VI ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)

Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)

UGT FICA Barcelonès

UGT FICA Barcelonès

SINDICAT COMARCAL UGT FICA DEL BARCELONÈS

ESTEM A PROP

93 301 97 00

www.ugtficabcn.cat

barcelones@ugtfica.cat

Rambla del Raval 29-35, 2ª Planta

08001 - Barcelona

@ugtficabcn

ÍNDICE

Primero.

Segundo.

ANEXO - VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial)

Preámbulo

ACUERDO

TÍTULO I

CAPÍTULO I - Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Ámbito territorial y temporal.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídica.

Artículo 4. Ámbito funcional.

CAPÍTULO II - El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP)

Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.

Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.

Artículo 7. Lista de personas que ejercen labores mediadoras.

Artículo 8. Lista de personas que ejercen labores de arbitraje.

TÍTULO II - Procedimientos de prevención y solución de conflictos

CAPÍTULO I - Disposiciones comunes a los procedimientos de prevención y solución de conflictos

Artículo 9. Procedimientos.

Artículo 10. Principios rectores de los procedimientos.

Artículo 11. Intervención previa de la comisión paritaria del convenio colectivo.

Artículo 12. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

CAPÍTULO II - Procedimiento de mediación

Artículo 13. Cuestiones generales.

Artículo 14. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

Artículo 15. Solicitud de la mediación.

Artículo 16. Designación y recusación de las personas que ejercen labores mediadoras.

Artículo 17. Actuación de las personas que ejercen labores mediadoras.

Artículo 18. Finalización de la mediación.

Artículo 19. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

CAPÍTULO III - Procedimiento de arbitraje

Artículo 20. Cuestiones generales.

Artículo 21. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Artículo 22. Solicitud del arbitraje.

Artículo 23. Designación de las personas que ejercen labores de arbitraje.

Artículo 24. Desarrollo del procedimiento arbitral.

Artículo 25. Eficacia del laudo arbitral.

TÍTULO III

Artículo 26. Comisión de Seguimiento.

Disposición adicional primera.

Disposición adicional segunda.

Disposición transitoria primera.

Disposición transitoria segunda.

Disposición derogatoria.

Disposición final.

ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

VI ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)

Visto el texto del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial), –Código de Convenio n.º 99100025092012– que fue suscrito con fecha 26 de noviembre de 2020 de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y por la Unión General de Trabajadores (UGT) y de otra por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 10 de diciembre de 2020.- La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ANEXO - VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VI ASAC) (Sistema Extrajudicial)

Madrid, 26 de noviembre de 2020.

Preámbulo

Las partes firmantes del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, consideramos que el diálogo y la concertación social han sido instrumentos sin cuya aportación no se pueden entender la normalización democrática, el desarrollo socioeconómico y la modernización en España.

En las últimas cuatro décadas, acuerdos de muy distinta naturaleza, estructura y alcance, basados en el reconocimiento constitucional de nuestra capacidad de interlocución, así como de nuestra necesaria intervención en «la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales», han derivado en compromisos que han implicado importantes reformas, siendo el diálogo social un elemento nuclear en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado Social y Democrático de Derecho y de construcción de nuestro sistema de relaciones laborales, en el que la negociación colectiva ocupa un lugar preeminente.

Los interlocutores sociales a través de estos acuerdos hemos contribuido también a la creación de instituciones que añaden valor y eficiencia a las relaciones de trabajo, y que permiten una mejor

gestión de los cambios al tiempo que canalizan el conflicto social. En sí mismos, estos acuerdos contribuyen al desarrollo equilibrado de nuestro marco sociolaboral y conforman un mensaje de confianza y un excelente ejemplo para la sociedad.

Como muestra de esa apuesta por el diálogo social, el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores nos otorga facultades normativas para formular acuerdos sobre materias específicas que nos han permitido promover áreas de especial trascendencia, como el empleo y la formación profesional o la solución de los conflictos laborales.

Por lo que se refiere a estos últimos, han transcurrido casi veinticinco años desde que manifestáramos nuestra voluntad decidida de poner en marcha y desarrollar un mecanismo de solución de conflictos colectivos laborales de ámbito estatal, firmando el primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos el 25 de enero de 1996. Igualmente creamos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) como soporte administrativo y de gestión de los procedimientos en él regulados y espacio de diálogo, negociación y difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos, al amparo de los artículos 7 y 37.2 de la Constitución Española, 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.

Dicha firma puso de relieve nuestra clara voluntad, como organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal, de afianzar un sistema de relaciones laborales construido y administrado desde la propia autonomía colectiva de los interlocutores sociales.

Esta voluntad se ha visto reafirmada con cada nueva actualización del Acuerdo, en las que hemos ido introduciendo las mejoras necesarias para adaptarlo a la experiencia adquirida en el transcurso de los años y a la evolución de las relaciones laborales en España. No en vano su balance se proyecta en la mejora de los contenidos de los convenios colectivos y, por ende, de los derechos de las personas trabajadoras, y en la competitividad y productividad de las empresas. También ha contribuido a mejorar la comunicación y el encuentro entre las partes, abordando la resolución de las discrepancias mediante la negociación y el acuerdo, reduciendo el nivel de conflictividad, como alternativa a la judicialización de nuestro sistema de relaciones laborales.

La solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral cuenta ya, por tanto, con décadas de trabajo y con una amplia experiencia en su aplicación, tanto a nivel estatal como en el de las distintas Comunidades Autónomas. Su madurez quedó patente en 2012, cuando las Organizaciones firmantes del V ASAC optamos por modificar su título, sustituyendo el adjetivo «Extrajudicial» por «Autónoma», destacando con ello que su principal característica era configurarse como una verdadera alternativa a la vía judicial que permitiera, a través de la autonomía colectiva, instaurar un buen clima laboral en las empresas. Asimismo, dicho Acuerdo asumió el reto de ampliar su ámbito de aplicación, con la universalización de la mediación y el arbitraje a todos los sectores y empresas, sin necesidad de un instrumento de ratificación o adhesión expresa.

Con la firma de este VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos, los interlocutores sociales, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, damos un paso más en la promoción de los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales, introduciendo cambios relevantes. Así hemos ampliado su ámbito competencial convencidos de que existen alternativas consensuadas con las que obtener soluciones acordes a las necesidades y problemáticas surgidas en el desarrollo de la relación laboral entre empresas y personas trabajadoras. Concebimos el Servicio Interconfederal de

Mediación y Arbitraje y los procedimientos que administra como una herramienta al servicio de las relaciones colectivas de trabajo.

El nuevo Acuerdo se estructura en tres títulos, dos disposiciones adicionales, dos transitorias, una derogatoria y una final, con la clara pretensión de dar claridad, mejorando la sistematización de los artículos y sus contenidos, al concentrar la regulación de cada aspecto en el apartado más acorde con su materia, y con la utilización, en su redactado, de un lenguaje inclusivo movidos por una preocupación por la igualdad que trasciende las meras cuestiones formales.

Al igual que en la versión anterior, el Acuerdo conserva el Anexo de recomendaciones tendentes a facilitar la tarea de las Comisiones Paritarias, cuya labor en la negociación colectiva entendemos principal y constante.

El Título I se compone de dos Capítulos. El primero de ellos, de Disposiciones generales, destinado a regular el objeto del Acuerdo, su ámbito funcional, territorial y temporal y su naturaleza y eficacia jurídicas. El segundo capítulo, sobre el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, aborda los aspectos relativos a sus funciones y funcionamiento y la regulación de las listas de las personas que van a ejercer las funciones de mediación y arbitraje.

Del capítulo primero resulta destacable la ampliación del ámbito funcional del Acuerdo que, junto a las competencias preexistentes, se concreta en las siguientes:

- El impulso de la negociación colectiva, confiriendo al SIMA, siempre desde el respeto absoluto a la autonomía colectiva, iniciativas tendentes a estimular la actividad negociadora y sugerir el desarrollo de sus contenidos.

- La mediación preventiva de conflictos.

- La solución de los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado y demás entidades de derecho público de ella dependientes.

- La solución de las discrepancias que surjan en los acuerdos de interés profesional referidos a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

Con estas nuevas competencias las Organizaciones firmantes del Acuerdo expresamos nuestra firme voluntad de superar la concepción de la mediación como un trámite previo a la vía procesal, situando los procedimientos autónomos de solución de discrepancias y conflictos laborales en el centro de nuestro sistema de relaciones laborales, como una expresión más de la autonomía colectiva. Dichos procedimientos están llamados también a promover la negociación colectiva, que es el eje sobre el que se fundamenta nuestro sistema, y a la anticipación al conflicto.

Por último, hemos entendido pertinente poner a disposición de las empleadas y empleados públicos y de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes los procedimientos que gestiona el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, para sus conflictos colectivos, siempre que se adhieran de forma voluntaria y expresa, extendiendo el aval de calidad que supone este sistema y sus beneficios a estos ámbitos.

En el capítulo segundo del Título I, destinado al funcionamiento del SIMA, las principales novedades se concentran en los artículos 7 y 8 que regulan las listas de las personas que tienen el cometido de ejercer la mediación y el arbitraje. En la primera se prescinde de la tradicional configuración sectorial exigiendo, como requisito de entrada y permanencia, participar en la formación o acreditar ésta y reciclaje continuados. Así, la formación se convierte en un hito relevante de este

Acuerdo, que aspira a avanzar, con el resto de organismos autonómicos, en un modelo formativo común, como más adelante se abordará.

En refuerzo de la confianza de las partes en los sistemas de solución de conflictos, también se introducen como novedad las figuras de la abstención y/o recusación del mediador o mediadora.

Tanto en la mediación como en el arbitraje, las personas integrantes de las listas deberán actuar de manera imparcial, acreditar disponibilidad, dedicación y conocimiento de la realidad de las empresas y personas trabajadoras. Igualmente deben respetar los principios y normas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y mostrar su compromiso con el código ético del mismo.

En el Título II se regulan los procedimientos de mediación y arbitraje como herramientas para la prevención y solución de los conflictos, bajo la premisa de que es necesario dotarlos de mecanismos ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa y a sus trabajadores y trabajadoras, así como favorecer la presencia de personas mediadoras y árbitros que gocen de la confianza de las partes, a efectos de que puedan contribuir positivamente a gestionar los desacuerdos.

Para ello hemos apostado por aligerar los plazos y los trámites a fin de dotar de la máxima celeridad los procedimientos, incrementando también la capacidad decisoria de las partes en el desarrollo de los mismos.

Por su importancia, destacan las novedades introducidas en la gestión de los procedimientos específicos en los supuestos de huelga toda vez que se requiere, tan sólo, la acreditación de la solicitud de mediación en el momento de la comunicación formal de huelga, facilitando que la mediación se pueda realizar durante el período de preaviso y que dure lo que se estime necesario para poner fin a la discrepancia origen del conflicto, extendiéndose, incluso, durante la celebración de la huelga en aras a su pronta finalización.

Como principal novedad de este apartado, y a la vista de la madurez y consolidación del sistema, las partes firmantes de este Acuerdo hemos apostado por primar la mediación y el arbitraje unipersonales, y la posibilidad de delegar en el SIMA la designación de la persona que llevará a cabo uno u otro servicio, en ausencia de elección por las partes.

El Título III se centra en delimitar la composición, funciones y sede de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo que, más allá de su interpretación, aplicación y seguimiento, permite avanzar en aquellos aspectos más novedosos del VI ASAC, como la mediación con carácter preventivo o la formación de las personas que van a desempeñar labores mediadoras.

Seguidamente, la Disposición adicional primera permite elegir a las partes el Acuerdo nacional o autonómico al que someterse cuando, de la naturaleza y ámbito del asunto, resulte tal posibilidad.

Como ya adelantábamos, la Disposición adicional segunda recoge el impulso de un modelo formativo que sirva de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral.

El régimen transitorio del Acuerdo se materializa en dos disposiciones que aluden a las mediaciones y arbitrajes que se hubieran registrado con anterioridad a la publicación en el BOE de este VI ASAC y a los sistemas de solución de conflictos no integrados en este sistema, previos al mismo.

Siguiendo la práctica habitual, se deroga el anterior ASAC y se prevé su remisión a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación, conforme a lo previsto en las Disposiciones derogatoria y final.

El Acuerdo finaliza con un anexo de recomendaciones actualizadas para el funcionamiento rápido y efectivo de las comisiones paritarias, insistiendo en el importante papel que nuestro ordenamiento jurídico otorga a las mismas.

Con los contenidos y cambios expuestos, este Acuerdo tiene por objeto servir de referencia a los distintos sistemas de solución de conflictos que pudieran acordarse tanto a nivel territorial como sectorial o de empresa, desde el respeto absoluto de su autonomía.

Finalmente, las organizaciones firmantes de este VI ASAC, entendiendo los múltiples beneficios de estos sistemas en las relaciones laborales y su incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto, instamos a los poderes públicos y al legislador al fortalecimiento de estos mecanismos, otorgando con la firma de este Acuerdo una muestra de nuestro compromiso común.

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 prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos.

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 sean parte las Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos.

3. Las organizaciones firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de convenios colectivos, recogido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Especialmente declaran que el procedimiento de arbitraje requerirá el sometimiento voluntario de cada parte, salvo lo dispuesto en el artículo 9.1 b), párrafo segundo.

Artículo 2. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español, conforme al ámbito funcional del artículo 4, siempre que las actuaciones a desarrollar o las controversias a resolver 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 se afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas.

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 actuación realizada o 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.

2. Este Acuerdo tendrá vigencia desde el día siguiente a su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 2024, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro 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 firmantes o de forma conjunta por todas ellas, enviándose copia a efectos de registro a la Autoridad Laboral. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia durante el tiempo que se desarrollen las negociaciones y, en todo caso, hasta que se alcance un nuevo acuerdo. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídica.

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.

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 no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo. Si dicho sistema propio no contemplara todo el ámbito funcional del artículo 4, operará el VI ASAC para lo no recogido por aquél.

Artículo 4. Ámbito funcional.

1. Las partes expresan su voluntad de impulsar la negociación colectiva, a tales efectos el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje promoverá, dentro del respeto de la autonomía colectiva y desde la voluntariedad, las actuaciones e iniciativas oportunas. Entre otras que se consideren adecuadas a los anteriores efectos, se podrán adoptar iniciativas para estimular la actividad de quienes negocian en las respectivas unidades de negociación, sugerir el desarrollo de contenidos o alentar actitudes proactivas en la gestión de todo lo concerniente a la negociación colectiva.

2. La mediación podrá utilizarse con carácter preventivo, a petición de ambas partes, en los términos que determine la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos incluidos en el apartado 3 de este artículo.

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo 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 preceptiva intervención de las comisiones paritarias, a la que se refieren los artículos 85.3.e) 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.

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.

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.

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 previsto en los artículos siguientes del Estatuto de los Trabajadores:

- Artículo 40: Movilidad geográfica.

- Artículo 41: Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- Artículo 47: Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.
- Artículo 51: Despido colectivo.
- Artículo 82.3: Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.

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, relativo a la sucesión de empresas, 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 las trabajadoras y los trabajadores, en los supuestos del artículo 176.2 del texto refundido de la Ley Concursal.

i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.

j) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o a las iniciativas que procuren su desconvocatoria. También los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicio de las partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

4. Igualmente, se incluyen en el ámbito funcional del VI ASAC los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, 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, con respeto de las normas imperativas aplicables en su ámbito. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

5. También podrán someterse a los procedimientos de este Acuerdo las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, que tienen eficacia limitada, 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 respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18, apartados 1 y 4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto

del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

6. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los recogidos 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-FSP)

Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una Institución tripartita constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del VI Acuerdo y la Administración General del Estado. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación del Sector Público Estatal tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito para las partes.

2. El SIMA-FSP está regido por un Patronato, compuesto por diecisiete miembros, de los que corresponden nueve a representantes de la Administración General del Estado, y ocho a las organizaciones firmantes de este Acuerdo: cuatro, a representantes de las organizaciones empresariales, y cuatro, a representantes de las organizaciones sindicales. La presidencia será ejercida de forma rotatoria, por períodos anuales, por los tres grupos de representación: Administración General del Estado, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales.

3. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo, sus Estatutos y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos y actuaciones, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo.

4. El SIMA-FSP velará para que en el desarrollo de los servicios que presta se contemple la perspectiva de género.

Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.

1. El Servicio tiene sus propias normas de funcionamiento y procedimiento. Éstas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, 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 servicios que presta, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.

3. Las letradas y los letrados del SIMA-FSP velarán por las garantías y legalidad de los procedimientos y levantarán las actas.

4. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por las partes, por quienes hayan realizado la labor mediadora o arbitral y por las letradas y letrados.

5. 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, su adecuación al ámbito funcional y territorial del mismo, así como el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo siguiente por parte de las personas mediadoras.

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

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

Artículo 7. Lista de personas que ejercen labores mediadoras.

A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se elaborará una lista de personas mediadoras que el SIMA-FSP pondrá a disposición de quienes demandan sus servicios. Dicha lista será actualizada cuando lo estime necesario la Comisión de Seguimiento del VI ASAC.

Esa lista del SIMA-FSP estará compuesta por personas propuestas por las partes firmantes de este Acuerdo, que actuarán de forma imparcial, conforme al código ético del SIMA-FSP, y en ella se integrarán los procedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos a que se refiere el artículo 6.5 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.

Las partes, conscientes de la importancia del ámbito funcional de este VI Acuerdo, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continuada y adecuada dedicación de quienes ejercen labores mediadoras, a efectos de dotar de la máxima eficacia los servicios regulados en este Acuerdo. En tal sentido, será preceptivo participar en la formación o acreditar ésta y el reciclaje en los términos establecidos en la Disposición adicional segunda.

Artículo 8. Lista de personas que ejercen labores de arbitraje.

A propuesta de las Organizaciones firmantes de este Acuerdo se elaborará una lista consensuada, de personas que desarrollen los arbitrajes, que el SIMA-FSP pondrá a disposición de quienes demanden tales servicios.

Dicha lista estará compuesta por profesionales de reconocido prestigio, que actuarán conforme al código ético del SIMA-FSP.

TÍTULO II - Procedimientos de prevención y solución de conflictos

CAPÍTULO I - Disposiciones comunes a los procedimientos de prevención y solución de conflictos

Artículo 9. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo 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 o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el SIMA-FSP 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, el arbitraje será obligatorio para la renovación de un convenio colectivo denunciado, cuando así se haya establecido de forma expresa en el mismo, una vez superados los plazos máximos de negociación recogidos en el propio convenio colectivo sin haberse alcanzado acuerdo.

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

En ambos casos, el convenio colectivo podrá contemplar que se desarrolle la mediación, previa al arbitraje obligatorio, por la persona designada para la realización de éste o por un tercero.

2. En todo momento se podrá acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje conforme a lo dispuesto en los artículos 13.8, 17.3 y 18.5 de este Acuerdo. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación a tenor de lo previsto en el artículo 20.2.

Artículo 10. 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, el código ético del SIMA-FSP, 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 11. 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, diez días hábiles desde la presentación de la solicitud, salvo que quien lo solicita justifique la imposibilidad de cumplir el trámite.

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 82.3 antepenúltimo párrafo del citado texto legal, 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 hábiles 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 6.5. párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo.

4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, e) 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 12. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

1. 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 las trabajadoras y los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas, que hayan promovido el conflicto o actuación, que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.

2. Las soluciones a los conflictos que se susciten en el ámbito público previstos en el artículo 4.4 de este Acuerdo tendrán la eficacia jurídica que les atribuye el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de aplicación.

3. Las soluciones alcanzadas en los supuestos de controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional tendrán eficacia limitada a las partes del conflicto.

CAPÍTULO II - Procedimiento de mediación

Artículo 13. Cuestiones generales.

1. La mediación tiene por objeto solventar las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Dicha mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres en los supuestos de comisiones paritarias de convenios que actúen como órganos específicos de mediación, conforme a lo dispuesto en el artículo 6.5, párrafo segundo de este Acuerdo.

3. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y señalarán la cuestión o cuestiones sobre las que versará el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.

5. Instada la mediación ante el SIMA-FSP, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos podrán ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.

6. 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.

En cualquier caso, la mediación será obligatoria, previa a la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber solicitado 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.

7. 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, con la excepción de las mediaciones promovidas con carácter previo a la convocatoria formal de huelga.

8. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Título 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, a uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

Artículo 14. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

1. Para las mediaciones previstas en el artículo 4.2 ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.

2. Estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos en el artículo 4.3, 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.

En estos supuestos, el SIMA-FSP 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 una de las representaciones de la comisión paritaria.

c) En los conflictos previstos en el apartado c) si el bloqueo se produce transcurridos cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de la parte empresarial como la de las personas trabajadoras 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 superado los plazos máximos de negociación recogidos en el convenio.

d) En los conflictos previstos en el apartado d) podrá solicitar la mediación tanto la representación de las empresas como la representación del personal que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

e) En los conflictos a que se refieren los apartados e) y f) estarán legitimados la parte empresarial y la representación del personal que participen en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

f) 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 Reguladora de la Jurisdicción Social.

g) En los conflictos regulados en el apartado h), la jueza o el juez del concurso o quien ésta o éste determine a estos efectos.

h) En los conflictos del apartado j) derivados de la convocatoria de huelga o en las iniciativas que procuren su desconvocatoria, las y los convocantes o la representación empresarial. En los conflictos motivados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, el comité de huelga o la representación empresarial.

i) En las discrepancias previstas en el apartado k), cualquiera de las partes legitimadas en la negociación colectiva.

3. En los conflictos del artículo 4.4 de este Acuerdo tendrán legitimación para instar la mediación quienes determine la normativa de aplicación.

4. En las controversias derivadas de Acuerdos de interés profesional, del artículo 4.5, estarán legitimados para promover la mediación los firmantes de los mismos.

Artículo 15. 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) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:

- La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y firma.
- Los sujetos frente a los que se dirige la solicitud. En su caso, deberán identificarse los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.
- Las posibles partes interesadas en el procedimiento. 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 de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

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 82.3 antepenúltimo párrafo del precitado texto legal, cualquiera de las partes haya solicitado su intervención.

e) La persona designada para ejercer la mediación o, en los supuestos de comisiones paritarias de convenios que actúen como órganos específicos, el órgano colegiado designado para ello. En caso de no incluirse la designación se entenderá que se delega en el SIMA-FSP, conforme al artículo 16.1.

Artículo 16. Designación y recusación de las personas que ejercen labores mediadoras.

1. Corresponde a las partes de cada procedimiento sometido a este VI Acuerdo la designación de la persona o personas que lleven a cabo la mediación, de entre las comprendidas en la lista. En caso de no hacerlo el solicitante en la solicitud de mediación, se entenderá que delega la designación en la Dirección del SIMA-FSP.

2. El SIMA-FSP se dirigirá a la parte solicitada, el día de la recepción de la misma, para que designe mediador o mediadora en el plazo máximo de tres días hábiles. En caso de no hacerlo, se entenderá que delega la designación en la Dirección del SIMA-FSP.

En el supuesto de solicitud conjunta de las partes o cuando designen de forma consensuada la persona que va a ejercer la mediación, se podrá requerir a la Dirección del SIMA-FSP el desarrollo de un procedimiento con plazos más reducidos.

3. En el supuesto de delegación en el SIMA-FSP, o cuando ninguna de las partes haya efectuado dicha designación, la Dirección del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje procederá a la misma, garantizando la participación igualitaria.

4. Quien o quienes ejerzan la mediación deberán ser ajenos al conflicto concreto en el que actúan o que pretenden prevenir, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora, pudiendo ser recusadas o recusados antes de la celebración de la primera reunión, a petición motivada de cualquiera de las partes, tras un procedimiento sumario ante la Comisión de Seguimiento del VI ASAC, en el que se dará audiencia a la persona afectada por la recusación y a las partes.

5. En los conflictos o actuaciones 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 para llevar a cabo la mediación los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.

6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

Artículo 17. Actuación de las personas que ejercen labores mediadoras.

1. La actividad de la persona o personas designadas para ejercer labores de mediación comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. Estas podrán solicitar, a la Dirección del SIMA-FSP, que sus letrados o letradas proporcionen la información que consideren precisa para su función –antecedentes, precedentes, experiencias similares al conflicto planteado, entre otros– y de las partes, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

2. Durante la comparecencia, el órgano de mediación fomentará la comunicación entre las partes, ayudando a la consecución de un acuerdo entre las mismas, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia a quienes comparezcan, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

3. La persona o personas mediadoras formularán propuestas para la solución del conflicto o la prevención del mismo, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas, teniéndose por no realizadas si no fueran aceptadas.

Artículo 18. Finalización de la mediación.

1. El procedimiento finalizará con el acta final levantada por los letrados o letradas de la Fundación, a requerimiento del órgano de mediación, como garantes del procedimiento. En todo caso, dicho procedimiento se agotará en el plazo máximo de doce días hábiles desde el registro de la solicitud, plazo que podrá ser ampliado o reducido por mutuo acuerdo de las partes.

2. El acuerdo conseguido en mediación y recogido en el acta, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el periodo de consultas al 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 artículo 176.2 del texto refundido 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.

La Dirección del SIMA-FSP ofrecerá a las partes la opción de publicar los acuerdos de mediación. Consensuado este extremo, dicha Dirección formalizará los trámites para su registro y publicación en REGCON. En cualquier caso, la Dirección del SIMA-FSP solicitará la inscripción en REGCON en los supuestos mencionados en el artículo 2.1, d) y h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

3. En caso de no obtenerse acuerdo, la persona o personas encargadas de la mediación requerirán que el letrado o letrada del SIMA-FSP levante acta, registrando la ausencia de acuerdo.

4. Las partes, de común acuerdo, podrán solicitar la reapertura de un expediente de mediación ya finalizado, con el propósito de formalizar o ratificar el acuerdo alcanzado con posterioridad, respecto del mismo objeto. Para dicho trámite, no será requerida la asistencia de mediadores o mediadoras, será suficiente con la firma del acta levantada por el letrado o letrada.

5. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje finaliza el procedimiento de mediación, levantándose por el letrado o letrada la correspondiente acta de transformación del procedimiento de mediación en un procedimiento arbitral.

Artículo 19. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

1. Antes de la comunicación formal de una huelga deberá haberse instado la solicitud de mediación por parte de quien convoque la misma, formulándola por escrito, incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para su inicio. De dicho escrito se enviará copia a la parte empresarial.

Entre la solicitud que dé inicio a la tramitación formal de la mediación y la comparecencia a la misma no podrán transcurrir más de 72 horas, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo.

El SIMA-FSP deberá, en el plazo de 24 horas, atender la solicitud de mediación, dando traslado a la parte o partes frente a la que va dirigida, para que proceda a efectuar la designación de mediador o mediadora dentro de este plazo improrrogable, convocando a las partes a la reunión de mediación en las siguientes horas restantes.

Será posible, igualmente, el sometimiento voluntario de las partes al procedimiento de arbitraje.

2. La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para las partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

3. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha solicitado la mediación. De no acreditarse por las personas convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

4. 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 24 horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de 72 horas.

CAPÍTULO III - Procedimiento de arbitraje

Artículo 20. 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 o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral 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 a los artículos 13.8, 17.3 y 18.5 del presente texto. No obstante lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

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 9.1 b) párrafo 2.º, se actuará conforme se disponga en el convenio colectivo.

Artículo 21. 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 14 de este Acuerdo.

En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2.º, el procedimiento será promovido por los sujetos legitimados en los términos que se establezca en el convenio colectivo.

Artículo 22. 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.

Dicho escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

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

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerse se entenderá delegada en la Dirección del SIMA-FSP, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 23.3.

c) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes podrán instar a la persona que ejerza el arbitraje 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.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual habrá de dictarse el laudo arbitral. 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 prioritaria la rápida resolución de la controversia. En caso de no acordarse dicho plazo, el laudo deberá emitirse, como máximo, en los 10 días hábiles siguientes a la aceptación de la designación, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 24.2 de este Acuerdo.

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

Artículo 23. Designación de las personas que ejercen labores de arbitraje.

1. Corresponde a las partes del procedimiento sometido a este VI Acuerdo, la designación de la persona que va a realizar el arbitraje, de entre las comprendidas en la lista del SIMA-FSP, conforme a lo recogido en este artículo.

2. La designación consensuada por las partes de la persona que va a realizar el arbitraje se llevará a cabo libremente. En caso de desacuerdo, su nombramiento debe surgir de una lista de cinco, pactada entre las partes. Cada parte descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede uno solo, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a descartar.

3. Las partes podrán delegar en la Dirección del SIMA-FSP la designación de la persona de la lista arbitral.

4. Las partes podrán designar de mutuo acuerdo una persona no incorporada a la lista del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, el arbitraje deberá ajustarse a los criterios fijados en este Acuerdo, en el código ético y en las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP.

5. En el supuesto previsto en el artículo 9.1 b) párrafo 2.º, la designación de quien realice el arbitraje se realizará en los términos pactados en su convenio, respetando siempre el código ético del SIMA-FSP.

Artículo 24. Desarrollo del procedimiento arbitral.

1. La actividad de la persona que realice el arbitraje comenzará inmediatamente después de la aceptación de su designación, que deberá producirse en los dos días hábiles siguientes a la misma. Su actuación arbitral se desarrollará según los trámites que considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar de la Dirección del SIMA-FSP el auxilio de expertos, si lo estima necesario.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de quienes comparecen, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta conforme a lo dispuesto en el artículo 6.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado y dictado en el plazo fijado en el artículo 22.1 e) de este Acuerdo. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del asunto y a su trascendencia, la persona que asume la función arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarlo antes del transcurso de 40 días hábiles.

3. Una vez emitido el laudo arbitral, la persona designada para arbitrar lo comunicará al letrado o letrada a los efectos de citar a las partes para su notificación inmediata.

4. Dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución arbitral, cualquiera de las partes podrá solicitar que se corrijan los errores materiales, de hecho o aritméticos o que se aclare algún concepto.

La aclaración o subsanación deberá ser resuelta en el plazo de cinco días hábiles.

Todo ello sin perjuicio de la utilización de los recursos que procedan en los términos establecidos en el artículo 65 y concordantes de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA-FSP. La Dirección del Servicio ofrecerá a las partes la opción de publicar el laudo arbitral. Consensuado este extremo, dicha Dirección formalizará los trámites para su registro y publicación en REGCON. En cualquier caso, la Dirección del SIMA-FSP solicitará la inscripción en REGCON en los supuestos mencionados en el artículo 2.1 h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Artículo 25. 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 refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 176.2 del texto refundido 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. Asimismo, el laudo arbitral podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TÍTULO III

Artículo 26. 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.

2. Igualmente le corresponde la aceptación e integración, como órganos específicos del sistema, de los acordados en convenio colectivo en los términos establecidos en el artículo 6; definir el contenido del Código ético del SIMA-FSP; estipular los términos para el uso de la mediación con carácter preventivo; sustanciar el procedimiento de recusación de mediadores o mediadoras; desarrollar las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA; determinar cuándo han de actualizarse las listas; y cuantas otras tenga estatutariamente conferidas.

3. De entre sus miembros serán designadas la Presidencia y dos Secretarías, que podrán ser renovadas anualmente.

4. La Comisión de Seguimiento tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.

5. La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del SIMA-FSP en Madrid calle San Bernardo, n.º 20, 5.ª planta.

Disposición adicional primera.

En el supuesto de que un conflicto colectivo o actuación 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.

Hasta la fecha y en el ámbito de las relaciones laborales, la mediación se ha desarrollado fundamentalmente en el seno de los sistemas de solución autónoma de conflictos implantados en el conjunto del Estado. Estos sistemas se articulan bajo el amparo jurídico de sus respectivos Acuerdos Interprofesionales de creación pero actúan conforme a un esquema similar que tiene la mediación como herramienta principal de intervención en los conflictos laborales. Todo ello sin perjuicio obviamente de las especificidades propias de cada uno.

A la vista de esta experiencia, los firmantes comparten la idea de que la formación de las personas mediadoras constituye un aspecto central de su actividad presente y futura. Así mismo, asumen también que la confluencia progresiva de prácticas y criterios en materia de formación es un elemento esencial para la función mediadora.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, las partes firmantes manifiestan su compromiso de impulsar un modelo formativo que pudiera servir de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral.

A los efectos anteriores, la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo desarrollará las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA-FSP.

Disposición transitoria primera.

Se tramitarán conforme al V ASAC las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA-FSP 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 2.1, y que, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASAC, conforme a los términos previstos en el artículo 3.3, se mantendrá la vigencia de los mismos, con utilización alternativa y/o complementaria de los procedimientos regulados en este Acuerdo.

Disposición derogatoria.

Queda derogado el V ASAC, de 7 de febrero de 2012, y sustituido por el presente Acuerdo.

Disposición final.

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.–Por CEOE, El Presidente Antonio Garamendi Lecanda.–Por CEPYME, el Presidente, Gerardo Cuerva Valdivia.–Por CCOO, el Secretario General, Unai Sordo Calvo.–Por UGT, el Secretario General, Pepe Álvarez Suárez.

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) Programar reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en las agendas, pudiendo ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso han de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya cuestiones urgentes a decidir.

c) Facilitar la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales en las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones.

d) Prever la elección de suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.

e) Establecer plazos breves para la adopción de decisiones, debiendo contarse a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria. Cuando no estén determinados

legalmente, se fijarán inferiores a 10 días hábiles y, para los supuestos de urgencia, dos o tres días hábiles.

f) El trámite de intervención de la comisión paritaria ha de considerarse como evacuado en el caso de que no se adopte decisión alguna por la comisión en los plazos establecidos.

g) Simplificar los trámites formales y las exigencias documentales.

h) Solicitar, a efectos informativos, la notificación de los acuerdos de interpretación y aplicación del convenio colectivo, si son de interés general, incluidos los alcanzados en los sistemas de solución autónoma de conflictos.

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 limiten su eficacia.

UGT FICA
Barcelonès