

LA MEDIACIÓN LABORAL

TRABAJADORES Y EMPRESARIOS



TRABAJO FIN DE MÁSTER

ALUMNA: ELENA SANTAMARTA CASARES

TUTORA: M^ª LUISA ESCALADA LÓPEZ

MÁSTER DE MEDIACIÓN Y RESOLUCIÓN

EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS



Universidad de Valladolid

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	4
3. OBJETIVOS	6
4. LOS CONFLICTOS	8
4.1 INTRODUCCIÓN.....	8
4.2 LOS CONFLICTOS LABORALES.....	11
5. FUENTES FORMALES DEL DERECHO DEL TRABAJO	20
6. SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE EN ESPAÑA	30
6.1 INTRODUCCIÓN.....	30
6.2 SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA).	33
6.3SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA).....	35
7. LA MEDIACIÓN LABORAL EN LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES 38	
7.1 INTRODUCCIÓN.....	38
7.2 ENFOQUES DE LA MEDIACIÓN.	40
7.3 CLASES DE MEDIACIÓN.	43
7.4 FASES DE LA MEDIACIÓN LABORAL.....	46
7.5 EL MEDIADOR LABORAL.	49
7.6 LA MEDIACIÓN PREPROCESAL.....	53
7.7 EL PROCESO DE MEDIACIÓN SEGÚN EL SIMA.	54
8. CONCLUSIONES	66
9. VALORACIÓN PERSONAL	70
10. BIBLIOGRAFÍA	72
11. ANEXOS	74

1. INTRODUCCIÓN

Para comenzar con este trabajo debo delimitar bien el campo en el que voy a centrarme, ya que el ámbito laboral es muy amplio. Quiero hablar de las posibilidades que tiene la empresa a la hora de resolver conflictos surgidos dentro de ella, no con los clientes externos, sino con los trabajadores y con los organismos que representan a éstos. Realizaré un recorrido por todos los conflictos laborales que nos podemos encontrar, dando especial relevancia a los de carácter colectivo.

En este contexto hemos de realizar una serie de precisiones:

- Lo primero que debemos saber es que en los casos que vamos a tratar, las partes afectadas, trabajadores y empresarios, tienen un interés común: que la empresa funcione.
- En segundo lugar, los implicados en una controversia laboral no se encuentran en una situación de igualdad, por ello se han articulado unos rasgos específicos a la hora de resolver los conflictos que se puedan originar.

Ha de tenerse en cuenta que a pesar de tener un fin común, lo que caracteriza a las relaciones laborales de las que estamos tratando es la existencia de diversos puntos de vista entre los sujetos afectados; ello origina controversias que no dejan de ser, en el mejor de los sentidos, “posturas alejadas condenadas a entenderse”.

Por lo tanto, estaríamos ante un conflicto laboral cuando se presenta una situación en la que hay una controversia entre trabajadores y empresarios, y ésta tiene su origen en posturas distintas acerca de un tema que les afecta.

Cuando nos encontramos con un conflicto laboral se puede reaccionar de dos formas muy diferentes:

- A través de la resolución pacífica: negociaciones, mediación, arbitraje, resoluciones judiciales, etc.
- A través de fórmulas de presión, que bien pueden ser de carácter legal, como sucede con la huelga, o ilegal, como ocurre en los casos de violencia.

El primer paso que se daría ante un conflicto laboral serían las negociaciones entre empresario y trabajadores. Se trata de una vía autónoma que requiere la intervención de

las dos partes, y la intención de una comunicación fructífera. Para ello hay diversos mecanismos creados:

- La comisión paritaria, de carácter obligatorio en los procesos de negociación colectiva. Está integrada por representantes de trabajadores y de empresarios que actúan de manera conjunta en los asuntos que generan controversias.
Asume labores de interpretación de acuerdos cuando éstos lleven a conflicto, además de las de seguimiento en el cumplimiento de los acuerdos alcanzados, y las de mediación y arbitraje.
- Los pactos de paz, recogen los procedimientos a seguir en casos de conflicto y pueden venir reflejados en los distintos convenios.

Una vez agotadas las vías de negociación, tenemos la posibilidad de recurrir a otros cauces:

- Conciliación, en este caso el llamado conciliador se encarga únicamente de que las posturas de las partes se aproximen hasta conseguir el acuerdo.
- Mediación, curiosamente y al contrario de otras mediaciones, en el ámbito laboral, el mediador propone posibles salidas al conflicto, y posteriormente las partes son las que deciden si alcanzan acuerdo o no.
- Arbitraje, el árbitro o colegio arbitral, tras conocer la situación y actuando con imparcialidad, dicta un laudo vinculante para las partes poniendo fin a la controversia.

Si en la mediación y conciliación no consiguiéramos un acuerdo, tenemos la posibilidad de acudir a la autoridad laboral, y/o acabar en un procedimiento judicial. A éste último podemos llegar bien por remisión de la autoridad laboral, o bien a instancia de sindicatos, asociaciones de empresarios o de los propios interesados: empresarios y representantes de los trabajadores.

El único requisito que se exige a las partes de un conflicto laboral antes de llegar a un procedimiento judicial, es haber intentado conciliar o mediar previamente.

2. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

Cuando decidí realizar el Máster de Mediación y Resolución Extrajudicial de Conflictos de la Universidad de Valladolid, uno de los motivos que me animó a realizarlo fue que no se centrara única y exclusivamente en un campo. Una vez finalizada la parte teórica, ha habido muchas materias que me han resultado nuevas y muy interesantes a la vez, pero no hemos podido adentrarnos de manera más profunda en ellas debido a los tiempos tan limitados con lo que contábamos. Entre todos los ámbitos abordados, hay uno que me ha resultado especialmente interesante, ya que mi carrera profesional está direccionada hacia él: es el campo laboral.

Debido a mis estudios de base, los concernientes al Trabajo Social, y a mi posterior especialización en Recursos Humanos, mi visión de los conflictos del trabajo está enfocada a la búsqueda de soluciones que favorezcan tanto a la empresa como al trabajador, fomentando la comunicación, y buscando alternativas que eviten llegar a los juzgados.

Tras decantarme para realizar el trabajo por un tema integrado en el ámbito laboral, decidí centrarme en los conflictos colectivos. Una de las motivaciones para esta elección fue su creciente auge e incremento en la época de crisis económica continuada que estamos padeciendo. Es evidente que son muchas las empresas que están pasando por estos procesos, y tener conocimientos más profundos sobre las distintas vías extrajudiciales para resolverlos me parecía una oportunidad que no podía desaprovechar.

3. OBJETIVOS

Cuando decidí el tema a tratar en el Trabajo Fin de Máster, lo hice motivada por las inquietudes personales que ya he apuntado y con la mirada puesta en alcanzar los siguientes objetivos:

- Aplicar lo aprendido a lo largo del Máster.
- Ampliar conocimientos de resolución extrajudicial de conflictos en el ámbito laboral.
- Trabajar un tema que me interesa a nivel profesional.
- Detectar y conocer los distintos conflictos que se pueden dar entre trabajadores y empresarios.
- Trabajar y fomentar el uso de procedimientos alternativos a la vía judicial en la empresa cuando surjan conflictos.
- Conocer datos reales del uso de la Fundación SIMA¹ y SERLA².
- Detectar si las ADR³ son alternativas conocidas por las empresas.
- Estudiar las distintas oportunidades que nos ofrecen los conflictos que afectan, ahora más que nunca, a nuestras empresas.
- Sintetizar el marco normativo que regula el binomio relaciones laborales-conflictos colectivos, y las vías de resolución extrajudicial de éstos.
- Interpretar datos estadísticos reales sobre el uso de los métodos alternativos de resolución de conflictos en el ámbito laboral.

¹ SIMA: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

² SERLA: Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León.

³ ADR: Alternative Dispute Resolution.

4. LOS CONFLICTOS

4.1 INTRODUCCIÓN.

El conflicto ha tenido múltiples enfoques a lo largo de la historia, todos ellos han hecho supuesto importante aportaciones al estudio de los mismos.

A este respecto, y tras la II Guerra Mundial, los conflictos se observaron atendiendo a su origen o causa, pero más tarde se entenderían como un fenómeno normalizado en toda relación.

Julen Freund, sociólogo francés del s. XX afirmaba que “el conflicto consiste en un enfrentamiento o choque intencional entre dos individuos, grupos de la misma especie que manifiestan los unos hacia los otros una intención hostil, generalmente acerca de un derecho, y que, para mantener, afirmar o restablecer el derecho, tratan de romper la resistencia del otro, usando eventualmente la violencia, la que podría llevar al aniquilamiento físico del otro”.

Esta definición engloba los aspectos del tema que nos ocupa. A continuación realizaré un estudio más exhaustivo de los conflictos colectivos, yendo de lo general a lo concreto.

Las partes

Son los protagonistas de la controversia; es importante que estén bien definidas, así como conocer el tipo de relación que hay entre ellas. Solo así conseguiremos analizar el conflicto con éxito.

Atendiendo a las partes, los conflictos podemos clasificarlos en:

- Individuales, compuestos por un solo sujeto.
- Plurales, cuando los protagonistas son un conjunto de individuos con conductas independientes entre ellos.
- Colectivos, los protagonistas del conflicto son parte de un grupo definido y estructurado.
-

Conciencia del conflicto

Para que las partes intenten acabar con un conflicto, es necesario que ambas lo visualicen como una situación propia y real. Es importante que valoren recíprocamente la predisposición de cada una para llegar a un acuerdo.

Cuando los implicados en una controversia acuden a un proceso para intentar solventarla, cada una de ellas tiene marcados unos objetivos. En este sentido, Entelman en su “teoría del conflicto” distingue entre los siguientes:

- Concretos, son objetivos cuantificables y su consecución supone un gran avance para las partes, a la vez que aporta una satisfacción inmediata.
- Simbólicos, son objetivos no palpables en sí, pero de gran importancia para las partes. El objetivo visible no es la meta del actor, sino una representación de otro objetivo. La fórmula sería:

$$\text{Objetivos Concretos} + \text{Valor} = \text{Objetivo Simbólico}$$

- Trascendentes, son objetivos con valor en sí mismos. Los protagonistas del conflicto se marcan estos objetivos en función de sus pensamientos respecto a la otra parte. No son tangibles y tienen un valor fundamental para quienes se lo proponen.

El poder

El poder en una situación de conflicto se refiere a las capacidades y recursos que tienen las partes para alcanzar los objetivos.

Al referirnos a recursos, no debemos centrarnos únicamente en las amenazas o repercusiones que puedan tener para las partes, puesto que las promesas y beneficios también tienen un papel fundamental. Ambos aspectos tienen la misma fuerza en una negociación.

Es importante conocer tanto los recursos propios, como los de la otra parte cuando intentamos alcanzar un acuerdo, ya que ello nos ayuda a anticipar situaciones y reacciones. Asimismo, facilita el control de las aspiraciones de cada una de las partes.

Además de conocer los recursos, no podemos obviar la intención de las partes a la hora de hacer uso de ellos.

Etapas de un conflicto

Un conflicto supone una situación dinámica en el que se producen cambios de manera constante. Estos cambios afectan de manera directa a la forma de enfocar y actuar de las partes.

En un proceso de resolución de un conflicto, todo lo que sucede alrededor influye, por lo que aquellos periodos en los que la situación parece estar paralizada, también tienen consecuencias, y pueden modificar las perspectivas que las partes tengan del conflicto.

Atendiendo a las explicaciones que el educador social, Juan Pedro Guardia, nos ofrece en su trabajo “Comunicación y Resolución de Conflictos”, las diferentes etapas en una situación conflictiva vienen marcadas por la intensidad que se vive en cada una de ellas. Así podemos hablar de dos momentos clave, escalada (Gráfico 1) cuando la intensidad va en aumento, y por el contrario, desescalada (Gráfico 2), cuando ésta disminuya.

Gráfico 1 Escalada

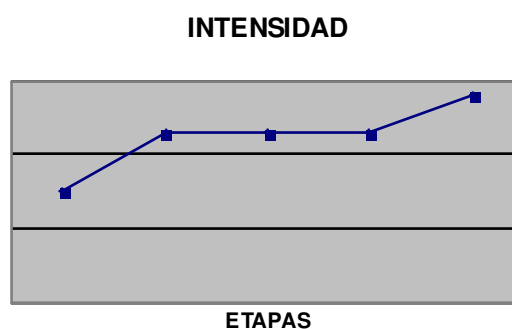
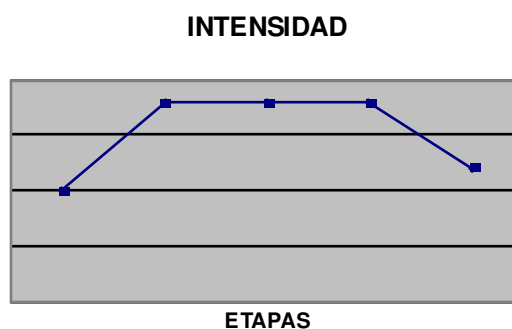


Gráfico 2 Desescalada



En los momentos de gran intensidad es cuando más necesaria es la intervención de un profesional que reconduzca el conflicto a través de la creación de vías de comunicación que posibiliten el acuerdo, como sucede en el caso de la mediación.

4.2 LOS CONFLICTOS LABORALES.

Los conflictos deben ser considerados como hechos innatos en la sociedad, en las relaciones humanas, y por lo tanto también en las relaciones laborales entre trabajador y empresario. El conflicto de trabajo está reconocido en la Ley, y a lo largo de los tiempos se han ido creando diversos mecanismos para su resolución.

Un conflicto laboral es una manifestación de diferencias respecto a un asunto de trabajo entre trabajadores y empresarios. Aplicando en este ámbito la clasificación realizada anteriormente podemos distinguir entre conflictos de carácter:

- Individual. Aquellos que se dan entre un trabajador y el empresario. Lo más habitual es que el conflicto se autorregule, es decir, que las partes trabajen conjuntamente para terminar con las diferencias, y si no se consigue, se acuda directamente a la jurisdicción laboral.
- Plurales. Que varios trabajadores y empresarios tengan un conflicto individual, no supone que éstos se conviertan en colectivos, sino que se consideran conflictos plurales. Es una reclamación conjunta de reivindicaciones individuales.
- Colectivos. En este caso el conflicto va más allá de los intereses individuales de los trabajadores, ya que defiende un interés común que afecta de manera general al grupo y es indivisible. Es habitual recurrir a terceros que ayuden a su resolución.

En general y en este contexto, es importante tener en cuenta si la relación entre las partes es de carácter permanente o temporal, continuada o esporádica, etc. También es conveniente analizar si las partes tienen una relación de cooperación, presentando objetivos coincidentes, o por el contrario, son incompatibles.

4.2.1 Los conflictos colectivos.

Tras la breve definición del conflicto colectivo, realizaré a continuación un análisis más profundo del mismo.

Según informa el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el conflicto colectivo vendría definido como “una manifestación de la discrepancia por razones laborales entre empresarios y trabajadores, y que afecta a los intereses generales de estos últimos”.

Debemos tener en cuenta que el conflicto colectivo tiene un ámbito tanto laboral, como social, por estar centrado en la colectividad. Puede darse durante una negociación, y también con posterioridad a ella, de cara a la interpretación que se pueda hacer de los acuerdos alcanzados anteriormente.

Las partes de un conflicto laboral son fácilmente identificables, pero es muy importante contar con las influencias que éstas tengan, ya que será clave para anticiparnos a las situaciones que pueden darse.

Además, cuando nos encontramos con un conflicto en el que las partes, o una de ellas presentan naturaleza colectiva sabemos que todos los miembros tienen objetivos comunes, pero también debemos prestar atención a otros elementos añadidos:

- Las relaciones dentro del mismo grupo, ya que podrían generarse controversias intragrupales, lo que generaría un problema añadido al conflicto principal.
- La duración del conflicto es un factor que juega en contra, ya que cuanto más se dilate la situación en el tiempo, más posibilidades hay de que el grupo se divida.
- La figura del líder dentro del colectivo al que pertenece suele ser un punto clave en el conflicto. En ocasiones nos encontramos que dentro del propio grupo no hay acuerdo para nombrarle, o que la otra parte no lo reconoce como tal para sentarse a iniciar un posible acuerdo.

El líder tiene una posición complicada, ya que debe tener la confianza del grupo al que pertenece, y al mismo tiempo ha de actuar con discreción y cautela con el manejo de información de que disponga. Esta situación, compleja en sí misma, puede generar desconfianza dentro del propio grupo.

Con carácter previo al abordaje de la materia, es necesario precisar que cualquier conflicto que aquí se trate, siempre contará con una base legal, y no contemplará ninguna acción que se apoye en la violencia, ni verbal ni física.

4.2.1.1 Clasificación de los conflictos colectivos.

- Conflictos jurídicos

Son aquellos que se dan al interpretar o aplicar una norma ya establecida, bien sea de carácter estatal o convencional. A su vez, estos conflictos pueden ser:

- De interpretación, si la controversia surge en el momento de concretar el significado de la normativa.
- De aplicación, cuando las discrepancias atañen a la vigencia o ámbito de aplicación de la norma.

Cuando estas situaciones se producen, entre las vías para solucionar estos conflictos tendríamos: la negociación directa; los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos (conciliación, mediación y arbitraje); el establecimiento de un proceso de conflicto colectivo y la vía judicial.

La peculiaridad que aquí encontramos estaría en el caso de un conflicto colectivo de interpretación de una norma, ya que puede intentar resolverse mediante una mediación o una conciliación, y si no se consigue, se podría acudir al órgano jurisdiccional competente (Juzgado de lo Social, Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, y Sala de lo Social de la Audiencia Nacional).

- Conflictos de intereses

Son aquellos que se dan antes del nacimiento de la norma, y buscan precisamente que la norma surja, o que se modifique una existente. También se pueden denominar conflictos de regulación.

Por lo tanto podemos clasificar los conflictos de intereses atendiendo a su fin:

- Crear una norma.
- Modificar una norma.
- Aplicar una determinada norma ajena a lo laboral al ámbito del trabajo.

Estos conflictos se resuelven a través de las vías extrajudiciales de conflictos, ya que no es competencia de la justicia crear normas, sino aplicarlas. Además, supone adelantar

soluciones a hechos no acontecidos, y sin hecho que enjuiciar no hay enjuiciamiento posible ni intervención de los tribunales.

En la mayoría de ocasiones, los conflictos laborales están centrados en el objeto de conflicto y en las posibles metas. No es habitual encontrarlos con controversias laborales centrados en las personas, aunque pueden llegar a darse.

Como hemos podido comprobar, hay unas pautas generales comunes en la mayoría de conflictos, pero ello no nos permite generalizar indiscriminadamente, sino que debemos analizar de forma exhaustiva y profesional cada caso, y fijar los criterios y pautas a seguir para que las partes busquen su solución.

TABLA 1. Evolución de los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos laborales en Castilla y León, 2011-2013

	INTERESES			INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN			HUELGA			TOTALES		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
ACUERDO	19	12	14	46	53	76	49	31	55	114	96	145
DESACUERDO	10	6	10	93	78	111	52	57	47	155	141	168
ARCHIVADO	9	5	20	17	28	56	8	14	5	34	47	81
INTENTADO SIN EFECTO	4	0	3	2	6	4	4	3	4	10	9	11
TOTAL	42	23	47	158	165	247	113	105	111	313	293	405
EFFECTIVOS	33	18	27	141	137	191	105	91	106	279	246	324

Fuente: Servicio de Relaciones Laborales (SERLA)

El número de procedimientos llevados a cabo en Castilla y León ha aumentado notablemente en 2013, independientemente de la casuística del conflicto que haya llevado hasta él. Es importante destacar que la mediación está en un proceso de crecimiento y difusión que aún no ha llegado a una etapa de madurez, es éste un motivo de la cantidad de procesos archivados.

4.2.1.2 Las partes: representantes de los trabajadores y empresarios.

Es muy importante tener en cuenta que la forma de visualizar y enfrentarnos a los conflictos colectivos en el trabajo está directamente relacionada con el régimen político y jurídico en el que nos encontremos.

En los regímenes autoritarios serán contemplados como una provocación, y afrontados con medidas represivas, mientras que aquellos regímenes que sean democráticos lo tratarán como un proceso más, integrado dentro del mecanismo de las relaciones laborales, y contarán con medidas que articulen esas relaciones.

España está constituido como un “Estado Social y Democrático de Derecho”, y por ello tenemos consagrados unos derechos que nos ayudan a que tanto trabajadores como empresarios puedan tener reguladas sus relaciones. Por este motivo, ante un proceso de conflicto laboral, las partes que nos encontramos son:

- ⇒ representantes de los trabajadores, de este colectivo destacaríamos los sindicatos.
- ⇒ representantes de los empresarios, lo más relevante serían las asociaciones empresariales, amparadas en la Constitución Española bajo el derecho de asociación.

Representantes de los Trabajadores

Analizamos a continuación las distintas fórmulas de representación de los trabajadores dentro de la empresa. En este sentido hemos de citar:

- Los comités de trabajadores.
- Representación sindical.
- Comités mixtos.
- Consejos de trabajadores,

Estos órganos asumen tareas de información, consulta, negociación, toma de decisiones y gestión.

La forma más habitual de participación en la empresa de los trabajadores es a través de los sindicatos, los comités de empresa y los delegados de personal.

Los sindicatos y la representación sindical.

Los sindicatos son los representantes de los trabajadores que gozan de mayor reconocimiento a nivel legal. Aquellos sindicatos que son considerados más relevantes

tienen una capacidad más amplia para actuar en determinados campos, entre ellos destaca la negociación colectiva o la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

Dentro de la empresa, los trabajadores que estén afiliados a un sindicato pueden constituir secciones sindicales conforme a los estatutos de su sindicato. Entre los derechos de las secciones sindicales más representativas se encuentra el de la negociación colectiva.

Estas secciones sindicales están representadas por los delegados sindicales.

Comité de empresa y delegado de personal.

El comité de empresa es el órgano que representa al conjunto de trabajadores, puede haber uno por empresa o por cada centro de trabajo, siempre que haya un mínimo de 50 trabajadores. Será de carácter obligatorio la existencia de un presidente y un secretario.

Si la empresa tiene menos de 50 trabajadores y más de 10, el órgano representativo será el delegado de personal. De igual modo, y de forma voluntaria, también podrán contar con esta figura aquellas empresas que tengan un número de trabajadores que oscile entre 6 y 10.

Tanto los comités de empresa como los delegados de personal tienen derecho a estar informados y a ser consultados por el empresario sobre aquellos asuntos que afecten a la empresa, y que puedan ser de relevancia para los trabajadores, para ello han de tener acceso a determinados documentos que les proporcione esa información.

Las competencias del comité de empresa se recogen en el Art. 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, estas son:

- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas laborales, de seguridad social y de empleo; condiciones de seguridad y salud en el trabajo; aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Participar en la gestión de obras sociales en beneficio de los trabajadores y sus familiares.

- Colaborar con la dirección de la empresa en el incremento de la productividad y en la puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Informar a sus representados de los temas y asuntos que repercutan en las relaciones laborales.

Representantes de los empresarios.

Los empresarios pueden unirse para formar federaciones y confederaciones, buscando así una institución que vele por los intereses comunes de todos los integrantes.

Estas asociaciones de empresarios deben cumplir con unos trámites de constitución establecidos en la Ley, adquiriendo personalidad jurídica y plena capacidad de obrar pasados 20 días desde que se depositen en el organismo correspondiente los estatutos de la misma.

Las representaciones de los empresarios actuarán cuando los conflictos superen el ámbito empresarial.

Una vez abordadas las principales representaciones de los trabajadores y de empresarios, que son las partes implicadas en los conflictos laborales -con mayor importancia en los conflictos colectivos- debemos conocer que quiénes están legitimados para iniciar un proceso de mediación o arbitraje son el empresario y los representantes de los trabajadores. Éstos últimos deben tener en cuenta que es más recomendable que se realice desde el movimiento sindical de la empresa en el caso de que lo hubiera, ya que cuentan de mayores ventajas.

En la Tabla 2 y en el Gráfico 3, podemos comprobar quiénes fueron los sujetos que iniciaron la mediación en el SERLA durante el año 2013.

Destaca la gran cantidad de procedimientos iniciados por los trabajadores y sus representantes, incluidos los sindicatos y la representación sindical, frente a los iniciados por lo empresarios, que no llega al 1% de los procedimientos.

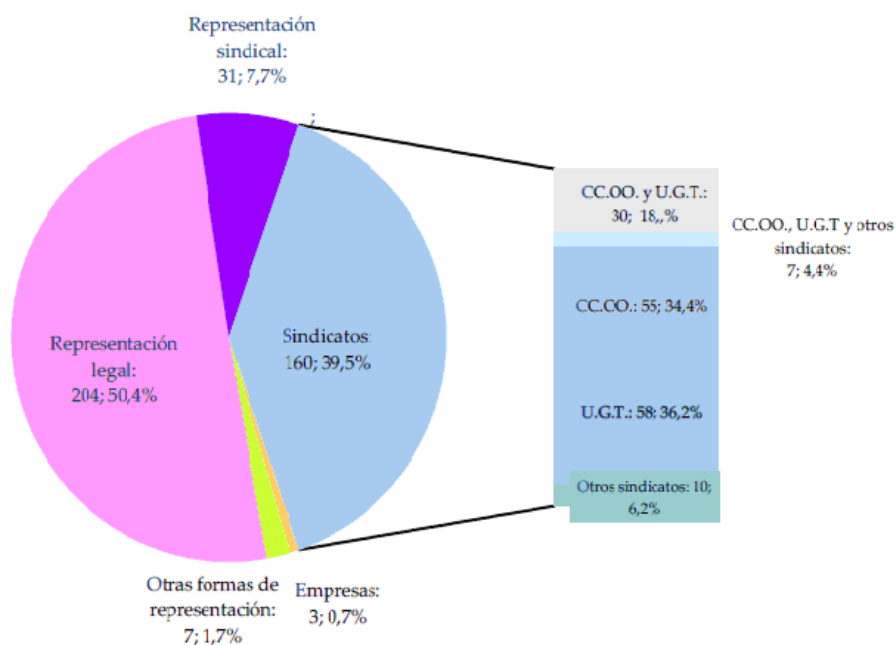
TABLA 2. Promotores de los procedimientos llevados a cabo por el SERLA en el año 2013.

PROMOTORES DE LOS PROCEDIMIENTOS

Representación Legal de los Trabajadores		204	50,4%
Comités de Empresa	131	64,2%	
Delegados de Personal	73	35,8%	
Sindicatos		160	39,5%
CC.OO. y U.G.T.	30	18,8%	
CC.OO., U.G.T. y Otros Sindicatos	7	4,4%	
CC.OO.	55	34,4%	
U.G.T.	58	36,2%	
Otros Sindicatos	10	6,2%	
Representación Sindical		31	7,7%
Empresas		3	0,7%
Otras formas de representación		7	1,7%
Total		405	100%

Fuente: Memoria de actividades SERLA 2013

Gráfico 3 Representación de los promotores de los procedimientos llevados a cabo por el SERLA en el año 2013.



Fuente: Memoria de actividades SERLA 2013

4.2.2 Soluciones ante un conflicto laboral.

A la hora de intentar resolver un conflicto laboral podemos recurrir a dos tipos de mecanismos:

⇒ **Heterónomos**, son aquellos procedimientos en los que un tercero ajeno a las partes implicadas en la controversia, toma una decisión que debe ser acatada por aquellas.

Entre estos mecanismos encontramos:

- El arbitraje, en el que como ya adelantaba en la Introducción, un tercero imparcial dicta un laudo poniendo fin al conflicto. Es un mecanismo que no es complementario al proceso, sino que lo sustituye.

El sometimiento a arbitraje puede ser de carácter voluntario u obligatorio, dependiendo de lo acordado en Convenio Colectivo, o lo que establezca la Ley. Asimismo, el arbitraje puede ser de derecho, el árbitro aplica la legislación vigente para resolver el asunto, o de equidad, el árbitro resuelve el asunto según su leal saber y entender. Que sea de una u otra forma recae en la elección de las partes, si éstas no disponen nada al respecto, la Ley presume que el arbitraje será de derecho.

- La vía judicial, con esta mención se alude al acceso a los tribunales de justicia. El juez conoce del tema y dicta una sentencia que debe cumplirse.

⇒ **Autónomos**, son aquellos procedimientos en los que las partes implicadas en la controversia deciden si el acuerdo se hace efectivo o no. Entre estos mecanismos encontramos diferencia claras, dependiendo si hay intervención de un tercero que favorezca la toma de decisiones. Tendríamos los siguientes casos:

- Negociación directa, es un método autocompositivo, ya que no se sirve de terceras personas para intentar resolver el asunto. Las partes implicadas se reúnen y dialogan directamente.
- Conciliación y mediación, veremos más adelante y más detenidamente en qué consisten ambos procesos.

5. FUENTES FORMALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

LA MEDIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL

La normativa que regula el Derecho del Trabajo es abundante cuantitativamente, y diversa desde el punto de la jerarquía normativa. Por ello es necesario atender a la prelación de las normas para resolver adecuadamente un conflicto (Art. 9.3 CE⁴).

Las pautas de aplicación de las disposiciones varían de una situación a otra, debiendo tener en cuenta varios aspectos: en ocasiones se atenderá a la normativa que depare la mayor protección a la parte más débil, los trabajadores; en otras, el tipo de norma a aplicar y el rango de ésta resultará determinado en atención, bien a criterios de competencia, o bien a criterios de jerarquía.

Con carácter general, el deber y el derecho al trabajo de las personas en nuestro país, se encuentran consagrados en el Art. 35 de la CE; es en este mismo artículo donde se recoge en su segundo punto que la Ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.

Las fuentes formales del derecho laboral son:

- I. Normativa Comunitaria directamente aplicable.
- II. La Constitución Española de 1978.
- III. Tratados y Convenios Internacionales.
- IV. Leyes Orgánicas.
- V. Leyes Ordinarias.
- VI. Normas con rango de Ley.
- VII. Reglamentos.
- VIII. Convenios Colectivos.
- IX. Contrato de trabajo.
- X. Usos y Costumbre locales y profesionales.

Debido a la cantidad y variedad de las mismas, sin ánimo de exhaustividad, realizaré un recorrido por las fuentes formales más relevantes en el ámbito de la mediación y las relaciones laborales.

⁴ CE: Constitución Española

NORMATIVA COMUNITARIA

Se aplicará en primer lugar aquellas disposiciones comunitarias que existan en la materia concreta. Hemos de precisar que no existe normativa específica sobre mediación laboral en derecho comunitario, aunque sí que encontramos dentro de este contexto la siguiente referencia a los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos:

- Directiva 2008/52 CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008 sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles. Traspuesta por la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles. En el Art. 2 referido al ámbito de aplicación, expone los siguiente:

1. Esta Ley es de aplicación a las mediaciones en asuntos civiles o mercantiles, incluidos los conflictos transfronterizos, siempre que no afecten a derechos y obligaciones que no estén a disposición de las partes en virtud de la legislación aplicable.

En defecto de sometimiento expreso o tácito a esta Ley, la misma será aplicable cuando, al menos, una de las partes tenga su domicilio en España y la mediación se realice en territorio español.

2. Quedan excluidos, en todo caso, del ámbito de aplicación de esta Ley:

- La mediación penal.
- La mediación con las Administraciones públicas.
- ***La mediación laboral.***
- La mediación en materia de consumo.

LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

Es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico. Establece la configuración y el ordenamiento de los poderes del Estado, fija los límites del ejercicio del poder así como los derechos y libertades fundamentales, determinando de igual modo, la responsabilidad de los poderes públicos en beneficio de la sociedad.

Ya en el Preámbulo enuncia su intención de fortalecer las relaciones pacíficas entre todos los pueblos de la Tierra, por lo que implícitamente podemos ver como pretende que las distintas controversias que potencialmente surjan en la sociedad puedan resolverse adecuadamente, instaurando una convivencia estable. A este respecto, y dentro de las limitaciones establecidas por Ley, los distintos ADR serían una herramienta clave para conseguir este fin.

Nuestra Norma Fundamental reconoce también derechos. A este respecto debemos mencionar los siguientes preceptos:

- Art. 7 Hace referencia a los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales, ambos deben actuar para defender y promocionar aquellos intereses económicos y sociales que les son de interés. Tanto su nacimiento como su actividad deben realizarse conforme a las exigencias establecidas en la Constitución y en la Ley.
- Art. 28 Dentro un marco de igualdad de las partes, la CE otorga a los trabajadores el derecho a huelga y a la libertad sindical con el fin de defender sus intereses, debiendo regular su ejercicio a través de la Ley.
- Art. 37 Enuncia el derecho a la negociación colectiva laboral entre trabajadores y empresarios, y destaca la relevancia vinculante de los convenios.
Este precepto otorga, asimismo, a los empresarios y trabajadores el derecho a iniciar medidas de conflicto colectivo.
- Art. 38 Reconoce la libertad de empresa dentro de una economía de mercado, debiendo los poderes públicos apoyar su ejercicio conforme a las características de la economía general.

Tomando en consideración los distintos Derechos Fundamentales que nos otorga la Constitución Española como personas, si al ejercer el rol de trabajador o empresario, éstos entrasen en una posible confrontación de intereses, debemos tener en cuenta que la medida a tomar sea correlativa a la finalidad perseguida, y la más adecuada y justa dentro de las viables, evitando que se vea dañado el interés general.

TRATADOS INTERNACIONALES

Referente a los tratados internacionales establecidos por la OIT⁵, debemos aludir a sus normas universales que establecen unos principios y unos derechos básicos al respecto.

Las normas se dividen a su vez en:

- Convenios, tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Éstos a su vez pueden ser:
 - Fundamentales: abarcando principios y derechos primordiales en el trabajo, como son: la libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas

⁵ OIT: Organización Internacional del Trabajo

de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- Gobernanza: considerados como instrumentos “prioritarios” en razón de su relevancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo, como pueden ser los Convenios sobre la inspección del trabajo o sobre la política del empleo, entre otros.
- Recomendaciones, directrices no vinculantes.

LEY

⇒ LEYES ORGÁNICAS

Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical

Es de destacar el Art. 6, en el que se determina cuáles son los requisitos necesarios para que una fuerza sindical se considere de mayor representatividad en el ámbito nacional. Establece el precepto que “la mayor representatividad sindical reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”. Añade que aquellas organizaciones que tengan la consideración de sindicato más representativo tendrán capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales para desarrollar diversos cometidos, citándose entre ellos la negociación colectiva en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, la participación como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas, o la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo.

⇒ LEYES ORDINARIAS

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

De esta Ley nos detendremos en aquel contenido que se refiera a la mediación o resolución extrajudicial de conflictos. A este respecto destacaremos dos partes:

- Título V del Libro I, versa sobre la conciliación o mediación previa, y los laudos arbitrales. Concretamente hemos de centrarnos en dos artículos que, de modo especial, se refieren a la mediación en el ámbito laboral:
 - Art 63, hace referencia a la obligatoriedad de acudir a conciliación o mediación de manera previa al proceso judicial.

- Art 64, enumera las distintas excepciones a la conciliación o mediación previa, entre otros se encuentran los casos que versen sobre Seguridad Social, los relativos a la impugnación del despido colectivo por los representantes de los trabajadores, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación, los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas o los procesos de anulación de laudos arbitrales.

Pese a lo inmediatamente afirmado, se podría recurrir a la conciliación o mediación previa al proceso en estos casos, siempre que las partes acudan en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo.

- Título II del Libro II, Capítulo VIII versa sobre el proceso de conflictos colectivos. El Art.156 impone la obligatoriedad de acudir a un intento de conciliación o mediación de acuerdo al artículo 63. Además, otorga eficacia de convenio colectivo a los posibles acuerdos que se den en este proceso previo.

Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Exige especial mención el Art. 3; en él se habla de la función inspectora que viene desarrollada por personal cualificado perteneciente al equipo de funcionarios del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, y a los del Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. Entre sus funciones me centraré en las mencionadas en el punto 3 de este artículo, referidas al arbitraje, conciliación y mediación.

De este modo es cometido de la función inspectora:

- la conciliación y mediación en los conflictos y huelgas cuando la misma sea aceptada por las partes siguiendo los procedimientos que establece la Ley.
- el arbitraje en conflictos laborales, huelgas y otros, siempre que las partes realicen la correspondiente petición. Es incompatible el ejercicio simultáneo por una misma persona de la función de arbitraje y la de inspección.

DECRETOS LEY Y DECRETOS LEGISLATIVOS

Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

El Art. 9 contempla la posibilidad que tiene la Inspección de Trabajo de intervenir como mediadora en un conflicto, una vez comunicada la huelga y hasta la solución del conflicto.

Asimismo, en el Título II regula lo relativo a los Conflictos Colectivos de Trabajo. De este modo los Art. 17 y siguientes nos informan de varios extremos:

Qué situaciones que llevan a conflicto pueden ser consideradas como conflicto colectivo de trabajo, lo que permitiría su tratamiento por un procedimiento especial. Concretamente se trata de aquellas que afecten a intereses generales de los trabajadores, siempre que no sea para modificar lo acordado en convenio colectivo o dictado por laudo.

El proceso de conflicto colectivo de trabajo y el proceso de huelga son incompatibles.

Tendrán potestad para iniciar el proceso: los representantes de los trabajadores del sector correspondiente y los empresarios o sus representantes legales.

El proceso de conflicto colectivo de trabajo debe informarse debidamente a las autoridades competentes según corresponda.

RD-Ley 5/1979 de 26 de enero sobre creación del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación

En los primeros artículos de esta Norma se regula la creación del Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación (IMAC) como un Organismo autónomo adscrito al Ministerio de Trabajo; entre las funciones que se le otorgan destacan las relativas al depósito de documentación, bien sea de Estatutos de los Sindicatos de Trabajadores y de las Asociaciones Empresariales, de las actas relativas a elecciones de Órganos de Representación de Trabajadores en la Empresa y de los datos relativos a representatividad de las Asociaciones Empresariales, o de los Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales.

El Art. 6, dedicado específicamente a la mediación, permite que trabajadores y empresarios soliciten al Instituto de Mediación Arbitraje y Conciliación la designación de un mediador imparcial en cualquier momento de una negociación o de una controversia colectiva.

De igual modo, la Administración laboral puede exigir al Instituto la designación de un mediador, si las circunstancias así lo requieren, previa audiencia de los interesados.

Ello es así sin perjuicio de las facultades que en materia de mediación tiene atribuidas la Inspección de Trabajo.

Además, teniendo en cuenta el RD 2756/1979, de 23 de noviembre, por el que el IMAC asume parte de las funciones que tiene encomendadas, la intervención del mediador una vez aceptada tendrá un carácter inmediato. Al respecto se convocará a las partes para que ambas puedan realizar peticiones sobre las características que debe reunir el mediador; con posterioridad se recabará la aceptación del elegido.

Asimismo recoge la capacidad del mediador para convocar a las partes, y requerir la información que considere necesaria para favorecer el proceso, todo ello bajo el principio de confidencialidad o secreto profesional.

Finalmente contempla la necesidad de que el mediador aporte aquella solución que considere más justa. La aceptación por las partes de las propuestas del mediador tiene la eficacia de un convenio colectivo, si legalmente pudieran concertarse.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

El ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores se encuentra determinado en el Art. 1.1, en el que se precisa que esta Norma resulta de aplicación a “los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”. Es, precisamente, en este colectivo en el que nos centraremos,

ya que las exclusiones que se contemplan dos puntos más adelante no son objeto de estudio en este trabajo.

Como ya adelantaba al comenzar este apartado relativo al marco normativo, es en el Art. 3.1 Estatuto de los Trabajadores donde podemos distinguir las diversas fuentes que interfieren en la relación laboral que media entre trabajador y empresario. Ésta se regirá:

- a) Por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado.
- b) Por los convenios colectivos.
- c) Por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo
- d) Por los usos y costumbres locales y profesionales.

En el punto 3 de este mismo artículo, alude a las posibles controversias laborales que se puedan originar entre dos partes, estableciendo que se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador.

En los Art. 4 y 5 se recogen los derechos y los deberes laborales:

- Dentro de los derechos laborales, distingue dos tipos:
 - los básicos, que serían el de libre elección de profesión u oficio, libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión, información, consulta y participación en la empresa;
 - los propios de la relación de trabajo como son el derecho a la ocupación efectiva del puesto, a la promoción y formación profesional en el trabajo, a la no discriminación para optar a un empleo, así como otros derechos aplicables una vez que se esté desarrollando la actividad laboral: prohibición de la discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Asimismo excluye la discriminación por razón de discapacidad, siempre que el trabajador sea apto para el puesto a desarrollar. Derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene; respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad. Derecho a la percepción del salario correspondiente de manera puntual. Derecho al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo o a aquellos derivados del contrato de trabajo.
- Deberes laborales básicos; entre ellos se incluyen los de realizar las tareas específicas de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe, cumplir la medidas de

seguridad e higiene que se adopten así como las directrices dadas por el empresario, no concurrir con la actividad de la empresa según esta misma Ley, favorecer a la mejora de la productividad; y por último se incluyen aquellos deberes derivados del contrato de trabajo.

CONVENIOS COLECTIVOS

En el Título III del Estatuto de los Trabajadores se recogen los aspectos relativos a la negociación colectiva y a los convenios colectivos.

En el Art. 83 podemos constatar, como ya adelantamos, que en el ámbito laboral, las partes implicadas: representante de trabajadores y empresarios, tienen potestad para elaborar acuerdos sobre materia concretas, teniendo éstos rango de Ley dentro de los Convenios Colectivos. Lo mismo ocurriría con los sindicatos y con las asociaciones empresariales más representativas, que mediante acuerdos interprofesionales, pueden establecer puntos que regulen la negociación colectiva, así como reglas para resolver los conflictos que se puedan dar entre distintos convenios.

En este contexto, el Art. 85 establece los contenidos mínimos que debe tener un Convenio Colectivo. Más específicamente, en el último apartado del Art. 85.3, regula la comisión paritaria, estableciendo entre otros aspectos los siguientes: cómo debe ser designada para representar a las partes firmantes de un convenio, los plazos y procesos a seguir en las actuaciones que lleven a cabo, y las posibles formas de resolución extrajudicial de conflictos que puedan surgir.

El Art. 86.3 establece los pasos a dar en el caso de que no haya un acuerdo cuando se negocia un convenio, o cuando finaliza la vigencia del mismo.

Dispone este artículo que cuando esto suceda, se debe recurrir a los acuerdos interprofesionales (Art 83 ET⁶), ya que estos deben recoger procedimientos a seguir en caso de discrepancia, mencionando entre ellos la sumisión de la cuestión a arbitraje y concretando cómo ha de ser ese arbitraje. Se añade, además, que si pasado un año desde que un convenio colectivo es denunciado, no existe acuerdo o laudo arbitral a la vista, las partes implicadas se acogerán al convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

⁶ ET: Estatuto de los Trabajadores

En este mismo contexto, el Art. 89 se refiere al proceso de tramitación de la negociación entre las partes, estableciendo en su último punto que es posible acordar la intervención de un mediador elegido por las partes en cualquier momento de las negociaciones.

En el momento de aplicar e interpretar un convenio colectivo, pueden surgir discrepancias, y a esta problemática se refiere el Art. 91. Se otorga potestad para conocer y resolver estos conflictos a la comisión paritaria correspondiente, si bien es posible acudir también, a estos fines, a procedimientos de mediación y arbitraje si así se estableció en el propio convenio o acuerdo. El acuerdo alcanzado a través de la mediación así como el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y la tramitación propia de los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que quienes adoptaron ese acuerdo o suscribieron el compromiso arbitral gocen de legitimación necesaria para acordar un convenio colectivo en el ámbito del conflicto. De igual modo tales acuerdos y laudos pueden ser impugnados por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos.

Además, este artículo diferencia entre conflictos colectivos e individuales.

En los conflictos colectivos, debe intervenir la comisión paritaria del convenio en cuestión antes de plantearse acudir a la resolución de conflictos a través de procedimientos no judiciales o judiciales. En el caso de los conflictos individuales se actuará de igual manera, siempre que las partes quieran someterse a dicho proceso.

6. SISTEMAS EXTRAJUDICIALES DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE EN ESPAÑA

6.1 INTRODUCCIÓN.

En España desde siempre ha existido una fuerte tradición de recurrir a la vía judicial para resolver los conflictos, ha sido en las últimas décadas cuando el acuerdo ha comenzado a escalar posiciones como forma de resolver determinadas situaciones controversiales.

Los primeros acuerdos se alcanzaron a nivel autonómico, siendo los precursores País Vasco (PRECO)⁷, Galicia (AGA)⁸, Cataluña (TLC)⁹ y Andalucía (SERCLA)¹⁰.

En la década de los 80 es cuando se comienza a vislumbrar los primeros reflejos de lo que en la actualidad conocemos como procedimientos autónomos de resolución de conflictos en el terreno de las relaciones laborales. Los antecedentes serían los siguientes:

- El Acuerdo Marco Interconfederal para la Negociación Colectiva, en él se manifiesta la voluntad de establecer un procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje capaz de resolver los conflictos ocasionados por el propio acuerdo, o los derivados de sus consecuencias.
- El Acuerdo Económico y Social de 1984, con su firma se asumía el compromiso de trabajar en un Acuerdo Interconfederal centrado en procedimientos voluntarios. En la redacción aparece por primera vez la expresión “procedimientos voluntarios para la solución de conflictos”.
- El Informe del Consejo Económico y Social de España, aprobado en el Pleno de Consejo del día 19 de octubre de 1994. Es un hito clave para los procedimientos autónomos de resolución de conflictos, ya que se firma el primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos laborales (ASEC) cuyo ámbito de aplicación se extiende a todo el territorio nacional. El Acuerdo preveía su aplicación a aquellos conflictos que recogía en su propio seno, estos aspectos serán objeto de análisis en el capítulo 7.

⁷ PRECO: Procedimiento de resolución de conflictos.

⁸ AGA: Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo.

⁹ TLC: Tribunal Laboral de Catalunya.

¹⁰ SERCLA: Sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía.

El uso de sistemas de resolución de conflictos autónomos en los conflictos colectivos ha ido en aumento en los últimos años, siendo el de mayor auge la mediación. Así podemos constatarlo con las cifras que nos ofrece a nivel nacional el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), y a nivel regional el Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), que analizaremos más adelante.

La clave del éxito de la mediación reside en los buenos resultados obtenidos en sus procedimientos, y en el esfuerzo realizado por los mediadores en busca del restablecimiento de las vías de comunicación entre las partes. Todo ello con la intención de conseguir un entendimiento encaminado al acuerdo. Además, los logros obtenidos en una mediación pueden ayudar a solventar futuras situaciones de controversia entre los protagonistas.

Los acuerdos alcanzados en el proceso de mediación tendrán una eficacia jurídica equiparable a los convenios colectivos.

El arbitraje estaría en un segundo plano en este tipo de procedimientos, su posición secundaria respecto a la mediación radica, principalmente, en que no es tan flexible y dinámico como ésta, y en que las partes implicadas en el conflicto no dirigen su propio proceso.

Además, una vez emitido el laudo por el árbitro o colegio arbitral, las posibilidades de acudir a los tribunales quedan prácticamente cerradas, a diferencia de lo que sucede en un procedimiento de mediación en el que la vía jurisdiccional queda expedita.

Tras esta breve exposición, dedicaremos los siguientes apartados de este capítulo al estudio de los órganos gestores de los procedimientos de mediación que sustituyen a los servicios administrativos de conciliación, mediación y arbitraje. Son órganos de gestión autónoma de conflictos laborales que garantizan un servicio que responde a los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad.

Estos órganos están reflejados en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

Así, y con carácter general, el artículo 63 establece que el intento de conciliación o mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma

estas funciones, podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como mediante los acuerdos de interés profesional.

En este sentido hemos de aludir, a nivel nacional, al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, conocido como SIMA, y en el ámbito regional de Castilla y León, al Servicio de Relaciones Laborales de Castilla y León, SERLA

6.2 SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SIMA).



El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) es una Fundación creada en 1998 como resultado del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC) celebrado en 1996. En dicho acuerdo los principales sindicatos (CCOO¹¹ y UGT¹²) y organizaciones empresariales a nivel estatal (CEOE¹³ y CEPYME¹⁴) se comprometieron a crear un órgano destinado a la gestión de procedimientos, así nació el SIMA, que establecería como instrumentos de resolución de conflictos la mediación y el arbitraje.

El objetivo principal de este Servicio es, por tanto, la resolución de los conflictos colectivos de trabajo surgidos entre empresarios y trabajadores, siempre que el ámbito de actuación sea superior a una comunidad autónoma. Asimismo, es destacable su labor de difusión de la mediación y el arbitraje como alternativas efectivas de resolución de conflictos laborales.

Desde su nacimiento, la Fundación SIMA ha gestionado más de 4.000 procedimientos de mediación y arbitraje, contando con mediadores y árbitros de gran experiencia profesional que se encuentran a disposición de aquellas empresas o trabajadores que lo requieran.

El SIMA dispone de un acuerdo interprofesional que articula sus procedimientos y que responde a las siglas de ASAC, Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Estos Acuerdos pretenden ser el sustituto de la conciliación administrativa previa.

En la actualidad se aplica el V ASAC firmado el 7 de Febrero de 2012 cuya vigencia se extiende hasta el día 31 de diciembre de 2016. Éste es un convenio colectivo estatutario con eficacia jurídica y con ámbito de aplicación nacional.

¹¹ CCOO: Comisiones Obreras.

¹² UGT: Unión General de Trabajadores.

¹³ CEOE: Confederación Española de Organizaciones Empresariales.

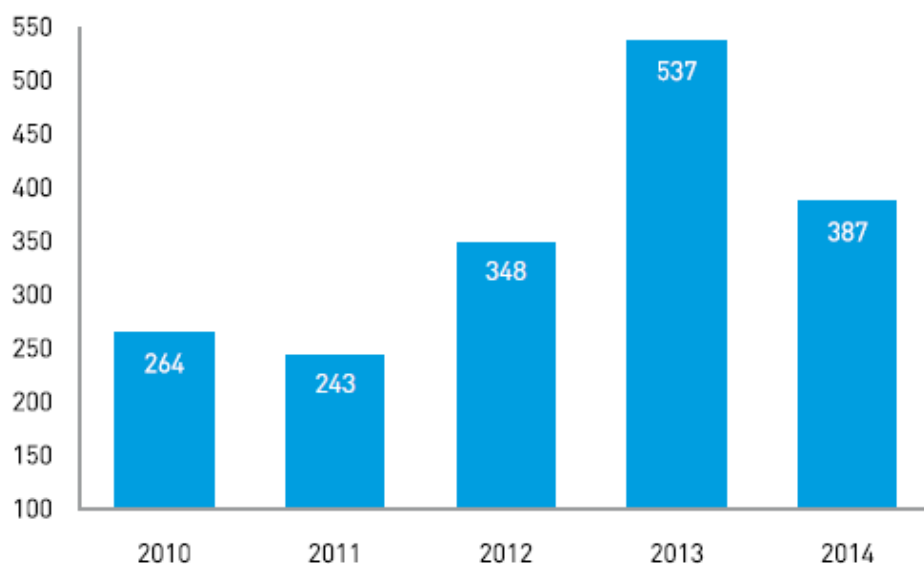
¹⁴ CEPYME: Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa.

Existe la posibilidad de no acogerse al ASAC siempre que se cuente con un sistema propio de resolución autónoma de conflictos establecido en el convenio colectivo.

En el Gráfico 4, podemos comprobar como la tendencia respecto al número de procedimientos ante el SIMA ha ido en aumento desde el año 2011. Destaca el año 2013 en el que se llegó a superar en 189 casos el año anterior.

Durante el año 2014 ha bajado el número de procedimientos en referencia al “pico” alcanzado en 2013, pero ha aumentado ligeramente respecto a 2012.

Gráfico 4 Evolución de los conflictos tramitados por el SIMA 2010-2014



Fuente: Memoria de actividades SIMA 2014

6.3 SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN (SERLA).



El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León es el órgano extrajudicial autónomo y paritario que tiene como función la resolución de conflictos a través de la conciliación-mediación y el arbitraje, para las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se lleven a cabo en centros ubicados en la Comunidad Autónoma. Es una Fundación sustentada por la Junta de Castilla y León.

El SERLA surge del Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL). Este Acuerdo fue un trabajo conjunto entre la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE¹⁵) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO).

Es el órgano encargado de tramitar aquellos procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje recogidos en el ASACL, para ello procura mejorar las relaciones entre trabajadores y empresarios con el fin de alcanzar acuerdos.

El SERLA interviene en la gestión de procedimientos encaminados a la solución de conflictos laborales plurales y colectivos, ya sean jurídicos o de intereses, surgidos en las relaciones laborales. Tiene las siguientes competencias:

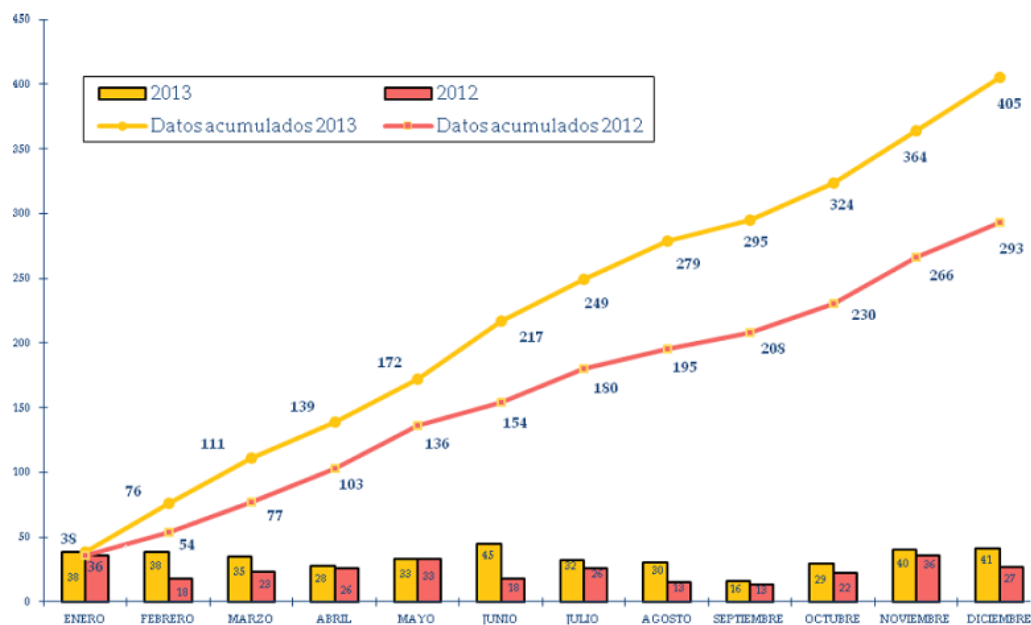
- La conciliación previa a la vía judicial.
- La intervención en:
 - conflictos surgidos de los períodos de consulta en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión o despido colectivo.
 - Los bloqueos de la negociación de convenios colectivos.
 - Los conflictos en los que se vaya a convocar una huelga.

¹⁵ CECALE: Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León

El SERLA ha demostrado desde sus inicios ser un órgano eficaz en la resolución de conflictos colectivos, fomentando la participación activa de las partes, agilizando los procesos y centrándose en el objeto del conflicto para realizar una búsqueda de soluciones que favorezcan a ambas partes

Gráfico 5 Evolución mensual de la presentación de solicitudes. Comparativa 2013-2012.

SERLA



Fuente: Memoria de actividades SERLA 2013

7. LA MEDIACIÓN LABORAL EN LOS SISTEMAS EXTRAJUDICIALES

7.1 INTRODUCCIÓN.

En el ámbito laboral, conciliación y mediación tienen un fuerte vínculo, la diferencia la encontramos principalmente en el perfil del tercero imparcial que interviene: el conciliador, centrado en buscar el diálogo entre las partes, no analiza el conflicto y no propone soluciones. El mediador, sin embargo, está involucrado en el conflicto de manera más global, desde el análisis del mismo hasta la propuesta de soluciones, aunque nunca en la toma de decisiones.

Como hemos podido comprobar a lo largo de este trabajo, el ordenamiento laboral pone a disposición de las partes de un conflicto, mecanismos alternativos a la vía judicial, citándose, entre ellos, la mediación. A continuación realizaremos un recorrido por los aspectos más importantes, de forma que podamos obtener una visión general del procedimiento a seguir. En concreto abordaremos los siguientes:

- La tipología de mediación en función del origen del mediador
- Las fases
- El mediador
- La mediación preprocesal
- El proceso de mediación según el SIMA
- Las ventajas de la mediación
- Otros ámbitos de la mediación

Cuando hablamos de mediación como mecanismo, entre los posibles, de resolución extrajudicial de conflictos debemos tener en cuenta que se trata de una materia transferida a las comunidades autónomas. Ello significa que, si bien la normativa y caracteres de la mediación tienen una base común, cada territorio presentará unas peculiaridades propias.

El estudio de cómo las distintas comunidades abordan la mediación laboral habría tenido en sí mismo entidad para ser objeto único de este trabajo, y no era ese el enfoque en el que quería centrarme. De este modo, y para tener una visión global de la mediación laboral en nuestro país, más concretamente del conflicto colectivo y de la mediación, he decidido realizar el seguimiento del procedimiento desarrollado ante el

SIMA, entendiendo que este servicio puede ser requerido por cualquier empresa o sector de ámbito nacional.

Una vez iniciada la mediación y durante su tramitación, resulta excluida cualquier otra medida que tenga como fin solucionar el conflicto.

7.2 ENFOQUES DE LA MEDIACIÓN.

La mediación ofrece varias formas de entender los conflictos, y por lo tanto también varía la forma en que los aborda. Son los mediadores los encargados de valorar el enfoque más apropiado para cada momento.

A continuación veremos las tres grandes escuelas de mediación y los métodos a los que recurren:

Método Harvard

Este método tiene como único objetivo conseguir el acuerdo, para ello el mediador recaba toda la información sobre las pretensiones de las partes, consiguiendo tener un conocimiento total del conflicto. Es práctica habitual en estas mediaciones que la mayoría de las sesiones se realicen por separado.

El conflicto es entendido como un impedimento para alcanzar los objetivos de las partes, y por lo tanto debe ser superado. El mediador controla cada momento del proceso para conseguirlo, basando su actuación en una mediación directiva.

Se trata de un modelo vinculado al mundo empresarial- principalmente- y al del derecho, y se fundamenta en siete elementos clave que ayudan a definir la estrategia a seguir:

1. MAM (Mejor Alternativa a una Mediación), las partes deben buscar cuáles son las alternativas posibles si no alcanzaran un acuerdo.
2. Intereses. Las partes elaborarán un listado con sus intereses debiendo priorizarlos. El mediador analizará las listas y podrá establecer los intereses comunes para ambas partes, conociendo cuáles son las posibilidades reales de negociación; este aspecto es también conocido como zona de posible acuerdo (ZOPA).
3. Opciones. El mediador buscará diversas soluciones al conflicto planteado, para ello debe tener clara la zona de posible acuerdo.
4. Criterios. La mediación debe llegar a un acuerdo que ambas partes lo consideren como justo.
5. Relaciones, éstas deben mejorar después de la intervención del mediador. Es importante no personificar al conflicto, y centrar la atención sólo en el objeto. Debemos separar a las personas del problema.
6. Comunicación. El mediador debe establecer una comunicación bilateral basada en la confianza.

7. Compromiso. Son los planteamientos que las partes han ido adquiriendo durante la mediación, es importante que hayan sido madurados antes de asumirlos, ya que solo así podrán ser duraderos.

Método circular-narrativo

Basado en una mediación facilitadora, requiere que el profesional refuerce a las partes para conseguir el acuerdo; para ello es importante tener un contexto adecuado.

Entiende al individuo como parte de un sistema, y el conflicto como proceso mental que varía dependiendo de la perspectiva de la personas.

El mediador recurre a técnicas que favorezcan la comunicación.

Es un modelo vinculado al mundo de la psicología.

Método transformativo

Basado en la pretensión de mejorar, de transformar las relaciones entre las partes para que éstas sean capaces de resolver sus propias controversias futuras. Es un método que no está centrado en el acuerdo ante un conflicto, sino en los sujetos. Entiende el conflicto como algo inherente al ser humano.

El mediador recurre a técnicas que favorezcan el entendimiento y refuercen a las partes, normalmente a través de la revalorización y reconocimiento de cada conducta o decisión tomada.

Es un modelo vinculado al mundo de la sociología.

Una vez concretados los aspectos más significativos de cada método, podemos comprobar la importancia del acuerdo en cada uno de ellos. Éste sería su objetivo principal para el método directivo y facilitador, mientras que estaría en un segundo plano para el método transformativo, siendo lo más importante la evolución de la relación entre las partes.

La mediación transformativa y la facilitadora requieren una gran dedicación inicial, con perspectivas a largo plazo, favoreciendo que sean las partes las que tengan un papel principal. En la directiva el proceso es mucho más ágil, ya que el mediador guía a las partes para ir directamente al acuerdo, busca una solución para la situación concreta que se está dando en ese momento (este método ha sido muy criticado por centrarse en los acuerdos y no en las partes).

Para concluir este apartado es preciso aclarar que en un mismo procedimiento de mediación podemos recurrir a varios métodos dependiendo de los objetivos que persigamos en cada momento. Se trata, por tanto, de métodos complementarios.

7.3 CLASES DE MEDIACIÓN.

La mediación es un proceso que persigue el acuerdo entre las partes para dar fin a los conflictos a través de un profesional ajeno a la controversia, el mediador. Éste se encargará de acercar posturas, pero no está en su mano la resolución del conflicto, serán las partes las encargadas de tomar esa decisión.

Atendiendo a la naturaleza de la institución en la que se integran los mediadores, la mediación puede ser pública o privada.

Mediación pública

Se denomina así porque los órganos mediadores pertenecen a la Administración Pública. Podemos encontrarnos con tres tipos de mediadores públicos no jurisdiccionales:

- Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Autoridad laboral.
- Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación de cada Comunidad Autónoma, o a nivel nacional el SIMA.

Analizamos a continuación cada uno de ellos:

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Es el órgano encargado de velar porque se cumpla la normativa de orden social. Tiene las siguientes funciones: hacer cumplir aquellas obligaciones administrativas que tienen tanto trabajadores como empresarios, ofrecer asesoramiento relativo al ámbito laboral y de Seguridad Social sobre aquellas cuestiones que puedan surgir durante un proceso de inspección, y facilitar un servicio de arbitraje, conciliación y mediación.

Respecto a esta última función, es importante señalar que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social interviene con más frecuencia en los conflictos laborales que tienen convocatoria de huelga. Su intervención está condicionada por la voluntad de las partes. Merece ser destacado que en los últimos tiempos, la Inspección ha perdido terreno en beneficio de los procedimientos privados extrajudiciales.

La autoridad laboral.

Interviene principalmente en los conflictos que se refieren a despidos colectivos. Pueden instar el proceso tanto trabajadores y empresarios, como sus representantes; el requisito que se exige es que ambas partes interesadas estén de acuerdo.

Se encargará de realizar las labores mediadoras que estime oportunas durante el periodo de consultas con el fin de buscar acuerdos a los problemas que hayan surgido a raíz del despido colectivo.

El Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Este órgano es competencia de las comunidades autónomas, aunque anteriormente tenía carácter estatal. En Castilla y León los órganos administrativos encargados serían las Oficinas Territoriales de Trabajo.

En un principio, desarrollaban funciones orientadas a los conflictos colectivos, pero a medida que ha pasado el tiempo sus actuaciones también se han extendido a los conflictos individuales.

Mediación privada

Dentro de la mediación privada, nos referimos a aquellas situaciones en las que las empresas deciden autorregular su sistema de resolución de conflictos; en este sentido hemos visto como la normativa existente en la materia ha ido modificándose a estos fines.

A través de la negociación colectiva se pueden solucionar conflictos colectivos de una forma autocompositiva, así como establecer procedimientos extrajudiciales para resolver dichas situaciones.

La resolución de los conflictos laborales desde una autonomía colectiva y el fomento de la mediación encontraron un claro incentivo en varias normas: la Ley 11/1994 de 19 de mayo por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, el texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Esta tendencia continuó con la reforma laboral de 2012; en ella se permitió que los convenios colectivos regularan los procedimientos convenientes para solucionar las diferencias que puedan darse en los periodos de consultas, estableciéndose, asimismo el

procedimiento a seguir cuando surjan diferencias derivadas del incumplimiento de lo acordado en dichos convenios.

Asimismo, en el Estatuto de los Trabajadores viene reflejada la mediación y el arbitraje como un medio para resolver conflictos laborales:

- Art 85.3 c. El contenido mínimo de un convenio colectivo debe recoger los procedimientos a los que se recurrirá para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas de la no aplicación de las condiciones de trabajo recogidas en el Art 82.3.
- Art 40, 41, 47, 49 y 51. En estos artículos podemos comprobar como los trabajadores y empresarios tienen la posibilidad de sustituir el periodo de consultas por la mediación y arbitraje que corresponda a la empresa.
- Art 82.3 En momentos en los que surgen diferencias en los descuelgues, es decir, cuando la empresa no puede hacer frente a las condiciones firmadas en los convenios colectivos, se acudirá a los procesos extrajudiciales que correspondan según los acuerdos interprofesionales, entre los que encontramos la mediación. Debemos tener en cuenta que es un recurso al que hemos de recurrir siempre que no se haya solicitado la intervención de la comisión paritaria, o si tras haber recurrido a ella no se ha alcanzado acuerdo
- Art 86.3 En los bloqueos de negociación, se recurre a procedimientos que ayuden a terminar con esa situación, y entre ellos estaría la mediación y el arbitraje.
- Art 91 Versa sobre el papel de las comisiones paritarias, éstas pueden realizar sus funciones antes o después de los procesos de mediación o arbitraje. Algunos autores también consideran que pueden actuar como mediadores, ejerciendo funciones de tercero imparcial.

Cuando los conflictos sean de aplicación o interpretación, la Comisión Paritaria debe actuar de manera previa a cualquier otro proceso, ya sea extrajudicial o judicial.

7.4 FASES DE LA MEDIACIÓN LABORAL.

En este apartado realizaremos un recorrido por las distintas etapas que podemos distinguir en una mediación, si bien hay que tener en cuenta que no todas responden a los mismos patrones, ya que pueden variar en función del proceso.

Las etapas que nos podemos encontrar en una mediación laboral serían las siguientes:

Fase de prenegociación

Preparación previa al proceso.

Cuando el mediador acepta intervenir en un proceso, debe realizar un trabajo previo al primer encuentro con las partes. Es una fase que puede llegar a obviarse a medida que el profesional adquiere experiencia.

Esta primera fase está orientada a que el mediador recoja toda la información que tenga hasta ese momento para, de este modo, poder comprender mejor la situación, evitando, en todo caso, juzgarla.

Al preparar la mediación debemos tener en cuenta elementos como: los antecedentes que preexisten al conflicto, el estudio de los escritos de solicitud, la composición de los representantes de cada una de las partes, etc. Estos son aspectos que se irán suscitando a lo largo del proceso, por lo que si no es posible conocer alguno de ellos en este estadio inicial, siempre podrán abordarse más adelante.

Es importante valorar desde los inicios qué alternativas son viables para cada una de las partes, por si se diera el caso de que la mediación concluyese sin acuerdo.

Fase de negociación

Inicio de la mediación

En esta fase se produce el primer encuentro entre las partes y el mediador. No debemos subestimar la importancia de una primera impresión, ya que ésta puede condicionar el proceso en su totalidad.

El mediador se presentará y explicará en qué consiste la mediación, e informará de cuáles son sus funciones como profesional ante el conflicto, y ante los implicados en el mismo.

Es un momento clave para el mediador, ya que es ahora cuando debe generar confianza y seguridad en las partes.

Además de lo apuntado, se les comunicará a los implicados las reglas a seguir en el procedimiento, evitando los extremos, tanto de un excesivo formalismo como de una absoluta libertad, ya que no suelen favorecer la comunicación. Entre estas reglas de juego es conveniente tener delimitado: el número de portavoces de cada representación (aunque en momentos determinados no se excluya la intervención de algún sujeto más); los descansos; el turno de palabra y la duración de las intervenciones; etc.

También comunicará a las partes la posibilidad de realizar reuniones individuales con cada una de ellas, con el fin de obtener mayor información que encamine al acuerdo.

Negociación directa

En esta fase, las partes deben informar de cómo perciben ellos el conflicto, abordando tanto las causas que le dieron origen, como las distintas posturas tomadas en relación con él.

De este modo, el mediador conocerá de la mano de los propios protagonistas los hechos acontecidos precedentes a la mediación, y la historia de cada uno de los implicados. Podrá completar así el trabajo realizado durante fase de preparación, pudiendo determinar la percepción de la negociación de cada uno, y la unificación de versiones.

Para el cumplimiento de su cometido, el mediador deberá prestar especial atención al lenguaje verbal y no verbal de cada uno de los asistentes a la mediación. Ello le aportará detalles importantes sobre las partes (como pueden ser la confianza en el portavoz, el respeto, la credibilidad, etc.) y sobre la relación que existe entre ellas.

No obstante hemos de recordar que nos encontramos en una fase inicial, por lo que el interés debe residir en transmitir la versión de sus diferencias, sin entrar en mayores discusiones.

Estos aspectos pueden variar considerablemente de unos conflictos a otros, principalmente por dos factores: el grado de madurez del conflicto, y la complejidad del mismo.

Llegados a este punto, el siguiente paso consistiría en iniciar un proceso de negociación, en el que el mediador- siempre que la mediación lo permita- asumiría funciones de moderador. En este sentido debe observar y escuchar a las partes con el fin de detectar las necesidades e intereses.

Si por el contexto de la situación se celebran reuniones individuales, es importante que los encuentros estén equilibrados entre ambas partes antes de volver a realizar una sesión conjunta, ya que con ello evitaremos la desconfianza.

Por último hemos de tener en cuenta que en aquellos conflictos que presentan un periodo de negociación prolongado y en los que la tensión haya alcanzado niveles altos, es recomendable comenzar la negociación con temas que tengan especial relevancia para las partes, aunque éstos no coincidan necesariamente con los asuntos clave del conflicto. Ha de tenerse en cuenta que, si se alcanzan acuerdos pequeños o limitados, pero significativos para las partes, estaremos más cerca de terminar la mediación satisfactoriamente.

Fase de posnegociación.

El mediador puede realizar un seguimiento de los acuerdos alcanzados, e intervenir en el caso de que las partes soliciten su servicio ante dudas de interpretación

7.5 EL MEDIADOR LABORAL.

Cuando se inicia un proceso de mediación debemos tener en cuenta la situación que le ha precedido, ya que es clave para conocer las herramientas a las que el mediador debe recurrir. Parece razonable pensar que las partes han intentado ponerse de acuerdo entre ellas y al alcanzar el conflicto gran intensidad, han optado por acudir a la mediación.

En este momento lo primero que debe valorar el profesional es si el caso concreto puede ser resuelto de forma viable a través de la mediación, y si las partes tienen un área de consenso en la que se pueda trabajar. Si la mediación es un procedimiento adecuado para el conflicto presentado, el mediador favorecerá la comunicación entre las partes, proponiendo posibles soluciones a la controversia y, sobre todo, dejando que sean los interesados los que decidan el acuerdo a alcanzar.

Para cumplir con este objetivo, el mediador debe conocer una serie de aspectos de las partes implicadas, entre ellos se encuentran los siguientes:

Posiciones

Las posiciones vienen dadas por lo que las partes quieren o necesitan. Normalmente se averiguan inmediatamente ya que suelen expresarse o evidenciarse desde las primeras sesiones.

Si la negociación se basa en las posiciones es probable que sea difícil avanzar, e incluso que la situación desembogue en problemas mayores como bloqueos, o en un empeoramiento de la relación entre las partes, ya que ninguna estará dispuesta a buscar alternativas a las posiciones que cada una sostiene.

Intereses

Entendemos por intereses las necesidades de los protagonistas de la mediación. Derivan directamente de las posiciones, y es función del mediador ayudar a las partes a conocer los intereses de la postura que se ha adoptado frente a la mediación. Esta tarea es complicada para los mediadores, ya que pueden encontrarse con situaciones en las que los implicados estén confusos acerca de sus verdaderos intereses, no son capaces de verlos o son ocultados de forma intencionada.

No sólo es importante conocer los intereses, sino que también es necesario establecer prioridades los mismos.

De este modo, en la negociación se trabajará aquellos intereses que sean compatibles y complementarios, consiguiendo que satisfagan en la medida de lo posible a ambas partes por igual.

Los intereses pueden clasificarse en atención a:

- El contenido:
 - Sustantivos y reales: intereses intrínsecos a la negociación.
 - Procedimiento: la forma en la que se alcanza el acuerdo.
 - Psicológicos: se refiere a las actitudes de los sujetos de cada representación.
- Las partes:
 - Compartidos: aquellos que comparten ambas partes.
 - Complementarios: aquellos intereses que son distintos, pero que son capaces de satisfacer a ambas partes.
 - Contradictorios: no pueden satisfacerse los intereses de ambas partes a la vez.

Conocida la diferencia entre posiciones e intereses, podemos concluir que debe evitarse la negociación que se realiza atendiendo a las posiciones ya que no ayuda a las partes a buscar posibles acuerdos, en este sentido es más adecuado encaminar la negociación tratando de satisfacer los intereses de cada parte.

Opciones

Una vez trabajados los intereses, debemos barajar todas las opciones posibles que se presentan para que las partes negocien.

La mediación debe ayudar a los implicados en el proceso a buscar opciones adecuadas que ayuden a satisfacer los intereses propios y los de la otra parte.

Alternativas

Durante el proceso, el mediador debe averiguar cuáles son las opciones que las partes tienen en el caso de no alcanzar el acuerdo.

Cuando existen diversas alternativas para resolver un conflicto, la opción por una u otra debe tomar en consideración la viabilidad y el coste (económico, tiempo, psicológico, etc.) que supone.

No obstante, el mediador cuenta con diversas tácticas a las que puede recurrir para favorecer el acuerdo. Las más frecuentes son:

- Las de comunicación, el mediador reformula la información que las partes aportan, y contribuye con sus propuestas a favorecer el acuerdo.
- Las sustantivas, comprende las acciones del profesional encaminadas a priorizar los temas a tratar. Con esta táctica conseguimos un doble objetivo: centrar los intereses de las partes, y acercar la postura de éstas en la medida de lo posible.
- Las de procedimiento, incluye aquellos aspectos relativos a la organización de las sesiones. El mediador establecerá en cada momento el tipo de encuentro que más favorezca al acuerdo.

Peculiaridades de la labor del mediador laboral.

Cuando el mediador presta sus servicios a personas que tienen un conflicto colectivo entre ellas, debe trabajar con ciertas condiciones que son propias de este tipo de controversias laborales. Son las siguientes:

Desigualdad de poder entre las partes.

Aunque trabajadores y empresarios recurran a este proceso de forma voluntaria, ambas partes no están en condiciones de igualdad dentro de la estructura de la empresa, que es donde se ha generado el conflicto.

Esta desigualdad, se hace evidente durante la mediación al observar los conocimientos y aptitudes de los representantes de las partes en el momento de establecer el área de consenso. Los motivos de la desigualdad pueden residir en la falta de información y habilidades para la negociación, normalmente de los representantes de los trabajadores, y por supuesto, en la relación jefe-empleado.

Ante estas situaciones es muy útil la celebración de las sesiones por separado, ya que evitan que cualquiera de las partes se sienta intimidada por la otra, así como los momentos de estancamiento en las negociaciones.

La colectividad de las partes.

Como ya hemos podido comprobar en el apartado relativo a la tipología de los conflictos, en el caso de los colectivos veíamos cuales podían ser los principales problemas que pueden surgir en torno al líder o representante. A ello hay que añadir que

cuando se detectan posibles soluciones, es habitual que surjan dudas en los representantes-normalmente de los trabajadores- sobre si se trata de la mejor opción para sus representados o si se podría llegar a mejores acuerdos.

Para estas situaciones, el mediador debe reforzar la labor del representante a través de la implicación en la toma de decisiones del acuerdo, ello se logra mediante el establecimiento de argumentos objetivos para exponer a sus representados, e incluso con la posibilidad de mostrar y consultar los acuerdos antes de firmarlos.

Otra opción que puede darse, es que dentro de una misma parte existan representantes con diferencias respecto al acuerdo, éstas pueden deberse a distintos puntos de vista del mismo, a diferencias de estrategias e incluso de intereses, etc.

Todas las particularidades aludidas complican la mediación, haciendo que ésta se alargue y el acuerdo pueda llegar a peligrar.

Medidas de presión como recurso.

En los conflictos laborales, los trabajadores tienen la posibilidad de recurrir a medidas de presión para intentar lograr sus fines, como por ejemplo, la huelga.

Antes de llegar a esta situación, la mediación puede ser una alternativa para intentar alcanzar acuerdos.

En este contexto, para poder llegar a la mediación se deben dar dos premisas, la primera es que los trabajadores estén convencidos de hacer uso de las medidas de presión, y la segunda sería que los empresarios vean esa posibilidad como una opción desfavorable para la empresa.

En estos casos, la primera labor del mediador será lograr el acercamiento de las partes, para posteriormente poder entablar un proceso de mediación como tal.

7.6 LA MEDIACIÓN PREPROCESAL.

Los procesos de conciliar o mediar antes de acudir al proceso judicial es un requisito obligatorio en nuestro sistema laboral, con ello se pretende que las partes implicadas lleguen a un acuerdo consensuado, evitando que el juez dicte una sentencia que se impone de forma vinculante. En el caso de que no se alcance el acuerdo, siempre queda expedida la vía judicial.

Para abordar adecuadamente este apartado hemos de precisar dos cosas: cuando hablamos de conciliación y de mediación nos estamos refiriendo a su desarrollo fuera del ámbito judicial, es decir, no contemplamos ni la conciliación judicial, ni la intraprocesal; todos los procedimientos que vamos a analizar son compatibles con la intervención de las comisiones paritarias del convenio en cuestión.

En este punto nos encontramos con varios procedimientos preprocesales de carácter obligatorio que, además, son excluyentes entre sí; los analizamos a continuación atendiendo a su naturaleza:

- Administrativo, se trata de un acto llevado a cabo por los Servicios de Mediación, Arbitraje y Conciliación de las Comunidades Autónomas (SMAC) en el que las partes se reúnen para intentar llegar a un acuerdo. La escasa eficacia práctica de este trámite nos hace pensar que las partes se lo toman como un mero formalismo, de hecho, la mayor parte de convenios descarta esta vía para apostar por el procedimiento privado.
- Privado, entre ellos encontramos la conciliación, la mediación y el arbitraje. Se financian con recursos públicos y se puede acceder de forma gratuita a ellos. Si las empresas requieren determinadas condiciones que van más allá de los servicios cofinanciados por el Estado, deberán correr con los gastos de las mismas.

Se puede fijar en los convenios colectivos el procedimiento preprocesal al que se acudirá en el caso de ser necesario.

7.7 EL PROCESO DE MEDIACIÓN SEGÚN EL SIMA.

Para desarrollar este apartado voy a seguir las directrices del V ASAC, he optado por este Acuerdo interprofesional por presentar un ámbito de aplicación nacional y por estar orientado principalmente a los conflictos colectivos.

Los principios por los que se regirá la mediación responden a las siguientes características:

- Gratuidad, el SIMA se financia públicamente.
- Celeridad, la mediación trabaja con unos plazos breves, intenta minimizar el tiempo de proceso.
- Audiencia de las partes, éstas tienen derecho a ser escuchadas en condiciones de igualdad.
- Imparcialidad, el mediador debe ser imparcial, no puede favorecer a ninguna de las partes. Esta nota es clave para conservar la confianza.
- Igualdad, las partes implicadas en un conflicto deben intervenir en plena igualdad de condiciones, teniendo las mismas oportunidades de alegar y probar. Debe haber un equilibrio entre sus posiciones.
- Contradicción, consiste en que las partes puedan tener los mismos derechos de ser escuchados y de practicar pruebas, para evitar situaciones de indefensión.

Para que un conflicto sea susceptible de someterse a los procedimientos del V ASAC debe reunir las siguientes condiciones:

- las empresas han de pertenecer a un sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una comunidad autónoma.
- el conflicto debe afectar a varios centros de trabajo de una misma empresa, o bien las empresas deben radicar en diferentes comunidades.
- los conflictos colectivos deben ser de interpretación y aplicación de un convenio, siempre que las empresas tengan uno propio. Si no fuera así, el convenio de aplicación deberá contemplar la posibilidad de acogerse al V ASAC de manera expresa.

7.7.1 Conflictos objeto de mediación y sujetos legitimados para instar el proceso

El V ASAC tiene un listado muy amplio de los conflictos que puede abarcar, y que pueden ser resueltos a través de un proceso de mediación y/o arbitraje.

Este Acuerdo recoge en el Art. 4 casi la totalidad de posibles controversias que puedan generarse en el ámbito laboral, dedicando el Art. 13 a determinar los sujetos que pueden instar la mediación.

A este respecto alude a:

- Conflictos colectivos de interpretación y aplicación, 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.
- Conflictos derivados de las diferencias que pudieran surgir durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, referente a la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, siempre que dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.

En los dos casos anteriores, los sujetos legitimados para iniciar el proceso de mediación son aquellos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

Cuando esto suceda, y siempre que las partes del procedimiento accedan, el SIMA informará de la solicitud de mediación al resto de organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito del conflicto con el fin de obtener colaboración.

- Controversias que surjan en las comisiones paritarias y que supongan un bloqueo en el alcance de acuerdos.

En este caso deberá instar el inicio del procedimiento aquella persona o entidad que establezca el convenio colectivo, si no dispusiera nada al respecto, debería ser la mayoría de ambas representaciones de la comisión paritaria.

- Conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

Siempre que el bloqueo se genere al pasar cinco meses desde que se constituyera la mesa de negociación, se puede solicitar la mediación por parte de los representantes de los empresarios o de los trabajadores que participen en aquella.

- Conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que supongan el bloqueo de la negociación 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.

Podrán solicitar la mediación los representantes de los empresarios o de los trabajadores que participen en la negociación.

No es necesario que transcurran los tres meses cuando la mediación se solicite por acuerdo de ambas partes.

En ambos conflictos, se debe concretar y poner de manifiesto en la solicitud de mediación cuáles han sido las diferencias surgidas que han provocado el bloqueo.

- Conflictos derivados de las diferencias surgidas durante el periodo de consultas exigido en el Estatuto de los Trabajadores en los casos de movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas de origen económico, técnico, organizativo o de producción derivadas de fuerza mayor, despido colectivo o aquellos relativos a jornada de trabajo, horarios y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones o mejoras voluntarias a las establecidas por la Seguridad Social.
- Conflictos que puedan generarse durante el periodo de consultas cuando se prevean cambios en las relaciones laborales de los trabajadores como consecuencia de una sucesión de empresa. No entrarían en este apartado los traslados colectivos ni la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Es estos conflictos estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que colabore en las consultas correspondientes. La decisión de iniciar la

mediación debe contar con el apoyo de la mayoría de la representación que la promueva.

- Conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

En este caso podrán instar la mediación aquellos sujetos que estén legitimados para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley de la Jurisdicción Social.

- Supuestos en los que se sustituye el período de consultas, por la mediación o el arbitraje, a petición 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.

Si esto ocurriese, procederá a instar la mediación el juez del concurso¹⁶, o quien éste determine para ello.

Asimismo, este Acuerdo recoge los siguientes conflictos:

- Aquellos derivados de desacuerdos en supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- Los que puedan desembocar en convocatoria de huelga o que tengan relación sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la duración de la misma.

¹⁶ Siempre a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores.

7.7.2 Conflictos excluidos de la mediación.

Conflictos individuales

El V ASAC no contempla el recurso a la mediación en los conflictos individuales, ya que en su regulación los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos surgen de una negociación colectiva y su aplicación está dirigida a los conflictos colectivos, por lo que a priori resultan excluidos los de carácter individual.

Es necesario recordar en este punto que los conflictos jurídicos individuales tienden a ser resueltos por vía judicial, a excepción de los casos en que las partes deciden someterse de forma expresa y voluntaria a procedimientos extrajudiciales. Si así fuera, los acuerdos alcanzados en este ámbito tendrían valor contractual para las partes.

No obstante lo afirmado, existen acuerdos de ámbito autonómico que han incluido este tipo de conflictos junto con los colectivos, así sucede con el ASACL que contempla esa posibilidad en su artículo 12.

Conflictos que versen sobre la Seguridad Social

No serían objeto del V ASAC aquellos conflictos que versen sobre la Seguridad Social ya que sus efectos dependen de una resolución administrativa o judicial, por lo que no es posible someter un asunto de este tipo a mediación o arbitraje.

Quedaría exceptuada de este supuesto y, por tanto resultaría incluida en este Acuerdo, la materia relativa a la Seguridad Social complementaria, es decir, aquella que brinda una protección adicional a la ofrecida por el régimen público de Seguridad Social.

Conflictos en los que sea parte el Estado, las Comunidades Autónomas, Entidades Locales o Entidades de Derecho Público.

La mediación quedaría excluida ya que los entes públicos no pueden transigir porque los intereses no le son propios. El objeto no es disponible.

7.7.3 El procedimiento.

Escrito de solicitud

El proceso comienza con la presentación del Anexo I ante el SIMA, este documento recoge el formulario de solicitud, debe contener:

- La identificación de las partes que van acogerse a la mediación.
- El objeto del conflicto, deben realizar un breve resumen con los datos más relevantes de la controversia. Los mediadores pueden pedir explicaciones a mayores para aclarar cuestiones.
- El objetivo de los trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- En los casos en los que la intervención preprocesal de la Comisión Paritaria es obligatoria, un certificado acreditando este extremo.
- El mediador designado(debe encontrarse dentro de los incluidos en las listas aprobadas por el Patronato del SIMA)
- Domicilio, fecha y firma de la parte solicitante.

Los tres primeros días desde que la solicitud es presentada se dedican a convocar al mediador o mediadores designado/s para poder llevar a cabo la mediación. El plazo para realizar este trámite es de 10 días, de no realizarse en este lapso se entenderá que las actuaciones quedan archivadas.

Elección del mediador y propuesta de mediación.

La designación del mediador puede realizarse de dos maneras:

1. Si se opta por el SIMA, este organismo ofrece a las partes una lista con los profesionales con los que cuenta, todos ellos fijados por los firmantes del V ASAC. Corresponde a los interesados la elección del mediador dentro de la lista ofrecida.
2. Las partes en conflicto pueden elegir de forma conjunta a un mediador que no esté en la lista confeccionada por el SIMA, siempre que sigan las directrices de este Órgano.

En cualquiera de los casos, los mediadores deben ser imparciales, ajenos al conflicto en el que actúen, todo ello con el objetivo de evitar que la mediación esté condicionada. Por este motivo el V ASAC señala las incompatibilidades con la función de mediador dependiendo de la naturaleza del conflicto:

- Conflicto sectorial, no podrán actuar como mediadores aquellos que hayan actuado previamente como asesores de algunas de las partes, que hayan participado en órganos directivos de los sindicatos o que hayan sido miembros de las asociaciones empresariales afectadas.
- Conflicto de empresa, no pueden ser mediadores aquellas personas que formen parte del comité de empresa, delegados de personal, órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa, ni los asesores de ninguna de las partes si han participado previamente en la negociación del conflicto.

Si el conflicto es de interpretación y aplicación del convenio, o de un acuerdo sectorial, podrán ser mediadores los miembros de la comisión paritaria.

Una vez elegidos los mediadores, éstos comenzarán recopilando toda la información que consideren necesaria; para ellos se reunirán con las partes, pedirán la documentación que consideren útil, contrastarán información, etc. La labor del mediador debe responder a la discrecionalidad y confidencialidad; propondrá a las partes posibles soluciones al conflicto, pudiendo ser aceptadas o rechazadas por los protagonistas del conflicto. Si existieran diferencias en este punto, éstas pueden resolverse sometiéndolas a arbitraje, dando por terminada la mediación.

Finalización de la mediación.

Una mediación puede terminar de dos formas:

- Con acuerdo, siempre que cumpla con los requisitos legales tendrá la eficacia de Convenio Colectivo, y deberá ser publicado y depositado siguiendo el Art. 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- Sin acuerdo, cuando esto sucede debe quedar reflejado en el acta de mediación, al igual que las propuestas realizadas y las razones alegadas por las partes para no ser aceptadas.
- Archivo de expediente, si así lo solicita la parte que inicia el procedimiento, o si ésta no acude a la reunión de mediación.
- Intentado sin efecto, si es la parte no solicitante la que no acude a la reunión de mediación.

Una vez finalizada la mediación se puede impugnar el acuerdo ante el juzgado o tribunal correspondiente a instancia de cualquiera de las partes o de aquellas personas a las que pudiera afectar el contenido del acuerdo.

Para el acuerdo alcanzado tenga validez, debe haberse alcanzado por los representantes legitimados para ello, y en las condiciones que el concreto Acuerdo exige. Si éstos supuestos no se cumplieran, los acuerdos carecerían de eficacia general o frente a terceros, de forma que su eficacia sería relativa, únicamente tendrían efecto para los representados directamente en la mediación.

7.8 VENTAJAS DE LA MEDIACIÓN LABORAL.

Me parece importante destacar en este contexto cuales son las ventajas que aporta la mediación en los conflictos laborales, para ello me centraré en el objetivo de favorecer el acuerdo y en la notoriedad de las partes en el proceso:

- El acuerdo es alcanzado por las partes, y éstas tienen un sentimiento de logro que, precisamente, ayuda a alcanzarlo. Al entenderse como un proceso propio, un alto porcentaje de las mediaciones terminan con soluciones satisfactorias.
- Busca la colaboración entre las partes a través del diálogo, y éste consigue que las relaciones entre las mismas mejoren, a corto y largo plazo.
- Las partes en controversia tienen el control durante todo el proceso. Pueden incidir en aquellos aspectos que consideren más relevantes, eligiendo el momento que consideren oportuno para ello, sin necesidad de centrarse exclusivamente en aspectos legales.
- En consonancia con el anterior punto, debemos aludir a la flexibilidad del proceso. La ausencia de un guión predeterminado hace que las partes puedan expresarse y dialogar sin limitación alguna y ello permite tener una visión real de cada una de las partes.
- El mediador garantiza una intervención imparcial.
- Es un servicio gratuito para las partes ya que está financiado a través del Estado, ello se traduce en que supone un coste significativamente menor que el acceso a los juzgados.
- La mediación es un procedimiento ágil, los plazos se reducen notoriamente si comparamos con los que imperan en los Tribunales. Una muestra clara de lo afirmado es que una vez solicitada la mediación, las partes serán convocadas en un plazo no superior a diez días, reduciéndose a tres en los casos de declaración de huelga.

De lo expuesto se constata que son muchas las ventajas que aportan los métodos autocompositivos y, más en concreto, la mediación laboral; entre ellas destaca la intervención de un tercero que pueda proponer pero no decidir y que ofrece una visión externa del conflicto, lo que significa una garantía de éxito para un gran número de procesos.

7.9 OTROS AMBITOS DE MEDIACIÓN LABORAL.

La mediación descrita hasta el momento es la que resuelve conflictos a gran escala entre trabajadores y empresarios. Estos procedimientos tienen repercusiones notorias para la empresa y están regulados por la correspondiente normativa.

Veremos a continuación otros campos en los que también encuentra aplicación la mediación laboral.

La mediación intraempresarial.

Ha sido en las últimas épocas cuando se ha hecho notable la preocupación por aquellas controversias surgidas entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo o empresa.

Estos conflictos se conocen como gerenciales, y se han visto agravados por la situación económica actual y por las últimas reformas laborales; todo ello ha provocado en un gran número de empresas situaciones adversas, sacando a la luz este tipo de conflictos.

Estas confrontaciones entre trabajadores no deben ser subestimadas, ya que tienen repercusiones directas sobre los resultados de la empresa puesto que condicionan la convivencia en los centros de trabajo, pudiendo verse reducida la productividad de la plantilla debido al aumento de la tensión entre la misma.

El mediador en este tipo de conflictos, tendría el cometido de buscar la forma de favorecer las buenas prácticas entre compañeros, manejando adecuadamente el conflicto laboral.

Hasta el momento el ordenamiento laboral no contempla este tipo de mediación de manera específica, y tampoco es una práctica habitual en las empresas contar con un profesional encargado de estos asuntos.

No obstante, las empresas pueden formalizar la mediación intraempresarial en los convenios colectivos, estableciendo la figura del mediador laboral y sus protocolos de actuación.

La mediación intrajudicial.

Esta mediación está articulada en el Art. 84 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el precepto establece que esta mediación se llevará a cabo por parte del Secretario judicial.

De este modo tras la comparecencia de las partes, el Secretario judicial intentará la conciliación e indicará a las partes sus derechos y obligaciones; todo ello debe realizarse antes del día señalado para los actos de conciliación y juicio.

El proceso termina con un acta que debe recoger cómo ha finalizado la mediación:

Con avenencia, en cuyo caso dictará decreto aprobando el acuerdo alcanzado. Las actuaciones quedan archivadas, y el conflicto finaliza. La conciliación y los acuerdos alcanzados tienen la consideración de conciliación judicial.

Sin avenencia, si no se ha alcanzado un acuerdo. Una vez que esto sucede, será el juez o tribunal los responsables de aprobar cualquier acuerdo conciliatorio posterior.

La conciliación y los acuerdos anteriores se llevarán a efecto por los trámites de la ejecución de sentencias.

La conciliación ante el Secretario judicial es obligatoria y previa al juicio y su finalidad es la evitación del proceso y la sentencia. En ella se debe fomentar que las partes propongan soluciones, pudiendo el Secretario judicial aportar las suyas aunque éstas no serán vinculantes.

8. CONCLUSIONES

Si realizamos un recorrido por la historia de las relaciones en el trabajo, constatamos que han sido muchos los avances logrados que han permitido tener un sistema laboral como el actual: estructurado y reglado.

El marco normativo que regula éste ámbito es abundante, adaptado a las diversas relaciones que pueden darse en el trabajo, así sucede en el caso en el que nos hemos centrado en este documento: trabajadores y empresarios. Es ahí donde encuentra cabida la resolución extrajudicial de conflictos.

Cuando buscamos la solución a una controversia, valorar el tipo de relación que existe entre las partes implicadas es un punto clave para elegir el procedimiento al que acudiremos. En el campo que aborda este trabajo, y más allá del recurso a la vía judicial o extrajudicial, es necesario centrarnos en el abordaje de procedimientos autónomos o heterónomos. En las relaciones trabajador-empresario, y más concretamente, en conflictos colectivos, es preciso que ambos busquen sus propias soluciones, ya que nadie conoce mejor que los implicados cuál es la situación real en la que se encuentran y hasta donde están dispuestos a ceder.

La mediación es una solución autónoma que permite a las partes buscar de forma flexible su propio camino hacia el acuerdo, determinando qué es lo verdaderamente importante con la ayuda de un tercero imparcial que puede intervenir proponiendo soluciones, que en muchas ocasiones no son contempladas por los protagonistas debido a la tensión del momento que viven.

Las controversias podemos enfocarlas como una situación aislada que hay que solucionar, o como una oportunidad para cambiar las relaciones con la otra parte, y avanzar juntos con vistas a situaciones futuras. Las relaciones entre trabajadores y empresarios pertenecen al segundo caso.

Las épocas de crisis, como la que estamos viviendo en la actualidad, azotan a los todos los sectores empresariales, y cuando esto sucede, aumentan los conflictos de manera progresiva y notable en las organizaciones. Es esta situación económica la que ha hecho que los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos hayan calado en el ámbito laboral.

Las labores que realizan las fundaciones como SIMA o SERLA son imprescindibles para abordar los conflictos desde una perspectiva de cambio y con una clara orientación de futuro. Cuentan con profesionales especializados en las relaciones laborales y se sirven de procedimientos sencillos, ágiles y con coste cero. Sin duda, es difícil competir con estas condiciones. Asimismo, valoro muy positivamente sus funciones de promoción de las ADR.

Es notable la profesionalización de este campo en los últimos tiempos, era esta una labor importante y necesaria, tanto en la vertiente relativa a las representaciones de los trabajadores y empresarios, como en la relativa a los mediadores. Debe tenerse en cuenta que no todo el mundo cuenta con los conocimientos y habilidades suficientes y necesarias para ejercer las labores de mediador, ni todos los afectados en un conflicto poseen las actitudes correctas para someterse a un procedimiento de mediación.

Por último, y con el fin de tener una visión global y actualizada de los conflictos, y de su repercusión en las empresas, realizaré un estudio de los que han sido tramitados por el SIMA en el año 2014. Atendiendo a diversos criterios:

Tipo de procedimiento:

TIPO DE PROCEDIMIENTO			
Mediación	383	99%	2.527.423
Arbitraje	4	1%	805.732

Podemos comprobar que prácticamente en su totalidad, los conflictos se han resuelto a través de la mediación, es decir, a través de un mecanismo de resolución autónomo.

Es destacable que tan solo un 1% de los conflictos hayan recurrido al arbitraje, y que el número de trabajadores a los que engloba dicho proceso sea tan alto. Podemos deducir de aquí, que han sido pocos procesos pero de gran alcance.

Ámbito del conflicto

Ámbito	Nº procedimientos	Nº trabajadores
Empresa	364	778.400
Sector	23	2.554.755

Esta tabla muestra como los procedimientos han sido mayoritariamente de empresa, sin embargo han sido los sectoriales los que abarcaban a un número mucho mayor de trabajadores.

Tipo de conflicto

TIPO DE CONFLICTO			
Interpretación y aplicación	278	72%	2.871.480
Huelga	79	20%	234.292
Periodo de consultas	14	4%	14.272
Impugnación convenios colectivos	5	1%	91.750
Bloqueo negociación acuerdo-pacto	5	1%	5.292
Bloqueo negociación convenio colectivo	4	1%	115.920
Inaplicación del cc (descuelgue)	2	1%	149

La mayoría de los conflictos han versado sobre la interpretación y aplicación de normativa, afectando a un gran número de trabajadores.

Son relevantes los datos de los conflictos relativos a huelga, ya que supone un 20% de todos los procedimientos. Es decir, los trabajadores englobados en ese porcentaje, han optado por recurrir a medidas de presión para conseguir sus objetivos.

El resultado

RESULTADO			
Acuerdos en Mediación	105	27%	634.045
Laudos arbitrales	2	1%	55.732
Total conflictos solucionados	107	28%	689.777

Sin acuerdo	240	61%	1.750.429
Total desacuerdo	240	61%	1.750.429

Intentado sin efecto	26	7%	47.135
Archivado	11	3%	94.494
Total otros resultados	37	10%	141.629

En trámite	3	1%	751.320
-------------------	----------	-----------	----------------

A pesar de que la resolución extrajudicial de conflictos es un recurso en alza, los resultados de dichos procedimientos no terminan de ser positivos. Son muchos los que terminan sin acuerdo, concretamente un 61% de los casos, frente al 28% de los que finalizan con acuerdo de mediación o laudo arbitral. El resto se intentaron sin efecto, fueron archivados o se encontraban aún en tramitación en el momento de recabar la información.

Interpreto estos resultados como una consecuencia más de la escasa cultura del acuerdo en nuestro país. No obstante, entiendo que los sistemas de resolución extrajudicial de conflictos requieren un tiempo prudencial para conseguir, no sólo que las empresas recurran a ellos, sino que obtengan el fin deseable en términos de acuerdos alcanzados.

9. VALORACIÓN PERSONAL

Una vez finalizado este recorrido por el estudio de las relaciones laborales y los sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos, debo expresar mi interés por su aplicación real en las empresas. Creo firmemente en estos procesos, y veo en ellos el futuro de las organizaciones, si bien la aparición de conflictos no siempre es controlable, sí lo es su resolución de manera consensuada.

El trabajo me ha resultado de gran interés, a la vez que me ha supuesto un reto, ya que como avanzaba en la justificación del tema elegido, es una materia en la que no hemos podido profundizar a lo largo del Máster. Por lo que la labor de mi tutora M^a Luisa Escalada, ha sido clave para poder matizar muchos conceptos y adentrarme en materias desconocidas.

A lo largo de la elaboración del trabajo he accedido a mucha información y conocimientos novedosos para mí, y entre todos ellos destaca notablemente la mediación intraempresarial. Es una materia que me llama especialmente la atención, ya que podría ser una salida laboral interesante dentro de la organización a la que pertenezco. Es una mediación muy útil y capaz de dar unos resultados beneficiosos para el ambiente de trabajo con el consiguiente reflejo en la productividad de los trabajadores.

10. BIBLIOGRAFÍA

- <http://facultaddederecho.es.tl/Conflictos-del-Trabajo.htm>
- http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_12/contenidos/guia_12_25_1.htm
- http://www.juntadeandalucia.es/averroes/~11004672/departamentos/administracion_empresas/cfgs/recursos_humanos/tema12.pdf
- REVISTA GRADUADOS SOCIALES N°30 *2015 Martín Borrego Gutiérrez, Director General de la Fundación SIMA, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
- <http://inter-mediacion.com/tecnicas-de-rc/mediacion-gerencial/>
- GÓMEZ-POMAR, Julio (2ª ed. 2004): *Teoría y técnicas de Negociación*. Ariel
- <http://fsima.es/>
- http://www.fundaciongizagune.net/uploads/material/42ff4b80435ab217de7118527c_cf51fd.pdf
- <http://www.empleo.gob.es/index.htm>
- <http://www.mediacion.icav.es/archivos/contenido/273.pdf>
- Curso de experto en mediación sociolaboral, Lex Nova. Thomson Reuters.
- <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Mediacion/Normativa-y-jurisprudencia/Normativa-estatal/Ley-5-2012--de-6-de-julio--de-mediacion-en-asuntos-civiles-y-mercantiles>
- <http://derecho.isipedia.com/cuarto/derecho-del-trabajo/01-fuentes-del-derecho-del-trabajo-y-su-articulacion>.
- <http://www.cuestioneslaborales.es/fuentes-del-derecho-laboral/>
- <http://www.tiemposmodernos.eu/ii-fuentes-del-derecho-normativa-laboral/>
- Derecho procesal laboral, Mónica Albiol Ortuño (et al.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

11. ANEXOS

11.1 ANEXO 1 SOLICITUD MEDIACIÓN SIMA.

11.2 ANEXO 2 V ASAC.

11.3 ANEXO 3 II ASACL.



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Nº
EXPEDIENTE

SOLICITUD DE PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

DATOS DE LA PARTE SOLICITANTE

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

DATOS DE LA PARTE NO SOLICITANTE

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

OTRAS ORGANIZACIONES SOLICITANTES: DATOS

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

OTRAS ORGANIZACIONES NO SOLICITANTES: DATOS

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

DATOS DE LAS RESTANTES ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y/O SINDICALES REPRESENTATIVAS EN EL ÁMBITO DEL CONFLICTO (INTERESADOS)

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

C/ San Bernardo 20, 5º 28015 Madrid T. 91 360 54 20 F. 91 360 54 21

procedimientos@fsima.es www.fsima.es M- 2

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

Denominación: _____

Nombre y apellidos de su representante: _____

Condición que ostenta: _____

Dirección: _____

Municipio/Provincia: _____ Código postal: _____

Teléfono: _____ Móvil: _____ Fax: _____

Correo electrónico: _____

OBJETO DEL CONFLICTO, PRETENSIÓN Y RAZONES QUE LA FUNDAMENTAN

TIPO DE CONFLICTO

(Señálese el que proceda)

Conflicto colectivo de interpretación y/o aplicación, definido de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley de la Jurisdicción Social. [art.4.1.a)]

En el supuesto de que el acuerdo sobre cuya interpretación o aplicación versa el conflicto tenga Comisión Paritaria, deberá adjuntarse copia de su dictamen o, de no existir pronunciamiento, copia de la solicitud de su intervención.

Conflicto que surge con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo y que conlleva el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. [art.4.1.b)]

- Conflicto ocasionado por las discrepancias surgidas en la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo. [art.4.1.c]
 - Conflicto que origine un bloqueo en la negociación de un acuerdo o pacto colectivo. [art.4.1. d)]
 - Conflicto derivado de discrepancias surgidas en periodo de consultas establecido en los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del TRLET. [art.4.1 e)]
 - Conflicto derivado de discrepancias surgidas en periodo de consultas del artículo 44.9 del TRLET, que no se refiera a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. [art.4.1 f)]
 - Conflicto de impugnación de convenios colectivos. [art.4.1.g)]
 - Conflicto originado en la sustitución del período de consultas por la mediación o el arbitraje, acordado judicialmente a instancia de la Administración Concursal o la RLT. [art.4.1.h)]
 - Conflicto motivado por discrepancias en la negociación entre la representación de la empresa y la representación de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos sectoriales. [art.4.1.i)]
 - Conflicto motivado por la falta de acuerdo entre la RLT y la empresa, en supuestos de Flexibilidad Extraordinaria Temporal prevista en el convenio colectivo. [art.4.1.j)]
 - Conflicto que da lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscita en relación con la determinación de servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. [art.4.1.k)]
- Fecha prevista para el inicio de la huelga: _____

COLECTIVO DE TRABAJADORES AFECTADO Y ÁMBITO

Nº total trabajadores de la empresa / sector: _____

Nº aproximado de trabajadores afectados por el conflicto: _____

Ámbito territorial: _____

Sector de actividad: _____

En caso de conflicto sectorial, número de empresas del sector: _____

DESIGNACIÓN DE MEDIADOR ⁽¹⁾

El mediador/a designado/a es D/Dña. _____

Y, para el caso de que no pueda actuar, D/Dña. _____

_____, a _____ de _____ de 20 _____

Firma y sello

DOCUMENTACIÓN QUE SE ADJUNTA

Acta de la Comisión Paritaria y/o Comisión establecida al efecto ⁽²⁾ _____

⁽¹⁾ El mediador designado lo será de entre los comprendidos en la lista elaborada por el SIMA.

En todo caso, “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” (artículo 14. 6 ASAC).

- (2) En el supuesto de que el convenio colectivo o acuerdo sobre cuya interpretación o aplicación versa el conflicto tenga Comisión Paritaria, deberá adjuntarse copia de su dictamen o, de no existir pronunciamiento, copia de la solicitud de su intervención.

Igualmente, en los supuestos en los que el Convenio Colectivo o Acuerdo de aplicación determine la necesidad del trámite previo ante la Comisión oportuna establecida al efecto, deberá adjuntarse copia de su dictamen o, de no existir pronunciamiento, copia de la solicitud de su intervención.



FUNDACIÓN
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

ASAC
V

QUINTO ACUERDO
SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA
DE CONFLICTOS LABORALES

ÍNDICE

QUINTO ACUERDO	3
PREÁMBULO	4
ACUERDO	8
Título I	9
Título II	14
Título III	23
Disposiciones	24
ANEXO	26

QUINTO ACUERDO

SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES
(SISTEMA EXTRAJUDICIAL)

7 de febrero de 2012

BOE de 23 de febrero de 2012

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.

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 período de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los períodos 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 período 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 contemplen 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 confianza 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.

ACUERDO

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.

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 no 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.

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.
 - 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.
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

PROCEDIMIENTO 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.
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.
- 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.

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.

- b) 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.

- c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

- d) Si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad.

- e) 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.

- f) Domicilio de las partes afectadas.

- g) 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.
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.

DISPOSICIONES

DISPOSICIONES ADICIONALES

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:

- 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.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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.

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.
- g) 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.
- h) 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).
- i) 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.
- j) 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.
- k) 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.



FUNDACIÓN **SIMA**

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Dirección:

C/ San Bernardo, 20, 5ª planta
28015 Madrid

Teléfono:

91 360 54 20

Fax:

91 360 54 21

Internet:

www.fsima.es



compromete al cumplimiento de los compromisos adoptados en el marco de este convenio.

El Consorcio de las Siete Juntas Vecinales del Valle de Sotoscueva se compromete a abrir una cuenta restringida con el importe correspondiente a su aportación, destinada al pago de las certificaciones de obras dentro de los quince primeros días del mes de 2005. Alternativamente, la apertura de cuenta restringida podrá ser suplida por el ingreso del importe expresado en la cuenta de la empresa adjudicataria. A estos efectos la Merindad acreditará documentalmente ante el Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería la apertura de cuenta o el ingreso realizado a favor de la empresa.

La no acreditación de esta circunstancia en el plazo de treinta días desde la formalización del Convenio será causa de extinción anticipada del mismo.

4.- La Dirección de obra certificará mensualmente la ejecución de obra realizada emitiendo un ejemplar de la certificación con los importes a pagar para la Consejería de Agricultura y Ganadería y otro ejemplar para el Consorcio de las Siete Juntas Vecinales del Valle de Sotoscueva.

Los intereses de demora que pudieran devengarse como consecuencia del retraso en el pago de las certificaciones serán por cuenta de la entidad que en cada caso resulte obligada al abono de la certificación correspondiente.

Cuarta.- Recepción y liquidación de las obras.

Finalizada la ejecución de las instalaciones correspondientes al Proyecto conjunto, el Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería, a través del Director de las obras, comunicará al Servicio Territorial de Medio Ambiente y el Consorcio de las Siete Juntas Vecinales del Valle de Sotoscueva esta circunstancia, a efectos de llevar a cabo su recepción. A dicho acto asistirán, además de las personas establecidas en el artículo 147 de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, un representante de la Consejería de Medio Ambiente.

Una vez aprobada la liquidación de las obras, si resultase saldo de obligaciones pendientes será abonado por cada una de las partes en proporción a su respectiva aportación financiera para la ejecución de las instalaciones.

El Consorcio de las Siete Juntas Vecinales del Valle de Sotoscueva se compromete a recibir las obras recepcionadas por la Consejería de Agricultura y Ganadería una vez liquidada su ejecución y a conservarlas en correcto estado de uso para los fines a los que son destinadas.

Quinta.- Comisión de seguimiento y coordinación.

Las partes se comprometen a efectuar un seguimiento conjunto y a coordinar sus actuaciones en orden al cumplimiento de las obligaciones contraídas al amparo del presente Convenio.

A tal efecto se constituye una Comisión de seguimiento y coordinación con un máximo de seis miembros de la que formarán parte:

Por parte de la Consejería de Agricultura y Ganadería:

- El Director General de Producción Agropecuaria que podrá delegar su representación en funcionario que ostente la categoría de, al menos, Jefe de Servicio.
- El Jefe del Servicio Territorial de Agricultura y Ganadería de Burgos que podrá delegar su representación en el Jefe de la Sección de Sanidad y Producción Animal de dicho Servicio.

Por parte de la Consejería de Medio Ambiente:

- El Director General del Medio Natural que podrá delegar su representación en funcionario que ostente la categoría de, al menos, Jefe de Servicio.
- El Jefe de Servicio Territorial de Medio Ambiente de Burgos, que podrá delegar su representación en el Jefe de la Sección Territorial correspondiente.

Por parte del Consorcio de las Siete Juntas Vecinales del Valle de Sotoscueva:

- El Presidente del Consorcio.
- El Secretario del Consorcio, que actuará como Secretario de la Comisión.

La propia Comisión determinará sus normas de funcionamiento y periodicidad de sus reuniones, pudiendo asistir a las mismas previa convocatoria al efecto, cualquier persona cuya intervención se estime necesaria de acuerdo con los asuntos a tratar.

Sexta.- Vigencia.

La vigencia del Convenio se extenderá desde el día de su firma hasta la aprobación de la liquidación de las obras, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones que quedaran pendientes en el momento de su extinción.

Séptima.- Publicidad.

Además de informar de la participación de la Junta de Castilla y León, en cumplimiento de las disposiciones del Reglamento (CE) 1159/2000 de la

Comisión de 30 de mayo de 2000, al incluirse las actuaciones objeto de este Convenio en el Programa Operativo Integrado de Castilla y León (2000-2006), se hará mención expresa de esta circunstancia en las resoluciones del expediente administrativo a que dé lugar la gestión de dichas actuaciones que se encuentran financiadas con cargo a los fondos de la Sección Orientación del FEOGA. Así mismo se instalarán vallas informativas en los lugares en los que se ejecuten las obras proyectadas, de acuerdo con las disposiciones del apartado 6 del Anexo del expresado Reglamento (CE).

Octava.- Jurisdicción.

Cualesquiera cuestiones que se susciten en cuanto a la aplicación, interpretación y efectos del presente Convenio, y que no queden solventados por la Comisión prevista en la Cláusula Quinta, serán resueltas por los Órganos de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.

Y para que conste y en prueba de conformidad se suscribe este documento por quintuplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

*El Director General
de Producción Agropecuaria,*

Fdo.: BAUDILIO FERNÁNDEZ-MARDOMINGO BARRIUSO

*El Director General
del Medio Natural,*

Fdo.: MARIANO TORRE ANTÓN

*El Presidente del Consorcio
de las Siete Juntas Vecinales
del Valle de Sotoscueva,*
Fdo.: JOSÉ LUIS AZCONA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro, el depósito y posterior publicación del II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL).

Visto el texto del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) que fue suscrito el día 18 de abril de 2005, de una parte, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE) y de otra, por la Unión General de Trabajadores - Unión Regional de Castilla y León (UGT) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2.º y 3.º, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.c) de R.D. 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenio Colectivos, en los artículos 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León («B.O.C. y L.» día 24) y artículo 32.1.t) de la Orden EYE 1600/2003 de 13 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre), de la Consejería de Economía y Empleo por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003 de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

ACUERDA:

1.º- Ordenar la Inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

2.º- Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

3.º- Depositar un ejemplar del citado Acuerdo en esta Dirección General.

Valladolid, 4 de mayo de 2005.

*La Directora General
de Trabajo y Prevención
de Riesgos Laborales,*
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ

ANEXO

En Valladolid a 18 de abril de 2005.

REUNIDOS:

D. José Luis Martín Aguado; Presidente de la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).

D. Ángel Hernández Lorenzo; Secretario General de la Unión Sindical de CCOO. de Castilla y León.

D. Fermín Carnero González; Secretario General de la Unión Regional de U.G.T. de Castilla y León.

MANIFIESTAN:

- Que el positivo balance del funcionamiento del SERLA, así valorado de manera unánime por las Organizaciones firmantes del ASACL, y la lógica voluntad de mejorar su contenido dotando a dicho órgano de mayor operatividad, han motivado la decisión de suscribir un II Acuerdo Interprofesional para la solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.
- Que el nuevo Acuerdo, unifica en un solo texto el actual ASACL y su Reglamento incorporando asimismo distintas modificaciones con la finalidad de dotarle de una mayor claridad de su redactado.

Por lo que, siendo las Organizaciones, antes indicadas, las que ostentan la representatividad exigida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a efectos de lo dispuesto en los artículos 83 y 91 de la citada norma legal y en su mérito.

ACUERDAN:

Primero.— Aprobar el texto del II ASACL al considerar que el mismo responde a lo convenido en las negociaciones llevadas a cabo y, en consecuencia, aprueban éste en su integridad.

Segundo.— Que en prueba de conformidad, firman la presente Acta, así como cinco ejemplares del texto que se adjunta del II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León.

Tercero.— A tenor de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo se remite un ejemplar del texto a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación, de conformidad con lo previsto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León

CAPÍTULO 1**Disposiciones Generales del Acuerdo***Artículo 1. – Partes Signatarias.*

Suscriben el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores-Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.), reconociéndose todas ellas legitimación suficiente para la firma del mismo conforme lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 2. – Naturaleza y eficacia.

1) El presente Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales.

2) La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa y frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. No es necesaria para su efectividad y

vigencia, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias si estuviese pactada su obligatoria actuación.

Artículo 3. – Objeto: Procedimientos y principios generales.

El objeto específico de este Acuerdo es la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje.

Estos procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, igualdad procesal, celeridad, inmediatez, audiencia y contradicción, respetándose, en todo caso, los principios constitucionales y la legislación vigente.

Artículo 4. – Ámbito territorial y personal.

Las disposiciones contenidas en este Acuerdo son de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y afectan a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo ubicados en este ámbito territorial, o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse a los procedimientos reseñados en este Acuerdo.

Asimismo será de aplicación al personal que preste sus servicios en Entidades Públicas Empresariales a las que se les encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, que se rigen por el derecho privado y estén ubicadas en el ámbito territorial de Castilla y León.

Artículo 5. – Ámbito temporal.

1) La vigencia de este Acuerdo se extiende desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2009, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes firmantes que deberá efectuarse con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

2) La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscriben el Acuerdo a las restantes partes firmantes, a través de la Secretaria del Comité Paritario del presente Acuerdo, que someterá a las partes una propuesta aprobada por mayoría del Comité Paritario sobre la reelaboración o continuidad del Acuerdo si éste puede subsistir con igual naturaleza.

3) Producida la denuncia el Acuerdo prorrogará sus efectos por un período de doce meses, transcurrido el cual perderá su vigencia obligacional y normativa, no obstante podrán, excepcionalmente, pactarse prórrogas anuales durante las negociaciones para la conclusión del nuevo Acuerdo.

Artículo 6. – El Comité Paritario.

1) Al Comité Paritario del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, le corresponden las funciones de interpretación, aplicación, modificación y seguimiento de este Acuerdo.

2) El Comité, que tiene naturaleza paritaria, se regirá por su propio Reglamento de funcionamiento y se reunirá de forma ordinaria, al menos, tres veces al año, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite alguna de las partes.

3) El Comité estará integrado por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de la Organización Empresarial firmantes del Acuerdo.

4) Las decisiones del Comité se adoptarán por unanimidad entre sus miembros, y si esto no fuera posible será preciso el voto favorable de la mayoría del Comité Paritario.

Artículo 7. – El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

1) La gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León se encomienda al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (en adelante SERLA) a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo.

2) El SERLA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes de este Acuerdo. Poseerá personalidad jurídica y capacidad de obrar y revestirá, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación.

3) Se podrán crear delegaciones del SERLA de ámbito territorial dependientes del órgano central, con las competencias y funciones que en su momento se acuerden.

4) En la sede central de la Fundación del SERLA y en sus Delegaciones Territoriales, existirá un Registro en el que deberán inscribirse los escritos y documentos dirigidos a la Fundación.

De la misma forma, la presentación de solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a la Fundación del SERLA relacionados con los Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, podrá realizarse a través de oficinas concertadas, que hayan suscrito convenio de colaboración entre el SERLA y la entidad afectada en donde se establezcan las condiciones a las que se encuentra sometidas esta delegación.

La fecha de entrada en los Registros de las dependencias de la entidad concertada, de las solicitudes, escritos y comunicaciones dirigidos a la Fundación del SERLA serán válidos únicamente a los efectos de acreditar su presentación futura ante la Fundación del SERLA. El cómputo de los plazos establecidos, para el correspondiente procedimiento conforme con las indicaciones establecidas en el ASACL, comenzarán a contar desde el registro efectivo del documento entregado en la sede central de la Fundación del SERLA.

5) Las partes firmantes, a través del Convenio suscrito con el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, establecerán las ayudas financieras para el sostenimiento de los servicios de conciliación - mediación y arbitraje y cualquier otro aspecto organizativo del SERLA.

6) Las actuaciones del SERLA tendrán carácter gratuito.

7) El SERLA estará regido por una Junta de Gobierno, compuesta en número igual por representantes de las partes firmantes de este 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, que determinará el Comité Paritario de este Acuerdo.

8) El SERLA sólo acogerá las demandas de conciliación-mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en este Acuerdo.

Artículo 8.- Conflictos afectados.

1) Los procedimientos previstos en este Acuerdo serán de aplicación a los conflictos colectivos de intereses o jurídicos que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, acuerdo o pactos colectivos, y decisión o práctica de empresa, en los términos del artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral. Igualmente podrán ser de aplicación estos procedimientos a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

2) Expresamente se consideran comprendidos los siguientes conflictos:

- a) Los que surjan de los períodos de consulta en los supuestos de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como las controversias que afecten a una pluralidad de trabajadores y que no tengan el carácter de colectivas, derivadas de la aplicación de los artículos 40, 41, 52 c) y e) del Estatuto de los Trabajadores. La tramitación del correspondiente procedimiento no supondrá ampliación de los plazos legalmente previstos salvo que las partes de mutuo acuerdo decidan ampliarlos.
- b) Los que surjan de las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial y los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales oportunamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses desde el inicio de la misma. No será preciso el transcurso de este período cuando la conciliación-mediación sea solicitada conjuntamente por todas las partes que lo están negociando.
- c) Los conflictos colectivos de sector o subsector de actividad.
- d) Los surgidos en centros de trabajo de una misma empresa, siempre que tratándose de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo éste sea de ámbito de empresa o inferior.
- e) Los que puedan dar lugar a la convocatoria de una huelga, o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. La incoación del oportuno

procedimiento no supondrá ampliación de los plazos legalmente previstos.

Artículo 9.- Conflictos Excluidos.

Quedan al margen del presente Acuerdo:

- a) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social. No obstante, si quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.
- b) Aquellos conflictos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, a los que se refiere el artículo 69 de la Ley de Procedimiento Laboral, salvo que en el convenio colectivo, suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o en su defecto mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre dichas partes, y siempre que tengan legitimación suficiente para obligar en dicho ámbito, se haga referencia expresa a la adhesión al presente Acuerdo y a los procedimientos previstos en el mismo como mecanismo para someter las discrepancias existentes en la respectiva Comisión Paritaria sobre conflictos incluidos en el ámbito de aplicación del mismo. Para la intervención del SERLA en este tipo de conflictos, será necesario que se suscriba un convenio de adhesión previo entre el SERLA y la Comisión Paritaria del convenio correspondiente, en los términos establecidos en este Acuerdo.

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

1) Los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos que hayan establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión con carácter previo a la utilización de los procedimientos previstos en este Acuerdo.

2) Este trámite se entenderá cumplido cuando solicitada la intervención a la Comisión Paritaria, transcurriesen diez días contados a partir del día en que se sometiera el conflicto a su conocimiento, sin que ésta emitiera el correspondiente dictamen, salvo que la citada Comisión tuviera establecido otro plazo distinto.

3) En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, los procedimientos previstos en este Acuerdo podrán instarse directamente ante el SERLA.

4) La Comisión Paritaria podrá, en su caso, remitir directamente al SERLA los conflictos sometidos a su conocimiento.

Artículo 11.- Seguimiento del Acuerdo.

1) El SERLA elaborará los estudios de seguimiento del Acuerdo, e informará al Comité Paritario del Acuerdo del resultado final de los mismos.

2) El SERLA propondrá a la Comisión Paritaria las mejoras y correcciones del Acuerdo que se estimen necesarias para el mejor funcionamiento y desarrollo de los procedimientos establecidos.

Artículo 12.- Acomodación de plazos.

A los efectos previstos en este texto, se entenderán por días hábiles para el cómputo de los plazos previstos en el mismo, todos los días de lunes a viernes, excepto sábados, domingos y festivos.

CAPÍTULO 2

Normas reguladoras del procedimiento de conciliación-mediación

Artículo 13.- Iniciación.

El procedimiento de Conciliación - Mediación se iniciará por parte del SERLA a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello, mediante la presentación del correspondiente escrito de solicitud.

También se podrá iniciar este procedimiento, si así lo acuerda la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo.

Artículo 14.- Ámbitos de aplicación.

El procedimiento de Conciliación - Mediación será obligatorio si lo solicita, al menos, una de las partes, en los conflictos colectivos o en los supuestos de conflictos colectivos mencionados en el artículo 8 de este Acuerdo y, en todo caso, para la tramitación del ulterior proceso judicial de conflicto colectivo.

Artículo 15.- Escrito de solicitud.

1) El procedimiento de conciliación-mediación, que, en el caso de conflictos jurídicos, tiene la eficacia prevista del artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral, se iniciará mediante el escrito de solicitud, a petición de cualquiera de las partes que reúna los requisitos de legitimación necesarios, o bien de la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo.

El escrito de iniciación deberá contener los siguientes datos:

- Empresa, asociación empresarial, sindicato o representación legal de los trabajadores que solicita la intervención del SERLA.
- Acreditación de la propia representación, con identificación de quienes ostenten legitimación convencional suficiente en el ámbito del conflicto de que se trate.
- El empresario o el colectivo empresarial y de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- El objeto del conflicto con especificación clara de las pretensiones y de los hechos y de las razones que las fundamenten.
- La acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria en el caso de conflictos de interpretación o aplicación de convenios colectivos o pactos colectivos, cualquiera que sea su eficacia, en el caso de tener prevista obligatoriamente esta intervención en el propio convenio o pacto de referencia.
- Fecha y firma.

La falta de alguno de los requisitos del escrito de iniciación señalados en los párrafos anteriores deberán ser subsanados a requerimiento del SERLA, antes de la primera comparecencia de las partes. De no realizarse dicha subsanación en el plazo fijado al efecto por el SERLA se procederá, al archivo del procedimiento, al tenerse por no interpuesta, válidamente la solicitud, notificándolo al solicitante.

Artículo 16.- Sujetos legitimados para solicitar la Conciliación-mediación.

1.- Estarán legitimados para instar el procedimiento de Conciliación-Mediación:

- En los conflictos colectivos de sector o subsector de actividad y/o que surjan de las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial, quienes estén legitimados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.
- En los conflictos que den lugar a una convocatoria de huelga, además de los señalados en el apartado anterior, quienes estén legitimados para convocar una huelga.
- En los conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, el Comité de Huelga y el Empresario.
- En los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales oportunamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses desde el inicio de la misma, las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación.
- En los conflictos que surjan de los períodos de consultas en los supuestos de los artículos 40, 41, 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes.

2) En los supuestos de conflictos colectivos de sector o subsector de actividad, los que den lugar a una convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, el SERLA deberá notificar la solicitud de conciliación-mediación a las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas del ámbito territorial en que se suscite el conflicto, a los efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento. De la misma forma, en todos los conflictos contemplados en el número anterior de este artículo, el SERLA notificará la presentación de la solicitud, a los mismos efectos, a las Organizaciones Sindicales y Empresariales firmantes del presente Acuerdo.

3) Para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción Laboral por cualquiera de las partes legitimadas, será obligatorio, como requisito preprocesal, haber acudido al procedimiento de conciliación-mediación que ofrece el presente Acuerdo.

4) En cuanto a las controversias derivadas de la aplicación de los artículos 40, 41, y 52 c) y e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que afecten a una pluralidad de trabajadores y que no tengan el carácter de colectivos, el Comité Paritario del presente Acuerdo determinará la forma y procedimiento para llevar a efecto la conciliación-mediación.

Artículo 17.- Comunicación y Convocatoria.

1) Recibida por el SERLA, la solicitud de conciliación-mediación, éste determinará si el conflicto planteado pertenece al ámbito de aplicación del presente Acuerdo y en el caso de ser conforme procederá, en el plazo de tres días hábiles, a comunicar, a la otra parte afectada por el conflicto, la solicitud referida.

2) Las partes, de mutuo acuerdo, podrán proponer como máximo a dos conciliadores-mediadores, de entre la lista aprobada por el Comité Paritario del Acuerdo, en el plazo de dos días hábiles a partir de la comunicación de inicio del procedimiento.

3) El conciliador-mediador tendrá que aceptar su designación en el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la comunicación del SERLA. Una vez aceptada la designación el SERLA, en el plazo de dos días hábiles a partir de esta comunicación procederá a nombrar al órgano de Conciliación-Mediación.

Para el caso de no producirse dicha propuesta o de no aceptarse la designación, será el SERLA el que proponga y una vez aceptado nombre, en el plazo de dos días hábiles, al órgano de Conciliación-Mediación.

4) El SERLA, convocará a todos los sujetos colectivos declarados como directamente implicados en el conflicto a la primera reunión que deberá celebrarse dentro de los tres días hábiles siguientes al nombramiento del órgano de Conciliación-Mediación.

5) A las reuniones que se celebren en los respectivos procedimientos acudirán, como máximo cinco representantes por cada una de las partes interesadas en el conflicto. No obstante, este número podrá ser superior si el conciliador-mediador lo estimara oportuno de acuerdo con los intervinientes.

6) La convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de Conciliación-Mediación en los términos que se determine en este Acuerdo. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

Artículo 18.- Desarrollo.

1) La Conciliación - Mediación, será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo invite a las partes a solventar sus diferencias y proponga a las mismas, en su defecto, posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto.

2) El Comité Paritario elaborará dos listas distintas de conciliadores-mediadores una para los conflictos en donde sean parte las Administraciones Públicas de Castilla y León y otra para el resto de los conflictos, así como una lista de árbitros que intervendrán en los procedimientos regulados en el presente Acuerdo.

3) La composición de estas listas será efectuada mediante designación por acuerdo unánime de las partes a través de la Comisión Paritaria del Acuerdo, con periodicidad bianual.

4) Con periodicidad anual, cada una de las Organizaciones firmantes podrá recusar un total de dos integrantes de listas señaladas. La recusación de algunos de los integrantes de las mencionadas listas no podrá producirse, en el caso de encontrarse el conciliador-mediador o árbitro incurso en algún procedimiento, hasta la finalización de éste.

5) Las listas estarán compuestas por profesionales, expertos o personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales.

6) El SERLA facilitará a los demandantes de su servicio la lista de conciliadores-mediadores y de árbitros elaborada por el Comité Paritario de este Acuerdo.

Artículo 19.- Plazos.

1) El procedimiento de Conciliación-Mediación no tendrá una duración superior a diez días hábiles desde la primera reunión del órgano conciliador-mediador. En los supuestos de huelga el procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas, desde su válida interposición.

Los plazos podrán ser prorrogados por común acuerdo de las partes.

2) Antes de la comunicación formal de una huelga, se deberá haber agotado este procedimiento. La conciliación-mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

El procedimiento de conciliación-mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SERLA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud del conciliador-mediador o conciliadores-mediadores, nombrarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la conciliación-mediación.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la conciliación-mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia.

3) Cuando se plantee la conciliación-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 tendrá una duración de setenta y dos horas.

Artículo 20.- Efectos de la iniciación del procedimiento.

La iniciación del procedimiento de conciliación-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 conciliación-mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en este Acuerdo, y consiguientemente es requisito necesario para dejar expedita la vía judicial.

Artículo 21.- Asistencia.

1) La comparecencia a la correspondiente instancia conciliadora-mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta conciliación-mediación.

2) La incomparecencia de la parte que solicitó el inicio del procedimiento, a la primera reunión que se convoque, por causa no justificada, dará lugar al levantamiento de la correspondiente acta por el órgano conciliador-mediador para que el SERLA proceda al archivo del expediente.

3) Si la incomparecencia fuera por causa justificada y hubiese sido oportunamente comunicada al SERLA, éste convocará una segunda reunión en día hábil posterior, salvo para los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o para los de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga en los que la segunda reunión será convocada dentro de las cuatro horas hábiles posteriores a la que hubiera debido celebrarse la primera.

4) La incomparecencia de la parte no promotora del procedimiento, a la primera reunión convocada, por causa justificada y comunicada oportunamente al SERLA determinará la convocatoria de una segunda reunión, aplicándose la misma norma que en el párrafo anterior.

5) Si la incomparecencia fuera por causa no justificada se levantará un acta en la que conste que se ha intentado la conciliación - mediación sin efecto.

6) Las incomparecencias de las partes a las reuniones que se celebren posteriormente determinarán que el procedimiento se tenga como intentado sin efecto o, en su caso, se proceda al archivo del mismo. Dependiendo de si se ha alegado o no causa de incomparecencia el conciliador-mediador podrá aplazar la reunión siempre que esta circunstancia sea aceptada por la parte compareciente.

7) La actividad del conciliador-mediador comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de conciliación-mediación considere apropiado, en todo caso, conforme a este Acuerdo. El órgano de conciliación-mediación podrá recabar la información y documentación que consideren precisa para desempeñar su función, así como requerir la comparecencia y el auxilio de otros expertos para los supuestos en que por sus características o por su especial dificultad y siempre previa valoración y autorización del SERLA, sea imprescindible su intervención para la resolución del conflicto, garantizando siempre la confidencialidad de la información y documentación facilitada.

8) Durante la comparecencia, el órgano de conciliación-mediación intentará la avenencia 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.

Artículo 22.- La Terminación del Procedimiento de Conciliación-Mediación.

1) Agotado el trámite de audiencia, el órgano de Conciliación-Mediación podrán formular propuestas para la solución del conflicto que podrá ser libremente aceptada o rechazada por éstas, en caso de no ser aceptada por las partes se tendrán por no puesta.

2) El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje dará por finalizado el procedimiento de conciliación-mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

3) El trámite de Conciliación - Mediación se dará por concluido en los siguientes supuestos, que serán reflejados en las correspondientes Actas:

a) Mediante la avenencia total o parcial entre las partes sobre los temas objeto del conflicto. De darse los requisitos de representatividad exigidos por el Estatuto de Trabajadores, la avenencia producirá los efectos de un Convenio Colectivo de los regulados por dicha Ley y será objeto de depósito, registro y publicación oficial. De no darse dichos requisitos se estará a lo dispuesto en el artículo 23 de este Acuerdo.

El acuerdo adoptado sólo será susceptible de impugnación ante la Jurisdicción Social por los motivos y conforme a los procedimientos establecidos para la impugnación de los Convenios Colectivos.

b) Por acuerdo de las partes para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.

c) Por desavenencia definitiva entre las partes, sin posibilidad de acuerdo para someterse al procedimiento de arbitraje, especificando las razones últimas alegadas por cada una de las partes.

d) Transcurridos diez días hábiles desde la primera reunión sin haber adoptado ninguna de las soluciones anteriores.

La no subsanación de alguno de los requisitos exigidos en el artículo 14 de este Acuerdo, en tiempo y forma, producirá el archivo del procedimiento, al no tenerse por interpuesto validamente la solicitud.

Artículo 23.- Eficacia de las soluciones alcanzadas.

1) Lo acordado en conciliación-mediación tendrá la misma eficacia que la atribuida a los Convenios Colectivos y serán de aplicación y eficacia general y frente a terceros, si concurren los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídas sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representadas por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que les hayan suscrito.

2) El SERLA valorará los acuerdos adoptados en los procedimientos al objeto de proceder a su remisión al órgano administrativo competente en el Registro, Depósito y Publicación como convenio colectivo.

CAPÍTULO 3

Normas Regulatoras del Procedimiento Arbitral

Artículo 24.- Aceptación del arbitraje.

El ejercicio del arbitraje, requerirá en cada caso, la expresa manifestación de la voluntad de las partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento arbitral del presente Acuerdo.

Las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de conciliación-mediación.

Artículo 25.- Objeto.

Podrán ser objeto de arbitraje, los conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente.

Artículo 26.- Sujetos legitimados.

1) Los sujetos legitimados según este Acuerdo, conforme a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley del Procedimiento Laboral, deberán manifestar expresamente y por escrito ante el SERLA el acuerdo y requerimiento para el inicio por éste del procedimiento de arbitraje.

2) Cuando el procedimiento se inicie como consecuencia de la decisión adoptada por las partes en el procedimiento de Conciliación - Mediación, a este escrito de iniciación se unirá la documentación existente y las Actas de dicho procedimiento.

3) El procedimiento de arbitraje podrá iniciarse a instancias de la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo, por acuerdo de ésta.

Artículo 27.- Escrito de iniciación.

El escrito ante el SERLA de petición de iniciación del procedimiento debe contener:

1) El objeto del conflicto con especificación clara de las pretensiones y de los hechos y de las razones que las fundamenten.

2) El criterio de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión. En caso de que las partes no hayan optado expresamente por el arbitraje de derecho, el árbitro o árbitros resolverán en equidad.

3) Los datos identificativos y domicilio a efectos de comunicación de las partes afectadas, teniendo en cuenta que:

a) Deberá constar la aceptación pura y simple y no condicionada de ambas partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento de decisión arbitral.

b) Si el procedimiento se solicita por una sola de las partes, será preciso la aceptación expresa de la otra parte, que deberá comunicarlo en el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la recepción de la comunicación correspondiente.

c) Si el procedimiento se solicita por la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo, se acompañará el acta ratificada donde figure la adopción del acuerdo de sometimiento al procedimiento arbitral.

4) El nombre del árbitro o árbitros propuestos por acuerdo de las partes, de entre la lista puesta a disposición por el SERLA, o bien la delegación en el propio SERLA del nombramiento del árbitro o árbitros.

5) Las partes podrán determinar el plazo para emitir del laudo arbitral, que en todo caso, no podrá ser inferior a tres días, salvo la aceptación por parte del árbitro o árbitros de la reducción de dicho plazo.

6) Fecha y firma de las partes.

La falta de alguno de los requisitos reseñados deberá ser subsanado a requerimiento del SERLA, dentro de los dos días hábiles siguientes al escrito de solicitud de inicio del procedimiento.

Artículo 28.- Plazos.

Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros.

Artículo 29.- Designación y nombramiento del órgano arbitral.

1) El SERLA pondrá a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen a aquél o aquellos que consideren procedentes.

La designación del árbitro o árbitros recaerá en expertos en las cuestiones a resolver.

2) Se designará a uno o a tres árbitros, por acuerdo de las partes, de entre la lista puesta a disposición por el SERLA, o bien por delegación, por el propio SERLA de entre los componentes de la misma lista.

3) El SERLA, dentro del plazo de dos días hábiles, desde la solicitud de inicio del procedimiento arbitral, tanto si procede del acuerdo adoptado en la conciliación-mediación como si es a instancia de las partes, una vez aceptado el cargo por el árbitro o árbitros llevará a efecto el nombramiento.

4) Producido el nombramiento del árbitro o árbitros, las partes serán convocadas y celebrarán la primera reunión dentro de los tres días siguientes a dicho nombramiento.

Artículo 30.- Desarrollo.

La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará, ateniéndose al presente Acuerdo, según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir, además de la primera comparecencia de las partes, las comparecencias posteriores que estime necesarias y solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de otros expertos.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción de las partes, sin que se produzca indefensión. De las sesiones que se produzcan se levantará Acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros.

Artículo 31.- Finalización del procedimiento arbitral.

1.- El arbitraje terminará con Laudo arbitral, que resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo.

2.- El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, notificarán el laudo a las partes dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente al SERLA y a la Autoridad Laboral competente.

3.- La resolución arbitral, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4.- El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con los presupuestos de legitimidad, validez y ámbito contemplados en el presente acuerdo y de conformidad con la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5.- El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social según la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos o de conflictos colectivos, cuando:

a) Se hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.

b) La resolución arbitral se exceda de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

c) Se rebase el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 32.- Corrección y aclaración de Laudos.

1) Dentro de los cinco días siguientes a la notificación del laudo, salvo que las partes hayan acordado otro plazo, cualquiera de ellas podrá, con notificación a la otra, solicitar a los árbitros:

a) La corrección de cualquier error de cálculo, de copia, tipográfico o de naturaleza similar.

b) La aclaración de un punto o de una parte concreta del laudo.

c) El complemento del laudo respecto de peticiones formuladas y no resueltas en él para evitar incongruencias omisivas, siempre que no dé lugar a la desviación del fallo del laudo.

2) Previa audiencia de las demás partes, los árbitros resolverán sobre las solicitudes de corrección de errores y de aclaración en el plazo de cinco días y sobre la solicitud de complemento en el plazo de diez días.

3) Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de emisión del laudo, los árbitros podrán proceder de oficio a la corrección de errores de cálculo, de copia, tipográficos o de naturaleza similar.

Artículo 33.- Efectos.

1) Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

2) La iniciación del procedimiento excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga sobre la materia resuelta o la adopción de medidas de cierre empresarial.

3) En razón a la legitimación ostentada por las partes, la resolución arbitral tendrá los efectos de Convenio Colectivo, debiendo ser objeto de registro y publicidad oficial. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme, de acuerdo con la Disposición Adicional séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

4) El laudo arbitral firme tendrá fuerza ejecutiva.

5) De las resoluciones arbitrales se librará la oportuna certificación, a petición de cualquiera de las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA

El presente Acuerdo será de aplicación inmediata a partir del día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León» («B.O.C. y L.») para todos los conflictos que tengan entrada en el SERLA a partir de esa fecha.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

En atención a lo dispuesto en el artículo 9-b) se entenderá que este Acuerdo incluye en su ámbito de aplicación a todas las Administraciones Públicas y su personal laboral que en la fecha de firma del presente Acuerdo se encuentren adheridos al ASACL. No obstante, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este Acuerdo en el «B.O.C. y L.», podrán manifestar por escrito, dirigido al SERLA, su decisión en contrario.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogado y sustituido expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, publicado en el «B.O.C. y L.» del 15 de octubre de 1996 y su modificación publicada el 2 de marzo de 2004, así como su Reglamento de desarrollo publicado en el «B.O.C. y L.» el 11 de diciembre de 2003.

Valladolid, 18 de abril de 2005.

*Por la Confederación de Organizaciones
Empresariales de Castilla y León,*
Fdo.: JOSÉ LUIS MARTÍN AGUADO

*Por la Unión Sindical de CC.OO
de Castilla y León,*
Fdo.: ÁNGEL HERNÁNDEZ LORENZO

*Por la Unión Regional
de la U.G.T. de Castilla y León,*
Fdo.: FERMÍN CARNERO GONZÁLEZ

RESOLUCIÓN de 5 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Castilla y León, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Castilla y León, S.A., de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 20 de abril de 2005, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación legal de la empresa, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, artículos 2.º, 4.º y 5.º de la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León y artículo 32.1.t) de la Orden EYE 1600/2003 de 13 de noviembre, («B.O.C. y L.» de 12 de diciembre), de la Consejería de Economía y Empleo por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales, definida en el Decreto 112/2003 de 2 de octubre, («B.O.C. y L.» de 8 de octubre), esta Dirección General

ACUERDA:

Primero.— Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este centro directivo, con código de Convenio Colectivo 7800012, notificándolo a la Comisión Negociadora.

Segundo.— Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero.— Depositar un ejemplar del texto del Convenio Colectivo en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 5 de mayo de 2005.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,*
Fdo.: ROSARIO RODRÍGUEZ PÉREZ

ANEXO

PREÁMBULO

De conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los trabajadores y de la Empresa han acordado la aprobación del presente Convenio Colectivo como expresión de su voluntad libremente adoptada.

Su ámbito de aplicación es el de la Empresa GAS NATURAL CASTILLA Y LEÓN, S.A., según acuerdo que expresamente las partes hacen constar de conformidad con el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la determinación del ámbito territorial y personal, que se prevé en los artículos del propio texto de Convenio.

Como Convenio Colectivo de Empresa que es, y a los efectos previstos en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que lo conciertan, con la legitimidad que establece el artículo 87 del mismo texto legal y reconocida mutuamente, son las siguientes:

Por la representación unitaria de los trabajadores:

D.ª Mercedes Díez Güemes

D.ª Lucía Lassaletta Pérez

D. Víctor Núñez Ortega

D. Asterio Olmedo de Miguel

D. Angel Gutiérrez Álvarez

En representación de la Empresa:

D. Luis R. García Martínez

D.ª Rosa Sastre Matilla

TÍTULO 1

Objeto, alcance y garantías

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1.º— Objeto.

El presente CONVENIO COLECTIVO regula las relaciones laborales entre la plantilla de GAS NATURAL CASTILLA Y LEÓN, SA., y la referida Empresa, y afectará a todos los trabajadores no excluidos en los artículos siguientes.

Artículo 2.º— Ámbito territorial.

Las normas del presente Convenio afectarán a todos los centros de trabajo de la Empresa ya existentes, o que sean de nueva creación, y que estén ubicados en las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3.º— Ámbito personal.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio afectarán a todos los trabajadores de la Empresa integrados en los centros de trabajo en que sea de aplicación, sin otras excepciones que el personal directivo, y quienes acuerden una relación laboral con condiciones especiales pactadas aceptando voluntariamente su exclusión del ámbito de aplicación del Convenio, y siempre que se ostente un nivel como mínimo de alta cualificación en los términos regulados en el artículo 14 del presente Convenio.

Artículo 4.º— Ámbito temporal.

Los efectos de la firma del presente Convenio se extenderán desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, excepto en aquellas materias para las que se establezca una vigencia diferente.