



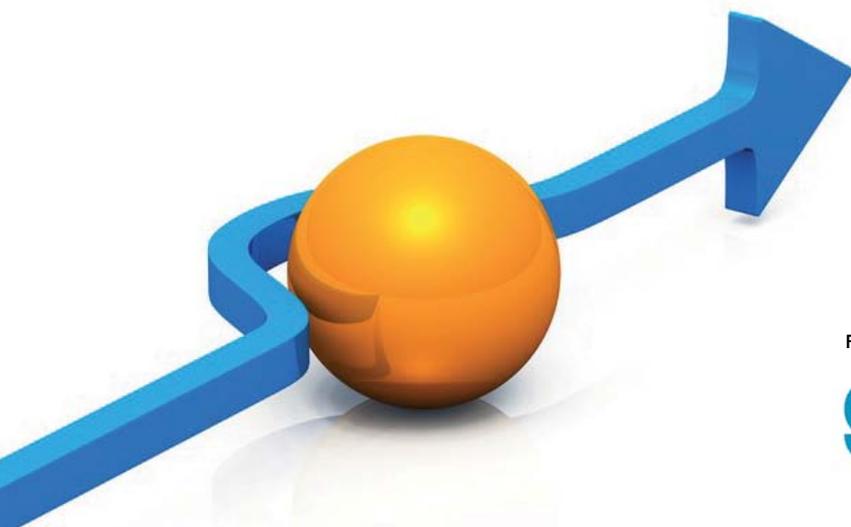
Cuadernos de acción sindical

V Acuerdo sobre SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

octubre 2012



[2012 – 2016]



Financia:



FUNDACIÓN
SIMA

Edita:
Confederación Sindical de CCOO

Elabora:
Gabinete Jurídico Confederal de CCOO
Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Financia:
Fundación SIMA

Depósito legal: M-33460-2012
© CS de CCOO [octubre 2012]

El Cuaderno de Acción Sindical que presentamos tiene por objeto dar una mayor difusión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, firmado en febrero de este año, y a la valoración que del mismo hacemos transcurridos sus primeros meses de andadura y al calor de nuevas reformas legales que afectan y condicionan la negociación colectiva y la solución autónoma de los conflictos.

Tres días después de la firma del V ASAC y 11 días después de firmado el II AENC, el Gobierno del PP aprobó el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en el que se incluían medidas muy lesivas que afectaban profundamente al Derecho del Trabajo, rompiendo el equilibrio entre las partes en las relaciones laborales, a favor del empresario.

Las medidas introducidas por el RD-ley 3/2012 primero y por la Ley 3/2012 después, en materia de negociación colectiva y de solución autónoma de los conflictos laborales, no recogen los contenidos ni la orientación de los dos acuerdos interconfederales en algunos aspectos esenciales, despreciando con ello el valor del diálogo social e imponiendo otra orientación a la regulación en relación a la estructura y articulación de la negociación colectiva y a la vigencia y eficacia de los convenios, así como a la solución de conflictos en materia de inaplicación del convenio, optando por generar un procedimiento de solución o arbitraje obligatorio en el ámbito de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o en los organismos autonómicos equivalentes.

Comisiones Obreras, junto a UGT, además de manifestar su profundo rechazo a esta reforma laboral impuesta, ha denunciado los elementos de inconstitucionalidad que contiene y ha solicitado al Defensor del Pueblo que inste el recurso de inconstitucionalidad con respecto a la Ley aprobada, ya que no atendieron la petición sindical en relación al RD-ley.

El pasado 27 de septiembre, el Gobierno aprobó el RD 1362/2012, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al objeto de dotar a este organismo que, desde su creación en 1983 sólo tenía funciones consultivas e informativas en materias de extensión de convenios, de la facultad de resolver, por sí mismo o mediante arbitraje externo, las controversias suscitadas entre la empresa y la representación de los trabajadores cuando no alcanzan un acuerdo para la inaplicación del convenio colectivo.

Es la primera norma de desarrollo de la reforma laboral desde que fue aprobada la Ley y contra ella cabe recurso ante el Tribunal Supremo. CCOO y UGT ya han anunciado su intención de recurrir esta norma legal por considerar que contiene elementos de inconstitucionalidad al atentar contra el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical.

Ambas organizaciones sindicales y también las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, venimos haciendo, desde hace cerca de dos décadas, una fuerte apuesta por el desarrollo de los sistemas autónomos de solución de conflictos, apuesta que no queremos

quede desvalorizada por la intromisión de la Administración en la solución de algunos de los conflictos que pueden producirse entre empresas y trabajadores.

Ni la inaplicación de un convenio colectivo ni ningún otro conflicto en materia de negociación colectiva debieran salir del cauce ya establecido en los organismos de solución autónoma de conflictos. Ya sea mediante procedimiento de mediación o de arbitraje voluntario, o por arbitraje obligatorio previamente pactado en convenio o acuerdo colectivo, existen cauces y experiencias suficientes para dar salida a los conflictos de inaplicación que la reforma laboral pretende que culminen en las Comisiones Consultivas.

Comisiones Obreras se propone impulsar la adopción en los convenios colectivos de compromisos y procedimientos que prevean el recurso a un arbitraje obligatorio en aquellos conflictos en donde las partes negociadoras del convenio consideren que es más necesario que se alcance una solución eficaz, conflictos que no tienen porque ser únicamente los supuestos de inaplicación en la empresa del convenio colectivo de referencia, sino que puede haber otros supuestos de igual o mayor interés en evitar que se enquisten indefinidamente o haya decisiones unilaterales de cada empresa.

Comisiones Obreras considera necesario que la representación unitaria de los trabajadores, las secciones sindicales y las federaciones de CCOO, hagan un uso intensivo de los organismos de solución autónoma de conflictos en cualquier circunstancia en que parezcan agotadas las vías de negociación directa e intenten agotar en esta instancia la solución del conflicto, por la vía del arbitraje si no hay acuerdo en mediación.

Finalmente, CCOO desea que este documento, realizado con la colaboración del Gabinete Jurídico Confederal y financiado por la Fundación SIMA, sea de utilidad en el desarrollo de la acción sindical sectorial y de empresa y en la solución de los conflictos colectivos que se producen en estos ámbitos, y se pone a disposición de todas las organizaciones para cualquier cuestión que consideren necesaria en relación al contenido del Acuerdo o al funcionamiento del SIMA, y especialmente a la hora de designar, de entre las listas oficiales consensuadas, a la persona en la que se quiera hacer recaer la función mediadora o de arbitraje, ya que este es uno de los aspectos en los que se han producido cambios importantes. En este documento, figuran los nombres y datos de contacto de las personas que representan a CCOO en el Patronato de la Fundación SIMA y en la Comisión de Seguimiento del V ASAC.

Un saludo cordial.

Ramón Górriz Vitalla

Secretario confederal de Acción Sindical

ÍNDICE

Valoración sindical	7
Eficacia general del Acuerdo	8
Ampliación de los tipos de conflictos	10
Procedimiento de arbitraje	12
Listas unificadas de mediadores y de árbitros	13
El papel de las Comisiones Paritarias	14
Texto íntegro del ASAC	15
<i>Preámbulo</i>	17
TÍTULO I	23
Capítulo I. <i>Disposiciones generales</i>	23
Capítulo II. <i>El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)</i>	29
TÍTULO II. Procedimientos de solución de conflictos	31
Capítulo I. <i>Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos</i>	31
Capítulo II. <i>Procedimiento de mediación</i>	34
Capítulo III. <i>Procedimiento de arbitraje</i>	41
TÍTULO III	45
<i>Anexo de Recomendaciones sobre las Comisiones Paritarias</i>	48

Representantes de CCOO en la Fundación SIMA

Francisco González Moreno
Secretaría Confederal de Acción Sindical
frangonzalez@ccoo.es
Tfno.: 917028024

Eva Urbano Blanco
Gabinete Jurídico Confederal
eva.urbano@ccoo.es
Tfno.: 917028072

Rita Moreno Preciado
Secretaría Confederal de Acción Sindical
rmoreno@ccoo.es
Tfno.: 917028026

Representantes de CCOO en la Comisión de Seguimiento del V ASAC

Ramón Górriz Vitalla
Secretaría Confederal de Acción Sindical
accionsindical@ccoo.es
Tfno.: 917028203

Eva Silván Delgado
Gabinete Jurídico Confederal
esilvan@ccoo.es
Tfno.: 917028073

Francisco González Moreno
Secretaría Confederal de Acción Sindical
frangonzalez@ccoo.es
Tfno.: 917028024

VALORACIÓN SINDICAL

El 7 de febrero de 2012 las confederaciones sindicales de CCOO y UGT y las confederaciones empresariales de CEOE y CEPYME, firmaron un Acuerdo que supondrá una importante renovación del actual sistema de solución de conflictos colectivos en el ámbito estatal.

Tras dieciséis años de la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, las confederaciones empresariales y sindicales más representativas firman un nuevo Acuerdo con el que se pretende dar un salto cualitativo y cuantitativo al funcionamiento del sistema.

El último acuerdo firmado, el ASEC IV, alargaba su vigencia hasta finales de 2012 pero la necesidad de acometer su reforma para adecuarlo a las previsiones legales que, en materia de solución de conflictos en la negociación colectiva y en las relaciones laborales, habían sido introducidas en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo y en el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, ha llevado a adelantar la revisión del ASEC y adoptar un nuevo acuerdo, ahora denominado **“V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales”**, que extiende su vigencia desde 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016, y potencia el papel que en la solución de los conflictos deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social.

Entre los objetivos que tratan de impulsar las cuatro organizaciones firmantes, está el reforzamiento del protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en la participación y resolución de los conflictos laborales, potenciando su carácter autónomo, en tanto que la solución del conflicto laboral se sitúa en sistemas creados y participados por los representantes de trabajadores y empresarios, a los que la Constitución encomienda la defensa de sus intereses sociales y económicos, razón que ha impulsado el cambio de denominación del nuevo acuerdo de solución de conflictos. Mayor protagonismo de la solución autónoma que deberá reducir la solución judicial.

Igualmente es de destacar el objetivo de extender el Sistema a la totalidad de las empresas con implantación en más de una comunidad autónoma, otorgando eficacia general y directa al Acuerdo, aunque preservando el derecho a establecer sistemas alternativos propios.

Eficacia general del Acuerdo

La naturaleza jurídica presenta una importante novedad respecto a la situación prevista en los anteriores Acuerdos, en los que se exigía para su aplicación a empresas y sectores, su adhesión a través de distintos instrumentos de la negociación colectiva. El V Acuerdo (ASAC) tiene eficacia general y directa sin necesidad de previa adhesión.

No obstante y bajo la premisa de respetar la autonomía de sectores y empresas, se incluyen previsiones que permiten a cualquiera de las partes hasta ahora adheridas o a quienes no les fuera de aplicación el anterior acuerdo, disponer de un plazo máximo de tres meses, desde su entrada en vigor, para comunicar su voluntad de que no se les aplique el V Acuerdo, en cuyo caso deberán comunicárselo a la otra parte afectada a efectos de establecer sistemas propios de solución de conflictos no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Asimismo, en la Disp. Transitoria 2ª se contempla la no aplicación del V ASAC en tanto no se produzca la adhesión al mismo en aquellos ámbitos en los que, con anterioridad a su entrada en vigor, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASEC, incluyendo previsiones de aplicación en parte del V ASAC si a fecha 30 de junio de 2012, no los han adaptado a las previsiones contempladas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (entre otros aspectos, agotamiento de los plazos máximos de negociación de los convenios colectivos sin acuerdo).

La fecha de entrada en vigor del V ASAC, según se dispone en el Art. 2.2, es el 1 de enero de 2012, por lo que el plazo para comunicar la voluntad de la no aplicación a las empresas y sectores finalizó el 31 de marzo, sin que dicho plazo se haya visto alterado por el retraso en la fecha de su publicación, el día 23 de febrero, en tanto que, según la interpretación efectuada por la Comisión de Seguimiento, la seguridad jurídica de los sectores y empresas que quisieran ejercer la opción de la no aplicación no se vio afectada por el retraso en la publicación, en tanto que restaba suficiente tiempo, más de un mes, para poder ejercerla.

Aunque a lo largo de los dieciséis años de existencia del SIMA, los sectores adheridos cubren a la casi totalidad de los que cuentan con negociación colectiva y el número de empresas de ámbito superior a la comunidad autónoma adheridas al sistema alcanza también a un número muy significativo de quienes podrían estar vinculadas a este sistema, se ha optado por una fórmula con la que se pretende que sólo queden fuera quienes se doten de sistemas propios para la solución autónoma o extrajudicial de los conflictos.

Dentro del plazo fijado en el V ASAC, sólo se ha recibido la solicitud de exclusión de una empresa, solicitud que fue denegada al constatarse que no se había producido ninguna negociación con la representación de los trabajadores para la constitución de un sistema de solución de conflictos alternativo al ASAC. El resto de las peticiones que han llegado a la Comisión de Seguimiento, dos de patronales sectoriales y 37 de empresas, han sido desestimadas al presentarse fuera del plazo establecido.

Las organizaciones de CCOO, en todos sus ámbitos de actuación, deben favorecer y garantizar la potenciación de los organismos de solución de conflictos creados por acuerdos interprofesionales, en el ámbito estatal o en las Comunidades Autónomas y, no deben facilitar la pretensión de algunas empresas o patronales sectoriales de salir de estos sistemas si no es porque, desde su propia valoración, sea más eficaz y esté garantizada la creación de un sistema propio en el ámbito concreto de la empresa o sector. Es decir, en ningún caso se debe optar por excluirse de los sistemas autónomos y dejar, por tanto, los conflictos a la mediación de instituciones administrativas o a la resolución judicial, tanto más tras las reformas efectuadas en materia de inaplicación de convenios colectivos tras la firma del V ASAC, en concreto y especialmente por la Ley 3/2012 que en la redacción dada al apartado 3 del Art. 82 del ET, obliga a acudir a los sistemas de solución de conflictos cuando estos hayan previstos su aplicación, con carácter previo a dirigir la solicitud de inaplicación de los convenios colectivos a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente en las Comunidades Autónomas.



Ampliación de los tipos de conflictos

En el V ASAC, firmado con posterioridad a las reformas operadas en el año 2011 pero con anterioridad en escasos días a nuevas reformas introducidas primero por el RDL 3/2012 y luego por la Ley 3/2012, se extiende la solución autónoma por la vía de ampliar los tipos de conflictos colectivos que por su ámbito territorial pueden ser abordados en el SIMA, y se incorporan los nuevos tipos de conflictos derivados de las reformas introducidas por la Ley 35/2010; el RD-Ley 7/2011 y la Ley 38/2011, de reforma de la Ley concursal, y se adaptan otros ya contemplados en los Acuerdos precedentes pero que exigían cambios en su configuración como consecuencia de las modificaciones introducidas por dichas leyes. Igualmente se han introducidos nuevos conflictos derivados del contenido del II AENC firmado casi simultáneamente.

Los cambios introducidos por las reformas del 2012 presentan ciertas disfunciones respecto a lo pactado, como las referencias en el Art. 4.1c) y Art. 8.1b) a los plazos máximos legales establecidos en el Art. 85.3f) para la negociación de los convenios colectivos. Tal plazo legal ya no existe. No obstante, no se considera imprescindible una renegociación del V ASAC para su adaptación a las últimas reformas, en tanto que dichas disfunciones deberán ser interpretadas para su encaje y adaptación en texto actual por su Comisión de Seguimiento. En concreto y en relación con los conflictos derivados de la falta de acuerdo en la negociación de la renovación de los convenios colectivos, en el Art. 4.1c) y 8.1b) no sólo se contempla la posibilidad de solicitar la mediación y el arbitraje una vez agotados unos plazos legales ya derogados sino también los plazos establecidos en el convenio renovado, y deben ser los convenios colectivos, tanto más tras la reforma operada en el Art. 86 del ET, los que establezcan plazos para acudir al SIMA antes de que opere la pérdida de su ultraactividad.

Los cambios y nuevas incorporaciones afectan especialmente a todos aquellos conflictos motivados por la falta de acuerdo en los procesos de consulta en el ámbito de la empresa para la modificación substancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, sucesión de empresas, inaplicación de un convenio colectivo o inaplicación de otras materias distintas de las previstas en el Art. 82.3 del ET si así lo establece el convenio, así como los producidos por la falta de acuerdo en la negociación para la renovación de los convenios, acuerdos o pactos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo (plazo máximo de negociación establecido en la ley, hoy ya no vigentes como se ha comentado, o en el propio convenio, acuerdo o pacto), o ante la falta de acuerdo en el seno de las comisiones paritarias de los convenios en relación con las materias en que tengan que intervenir, ya sea por imperativo legal o convencional. También se han introducido cambios en los conflictos de interpretación y

aplicación de convenios colectivos, en tanto que el RDL 7/2011 incluyó en la norma legal la exigencia, con carácter preceptivo, de la intervención previa de la Comisión Paritaria del convenio. Es igualmente destacable la incorporación de los motivados por la impugnación de convenios colectivos.

Los cambios operados respecto a los conflictos competencia del SIMA han conllevado igualmente adaptaciones en relación con los sujetos legitimados para solicitar la mediación o el arbitraje.

Tipos de conflictos objeto de tramitación en la Fundación SIMA

<p>Desacuerdos en los procesos de consulta en el ámbito de la empresa:</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ Modificación substancial de condiciones de trabajo. ⦿ Movilidad geográfica. ⦿ Sucesión de empresas. ⦿ Inaplicación de un convenio colectivo, tanto en los supuestos de inaplicación legal como en la prevista en los convenios colectivos. ⦿ Suspensión de contratos y reducción temporal de jornada, también en situación concursal. ⦿ Despido colectivo, también en situación concursal. ⦿ Flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
<p>Desacuerdos en la renovación de los convenios, acuerdos o pactos colectivos al término de su vigencia.</p>	
<p>Desacuerdos en las Comisiones Paritarias de los convenios en aquellas materias en que tengan que intervenir, por imperativo legal o convencional.</p>	
<p>Impugnación de convenios colectivos.</p>	
<p>Conflictos de interpretación y aplicación de convenios, acuerdos y pactos colectivos.</p>	
<p>Convocatoria de huelga.</p>	

Procedimiento de arbitraje

Tras las muchas controversias en torno al arbitraje obligatorio surgidas al calor de las reformas legales de 2010 y 2011 en materia de solución de conflictos laborales, las confederaciones sindicales y empresariales firmantes de este acuerdo han optado claramente por mantener como procedimiento arbitral de carácter general el arbitraje voluntario y contemplar la posibilidad de arbitraje obligatorio sólo para aquellos casos en que las partes lo hayan pactado así en convenio colectivo, para las materias expresamente señaladas en dicho convenio y con el alcance que se establezca en el mismo.

En el V ASAC, como en los anteriores, se puede promover el arbitraje sin necesidad de agotar la mediación previa, y se introduce la novedad de que el árbitro, previamente a su actuación como tal, ejerza funciones de mediación.

Con posterioridad a la firma del V ASAC, el RD-ley 3/2012 y posteriormente la Ley 3/2012, han introducido nuevas reformas en la regulación legal de los convenios colectivos en dos aspectos esenciales, la inaplicación del convenio colectivo y la ultraactividad del mismo, lo que hace aún más necesario, dada las consecuencias legales que pueden derivarse de la nueva regulación, que los convenios colectivos se pronuncien sobre estas situaciones y, establezcan la preferencia por someter estos conflictos, agotada la vía de la negociación y mediación, a un procedimiento arbitral en el seno de los sistemas autónomos de solución de conflictos, evitando con ello que, en el caso de la inaplicación del convenio, una de las partes pueda derivar la petición de resolución o arbitraje a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u organismo equivalente en las comunidades autónomas o que, en el caso de la finalización de la ultraactividad, el convenio pueda desaparecer.



Listas unificadas de mediadores y de árbitros

Desde sus inicios, en el SIMA, existen listas centrales y listas sectoriales de mediadores, nombrados por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes de los Acuerdos. En el caso de los árbitros, sólo ha existido una lista única, centralizada y consensuada por las cuatro organizaciones firmantes de los ASEC.

En materia de mediación, en el V ASAC, se opta por establecer también una única lista de mediadores consensuada por las partes firmantes del mismo. Además, se trata de fomentar la mediación a través de un mediador único, por consenso de las partes, o por desistimiento de una de ellas de su derecho a nombrar mediador propio, quedando eliminado el procedimiento anterior por el que el SIMA designaba de oficio en aquellos casos en que una de las partes o ambas no lo hacían, por lo que ahora, en el caso de que las dos partes no designen a ningún mediador a pesar de ser requeridos para ello por el SIMA, se procederá al archivo del expediente.

Se incluye, además, una previsión para que las partes puedan designar uno o más mediadores para que desarrolle sus funciones de forma continuada en un determinado ámbito (sectorial o empresarial), actuando incluso de forma preventiva, lo que puede favorecer la especialización y el mayor conocimiento del ámbito donde se va a actuar por parte de las personas o personas que ejerzan la mediación así como favorecer la confianza necesaria de las partes. También se contempla la posibilidad de que las partes habiliten a quienes realizan la mediación para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia.

Tras la firma de V ASAC se ha procedido a la renovación de la lista de mediadores y de árbitros introduciendo algunos cambios para favorecer una mayor eficacia del sistema en la resolución de los distintos tipos de conflictos que pueden ser objeto de tratamiento en el SIMA, fomentando para ello una mayor diversificación de sus componentes en cuanto a la especialidad formativa y conocimientos de los diferentes ámbitos de negociación.

Con este objetivo, CCOO ha designado para la lista arbitral a personas con elevada formación en derecho del trabajo y de la seguridad social, en economía y en igualdad de género y ha impulsado la designación de mediadores y mediadoras para todos los sectores incluidos en el V ASAC.

Las listas oficiales, consensuadas entre las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del V ASAC, no eliminan la posibilidad de que las organizaciones sectoriales empresariales y sindicales o, en su caso, las empresas y la representación legal de los trabajadores, implicadas en un conflicto determinado, opten por designar para intervenir en el procedimiento de mediación o en el de arbitraje a personas externas a las listas del SIMA, que podrán actuar siempre que sean nombradas de forma consensuada.

El papel de las Comisiones Paritarias

En el nuevo Acuerdo se pretende dar un mayor protagonismo a las comisiones paritarias, no sólo respecto a la solución de los conflictos por la aplicación e interpretación de los convenios, sino también en los conflictos por desacuerdo durante el período de consultas previsto legalmente en el ET, y se incluye la necesidad de que actúen con rapidez y efectividad; así, además de las nuevas previsiones incorporadas al mismo, se ha incluido como “anexo” un conjunto de recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios y acuerdos, para garantizar la rapidez y efectividad de las mismas y la salvaguarda de los derechos afectados.

Se incorporan, como conflicto afectado, las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos en su seno.

Se exige en el Art. 6.4 que en los supuestos de que en los convenios colectivos o acuerdos sectoriales se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la comisión paritaria del convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros y se especifica en el Art. 10.3 que la mediación del SIMA se entenderá agotada cuando haya actuado como tal órgano específico.

Se mejora en la forma y en el fondo la intervención de las comisiones paritarias en el procedimiento regulada en el Art. 10. Así en todos los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, es preceptiva la intervención previa de su comisión paritaria. En los conflictos en el período de consultas de los Arts. 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3 del ET es preceptiva su intervención previa si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en los supuestos de inaplicación de los convenios colectivos (Art. 82.3 y 41.6 por remisión al anterior) asimismo cuando cualquiera de las partes solicite su intervención.

V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

[SISTEMA EXTRAJUDICIAL]

Madrid, 7 de febrero de 2012

[Texto íntegro]



PREÁMBULO

TÍTULO I

Capítulo I. Disposiciones generales

- Artículo 1. Objeto.*
- Artículo 2. Ámbito territorial y temporal.*
- Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.*
- Artículo 4. Conflictos afectados.*

Capítulo II. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

- Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.*
- Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.*
- Artículo 7. Designación de mediadores y árbitros.*

TÍTULO II. Procedimientos de solución de conflictos

Capítulo I. Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

- Artículo 8. Procedimientos.*
- Artículo 9. Principios rectores de los procedimientos.*
- Artículo 10. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.*
- Artículo 11. Eficacia de las soluciones alcanzadas.*

Capítulo II. Procedimiento de mediación

- Artículo 12. Cuestiones generales.*
- Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.*
- Artículo 14. Solicitud de la mediación.*
- Artículo 15. Actuación de los mediadores.*
- Artículo 16. Finalización de la mediación.*
- Artículo 17. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.*

Capítulo III. Procedimiento de arbitraje

- Artículo 18. Cuestiones generales.*
- Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.*
- Artículo 20. Solicitud del arbitraje.*
- Artículo 21. Actuación de los árbitros.*
- Artículo 22. Eficacia del laudo arbitral.*

TÍTULO III.

- Artículo 23. Comisión de Seguimiento.*

- Disposición adicional primera
- Disposición adicional segunda
- Disposición adicional tercera
- Disposición transitoria primera
- Disposición transitoria segunda
- Disposición final

PREÁMBULO

Desde la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), el día 25 de enero de 1996, poniendo de manifiesto la decidida voluntad de las organizaciones firmantes de desarrollar un mecanismo de solución de conflictos, incluido en el artículo 37.2 de la CE, en los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores y la propia doctrina del Tribunal Constitucional, y sus sucesivas renovaciones, se ha creado y desarrollado en nuestro Estado, la solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral, que ya cuenta con décadas de trabajo y una amplia experiencia en la aplicación de estos procedimientos tanto en el ámbito del Estado como en los autonómicos.

Los conflictos laborales en su esencia y configuración son complejos y de muy distintos tipos: individuales, colectivos, de derecho, de interés, etc. De ahí que la solución extrajudicial o autónoma de conflictos fuera concebida como un instrumento alternativo al proceso judicial, para dar solución a las discrepancias surgidas entre trabajadores y empresarios, o sus representantes, mediante la intervención de uno o varios mediadores.

El balance en su aplicación ha sido positivo, introduciéndose en cada una de sus actualizaciones, las necesarias mejoras y adaptaciones de los procedimientos establecidos, a la luz de la experiencia que se ha ido generando. En ocasiones, las modificaciones operadas no han sido numerosas, pero sí intensas, mejorando la eficacia de las mediaciones y la actuación de los mediadores, incrementándose las mismas, impulsando las soluciones arbitrales, y la actuación de los árbitros, ampliando los conflictos y extendiendo la adhesión al mismo de mayor número de empresas y sectores.

El 2 de febrero de 2011 se firmó el Acuerdo Social y Económico (ASE) entre las mismas organizaciones sindicales y empresariales que han venido suscribiendo los sucesivos Acuerdos Estatales de Solución de conflictos.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

El ASE se centraba, entre otros contenidos, en establecer los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, y con dicho acuerdo los interlocutores sociales apoyaban, “una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora para el convenio, entre otros y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa”.

En desarrollo de ese Acuerdo, y con el objetivo de renovar la solución autónoma de los conflictos en el ámbito de las relaciones a nivel estatal, se firma ahora el V Acuerdo de Solución de Conflictos, con la denominación de Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos, que permitirá una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y, en la presente coyuntura, una más rápida y eficaz solución de las controversias, dada la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas.

Los cambios en el V Acuerdo, van dirigidos a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, sirviendo también como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico. Con este Acuerdo se podrá, igualmente, dar cumplimiento a las previsiones legales operadas tras la reforma llevada a cabo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de las discrepancias implicará una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores de ellas dependientes en la resolución de los conflictos inherentes a las relaciones colectivas de trabajo, dando satisfacción de manera equilibrada a los planteamientos de unos y otros al posibilitar la conciliación de los intereses de ambas partes ante una realidad extremadamente cambiante y que requiere de mecanismos ágiles y de respuestas inmediatas ante las incertidumbres y demandas en la coyuntura actual. La eficacia de las medidas incorporadas en el ASAC, redundará en la mejora de los derechos de los trabajadores, de una parte, y de la competitividad y productividad de las empresas, de otra.

En base a lo anterior, este nuevo Acuerdo contiene importantes novedades que se materializan en que:

La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o

ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución del arbitraje. En este caso, ha de garantizarse el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial. La trascendencia que se otorga en el Acuerdo a las comisiones paritarias en las funciones relacionadas con la solución de las discrepancias justifica, además de las nuevas previsiones incorporadas al mismo, que se incluya como “anexo” un conjunto de recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios y acuerdos, para garantizar la rapidez y efectividad de las mismas y la salvaguarda de los derechos afectados.

El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.

Un mayor consenso en la lista de mediadores y, sobre todo, de árbitros, permitirá que el sistema tenga la celeridad y efectividad requeridas.

Incorpora un mayor número de conflictos colectivos: la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado periodo de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los artículos 40, 41, 44.9, 47 y 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los EREs concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplan la inaplicación negociada de parte de su contenido; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

Se da atención preferente a la dedicación y formación de mediadores y árbitros.

Se determinan procedimientos más ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa, y favoreciendo la presencia de mediadores y árbitros que gocen de la confian-

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

za de las partes, a efectos de que puedan realizar una contribución positiva a la gestión de las situaciones de desacuerdo.

A estos efectos, deberá evaluarse el seguimiento de los conflictos en sus fases iniciales y no sólo finales de consolidación del desacuerdo; incidir en el acortamiento de los plazos procedimentales al mínimo posible y, elaborar una guía procedimental para incentivar la eficacia de los procedimientos.

Importa resaltar que respecto al procedimiento, la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

Los mediadores y árbitros, además de gozar de la máxima neutralidad –especialmente en los supuestos de órganos unipersonales-, deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad de actuación inmediata.

Respecto a la institución de la mediación ésta debe ser obligatoria una vez solicitada por una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes, pudiendo establecerse dos vías principales de actuación, la de carácter unipersonal y la colegiada, abriendo la posibilidad de que el mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro.

Respecto al arbitraje, además de acentuar la necesidad de dotarle de gran rapidez y agilidad, es necesario replantearse su composición personal, en tanto que los árbitros no han de ser sólo aptos para resolver controversias jurídicas como hasta ahora –las derivadas de la administración del convenio colectivo– sino también conflictos predominantemente de intereses, como los originados en el ámbito de la flexibilidad interna, en los descuelgues de los convenios colectivos o en la renovación de los mismos.

El Acuerdo nace con la finalidad de que el sistema estatal de solución autónoma de conflictos disponga de instrumentos de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de los sistemas propios existentes en determinados sectores y empresas.

No obstante, el Acuerdo también nace con el objetivo de servir de referencia a los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos que pudieran acordarse tanto a nivel sectorial, como de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas, como a nivel territorial.

Respecto de los primeros, se recogen en el Acuerdo distintas previsiones que permitan tanto la incorporación ulterior de estos sistemas al ámbito del ASAC, como que este

Acuerdo sea de aplicación cuando tales sistemas propios no estuvieran adaptados a la nueva tipología de conflictos establecida por las disposiciones legales antes mencionadas.

Respecto de los acuerdos de ámbito territorial, particularmente del ámbito autonómico, los firmantes del ASAC, sin perjuicio del respeto a la libertad de negociación, se comprometen a promover que en los distintos acuerdos la regulación de estos procedimientos se fundamente en los principios básicos que informan el sistema en el ASAC, con el fin de dotar de homogeneidad al sistema en su conjunto, lo que facilitará la labor de empresas y trabajadores y de los operadores jurídicos en la tarea de resolver las discrepancias en las materias de índole colectivo.

Por otra parte, consideramos necesario modificar el nombre del Acuerdo de Solución de Conflictos laborales para subrayar el papel que en la solución de los mismos deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social.

Las organizaciones firmantes consideran necesario que los poderes públicos han de dar el máximo apoyo a la renovación y potenciación de los medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional adecuado para ello, dados los múltiples beneficios que estos sistemas tienen en las relaciones laborales, en la actividad de la empresa y su incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto, de aquí que la apuesta por el fortalecimiento de estos mecanismos debiera ser en estos momentos un objetivo estratégico de los poderes públicos y de los interlocutores económicos y sociales.

TÍTULO I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.
2. Se excluyen del presente Acuerdo:
 1. Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.
 2. Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de lo establecido en la letra b) de la disposición adicional tercera del presente Acuerdo.

Artículo 2. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español para los conflictos contemplados en el artículo 4.
2. Las partes signatarias, ante el nuevo marco normativo y las reformas que ello implica en materia de medios autónomos de solución de conflictos, acuerdan adelantar la terminación de la vigencia del IV Acuerdo, a 31 de diciembre de 2011 y establecer la entrada en vigor del presente V Acuerdo con fecha 1 de enero de 2012.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

Este Acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia por un período de doce meses. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo y podrán someter sus discrepancias durante el proceso de negociación a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el presente Acuerdo. Terminada dicha extensión sin que se haya llegado a un consenso de renovación, el Acuerdo cesará en su vigencia.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65. 3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa, sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado 3, para los conflictos y ámbitos señalados en el artículo 4.

No obstante lo anterior, a aquellas partes que estuvieran adheridas al IV ASEC se entenderá que les es aplicable este V Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SIMA lo contrario. En este caso deberá efectuar una comunicación simultánea a la otra a efectos de proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado siguiente. De la misma forma, aquellas partes a las que nos les fuera de aplicación el IV ASEC dispondrán del mismo plazo y procedimiento para indicar su voluntad de que no se les aplique este V Acuerdo.

3. Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos previstos en el artículo 4, no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo.

Las partes legitimadas que hubieran adoptado, según lo señalado en el apartado anterior, sistemas propios de solución de conflictos, podrán adherirse en cualquier momento al presente Acuerdo, a través de los instrumentos de ratificación o adhesión que se indican a continuación:

- a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del V Acuerdo o remitirse expresamente a él.
- b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa o de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.
- c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.
- d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Tal suscripción también se podrá realizar en los supuestos de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas.

La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro***Artículo 4. Conflictos afectados.**

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2 de este artículo, los siguientes tipos de conflictos laborales:
 - a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 h) 1º y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
 - b) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.
 - c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superados los plazos máximos de negociación previstos en el artículo. 85.3. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio que se esté renovando.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

- d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82. 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.
- j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

- k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:
- a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.
 - b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas.

En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.

- c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una Comunidad Autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo sectorial estatal, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras Comunidades Autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido Convenio prevea expresamente esta posibilidad.
3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en este artículo, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación.

CAPÍTULO II

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del V Acuerdo. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal las características de una Fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.
2. El SIMA está regido por un Patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes de este V Acuerdo y por un Presidente que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.
3. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo.
4. El SIMA velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.

1. El Servicio tiene sus propias normas de régimen interior. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.
2. El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

3. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por quien actúe como Secretario en las mismas.
4. Los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el Servicio, una vez sea acordado por la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él.

En el supuesto de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la Comisión Paritaria de convenio, ésta deberá delegar en un máximo de tres miembros.

5. El SIMA sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.

Artículo 7. Designación de mediadores y árbitros.

1. El SIMA elaborará una lista de mediadores y árbitros, que facilitará a los demandantes de sus servicios.

Dicha lista está compuesta por los mediadores y árbitros propuestos y consensuados por las partes firmantes de este Acuerdo, y en ella se integrarán los procedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 6.4 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.

Las partes, conscientes de la progresiva ampliación de los conflictos sometidos a este V Acuerdo, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continua y adecuada dedicación de los mediadores y árbitros, a efectos de dotar de la máxima eficacia los procedimientos de solución regulados en este Acuerdo.

2. Corresponde a las partes de un conflicto sometido a este V Acuerdo la designación del mediador o mediadores, así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista.
3. Las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, la mediación deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio.

TÍTULO II

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CAPÍTULO I

Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

Artículo 8. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:

- a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
- b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación previstos en el artículo. 85.3. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el propio convenio colectivo.

Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo.

En ambos casos el convenio colectivo podrá contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio por el propio árbitro o un tercero distinto.

2. Las partes en conflicto, inicialmente o durante el procedimiento, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

3. Las partes podrán designar a un mediador para que pueda desarrollar sus funciones de forma continuada en un determinado ámbito, en relación a todas las controversias que pudieran surgir en el mismo, incluyendo la posibilidad de intervenir con carácter preventivo, a petición de cualquiera de las partes, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos incluidos en el artículo 4. El SIMA necesitará conocer esta mediación a los efectos correspondientes, por lo que deberá ser notificada por cualquiera de las partes.

Artículo 9. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión de Seguimiento del mismo, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

Artículo 10. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

1. En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión.

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, se entenderá agotada la mediación en el Servicio, cuando la comisión paritaria del convenio, en los términos señalados en el artículo 6.4. párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo.
4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo. A este respecto, se incluye en el presente Acuerdo un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias.

Artículo 11. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

CAPÍTULO II

Procedimiento de mediación

Artículo 12. Cuestiones generales.

1. La mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos o tres mediadores, que, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo, procurarán de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.
2. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, designando al mediador o, en su caso, a los mediadores y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función.
3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador o mediadores y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance. Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.
4. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.

No obstante ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

5. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta.

6. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, al mediador o a los mediadores para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia.

Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el presente Acuerdo y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos en el artículo 4, los siguientes sujetos:

- a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) e i), estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

En estos supuestos, el Servicio deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.

- b) En los conflictos previstos en el apartado b) la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la Comisión Paritaria.
- c) En los conflictos previstos en los apartados c) y d), la legitimación corresponde a los sujetos señalados en dichos apartados.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

- d) En los conflictos a que se refiere los apartados e) y f) estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.
- e) En los conflictos regulados en el apartado g) estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley de la Jurisdicción Social.
- f) En los conflictos regulados en el apartado h), el juez del concurso o quien éste determine a estos efectos.

Artículo 14. Solicitud de la mediación.

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:
 - a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.
En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
 - b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten. Los sujetos que soliciten la mediación deberán facilitar al mediador o a los mediadores aquellos hechos o datos que consideren relevantes para la resolución del conflicto.
Igualmente, a petición de la parte que solicite la mediación, podrá ser objeto de la misma la identificación o clarificación por el mediador o mediadores de hechos o datos que se consideren relevantes para la solución del conflicto.
 - c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
 - d) La acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso, en los siguientes supuestos:

1. Conflictos de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo.
 2. Conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa.
 3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes haya solicitado su intervención.
- e) El mediador o el órgano colegiado de mediación designado.
- f) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.
3. Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el SIMA deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación.
 Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquellas el mismo día de la recepción del escrito de solicitud, para que los designen. Transcurrido el plazo de tres días desde la presentación de la solicitud, la mediación se desarrollará por los designados por las partes. Si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte. Si ninguna de las partes hubiera designado mediador en el plazo anterior, se procederá al archivo de las actuaciones.
 4. Los sujetos que soliciten la mediación podrán requerir al mediador o a los mediadores para que desarrollen el procedimiento en un plazo más breve que el señalado en el apartado anterior, siempre que en su solicitud identifiquen al mediador o mediadores que han consensuado.
 5. La designación del mediador o mediadores prevista en el número tres se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos y consensuados por las organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 6.4, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al Servicio.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

6. El mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

A este efecto se considerarán los siguientes supuestos:

- a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato/s o de la asociación empresarial/es afectados.
 - b) Si el conflicto fuera de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas, tengan Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité o comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa o de las empresas, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.
7. En los conflictos planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectorial cuya Comisión Paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados como mediadores los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.
 8. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

Artículo 15. Actuación de los mediadores.

1. La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. El mediador o mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

El SIMA facilitará la comunicación entre los mediadores siempre que éstos lo estimen oportuno.

2. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.
3. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

Asimismo tras la comparecencia y dentro del plazo de diez días o del que hayan acordado las partes, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

Artículo 16. Finalización de la mediación.

1. El acuerdo conseguido en mediación, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de no obtenerse acuerdo, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la ausencia de acuerdo y, en su caso, la propuesta o propuestas formuladas y las razones alegadas por cada una de las partes para su no aceptación.
3. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la solución habida, a efectos de registro.
4. El acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos señalados en el artículo 67 de la Ley reguladora de la jurisdicción social

Artículo 17. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.
2. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación, proceder conforme a lo establecido en el artículo 14.3 sobre designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación.

Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

3. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.
4. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

El mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

5. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.
6. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

CAPÍTULO III

Procedimiento de arbitraje

Artículo 18. Cuestiones generales.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso, conforme al apartado 6 del artículo 12 y los apartados 3 y 4 del artículo 15. No obstante lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento para que el árbitro desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediador.
3. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.
4. En el supuesto previsto en el artículo 8.1b) párrafo 2º, se actuará conforme se disponga en el convenio colectivo.

Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 13 de este Acuerdo.

En el supuesto previsto en el artículo 8.1b) párrafo 2º, el procedimiento será promovido por los sujetos legitimados en los términos que se establezca en el convenio colectivo.

Artículo 20. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

El escrito de promoción deberá proponer el árbitro o árbitros que se proponen para dirimir la cuestión suscitada.

Asimismo, deberá contener:

- a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar al árbitro a dictar su laudo en base a la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

- b) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- c) Si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad.
- d) El plazo dentro del cual habrá de decidir el árbitro, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21.2 de este Acuerdo. En especial, las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea periodos de consulta o negociación en los que sea prioritario la rápida resolución de la controversia.
- e) Domicilio de las partes afectadas.
- f) Fecha y firma de las partes.

2. Se remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del SIMA, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.
4. En el supuesto previsto en el artículo 8.1,b) párrafo 2º, la designación del árbitro se realizara en los términos pactados.

Artículo 21. Actuación de los árbitros.

1. La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario. Para ello se dispondrá de una lista de expertos en distintas especialidades de las que más frecuentemente puedan requerirse a estos efectos y en la que aquéllos hayan acordado ser incluidos bajo las condiciones de actuación previamente establecidas.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o árbitros.

2. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles.

3. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.
4. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

Artículo 22. Eficacia del laudo arbitral.

1. La resolución arbitral, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ET y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.
3. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la ley reguladora de la jurisdicción social.

TÍTULO III

Artículo 23. Comisión de Seguimiento.

1. La Comisión de Seguimiento, estará compuesta por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente Acuerdo. Igualmente le corresponde la aceptación e integración, en los términos establecidos en el artículo 6, como órganos específicos del sistema de los acordados en convenio colectivo. De entre sus miembros serán designadas la Presidencia y dos Secretarías, que podrán ser renovadas anualmente.

La Comisión de Seguimiento tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.

2. La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del SIMA en Madrid calle San Bernardo, nº. 20, 5ª planta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento de solución de conflictos vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizará y acordará en su caso, la incorporación al mismo de:

V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales [ASAC]*Texto íntegro*

a) Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

b) Los conflictos colectivos entre los empleados públicos y la Administración General del Estado y los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el SIMA serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las Organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se tramitarán conforme al ASEC anterior las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En los sectores, subsectores, empresas, grupo de empresas o empresas vinculadas cuyo ámbito sea el previsto en el artículo 4.2, y con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASEC, se mantendrá la vigencia de los mismos, en tanto no se produzca la adhesión al presente Acuerdo conforme en los términos previstos en el artículo 3.4.

No obstante, si a fecha 30 de junio de 2012, no hubieran adaptado sus sistemas a las previsiones contempladas en el Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, les será de aplicación el presente Acuerdo, en lo no adaptado, a partir de la mencionada fecha.

DISPOSICIÓN FINAL

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.

Por CEOE

El Director del Dpto. de Relaciones Laborales
José de la Cavada Hoyo

Por CEPYME

La Directora del Dpto. Sociolaboral
Teresa Díaz de Terán López

Por CCOO

El Secretario de Acción Sindical
Ramón Górriz Vitalla

Por UGT

El Secretario de Acción Sindical
Antonio Ferrer Sais

ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS.

Algunas recomendaciones para el funcionamiento “rápido y efectivo” de las comisiones paritarias:

- a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.
- b) Deben programarse reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en la agenda de los miembros y que pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso ha de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya asuntos urgentes a decidir.
- c) Ha de facilitarse la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales a las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que los miembros no tengan que estar físicamente reunidos para el funcionamiento válido de la comisión.
- d) Los miembros han de tener siempre suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.
- e) Los plazos para la adopción de decisiones deben contar a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria.
- f) El sometimiento del conflicto a la comisión ha de hacerse mediante los menores trámites formales posibles, así como con la mínima exigencia documental.
El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.
- g) Tales plazos han de ser lo más breves posibles. En determinados casos, ya están establecidos legalmente (art. 41.6 ET). Plazos menores a 10 días deben ser la regla general y debe preverse plazos menores para asuntos de urgencia (48-72 horas).
- h) La adopción de los acuerdos debe ser en la mayoría de los supuestos por mayoría simple de cada una de las representaciones – o incluso mayoría simple de los votantes - y sólo en determinados casos debe optarse por mayorías más cualificadas.
- i) En los convenios colectivos sectoriales, especialmente los estatales, o en los de grandes empresas, la regla general debe ser la existencia de comisiones paritarias descentralizadas.
- j) También en esos convenios colectivos, la regla general ha de ser la existencia de especialización por materias de distintas comisiones paritarias a efectos de evitar acumulaciones de trabajo que limite su eficacia.



confederación sindical
de comisiones obreras

Financia:

