

El ASEC: ¿un nuevo impulso a la negociación colectiva?

EDUARDO ROMÁN VACA

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN: EL MARCO DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS—1.1. *Estado y conflicto colectivo*—1.2. *El papel de la autonomía colectiva*
 2. EL ASEC Y LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN PREVISTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS—2.1. *Esquema general de los procedimientos previstos en el ASEC*—2.2. *Los posibles medios de solución de los convenios para conflictos sobre su interpretación y aplicación: tipología y licitud*
 3. LAS FUNCIONES COMPOSITIVAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CON ANTERIORIDAD AL ASEC
 4. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL POSTERIOR AL ASEC: ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
-

1. INTRODUCCIÓN: EL MARCO DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

1.1. Estado y conflicto colectivo

Ya hace años¹ escribimos cómo en el campo de la sociología se observa una clara, y aun radical, evolución en lo que hace a la calificación del conflicto social, desde posturas para las que resultaba un fenómeno patológico hasta otras –las actualmente predominantes– que ponen la tilde en la componente de dinamismo y adecuación a nuevas estructuras y situaciones que encierra, transformándolo así de enfermedad social en factor de progreso. Esta última tesis puede ser aplicada al conflicto colectivo laboral, especie dentro de aquel género más amplio: siendo innegable su existencia, la misma no supone «per se» una degradación de las relaciones laborales, sino que constituye una parte más de su normal desenvolvimiento y un instrumento para el avance hacia nuevos logros sociales.

Lo dicho se ha traducido en el abandono, por parte del Estado, de la hostilidad mantenida en tiempos pretéritos hacia el conflicto colectivo, aceptando su existencia y dando cobertura legal al principio de autonomía colectiva, que como todos sabemos ofrece dos vertientes, la negocial o normativa y la conflictiva. Ahora bien, lejos de un absoluto abstencionismo, y precisamente por la regularidad del conflicto, es función del Estado –garante último de la convivencia social– hacer posible la utilización de medios que ayuden a su solución.

Entre nosotros el Estado se ha ocupado efectivamente de disponer toda una serie de mecanismos legales de solución (procedimiento ante la autoridad laboral del DLRT de 1977, modalidad procesal especial de conflictos colectivos, mediación de la Inspección de Trabajo, etc.).

Junto a los medios estatales, también en lo que nos afecta ha ejercido su influencia el diseño autonómico de la Constitución, y ello en dos sentidos. De un lado en las transferencias de determinadas competencias en materia de conciliación, mediación y arbitraje a las Comunidades Autónomas (lo que no ha dejado de provocar ciertos problemas de coordinación²). De otro en la aparición de organismos autonómicos, los consejos de trabajo y relaciones laborales, entre cuyas funciones se suele incluir la de promover vías no judiciales de solución de los conflictos colectivos.

1.2. El papel de la autonomía colectiva

Del reconocimiento legal, y aun constitucional, que en España se da del principio de autonomía colectiva, derivan dos claras consecuencias en la materia que nos ocupa:

1. Estas breves notas introductorias, desarrolladas extensamente y con el correspondiente apoyo doctrinal y legal, en ROMÁN VACA, E.: *El proceso especial de conflictos colectivos de trabajo*, Civitas, Madrid, 1992, pgs. 25-52.
2. Vid. ROMÁN VACA, E.: «Órganos estatales, autonómicos y convencionales de conciliación: problemas de articulación en la regulación procesal de los conflictos colectivos de trabajo», en *XI Jornadas Universita-*

a) Para los poderes públicos, que su función no queda cumplida con el establecimiento de medios de los que las partes sociales puedan servirse para solventar sus diferencias, sino que les cumple también, además del obvio respecto, la promoción de los que aquéllas hayan creado.

b) Para los agentes de las relaciones laborales, la utilización efectiva de su autonomía, organizando esos medios propios de solución.

Adentrándonos en esta segunda cuestión podemos afirmar que, con anterioridad a la firma del ASEC, si bien existía –o al menos así se manifestaba– preocupación en la negociación colectiva celebrada en la cúspide por la composición de los conflictos colectivos, ello no se tradujo en resultados prácticos, pues ni las previsiones parciales –solamente para el propio pacto– del Acuerdo Marco Interconfederal de 1980, ni las más generales del Acuerdo Interconfederal de 1983 o del Acuerdo Interconfederal integrante del Acuerdo Económico y Social de 1984 fueron cumplidas.

Sí en cambio alcanzó mayor éxito la preocupación que por el mismo tema se suscitó en diversas Comunidades Autónomas –pocas en relación con las que componen el Estado español–, suscribiéndose pactos sobre procedimientos de solución de conflictos colectivos en el País Vasco y Cataluña en 1990 y en Galicia y la Comunidad Valenciana en 1992).

Como ya hemos señalado en otro lugar³, la limitada aplicación de estos acuerdos a una Comunidad no hacía sino más patente la falta de desarrollo de la autonomía colectiva (en su vertiente de resolución de conflictos) en el marco estatal, a lo que sin duda pretendió responder el ASEC, del que más adelante nos ocuparemos.

Por lo que hace a los convenios ordinarios –y más concretamente a los sectoriales–, dado que en un apartado posterior nos ocuparemos con mayor detalle de la cuestión, valga decir ahora que si bien la inmensa mayoría de los mismos asignaban funciones compositivas a las comisiones paritarias –muy pocos a terceros ajenos–, en gran parte lo hacían con carácter voluntario, siendo escasos lo que preveían el sometimiento forzoso de la cuestión a la instancia paritaria.

En definitiva, pues, en este campo no se habían producido los efectos que cabía esperar de la autonomía colectiva, apuntando la doctrina como posibles causas las tres siguientes:

- a) La inercia de los agentes sociales, acostumbrados –forzosamente– a un sistema de solución reglamentado por el Estado
- b) La carencia entre nosotros –quizás como consecuencia lógica de lo anterior– de expertos privados en materia de conciliación, mediación y arbitraje⁴
- c) Finalmente, y por lo que hace a los conflictos colectivos jurídicos, el buen papel jugado en su solución por la instancia judicial⁵.

rias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, en VV. AA., Trotta-CARL, Madrid, 1994, pgs. 281-285.

3. ROMÁN VACA, E.: «El acuerdo español sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC)», en *Relaciones laborales y Seguridad Social*, (Panamá) núm. 20 (1996), pg. 874.
4. Vid. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «Sobre la intervención del orden jurisdiccional laboral en la solución de los conflictos colectivos», en *Temas Laborales*, núm. 6 (1986), pg. 133.
5. Vid. DEL REY GUANTER, S.: «Arbitraje, comisiones paritarias y proceso», en *Temas Laborales*, núm. 6 (1986), pg. 116, y RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ: «Sobre la intervención...», cit., pg. 130. Por lo demás, se afirmaba que la excesiva judicialización de las relaciones colectivas, amén de otros inconvenientes,

2. EL ASEC Y LOS MEDIOS DE SOLUCIÓN PREVISTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS ORDINARIOS

2.1. Esquema general de los procedimientos previstos en el ASEC

El ASEC, como hemos indicado unas líneas más arriba, ha venido a colmar un vacío en nuestro sistema de relaciones laborales, en que, tras los primeros pasos dados en algunas Comunidades Autónomas, se echaba en falta un marco autónomo de solución de conflictos de ámbito nacional. A la par, la práctica posterior ha venido a darnos la razón en algo que advertimos al principio de su andadura: que podía servir de revulsivo a las organizaciones profesionales autonómicas para alcanzar acuerdos semejantes a los hasta entonces logrados en País Vasco, Cataluña, Galicia o Comunidad Valenciana, lo que habría de suponer un paso importante en la configuración del sistema español de relaciones laborales, al trasladar a las mismas la estructura organizativa del Estado⁶: efectivamente, hoy día los acuerdos interprofesionales de solución de conflictos cubren la práctica totalidad (aún queda alguna por desarrollarlos) de las Comunidades Autónomas.

En un dibujo esquemático podemos decir que el ASEC regula dos procedimientos de solución con carácter general: la mediación y el arbitraje. La primera se establece como preceptiva en determinados supuestos; el arbitraje, en lógica con su mayor incidencia en el plano de la autonomía colectiva, sólo es regulado con carácter voluntario, haciéndose precisa la solicitud conjunta de ambas partes en conflicto. Este segundo mecanismo puede ser utilizado bien escalonadamente –es decir, una vez agotada sin avenencia la mediación–, bien sin necesidad de acudir a ésta, con lo que se convierte en procedimiento sustitutorio de la mediación cuando la misma resulta preceptiva.

Pero, más que estos dos procedimientos generales, nos interesa en esta comunicación el papel concedido a los medios de solución dispuestos en los convenios colectivos ordinarios. En este sentido el ASEC, junto a aquellos procedimientos, no deja de regular –bien que para un determinado tipo de conflictos– la instancia de la comisión paritaria, con lo que para aquéllos el Acuerdo en realidad regula tres procedimientos de solución.

Así, para los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio –en los que nos vamos a centrar a partir de ahora– el ASEC (RCL 1996, 448) dispone como preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria (art. 8), sin la cual no podrá dársele trámite al conflicto (art. 8.1 del Reglamento de Aplicación [RCL 2001, 507]), con lo que, como hemos señalado utilizando una terminología procesal, la actuación de la comisión se configura «como requisito de procedibilidad para la puesta en marcha de los otros dos procedimientos»⁷.

Por lo demás, señala el ASEC que si los convenios tienen establecidos procedi-

conllevaba la falta de estímulo a la autonomía colectiva para asumir el papel que le correspondía: DURÁN LÓPEZ, F.: «Medios de solución no jurisdiccionales de los conflictos laborales: el arbitraje», en *REDT*, núm. 41 (1990), pgs. 28-30.

6. Cfr. ROMÁN VACA: «El acuerdo español sobre solución extrajudicial ...», cit., pg. 881.

7. ROMÁN VACA: «El acuerdo español sobre solución extrajudicial ...», cit., pg. 877.

mientos específicos de solución, éstos quedarán integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (art. 5.2), viniendo pues a cumplir las funciones que con carácter general el Acuerdo otorga a la mediación y el arbitraje.

Ambas previsiones suponen, si se quiere de forma implícita, una doble invitación a la negociación colectiva sectorial (de la que nos ocuparemos en el apartado 4):

a) Desarrollar con mayor precisión de la que venía siendo habitual la intervención de la comisión, e incluso ampliar sus facultades tradicionales de conciliación o mediación al arbitraje

b) Establecer sistemas propios de solución

Y esta doble invitación, entendemos, va dirigida a un igualmente doble destinatario: en primer lugar y claramente a los sectores adheridos, pero también a los no adheridos, que con más motivo encuentran en el ASEC un acicate para explotar su autonomía colectiva.

2.2. Los posibles medios de solución de los convenios para conflictos sobre su interpretación y aplicación: tipología y licitud

En un cuadro general, los convenios colectivos ordinarios, a la hora de regular procedimientos propios de solución, encuentran dos opciones:

a) Conceder las funciones compositivas a la comisión paritaria, campo éste natural de esas «cuantas cuestiones le sean atribuidas» a que hace mención el artículo 85.2.c) ET (RCL 1995, 997), como lo confirma el primer párrafo del artículo 91 del mismo cuerpo legal

b) Otorgarlas a un tercero

A su vez, en cada una de esas dos vías podemos hablar de una triple posibilidad, según que las facultades conferidas sean de conciliación, mediación o arbitraje⁸.

Por último, y siguiendo con nuestra esquematización, tales procedimientos de solución pueden estar dispuestos como voluntarios u obligatorios, con la salvedad, parece, del arbitraje para el supuesto de que el ámbito del conflicto no coincida con el del convenio.

Si coincide, el conflicto surgirá normalmente entre los mismos sujetos que han suscrito el acuerdo, por lo que nada obsta al pacto –previo– de sometimiento al arbitraje. Más difícil en cambio de encajar en nuestro sistema resulta el arbitraje obligatorio en el supuesto inverso, que es más que probable (piénsese en un convenio sectorial y un conflicto surgido en su interpretación o aplicación en una empresa determinada, de suerte que ni empresario ni representación unitaria o sindical pueden tener vinculación con los firmantes del convenio); en tal caso el arbitraje –obligatorio– contradiría tanto el principio de autonomía colectiva como –teniendo en cuenta el tipo de conflictos de que estamos hablando, susceptibles de ser llevados al conocimiento de los órganos jurisdiccionales– el de tutela judicial efectiva.

8. Técnicamente puede discutirse la naturaleza de la actuación de la comisión, en cuanto en realidad puede no tratarse de un tercero ajeno a las partes en conflicto. Bástenos en cualquier caso asemejar su intervención con uno de esos tres procedimientos, dado que la misma se concretará bien en un intento de acercamiento, bien en la emisión de un dictamen a modo de propuesta, bien en la elaboración de una respuesta a la cuestión suscitada que sea vinculante para los sujetos enfrentados.

Menos problemas ofrecen en cambio los procedimientos de conciliación o mediación, aun dispuestos con carácter obligatorio e incluso cuando sujetos del conflicto y firmantes del convenio no coincidan. Para llegar a esta conclusión partimos de una innovación que supuso la Ley de Procedimiento Laboral de 1990 (RCL 1990, 922 y 1049) y que aparece recogida en el actual artículo 154: siendo obligatorio el agotamiento de un intento previo de conciliación para la tramitación judicial de un conflicto, el mismo se llevará a cabo por el servicio administrativo correspondiente o por los órganos establecidos al efecto en los acuerdos suscritos al amparo del artículo 83 ET.

Pues bien, con respecto a esta previsión cabe señalar –como ya indicamos en otro lugar– que no existe obstáculo para entender que los acuerdos del artículo 83 ET contengan una remisión a los órganos específicos creados en los convenios ordinarios, abogando por esta tesis una interpretación lógica y finalista de las normas procesales⁹. Dijimos también que ello –claro es– puede suponer la imposición a determinadas representaciones profesionales de la obligación de someter sus diferencias, para poder acceder a los órganos jurisdiccionales, a procedimientos establecidos por representaciones distintas (justamente en los supuestos que estamos tratando, en que no coinciden los ámbitos del convenio y del conflicto), posibilidad cuya licitud defendíamos en mérito a las siguientes razones:

1ª) Tratarse de procedimientos de conciliación o mediación, por lo que en ningún caso se impone una solución determinada a las partes enfrentadas.

2ª) La especial cualificación de los sujetos legitimados para negociar los acuerdos del artículo 83 ET, algo que en definitiva nos conduce a la fuerza vinculante de los convenios derivada del artículo 37 de la Constitución (RCL 1978, 2836 y ApNDL 2875).

3ª) Finalmente, el carácter sustitutorio de este intento de conciliación de origen convencional del que, de no existir el mismo, ha de seguirse obligatoriamente ante el servicio administrativo¹⁰.

En lo que nos afecta, el ASEC (firmado al amparo del art. 83 ET) eleva efectivamente los órganos específicos creados en los convenios a la categoría de instancia alternativa al servicio administrativo de conciliación. Dos son los preceptos que nos conducen a ello: de un lado el artículo 6, según el que «la mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144 y 1563)»; de otro el ya mencionado artículo 5.2, en cuya virtud «en el supuesto en que los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación ..., quedarán integrados en el [SIMA]», con lo que estos órganos vienen a cumplir las funciones de la mediación que, con carácter general, regula el ASEC y, por tanto, sustituyen al servicio administrativo correspondiente.

Con todo lo dicho, creemos queda claro el nuevo impulso que para los convenios colectivos ordinarios pudo suponer el ASEC. Sus previsiones sobre la actuación de las comisiones en los casos en que se discuta la interpretación o aplicación del convenio, la elevación de los órganos de mediación en aquéllos previstos a la categoría de

9. Cfr. ROMÁN VACA: *El proceso especial de conflictos ...*, cit., pg. 146.

10. Vid. *ibidem*, pg. 147.

trámite preprocesal, etc., son argumentos más que suficientes para que las partes sociales se ocuparan con seriedad de regular este tema en la negociación sectorial (y ello –como dijimos– tanto si se han adherido al ASEC como –con mayor motivo– si no lo han hecho).

Nuestro objetivo a partir de ahora será ver si efectivamente ha tenido trascendencia el ASEC en la negociación colectiva ordinaria. Para ello expondremos primeramente la situación previa al Acuerdo (apartado 3); después analizaremos la actual (apartado 4).

3. LAS FUNCIONES COMPOSITIVAS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS CON ANTERIORIDAD AL ASEC

En la regulación convencional de medios de solución de conflictos nos detuvimos ya hace diez años, analizando un total de setenta y cinco convenios supraempresariales de ámbito nacional¹¹. Resumidamente exponemos a continuación el resultado de nuestro análisis.

Del total de convenios, tan sólo seis confiaban facultades compositivas a un tercero, previendo la actuación de mediadores o árbitros (en este segundo caso de forma alternativa a otros medios); las diferencias entre estas normas convencionales hacían a la designación de ese tercero, que bien correspondía a la comisión paritaria, bien habían de efectuarla las partes enfrentadas de entre los componentes de una lista elaborada por el órgano paritario, bien, en fin, aparecía ya designado en el convenio.

En los restantes convenios sólo se contenían alusiones a las comisiones paritarias. Y aún así en seis de ellos sin hacer mención específica a los conflictos colectivos.

En lo que hace a los otros sesenta y tres, en que ya observamos funciones compositivas, podemos hacer el siguiente esquema:

A) Ocho atribuían efectivamente funciones de solución al órgano paritario, pero sin indicar cuáles eran las mismas. Cláusula tipo al respecto era la de creación de la comisión «para la solución de cuantas dudas y conflictos puedan surgir en la interpretación y cumplimiento del presente convenio».

B) Un segundo grupo (trece convenios) estaba integrado por aquéllos que otorgaban a la comisión funciones de conciliación, mediación o arbitraje, pero sin precisar si tales medios se hallaban dispuestos como voluntarios u obligatorios, lo que entendíamos había de ser interpretado en el primer sentido¹².

C) El tercer bloque estaría constituido por aquellas normas convencionales

11. Vid. ROMÁN VACA: *El proceso especial de conflictos ...*, cit., pgs. 44-49.

12. Ya aludimos entonces a la opinión doctrinal según la que las deficiencias que se observaban en la regulación convencional de las atribuciones de las comisiones era una de las causas de su ineficacia: RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F.: «Comisiones paritarias de convenios colectivos y competencia de la jurisdicción del orden social», en *VII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, en VV. AA., CARL. Sevilla, 1991, pgs. 126-127 y 132-133. Al analizar este tipo de cláusulas, nos hablaba otro autor de «tratamiento nominal y meramente testimonial de la cuestión», que expresaba «el escaso interés que aún muestra la negociación colectiva por abordar estas cuestiones» (ALEMAN PÁEZ, F. A.: «Configuración de los medios extrajudiciales de composición de conflictos en la negociación colectiva más reciente», en *XI Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, en VV. AA., Trouta-CARL. Madrid, 1994, pgs. 272-273).

(veintiuna) que expresamente atribuían a la comisión la conciliación, la mediación o el arbitraje –uno, dos o los tres procedimientos– voluntarios (incluimos aquí no sólo los convenios que regulaban el recurso directo de los sujetos en conflicto a la comisión, sino también aquellos otros en que ésta podía ofrecer su intervención).

D) Finalmente, nos encontrábamos con convenios que establecían medios de solución obligatorios. Aquí cabía distinguir lo siguiente:

d1) Convenios (once) que preveían el recurso preceptivo a la comisión –se entiende que con funciones conciliadoras o mediadoras– con anterioridad a la instancia de otras vías de solución (señaladamente el procedimiento o proceso de conflictos colectivos) o a la adopción de medidas de presión.

d2) Acuerdos (cuatro) en que se disponía la conciliación o mediación con carácter obligatorio y el arbitraje voluntario.

d3) Por último y agotando las posibilidades, aquéllos (seis) que configuraban la comisión como instancia obligatoria (en cuanto resultaba preceptivo acudir a la misma) de naturaleza arbitral (al ser «sus resoluciones vinculantes y, por tanto, ejecutivas»).

En definitiva, la mayoría de los convenios regulaban la actuación de la comisión con carácter voluntario; en menor cantidad aparecían otros regulando la conciliación o la mediación obligatorias; escasos eran, en fin, los que preveían el sometimiento al arbitraje del órgano paritario. En cualquier caso, no se ocupaban en exceso –salvo contadas excepciones– de regular las formalidades o trámites que habían de seguirse ante la comisión.

4. LA REGULACIÓN CONVENCIONAL POSTERIOR AL ASEC: ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Para comprobar cómo ha respondido la negociación colectiva, al reto lanzado por el ASEC (RCL 1996, 448), hemos consultado los convenios estatales –de sector o subsector– publicados en el BOE en un período de dos años (desde noviembre de 1999 hasta octubre de 2001), lo que arroja un total de sesenta y dos normas convencionales, muestra entendemos que suficiente a nuestros efectos de realizar una comparación con la negociación previa al Acuerdo de Solución de Conflictos (teniendo en cuenta además que, de ellas, cuarenta y una coinciden con los ámbitos que habíamos estudiado con anterioridad). A continuación exponemos los resultados de este nuevo análisis.

A) Lo primero a señalar es que aún hay sectores en que el tema de solución de conflictos no merece atención, no regulándose nada al respecto entre las funciones de la comisión paritaria¹³ o haciéndose vagas referencias a facultades compo-

13. CC para peluquerías, institutos de belleza, gimnasios y similares (BOE de 26 de febrero de 2000 [RCL 2000, 551], art. 41), CC para las industrias de elaboración de arroz (BOE de 17 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1918], disp. adic. primera); CC de las empresas de trabajo temporal (BOE de 10 de noviembre de 2000 [RCL 2000, 2563], art. 9); CC de distribuidores cinematográficos (BOE de 1 de agosto de 2001 [RCL 2001, 1937], art. 24). También aquí habría que incluir el CC de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 24 de noviembre de 2000 [RCL 2000, 2681], art. 33), que si bien regula un procedimiento de arbitraje, parece que lo es para conflictos que surjan en el seno de la propia comisión, cubriendo así el mínimo que exige el art. 85.3.e) ET (RCL 1995, 997).

vas, pero sin indicar cuáles sean, como cuando se atribuye al órgano paritario dirimir las diferencias de aplicación que surjan en relación con el convenio o examinar y resolver las cuestiones que deriven de su aplicación¹⁴.

El ASEC, a nuestro modo de ver, invitaba a una regulación más detallada, y ello tanto para los sectores adheridos como para los que no (por eso no distinguimos): en cuanto a los primeros, porque el Acuerdo contiene una llamada implícita a regular procedimientos propios o, cuando menos, a desarrollar con detenimiento la actuación de la comisión; en lo que hace a los segundos, siquiera sea por una sana emulación. No es éste desde luego el efecto producido en los nueve convenios que componen este grupo.

B) El segundo bloque lo constituyen aquellos convenios que definen la comisión como órgano de conciliación¹⁵ o de mediación y arbitraje¹⁶, mas sin especificar el carácter –voluntario u obligatorio– de tales procedimientos, lo que en principio debe ser interpretado en el primer sentido.

Pero si se trata de sectores adheridos –como de hecho ocurre en el primero de los casos– la intervención de la comisión, la denominemos conciliación o mediación, ya resulta preceptiva, y si de sectores no adheridos parece lógico que en este punto hubiesen seguido las pautas del ASEC. Además, la invitación del Acuerdo, como antes señalamos, lo era también a ampliar las funciones tradicionales de la comisión al arbitraje voluntario, que sólo aquí parcialmente se habría atendido.

C) El tercer grupo lo forman las normas convencionales que prevén entre las funciones de la comisión uno o varios de los procedimientos de solución, indicando expresamente su carácter voluntario (incluimos tanto los casos en que su intervención ha de ser solicitada, como aquéllos en que puede ser ofrecida), siendo posible distinguir tres subgrupos:

c1) Convenios que sólo establecen la conciliación o la mediación¹⁷

c2) Convenios que combinan la conciliación o mediación con el arbitraje¹⁸

14. CC de cajas de ahorros (BOE de 23 de febrero de 2000 [RCL 2000, 514], disp. transit. sexta) y CC de prensa no diaria (BOE de 8 de junio de 2000 [RCL 2000, 1301], disp. final primera). También cabría incluir aquí el Acuerdo marco para las industrias de bebidas refrescantes (BOE de 11 de noviembre de 1999 [RCL 1999, 2826 y 2999], art. 6) y el CC de banca (BOE de 26 de noviembre de 1999 [RCL 1999, 2929], disp. final primera).

15. CC de las empresas concesionarias de cable de fibra óptica (BOE de 18 de enero de 2000 [RCL 2000, 145], art. 30.1).

16. CC de harinas panificables y sémolas (BOE de 17 de agosto de 2001 [RCL 2001, 2148], anexo I, «in fine»).

17. CC de fabricación de helados (BOE de 22 de marzo de 2000 [RCL 2000, 788], art. 7), CC de farmacias (BOE de 27 de julio de 2000 [RCL 2000, 1700], art. 43.2), CC del ciclo del comercio de papel y artes gráficas (BOE de 25 de octubre de 2000 [RCL 2000, 2432 y RCL 2001, 321], art. 56). También parece ser éste el sentido del CC de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 27 de marzo de 2001 [RCL 2001, 767], art. 12).

18. CC de la industria de pastas alimenticias (BOE de 16 de diciembre de 1999 [RCL 1999, 3074], art. 47.3), CC de centros de asistencia y educación infantil (BOE de 25 de enero de 2000 [RCL 2000, 218], art. 5), CC de establecimientos financieros de crédito (BOE de 15 de junio de 2000 [RCL 2000, 1343], disp. adic. primera), CC de la industria de producción audiovisual –técnicos– (BOE de 14 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1892], art. 10.2), CC de la industria textil y de la confección (BOE de 21 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1948], disp. adic. cuarta), CC de las empresas consultoras de planificación, organización de empresas y contable (BOE de 29 de septiembre de 2000 [RCL 2000, 2200], art. 9.2), CC de las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos (BOE de 15 de diciembre de 2000 [RCL 2000, 2857], art. 9.2), CC de las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE de

c3) Finalmente, convenios que sólo mencionan el arbitraje voluntario¹⁹

Por las razones antes apuntadas, podemos indicar que sólo parcialmente –en lo que hace al arbitraje voluntario–, se ha recogido la invitación del ASEC. Digamos también que, como ocurre igualmente en los dos siguientes bloques, la tónica que se aprecia en general es la de un escaso desarrollo de la propia tramitación del conflicto ante la comisión.

D) En cuarto lugar cabe citar aquellos convenios que disponen el recurso preceptivo al órgano paritario con anterioridad a otras instancias²⁰, previsión que ya se contiene en el ASEC, por lo que carece de efectos prácticos en relación con los sectores adheridos²¹.

Más importantes por tanto resultan los casos en que, conscientes de dicha cir-

- 30 de enero de 2001 [RCL 2001, 237], art. 72), CC de las entidades de seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo (BOE de 21 de marzo de 2001 [RCL 2001, 699], art. 80.1).
19. CC de autoescuelas (BOE de 11 de febrero de 2000 [RCL 2000, 426], art. 24), CC de centros de educación universitaria e investigación (BOE de 22 de febrero de 2000 [RCL 2000, 508 y 870], art. 8), CC de las sociedades cooperativas de crédito (BOE de 29 de febrero de 2000 [RCL 2000, 565], art. 54), CC de centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos (BOE de 10 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1835], art. 5), CC de agencias de viajes (BOE de 14 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1891], art. 49), CC de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida (BOE de 29 de septiembre de 2000 [RCL 2000, 2201], art. 10), CC de las empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE de 17 de octubre de 2000 [RCL 2000, 2356 y 2891], art. 5), CC de enseñanza y formación no reglada (BOE de 21 de febrero de 2001 [RCL 2001, 461], art. 6), CC del mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE de 19 de junio de 2001 [RCL 2001, 1460], art. 8), CC de colegios mayores universitarios privados (BOE de 1 de octubre de 2001 [RCL 2001, 2433], art. 5).
20. Acuerdo para el sector portuario (BOE de 10 de diciembre de 1999 [RCL 1999, 3046], art. 20), CC de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón editoriales e industrias auxiliares (BOE de 19 de enero de 2000 [RCL 2000, 155 y 765], art. 4.1.3), CC de estaciones de servicio (BOE de 2 de febrero de 2000 [RCL 2000, 330], art. 46), CC de las cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 22 de marzo de 2000 [RCL 2000, 783], art. 7), CC del comercio de flores y plantas (BOE de 17 de octubre de 2000 [RCL 2000, 2358], art. 42.3), CC de las empresas minoristas de droguerías, herboristerías, ortopedias y perfumerías (BOE de 28 de noviembre de 2000 [RCL 2000, 2701], art. 59.3), CC de las delegaciones comerciales del ente público empresarial Loterías y Apuestas del Estado (BOE de 1 de marzo de 2001 [RCL 2001, 546], art. 3), CC de residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio (BOE de 15 de marzo de 2001 [RCL 2001, 656], art. 10), CC de las industrias lácteas y sus derivados (BOE de 10 de julio de 2001 [RCL 2001, 1689], disp. adic. primera), CC de pastas, papel y cartón (BOE de 17 de agosto de 2001 [RCL 2001, 2147], art. 3.4), CC del transporte de enfermos y accidentados en ambulancia (BOE de 8 de octubre de 2001 [RCL 2001, 2475], art. 10). También parece éste el sentido del CC de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho (BOE de 2 de octubre de 2001 [RCL 2001, 2441], art. 37).
21. Así, nos encontramos adhesiones –bien en instrumento específico, bien en el propio convenio citado– para artes gráficas, estaciones de servicio, tiendas de conveniencia, comercio de flores, minoristas de droguerías, residencias privadas, papel y cartón y transporte de enfermos. Destacable sería el caso del CC de entrega domiciliaria (BOE de 14 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1893], art. 7), en que se prevé la intervención de la comisión con carácter previo a la actuación de los procedimientos del ASEC y, además, su mediación voluntaria, cuando, como hemos dicho, la actuación de la comisión, al emitir su dictamen, es equiparable a la mediación. Digamos en descargo de la negociación colectiva que la razón para esta voluntariedad en el recurso a la comisión, cuando ya resulta preceptiva en el ASEC (RCL 2001, 507), puede hallarse no sólo en un defecto de técnica jurídica –debida en muchos casos a la simple reiteración de convenios anteriores–, sino también en que esa intervención es preceptiva sólo para los conflictos de que estamos tratando, cuando los convenios suelen referirse a conflictos en general (incluyendo por tanto los económicos); sin embargo, no parece exagerado exigir una mayor atención al tema, de manera que los convenios –como el ASEC– hubieran distinguido dos supuestos: no es desde luego complicada la redacción de una cláusula que disponga el recurso facultativo a la comisión, salvo en aquellos casos en que de acuerdo con las normas de solución de conflictos el mismo resulte preceptivo.

cunstancia, además de la intervención preceptiva de la comisión se prevé el arbitraje voluntario de dicho órgano²².

E) En quinto lugar, de entre los que otorgan funciones compositivas a la comisión, han de indicarse aquellos convenios –pocos– que le atribuyen el arbitraje obligatorio, al comprometerse las partes a someter sus conflictos al órgano paritario y ser sus resoluciones vinculantes²³.

F) Por último, hemos de mencionar los convenios –cinco– que han seguido la invitación a regular –y con detalle– medios específicos de solución, que se ven integrados en el SIMA (art. 5 del ASEC [RCL 2001, 507]).

Tres²⁴ regulan la mediación y el arbitraje voluntarios; el procedimiento se inicia a solicitud de ambas partes a la comisión, a instancia de una de ellas para que ofrezca la mediación o el arbitraje, o por último a iniciativa propia del órgano paritario, si existen fundadas razones para ello; la designación del mediador o árbitro debe hacerse de mutuo acuerdo, preferentemente de entre los componentes de una lista elaborada por la comisión; en consonancia con el ASEC y la legislación laboral, a lo acordado en mediación o resuelto por laudo se le otorga eficacia de convenio, habiéndose de cumplir los trámites formales del artículo 90 ET (RCL 1995, 997). Uno²⁵ establece la mediación obligatoria cuando lo solicite una de las partes y con carácter previo a la interposición de demanda de conflicto; el arbitraje es voluntario, pudiendo ser posterior o alternativo al procedimiento de mediación; se regula igualmente la eficacia de convenio de las soluciones alcanzadas y su remisión a la autoridad laboral; como órgano de gestión se crea un Comité Paritario Intersectorial de Mediación y Arbitraje, «que asumirá las funciones de mediación y arbitraje contenidas en el ASEC y elaborará listas de mediadores y árbitros»²⁶. En el último de estos convenios²⁷, en fin, la mediación resulta obligatoria en todo caso y el arbitraje voluntario; la gestión de los procedimientos se confiere a la propia comisión o al órgano específico que ésta establezca, que quedará integrado en el SIMA.

22. CC de autotaxis (BOE de 31 de marzo de 2000 [RCL 2000, 867], art. 38), CC de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 2 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1758], art. 6.2), CC de la industria azucarera (BOE de 17 de octubre de 2000 [RCL 2000, 2357], art. 6), CC de la fabricación de calzado artesano manual y ortopedia y a medida y talleres de reparación, conservación del calzado usado y duplicado de llaves (BOE de 12 de julio de 2001 [RCL 2001, 1714], art. 11), CC de grandes almacenes (BOE de 10 de agosto de 2001 [RCL 2001, 2887], art. 71), CC de derivados del cemento (BOE de 1 de octubre de 2001 [RCL 2001, 2432], art. 16).
23. CC de mataderos de aves y conejos (BOE de 17 de noviembre de 2000 [RCL 2000, 2634], art. 56.1), CC de granjas avícolas y otros animales (BOE de 1 de marzo de 2001 [RCL 2001, 547], art. 36), CC de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE de 16 de octubre de 2001 [RCL 2001, 2521], art. 46.1). Aquí cabría plantearse la extensión del arbitraje, al tratarse de ámbitos adheridos al ASEC; esto, junto a la expresión «las partes se comprometen», hace pensar que el arbitraje obligatorio se limita a conflictos surgidos entre los firmantes, mientras que para el resto regirán los mecanismos ordinarios del ASEC (RCL 2001, 507).
24. CC de la industria del calzado (BOE de 4 de agosto de 2000 [RCL 2000, 1776], arts. 64-68), CC del comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos (BOE de 26 de septiembre de 2000 [RCL 2000, 2167], art. 38), CC de las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería (BOE de 23 de julio de 2001 [RCL 2001, 1818], arts. 24-26).
25. CC de perfumería y afines (BOE de 2 de junio de 2000 [RCL 2000, 1258], arts. 77-85).
26. Podría pensarse en incluir junto a este supuesto el del CC de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública (BOE de 19 de junio de 2000 [RCL 2000, 1365], arts. 65-66), pero en realidad reproduce las disposiciones del ASEC, confiriendo al SIMA, y no a un órgano específico, la gestión de los procedimientos.
27. CC para la industria química (BOE de 26 de junio de 2001 [RCL 2001, 1538], arts. 93-96).

Hecho el análisis de estos sesenta y dos convenios, conviene recordar que el ASEC invitaba a dos tipos de actuaciones: de un lado y cuando menos desarrollar con cierto detalle, y también con mayor amplitud de funciones, la intervención de las comisiones paritarias; de otro ordenar procedimientos específicos de solución de conflictos. Y en relación con ello cabe concluir:

a) Menos de la mitad de los convenios estudiados confieren a las comisiones más funciones que las previstas en el ASEC: sólo veintiséis regulan su arbitraje voluntario, y únicamente tres el de carácter obligatorio.

b) Procedimientos específicos de solución de conflictos, con una regulación detallada y precisa, solamente los establecen cinco convenios.

En definitiva, pues, no puede decirse que el ASEC haya producido aquellos efectos que podían esperarse del mismo. Antes bien cabe pensar que, una vez más, las partes sociales se han acomodado a soluciones que se les ofrecen desde arriba, abandonándose a las mismas y no explotando el amplio campo que su propia autonomía colectiva les abre.