el supuesto de que, aun no habiéndose pactado en el convenio colectivo aplicable un procedimiento para resolver las discrepancias en los períodos de consultas, se hubieran establecido, conforme al artículo 83 de esta Ley, órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos en el ámbito territorial correspondiente, quienes sean parte en dichos períodos de consulta podrán someter de común acuerdo su controversia a dichos órganos». Redacción idéntica a la de la Disposición Adicional decimotercera del texto estatutario vigente.

⁸ La actual Disposición Adicional séptima del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral se corresponde con la disposición que añadió la Ley 11/1994 al texto de la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 en la que se lee: «A todos los efectos del Libro IV de la presente Ley se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales igualmente firmes, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los Convenios Colectivos a que se refiere el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores».

Sin perjuicio de lo afirmado anteriormente, no podemos pasar por alto el rol pionero que jugaron las Comunidades Autónomas en esta materia. Algunas de las regiones españolas propugnaron lo que se ha llamado “marco autónomo de relaciones laborales”⁹ y, ya en los años ochenta, se firmaron ciertos Acuerdos sobre solución extrajudicial de ámbito autonómico, que sirvieron como modelo para otras regiones y para el ámbito estatal¹⁰. A ello han de sumarse también las iniciativas posteriores de las Comunidades Autónomas en las que se llevan a cabo acuerdos entre las Organizaciones sindicales y empresariales, estímulo sin duda, para el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA)¹¹. Por tanto, no se puede atribuir todo el mérito sólo a la reforma estatutaria de 1994 ya que, con anterioridad, algunas Comunidades Autónomas habían diseñado este sistema de solución extrajudicial de conflictos.

La constitución de este modelo no ha sido una tarea fácil. Una de las dificultades más importantes, como ya se ha apuntado, ha sido superar la excesiva sujeción de las condiciones laborales a la normativa legal estatal. Pese a ello se salvaron los problemas iniciales respecto al desarrollo de la autonomía colectiva, gracias a la reforma e impulso acontecidos en 1994 y el trabajo previo desarrollado en el ámbito autonómico, y se formalizó entre las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas el I ASEC, lo que supuso la confirmación de un proceso reformador de nuestro sistema de relaciones laborales a nivel estatal. De este modo se empezó a ver la negociación colectiva no sólo como instrumento para dictar normas reguladoras de las condiciones de trabajo, sino también como fórmula de interpretación y medio necesario para llegar al acuerdo sobre cuál es el significado y sentido de lo pactado. El I ASEC evidenció la voluntad de los agentes sociales para solucionar sus conflictos a través de la negociación permanente, de manera previa, a través del convenio colectivo y después, una vez surgido el conflicto, en el seno de la Comisión Paritaria y subsidiariamente en el SIMA.

El II ASEC¹², como ya hacía el primero, otorga especial relevancia a las Comisiones Paritarias en los conflictos suscitados por razón de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, como había establecido la reforma de 1994¹³. Dichas Comisiones Paritarias garantizan la administración de lo pactado en el convenio y, a su vez, se fomentan la negociación entre la representación social y empresarial. Así, la intervención de la Comisión Paritaria de cada convenio será siempre trámite previo y obligado entre las partes y otorgando prioridad a los cauces que ellas mismas regulen. Pero, de ser insuficientes estos mecanismos para posibilitar el acuerdo entre los interlocutores implicados en el conflicto, se ha encargado un marco externo, al SIMA, en el que llevar a cabo los procedimientos extrajudiciales de la mediación y el arbitraje.

⁹ Vid., OJEDA-AVILÉS, A.: “Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español”, en *Documentos de Trabajo (DP/114/2000)*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2000, p. 1.

¹⁰ Son anteriores al ASEC de 1996 el PRECO del País Vasco, el AGA de Galicia y el TLC de Cataluña.

¹¹ El SIMA fue creado por las Organizaciones firmantes del ASEC. Se trata de una *institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del ASEC, con personalidad jurídica y capacidad de obrar*, que reviste las *características de una Fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social* (artículo 11 del Reglamento de aplicación del II ASEC).

¹² El II ASEC fue suscrito el 31 de enero de 2001 (publicado en el B.O.E el 26 de febrero de 2001).

¹³ La tendencia, en los últimos años, de los Acuerdos Interprofesionales, bien de Solución de Conflictos o de Negociación Colectiva, ha sido reforzar el papel de las Comisiones Paritarias a través de la ampliación de sus facultades y la vigorización de su capacidad resolutoria.

El SIMA es, por tanto, el sistema preciso para cumplir los objetivos fijados con la firma del I ASEC y ratificados por el segundo. En esta tarea los intereses de sindicatos y empresarios son comunes: búsqueda de soluciones autónomas alternativas a las judiciales que resuelvan los conflictos que puedan surgir, mediante procedimientos ágiles y eficaces. Pese a ello, resulta evidente que no es fácil, todavía hoy, conseguir las metas establecidas inicialmente por el I ASEC, ya que el sistema se fundamenta en la adhesión voluntaria de los agentes que operan en los distintos espacios funcionales y territoriales que componen la estructura de la negociación colectiva.

La autonomía colectiva ha de ser el vehículo para hacer realidad esta tarea, que ya se ha implantado en las respectivas Organizaciones, para que todos los sectores se integren en este sistema alternativo. El ASEC buscaba, y busca, no sólo la sustitución de la solución judicial, sino que, acertadamente, la autonomía colectiva pase a ser de un modo efectivo y real, en la práctica, el núcleo central de las relaciones laborales. Dicho modelo ha de verse reflejado en los acuerdos colectivos sobre solución extrajudicial de conflictos laborales y en todo el sistema de relaciones laborales¹⁴.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS: ACUERDOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Al I ASEC le siguieron otros acuerdos como el de Estabilidad en el empleo, de Cobertura de vacíos y el de Negociación colectiva. Como ya ocurriera con el I ASEC y el AINC¹⁵, a la firma del II ASEC también le siguió un nuevo Acuerdo sobre negociación colectiva¹⁶. Dichos Acuerdos sobre negociación colectiva han sido sustituidos por el nuevo ANC-2003, actualmente vigente¹⁷. Aclarado el ámbito temporal de los Acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos y Negociación colectiva, y con el fin de precisar el objeto de nuestro estudio, se puede afirmar que «como no podía ser de otra manera atendiendo a los sujetos negociadores, a su carácter interprofesional y a su alcance territorial, así como a sus objetivos, el Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva (AINC) mantiene una vinculación estrecha con otros instrumentos negociales interprofesionales del mismo ámbito, como el ASEC, que han avanzado por el camino de la sectorialización de la estructura de la negociación colectiva en las materias objeto de su consideración»¹⁸.

El ANC-2003 incita a los convenios colectivos sectoriales a establecer procedimientos autónomos de solución de los conflictos, como la mediación y el arbitraje (Capítulo IX,

¹⁴ *Id.*, CASAS BAAMONDE, M. E.: “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2002, pp. 171-174.

¹⁵ El I Acuerdo Interconfederal sobre Negociación colectiva fue firmado el 28 de abril de 1997 (publicado en el B.O.E el 6 de junio de 1997).

¹⁶ El ANC-2002 fue suscrito por las Organizaciones más representativas el 20 de diciembre de 2001 (publicado en el B.O.E el 17 de enero de 2002).

¹⁷ El Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2003 ha sido firmado el 30 de enero de 2003 (publicado en el B.O.E el 24 de febrero de 2003).

¹⁸ Vinculación que se hace extensible al ANC-2003 y II ASEC. *Id.*, CASAS BAAMONDE, M. E.: “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”, en *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Fundación SIMA, Madrid, 1999, p. 30.

«Criterios generales del procedimiento negociador»¹⁹. Tal es así que las Organizaciones firmantes del actual ANC-2003²⁰ encomiendan a los negociadores de los convenios colectivos de rama de actividad y de empresa, como referencia expresa en las cláusulas convencionales, la adhesión al II ASEC, sin mayor desarrollo, correspondiendo únicamente al convenio determinar el papel y función de la Comisión Mixta al respecto²¹. En el Capítulo IX, recomendaciones 4^a-7^a, del ANC-2003 se destaca la utilidad del SIMA y de los correspondientes organismos autonómicos que desarrollen dicha función²².

El Acuerdo interconfederal para la negociación colectiva de 2003, en suma, insiste en la necesidad de «impulsar fórmulas y procedimientos que posibiliten un funcionamiento más eficaz de las Comisiones Paritarias» y aboga, literalmente, por «una mejor y más completa regulación de las mismas con vistas al efectivo seguimiento y cumplimiento de los compromisos adquiridos»²³. El actual Acuerdo sobre negociación colectiva reitera la conveniencia de fomentar la adhesión de sectores y empresas al II ASEC para reforzar así la autonomía colectiva²⁴.

Sin embargo, los llamamientos específicos del AINC, nuevamente establecidos por los Acuerdos para la negociación colectiva de 2002 y 2003, a los mecanismos de autocomposición de los conflictos no son especialmente significativos (conflictos económicos o de intereses, ámbito colectivo...) ya que no toman en consideración los conflictos jurídicos o la problemática que dichos mecanismos pueden plantear. Hasta la firma del último ANC, se encuadraban en parte de la organización empresarial y en los procesos de negociación colectiva dejando fuera la regulación de cuestiones relativas a la organización del trabajo (movilidad y modificación o cambio de las condiciones de trabajo)²⁵. Una de las novedades que aporta el ANC-2003 es «fomentar la utilización de estos servicios para la solución de las discrepancias surgidas en los periodos de consultas regulados en los artículos 40, 41, 47 y 51 del ET»²⁶.

¹⁹ Este último capítulo, en términos generales, reproduce las reglas que ya habían sido fijadas en el AINC, Capítulo IV, «Criterios generales del procedimiento negociador» y ANC-2002, Capítulo V, «Criterios generales del procedimiento negociador». En palabras de VALDES DAL-RE, esta nueva redacción del AINC «debe seguir siendo valorada como un muy positivo empeño de erigir la autonomía colectiva en el verdadero eje de rotación de nuestro sistema de relaciones laborales». *Vid.*, del mismo autor: «El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003», *Relaciones Laborales*, n.º 9, 2003, p.15.

²⁰ Lo que también se había establecido ya en el AINC, respecto del I ASEC y en el ANC-2002, estando ya vigente el II ASEC.

²¹ El artículo 85.3 e) del ET, ya citado, otorga al convenio colectivo la facultad de fijar las funciones de la Comisión Paritaria. Sólo podrá ejercer las funciones designadas convencionalmente, sin perjuicio de otras funciones que le son atribuidas legalmente. Así por ejemplo, los artículos 82.3 y 91 del ET.

²² AINC del 97 y ANC-2002, punto último del Capítulo IV y recomendaciones 4^a-6^a del Capítulo V, respectivamente.

²³ Es mismo texto se puede leer en el ANC-2002, que venía a complementar, y favorecer, la operatividad de lo establecido inicialmente por el AINC del 97.

²⁴ Es muy interesante, quizás inspiradora de la línea seguida por los posteriores Acuerdos sobre Negociación Colectiva y de Solución de Conflictos, la interpretación que el Tribunal Constitucional hace sobre Comisiones Paritarias y Solución Extrajudicial de conflictos en las sentencias 74/1983, de 30 de julio y 21/1991, de 14 de noviembre.

²⁵ *Vid.*, VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos», *Relaciones Laborales*, n.º 3, 2003, pp. 1-11.

²⁶ Incluyendo, ahora sí, la solución de conflictos en materia de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión y despidos colectivos.

Lamentablemente, los criterios fijados en los Acuerdos de negociación colectiva para favorecer la utilización de los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos y su intención de potenciar el diálogo y el consenso en este punto a la hora de negociar un convenio colectivo no pasan de ser declaraciones de intenciones, no vinculantes, para las organizaciones asociadas a las confederaciones signatarias del AINC, hoy ANC-2003²⁷. La voluntad de las partes firmantes es clara; cuestión distinta es su práctica y el alcance real de las cláusulas sobre Comisiones Paritarias y procedimientos de Solución extrajudicial de conflictos.

Parece, por tanto, que «el AINC presta un apoyo mayor al desenvolvimiento de los mecanismos autónomos de solución de los conflictos, resultado que igualmente se obtiene de la falta de utilización por las confederaciones firmantes de diálogo y concertación social para producir la necesaria reforma de la regulación legal del proceso laboral y del escaso aprovechamiento por sus organizaciones sectoriales de los procedimientos del ASEC, a los que se han adherido»²⁸.

3. CLÁUSULAS CONVENCIONALES: XIII CONVENIO GENERAL DE INDUSTRIA QUÍMICA (2001-2003)

El análisis de las cláusulas convencionales en materia de solución extrajudicial de conflictos individuales se centra sustancialmente en el XIII Convenio General de Industrias Químicas²⁹, así como en la actuación de la Federación de la Industria Textil-piel, Químicas y Afines de Comisiones Obreras (en adelante, FITEQA)³⁰ de frente a dicha materia, como sujeto mayoritario en la representación de los trabajadores del sector e impulsor decidido de los instrumentos de solución extrajudicial de conflictos. Asimismo, para poner de relieve la importancia de dicho convenio en la materia objeto de análisis nos referiremos a algún convenio que, a pesar de no haber jugado un papel fundamental en la creación del ASEC, establezca formulaciones interesantes.

Así, el Convenio de Industria Química puede ser clasificado como un convenio «de vanguardia», término adoptado de ALEMÁN PÁEZ, en el tratamiento de las medidas extrajudiciales, ya que introduce un pormenorizado y completo régimen jurídico sobre la materia objeto de análisis. Este régimen jurídico se refiere a la presencia en la normativa convencional de una regulación de la Comisión Mixta como instrumento coadyuvante en el procedimiento de solución de conflictos así como la institucionalización de un procedimiento voluntario de composición de conflictos, esto es, la mediación y el arbitraje³¹.

²⁷ El ANC-2003, en su Capítulo II, punto 1, establece un valor meramente obligacional para los firmantes del mismo.

²⁸ Extensible al ANC-2003. *Vid.*, CASAS BAAMONDE, M. E.: “Los procedimientos autónomos de...”, *op. cit.*, p. 32.

²⁹ Convenio suscrito el 9 de mayo de 2001, de una parte por la asociación empresarial FEIQUE, en representación de las empresas del sector, y de otra por la centrales sindicales FITEQA-CC.OO y FIA-UGT, en representación del colectivo laboral afectado (publicado en el B.O.E. el 26 de junio de 2001).

³⁰ Agradecemos su ayuda a J. Daniel Martínez Peña del Área de acción sindical de FITEQA-CC.OO. y mediador designado por la Comisión Mixta del Sector.

³¹ *Vid.*, ALEMÁN PÁEZ, F.: “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva”, en *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, AA.VV., XI Jornada universitaria andaluza de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Trotta, Madrid, 1994, pp. 271-280.

La especialidad o peculiaridad del Convenio de Industrias Químicas es que fue uno de los primeros en nuestro país en el ámbito estatal con una acertada visión de futuro³², además la inercia del Convenio es la negociación sobre todos los temas, cuyo modo de operar o negociar es previo a la creación del ASEC, por lo que la mediación siempre viene realizada por su Comisión Mixta. Asimismo, la aplicabilidad del ASEC requiere la adhesión del Convenio. Sin embargo, el Convenio General de Industrias Químicas no se limita a adherirse, tal y como hacen el resto de sectores, sino que integra su propio sistema al nuevo sistema del ASEC³³.

3.1. Funciones de la Comisión Mixta

El sistema implantado por el ASEC no es novedoso en el sector de químicas, puesto que su Comisión Mixta cumplía la función de mediadora previamente a la creación del ASEC, además, no podemos obviar que fue este sector quien aportó en gran medida la documentación o, cuando menos, la experiencia necesaria para la creación de dicho Acuerdo. En consecuencia, debemos indicar que FITEQA respeta el contenido del ASEC, aunque si bien es cierto que es el único sector que defiende la propia autonomía de su Comisión Mixta. Por otro lado, la Comisión Mixta establecida por el Convenio asume un carácter central, ahora bien, atendiendo a la naturaleza de los conflictos que le sean sometidos, la misma podrá delegar en comisiones mixtas descentralizadas³⁴. Así, existe una Comisión Mixta descentralizada en Cataluña, por lo que ante una controversia las partes no habrán de acudir al Tribunal Autonómico³⁵. No obstante lo dicho, cuando los temas a tratar incidan en la interpretación de lo pactado será únicamente competente la Comisión Mixta Central. Asimismo, el Convenio Colectivo de la empresa “DHL Internacional España, S.A.”, empresa de transporte urgente, establece un sistema descentralizado de resolución extrajudicial de conflictos³⁶.

Una de las funciones, prevista en el Convenio Colectivo de Industrias Químicas, de la Comisión Mixta se refiere a la interpretación del Convenio³⁷. Cuando surja una cuestión de estas características las partes acudirán obligatoriamente ante la Comisión Mixta como trá-

³² El primer Convenio Colectivo General de Industrias Químicas se publicó en el B.O.E el 1 de febrero de 1979. Constituyó ya entonces una Comisión Mixta, pero tuvo durante años una función más lánguida, de resolución de consultas y muchas veces con desacuerdos, hasta 1990, año en el que adquirió un nuevo impulso. A lo largo de los años noventa fue desarrollándose el contenido de las funciones de consulta para ir adquiriendo la de mediación. Ha sido en los últimos convenios (X a XII) en los que se ha ido concretando ya la mediación y arbitraje, muy ligados en su concepción al propio ASEC.

³³ Artículo 94 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

³⁴ Artículo 87 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

³⁵ Formalmente, la Comisión Mixta de Cataluña es la única que existe, a pesar de que el Convenio de Químicas establece su creación para las Comunidades del «País Vasco, País Valenciano, Madrid y Andalucía, así como en aquellos ámbitos territoriales donde exista suficiente estructura sindical y empresarial para desarrollar las funciones de mediación y aplicación en dichos ámbitos».

³⁶ Disposición Adicional 1ª del Convenio Colectivo de la empresa “DHL Internacional España, S.A.” (publicado en el B.O.E. el 26 de febrero de 2002).

³⁷ Artículo 89.1 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas. La forma de actuar es la siguiente, los mediadores de la Comisión Mixta acuden al lugar donde ha surgido el conflicto con la finalidad de examinar real y directamente el problema y, por otro lado, para reducir al máximo posible los costes del proceso, pues es más sencillo llevar al mediador al lugar del conflicto que trasladar el Comité de Empresa y a los trabajadores implicados al SIMA en Madrid.

mite previo a la vía administrativa y jurisdiccional³⁸. No obstante, la mencionada previsión no impedirá el acceso directo a los procedimientos de solución legalmente establecidos. En este sentido, el Convenio determina que los afectados por la resolución adoptada por la Comisión Mixta «podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses»³⁹.

Otra de las funciones establecidas por el Convenio se refiere a la coordinación, por parte de la Comisión Mixta, de la actuación de los órganos específicos del Sector Químico⁴⁰, los cuales habrán de estar integrados en el SIMA. Dichos órganos mediarán o arbitrarán «en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse» en lo que afecte al Convenio. Las relativas consultas, ya sean individuales, potencialmente extensibles a una pluralidad de trabajadores, o colectivas en sentido estricto, previamente serán presentadas ante la Comisión Mixta por alguna de las Organizaciones firmantes. No obstante, debemos aclarar que no siempre se puede acudir a la Comisión Mixta del sector para solucionar un conflicto de tales características, ya que existen supuestos en los que el conflicto es un tema propio del Convenio Colectivo, esto es, los pactos de articulación, en cuyo caso se acudiría directamente al SIMA, o al ASEC autonómico. Ahora bien, siempre y cuando el conflicto se pueda presentar subsidiariamente ante la Comisión Mixta del Convenio General de Industrias Químicas existe la posibilidad, en la práctica, de trasladarlo al ámbito de dicho Convenio General, lo que se intenta potenciar al máximo desde FITEQA.

Por último, y en relación con el tema estudiado, la Comisión Mixta será la encargada de designar la lista de árbitros y mediadores que conocerán de los conflictos que surjan en el sector de Industria Química. Esta designa dos mediadores de la patronal y dos mediadores de la parte sindical, siendo diferente del régimen del SIMA que prevé sólo dos mediadores, uno para cada parte. Una de las características fundamentales del sistema seguido por FITEQA es que estos mediadores, designados por su Comisión Mixta, son los propios negociadores del Convenio Colectivo, esto conlleva la ventaja de conocer el texto convencional y las razones por las cuales se ha adoptado uno u otro contenido. Por otro lado, existe un interés, tanto por la parte empresarial como sindical de vigilar el Convenio Colectivo, es decir, que el mismo sea interpretado correctamente⁴¹.

3.2. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos

El Capítulo XV del Convenio Colectivo de Industrias Químicas se encarga de regular los llamados procedimientos voluntarios de solución de conflictos. El Acuerdo incluye en el artículo 91 del citado Convenio, por lo que se refiere al ámbito material, una doble previsión. Por un lado, hace una referencia general a los procedimientos para la solución de conflictos que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones de la Industria Química, cuyos conflictos se someterán a dichos procedimientos voluntarios. Por otro lado, recoge una regla por la que excluye de su esfera de aplicación determinados conflictos. En resumen, se trata de los conflictos que versen sobre Seguridad Social y de aquellos en los que sea parte cualquier Ente Público que tenga prohibida la transacción o avenencia.

³⁸ Artículo 89.4 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

³⁹ Artículo 89.1.4 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

⁴⁰ Artículo 89.2 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

⁴¹ Según J. Daniel Martínez Peña, los sindicatos y la patronal son garantes del Convenio Colectivo para su correcta aplicación, ni mejor ni peor, simplemente correcta.

Lo previsto por el Convenio de Industrias Químicas sobre los ámbitos de aplicación del Acuerdo no aportan ninguna novedad a aquello establecido por la normativa del II ASEC, simplemente una ratificación de dicha regulación. No obstante, los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, quedan explícitamente sometidos al II ASEC⁴², materia a la que no hace referencia el Convenio de Industrias Químicas realizando una exclusión genérica de todos aquellos conflictos que tengan por objeto materias de Seguridad Social. En realidad, la norma colectiva ha querido excluir del ámbito de aplicación de los procedimientos voluntarios todas aquellas materias que no estén reguladas por el Convenio.

Otros convenios colectivos realizan una regulación más extensa de determinados aspectos en la materia de aquella plasmada por el paradigmático Convenio Colectivo de Industrias Químicas. Así, por ejemplo, las partes firmantes del Convenio Colectivo estatal de Maderas estiman necesario el hecho de establecer este tipo de procedimientos de resolución de conflictos, los cuales aparecen regulados en su Título III. La misma necesidad considera el artículo 104 del Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, por el hecho de «no agotar las tareas encomendadas a la Comisión Mixta Paritaria las necesidades que a este respecto puedan surgir por las divergencias entre empresas y trabajadores, en relación con la aplicación e interpretación de lo pactado en este Convenio Colectivo y su adecuación a las circunstancias en las que se presta y realiza el trabajo en cada empresa»⁴³.

Los conflictos sometidos al ámbito funcional del Acuerdo, en principio, son aquellos de carácter colectivo, ya que el artículo 92 del Convenio Colectivo de Industrias Químicas lleva por título «conflictos colectivos». Sin embargo, el precepto incluye dentro de su ámbito los conflictos plurales, es decir, aquellos que «comprendan una pluralidad de trabajadores», los cuales, en opinión de la doctrina jurisprudencial, se incluyen genéricamente entre los de naturaleza individual. Asimismo, el párrafo segundo atribuye específicamente el carácter de conflictos colectivos a aquellos que «no obstante de promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizada a un grupo de trabajadores». El artículo 81.2 del Convenio Colectivo estatal de Perfumerías y afines, del mismo sector del Convenio objeto de análisis, excluye los conflictos individuales del ámbito de aplicación de los procedimientos voluntarios, salvo que aquellos afecten a intereses colectivos. Por lo tanto, las partes firmantes han llevado a cabo una interpretación amplia del conflicto colectivo⁴⁴. Para FITEQA, en realidad, todo conflicto individual puede ser entendido como un conflicto colectivo⁴⁵, salvo que se trate de un caso específico y particular, como por ejemplo, en tema

⁴² Artículo 1 del II ASEC.

⁴³ En el mismo sentido se pronuncia, entre otros, el Convenio Colectivo estatal de Grandes Almacenes (suscrito con fecha 22 de junio de 2001), si bien el citado Convenio no lleva a cabo un desarrollo de tales procedimientos, limitándose a señalar la sumisión al contenido del II ASEC.

⁴⁴ Vid., ESTRADA ALONSO O. y GONZÁLEZ DEL REY, I.: “Los procedimientos voluntarios de solución de conflictos en la negociación colectiva: el VIII Convenio General de la Industria Química”, en *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, AA.VV., XI Jornada universitaria andaluza de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Trotta, Madrid, 1994, p. 305.

⁴⁵ Planteamos un supuesto de hecho para entender la forma de actuar del sector FITEQA, así pues, en presencia de un comercial-vendedor que debe cumplir determinados objetivos porcentuales sobre la producción global del grupo empresarial, no estaremos ante un problema individual si la dirección empresarial decide variar su porcentaje, ya que dicha modificación puede afectar al reparto porcentual del resto de comerciales-vendedores de la empresa en distintos puntos de España.

de excedencias o licencias. En el sector de las Industrias Químicas, siempre y cuando sea posible, convierte el conflicto individual en colectivo con la finalidad de solucionarlo a través de su sistema de mediación, esto es, a través de su Comisión Mixta.

3.3. Regulación de los diferentes institutos de procedimientos voluntarios

3.3.1. La mediación

La mediación⁴⁶ será voluntaria u obligatoria en función del carácter del conflicto. Así, ante un conflicto individual se acudirá a la mediación voluntaria, para su incoación se requiere el correspondiente acuerdo de las partes⁴⁷. Mientras que la mediación será obligatoria cuando el conflicto revista el carácter de colectivo, referido a la interpretación del Convenio o a un conflicto de intereses⁴⁸. En cualquier caso, la mediación será preceptiva «como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes legitimadas»⁴⁹.

El Convenio Colectivo de Industrias Químicas establece dos posibilidades mediadoras. Por un lado, en el seno de la Comisión Mixta⁵⁰. No obstante, antes de acudir a la misma, el modo de operar del sector químico es distinto, pudiendo ser calificado de especial. Así, en caso de conflicto, el Comité y el empresario se reúnen al objeto de detectar el problema real, ambas partes proponen una solución y se llega, eventualmente, a un acuerdo, sólo en el supuesto de no alcanzar tal acuerdo se trasladará la controversia a la Comisión Mixta para iniciar, si fuera necesario, la mediación⁵¹. Otros Convenios Colectivos siguen el mismo sistema establecido por el Convenio General de Industrias Químicas, como es el caso del Convenio de Perfumerías.

Y, por otro lado, con la intervención de un tercero. En cuanto a esta última posibilidad, el mediador tendrá carácter unipersonal, el cual será propuesto por la parte o partes solicitantes⁵² de entre las listas elaboradas por la Comisión Mixta, que recordemos se trataba de una de sus funciones, fijado como posibilidad preferente por el artículo 105 del Convenio Colectivo de

⁴⁶ El procedimiento de la mediación aparece regulado en el artículo 94 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

⁴⁷ Así lo exigen los párrafos 5º y último del artículo 91 del ET.

⁴⁸ El artículo 86 del Convenio Colectivo estatal de Perfumerías y afines para 2002-2003 (suscrito con fecha 17 de mayo de 2002) establece que las partes podrán acordar conjuntamente someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje, sin necesidad de acudir al trámite de mediación, en los conflictos que versen sobre interpretación y aplicación del Convenio y afecten a intereses generales.

⁴⁹ Artículo 86.2 del Convenio Colectivo estatal de Perfumerías y afines para 2002-2003.

⁵⁰ El Convenio General de Industrias Químicas incluye continuas remisiones al sistema propio de mediación. Así, por ejemplo, los artículos 7 y 9 sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET). Debemos tener presente que estamos ante un Convenio Colectivo de “masa salarial”, por lo que todo es negociable y de aquí viene la necesidad de conformar un sistema de mediación propio.

⁵¹ Mensualmente, FITEQA lleva a cabo entre 20 y 25 consultas, las cuales se negocian a través del sistema especial comentado, mientras entre 30 y 35 anuales llegan a ser mediadas por su Comisión Mixta, en el resto se llega a un acuerdo previo. En diciembre de 2002, de 143 mediaciones del SIMA, sólo 27 han sido de FITEQA (11 acuerdos, 2 intentados sin efecto, 1 en trámites y 12 sin acuerdo).

⁵² La mediación puede ser solicitada de mutuo acuerdo o a instancia de parte, «tras haber intentado en un plazo mínimo de un mes la solución del conflicto en el marco que se originó».

Derivados del Cemento⁵³. Asimismo, las partes pueden solicitar a la Comisión Mixta bien que ejerza la función de mediación o bien que sea ella misma quien designe al mediador.

Reiterando lo dictado por el II ASEC, el Convenio Colectivo de Industrias Químicas declara, por lo que se refiere a la eficacia de la resolución, la no obligatoriedad de las propuestas de solución del mediador, las cuales podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes⁵⁴. Asimismo, determina la vinculatoriedad normativa general del acuerdo nacido de la mediación. Ahora bien, y de conformidad con lo establecido en el artículo 91 del ET, el acuerdo de mediación gozará de la eficacia jurídica de los convenios colectivos siempre que quienes adopten o suscriban el acuerdo tengan «la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo» conforme a lo previsto en la normativa del ET. Para ello, la partes firmantes del Convenio instituyen una serie de garantías adicionales, como es el hecho de la formalización por escrito del acuerdo, la presentación del escrito de avenencia ante la autoridad laboral competente y su publicación.

3.3.2. *El arbitraje*

La regulación del procedimiento coincide en bastantes aspectos con el régimen anteriormente comentado de la mediación. Una de las diferencias reside en que el artículo 96 del Convenio Colectivo de Industrias Químicas, encargado de la regulación del arbitraje, define tal procedimiento⁵⁵, característica observada en todos los Convenios que regulan dicha materia⁵ En primer lugar, el Convenio Colectivo de Industrias Químicas establece que las divergencias se encomendarán a un tercero, lo que es característico de todo arbitraje. En segundo lugar, fija el carácter vinculante de la resolución final arbitral, lo que es imprescindible para que tenga virtualidad⁵⁷. Y, por último, declara el carácter voluntario del procedimiento.

El órgano encargado del arbitraje podrá ser unipersonal o plural, siendo libre y de mutuo acuerdo por las partes en conflicto la designación de árbitro o árbitros. Ahora bien, en caso de arbitraje, el procedimiento sólo será posible si lo solicitan ambas partes del conflicto⁵⁸. A diferencia de lo previsto para la mediación, en este caso el Convenio exige que los árbitros habrán de ser «expertos imparciales»⁵⁹. Asimismo, el Convenio Colectivo de Industrias Químicas instituye como cláusula obligacional el deber de «paz laboral», por el cual las partes deben abstenerse de instar, una vez formalizado el compromiso arbitral, o de simultanear el arbitraje con cualesquiera otros procedimientos de solución. Tampoco podrán las partes, durante el desarrollo del procedimiento, recurrir a medidas de huelga o de cierre patronal.

El Convenio Colectivo de Industrias Químicas establece que los árbitros comunicarán la resolución alcanzada a las partes en conflicto en el plazo fijado en el compromiso arbitral,

⁵³ En el mismo sentido, entre otros, el artículo 25.3 del Convenio Colectivo estatal de Industrias del Curtido, Correas y Cueros Industriales y Curtición de pieles para Peletería para 2001-2003 (suscrito con fecha 12 de junio de 2001).

⁵⁴ El artículo 10.7 del II ASEC establece dicha libertad de las partes en conflicto, recogido también por el artículo 94 del XIII Convenio Colectivo de Industrias Químicas.

⁵⁵ Definición innecesaria en palabras de ESTRADA ALONSO O. y GONZÁLEZ DEL REY, I.: “Los procedimientos voluntarios ...”, *op. cit.*, p. 310. Por otro lado, la misma definición aparece recogida por el artículo 11.1 del II ASEC.

⁵⁶ Así, por ejemplo, el II Convenio Colectivo de Derivados del Cemento (suscrito con fecha 12 de julio de 2001) o el II Convenio Colectivo de Maderas (suscrito con fecha 13 de diciembre de 2001).

⁵⁷ *Vid.*, ESTRADA ALONSO O. y GONZÁLEZ DEL REY, I.: “Los procedimientos voluntarios ...”, *op. cit.*, p. 310.

⁵⁸ Artículo 11.2 del II ASEC.

⁵⁹ Terminología idéntica con la que se pronuncia el artículo 11.3 del II ASEC.

en los mismo términos que determina el artículo 11.6 del II ASEC. Por su parte, el Convenio Colectivo de Maderas fija un plazo máximo de notificación de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro, plazo contenido en el mismo artículo del II ASEC. Ahora bien, y esta es la característica del último Convenio, atendiendo a las dificultades del conflicto y su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta días hábiles⁶⁰, mientras que el artículo citado del II ASEC determina la obligación de dictar el laudo, en tales casos, antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

Al igual que el acuerdo de mediación, el laudo arbitral tiene la eficacia general de lo pactado en convenio, por lo que nos remitimos a lo mencionado con anterioridad al hilo de la vinculatoriedad de la avenencia en la mediación. Y, como cláusula de incorporación, el Convenio establece la obligación de depósito, registro y publicación de la resolución a efectos de dotar de normatividad los pactos colectivos. Por otro lado, el artículo 96.8 del Convenio Colectivo de Industrias Químicas dota de inmediatez ejecutiva a la resolución arbitral⁶¹. Por su parte, el Convenio Colectivo de Maderas, después de establecer la ejecución inmediata del laudo arbitral, ofrece la posibilidad de su impugnación ante la jurisdicción social⁶² por exceso en cuanto a los límites y puntos que las partes han sometido a arbitraje, por infracción en el contenido del laudo de algunas normas de derecho necesario y por inobservancia de los criterios considerados por las partes y trasladados en su momento al árbitro para la resolución del arbitraje⁶³.

⁶⁰ En el mismo sentido, el II Convenio Colectivo de Derivados del Cemento.

⁶¹ Lo que podría significar la imposibilidad de impugnar tal resolución, con la salvedad establecida por el artículo 11.8 del II ASEC, esto es, en el caso que el «árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales».

⁶² Artículo 90 del II Convenio Colectivo de Maderas.

⁶³ Tales de supuestos de impugnabilidad no se añaden a la *inmediatez ejecutiva* de la resolución arbitral en el CGIQ.

BIBLIOGRAFÍA

- ALEMÁN PÁEZ, F.: “Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva”, en *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, AA.VV., XI Jornada universitaria andaluza de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Trotta, Madrid, 1994.
- CASAS BAAMONDE, M. E.: “Los procedimientos autónomos de solución de los conflictos laborales en el derecho español”, en *Solución extrajudicial de conflictos laborales*, Fundación SIMA, Madrid, 1999. “La solución extrajudicial como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva”, en *Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva*, CCNCC, Madrid, 2002.
- DEL REY GUANTER, S.: “Autonomía individual y autonomía colectiva: algunos puntos críticos tras la reforma de 1994”, en *Negociación Colectiva II*, Emilio Palomo Balda (Dir.), Cuadernos de Derecho Judicial, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 1995.
- ESTRADA ALONSO O. y GONZÁLEZ DEL REY, I.: “Los procedimientos voluntarios de solución de conflictos en la negociación colectiva: el VIII Convenio General de la Industria Química”, en *Negociación colectiva y solución de conflictos en el sistema español de relaciones laborales*, AA.VV., XI Jornada universitaria andaluza de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Trotta, Madrid, 1994.
- OJEDA AVILÉS, A., “Respuestas sindicales a la mundialización: El caso español”, en *Documentos de Trabajo (DP/114/2000)*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2000.
- VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Las comisiones paritarias y la solución de conflictos en el marco del ASEC: algunos puntos críticos”, *Relaciones Laborales*, n.º 3, 2003, pp. 1-11. “El Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003”, *Relaciones Laborales*, n.º 9, 2003, pp. 1-15.