

# GUÍA DE DESARROLLO DEL VI ASAC

DIVULGACIÓN DEL ÚLTIMO ACUERDO INTERCONFEDERAL  
SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

**UGT** 



**SIMA** FSP

FUNDACIÓN  
Servicio Interconfederal  
de Mediación y Arbitraje

# INTRODUCCIÓN

Durante una trayectoria, ya larga, de jornadas y seminarios para dar a conocer el espacio colosal de la mediación y la solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral, conjuntamente, la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que es una Fundación del Sector Público Estatal<sup>1</sup>, más conocida por sus siglas SIMA-FSP<sup>2</sup>, y UGT<sup>3</sup> hemos promovido y divulgado las ventajas que esta oportuna intervención puede producir en la negociación colectiva y en las personas que la llevan a cabo.

En esta ocasión permanece ese mismo propósito y, además, se une la tarea de facilitar la difusión de las novedades del último Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, en adelante VI ASAC<sup>4</sup>, con la vocación de descender al conjunto de incorporaciones pero, también, repasar la utilidad que tiene, tanto para las personas actoras de la negociación colectiva (entre ellas, también las que representan a UGT), como a otro grupo de ellas comprometidas con el ejercicio de esta actividad.

La última edición del Acuerdo de solución autónoma tiene tanto calado y modifica su ámbito de actuación hasta tal punto que hubiera precisado una nueva denominación. Al final se optó por mantenerlo, acentuando la importancia de toda su trayectoria, sin mermar un ápice lo que se ha ido construyendo, haciendo que permanezca su entidad, aunque acorde a la asunción de nuevos desafíos.

Desde el primer Acuerdo Interconfederal se ha seguido una constante básica, la de **dar a conocer las ventajas que aporta a la negociación colectiva**, este tipo de intervenciones. En esta ocasión mantenemos esa prioridad para sensibilizar a las partes en su utilización y potencialidad, tanto en los contenidos existentes como en las novedades. Pretensión que mantenemos en UGT, con el FORO DE LA MEDIACIÓN, creado en 2016, en el contexto de otra difusión de la solución autónoma con participación de la Fundación SIMA.

La experiencia en el SIMA es muy valorada, están suficientemente demostradas las sugestivas oportunidades que ofrece y con todas las garantías y calidad, **respondiendo con agilidad e independencia**. El principal valor son las personas que se ponen al servicio de las partes negociadoras para ayudarles a buscar soluciones equilibradas y dignas.

Para mejorar la calidad del servicio, dimensionarla en todos sus puntos, y propagar su trabajo tenemos que **generalizar la cultura propensa a la solución autónoma**, demostrando una mayor convicción en buscar salidas pactadas que pueden producirse en los sistemas de solución autónoma.

Así pretendemos **involucrar a todas y a todos**, sea a quienes ya lo usan para persuadirles de que mantengan su compromiso de apoyo a la negociación o a quienes son más reticentes o aún no han reparado en lo provechoso de su recurso para que acudan voluntariamente en los supuestos establecidos en el ASAC, que son amplios y suficientemente abiertos.

Por supuesto también se reserva **un espacio muy especial a las personas que intervienen en la mediación y el arbitraje**, consolidando sus fortalezas y procurando una formación y brindando las habilidades **necesarias para desarrollar mejor su función**.

En suma, el interés de dar a conocer el VI ASAC de forma amplia y con la **dimensión práctica que sirva a las negociadoras y a los negociadores en la negociación colectiva** ayudando al acceso general, caso del sector privado como de las opciones que se abren para el sector público y trabajo autónomo económicamente dependiente.

De hecho, el VI ASAC, acordado en su mayor parte en febrero de 2020 aunque, por la crisis sanitaria ha estado esperando a su firma hasta el pasado 26 de noviembre, merece una revisión de su alcance pues, si bien conserva una gran parte de las capacidades de intervención para lo que ha venido siendo **el modelo del sistema autónomo en la gestión de los conflictos**, supera lo que ha sido la trayectoria de los cinco modelos precedentes, al añadir posibilidades a la negociación, propiamente dicha, que bien valen un examen sosegado.

Desde la coherencia de formar parte de este proyecto y, además, desde el firme convencimiento de que el **refuerzo de estas tareas aumenta la calidad del diálogo entre las partes** y, como consecuencia directa, de los contenidos de la negociación colectiva, nos disponemos a facilitar unas pautas para la consideración de las expectativas que se abren.

<sup>1</sup>Para conocer su definición y actividades propias, consultar el artículo 128 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

<sup>2</sup><https://www.fsima.es/> ; <https://twitter.com/FundacionSIMA> ; <https://www.youtube.com/channel/UCiFNG3o77WtXK9KpfiknxXg> <https://www.linkedin.com/organization-guest/company/fundaci-n-sima?challenged=AQEP3szqnOOxQAAAXMEO94QhJEZ1UTaRnG4ZGsohR8GVhNOtvhhz81BViYBMSfR7xtenufbBYDPg7VfoqyOhNazjqnj3Jlg&submissionId=6089bb77-5a43-1d16-3ead-6381481c022f>

<sup>3</sup><https://www.ugt.es/> ; [https://twitter.com/UGT\\_Comunica](https://twitter.com/UGT_Comunica) ; [https://t.me/ugt\\_es](https://t.me/ugt_es) ; <https://www.youtube.com/user/1ugt> ; <https://www.facebook.com/ugt.es>

<sup>4</sup><https://www.fsima.es/wp-content/uploads/VI-ASAC.pdf>

Este ASAC trae consigo más elementos para superar la tensión de algunas situaciones, durante la negociación o el seguimiento y aplicación de lo pactado, incluso antes de que aparezca, en un esfuerzo previsor de las partes por evitar la escalada en el conflicto. Para ello contiene un efecto multiplicador en su génesis, en la medida en que no parcela si no que une, es una actividad horizontal en la que las partes están al mismo nivel, -permitiendo recobrar un tiempo malgastado o perdido en las “demostraciones de poder”- lo que **produce un efecto muy beneficioso en el incremento del respeto y la empatía.**

La actividad es por y para las partes que negocian, permitiendo unas sinergias y círculos virtuosos que favorecen el impulso general de la negociación colectiva ya que, al ser las personas usuarias las que toman las decisiones, se logra mayor confianza en sí mismas y en su función, algo esencial que redundará en robustecer nuestro mercado laboral y nuestra economía.

La colaboración con la Fundación SIMA –FSP para dar a conocer y vigorizar la actividad de la mediación y el arbitraje en las distintas circunstancias en que se puede producir en el contexto laboral nos lleva esta vez a la elaboración de una Guía para dar a conocer el VI ASAC. Nos hubiera gustado compaginarlo con la programación de una jornada presencial, en especial tras la buena acogida de las dos sesiones del año 2019, pero las limitaciones derivadas de la situación sanitaria lo impidieron.

Con esta **Guía de divulgación del VI ASAC**, en su versión rápida y amplia, se pretende dar a conocer el VI ASAC y complementarlo con la dimensión práctica que interesa a las negociadoras y los negociadores en la negociación colectiva.

Convencidos y convencidas de que la mediación y el arbitraje han de llegar con un mensaje moderno, flexible y que favorezca la capacidad de interactuar con el emisor, el formato elegido es multimedia y se invita, en algunos apartados, a la interacción. Así se incorporan materiales para la lectura y consulta y vídeos divulgativos junto a otras herramientas de recogida de información para cuestionarios, sugerencias, ejemplos de buenas prácticas, dudas, .. que requieren de vuestra generosa aportación.

Estas alternativas que ofrecen las nuevas tecnologías permiten reforzar el mensaje y actualizar los contenidos a una fecha recogiendo las aportaciones y considerando los aspectos que están pendientes de desarrollar en la Comisión de Seguimiento, como concretar el Código ético del SIMA-FSP o los términos para el uso de la mediación con carácter preventivo; todo ello se irá incorporando periódicamente.

En suma, esta Guía tiende puentes a todos y a todas para que pasen por el SIMA el mayor número de procedimientos y que dicha intervención resulte beneficiosa.

¡Buena utilización!

*“Anhelo cumplir una gran y noble tarea, pero es mi deber principal realizar pequeñas tareas como si fueran grandes y nobles”.*

*“¿Por qué contentarnos con vivir a rastras cuando sentimos el anhelo de volar?”*

Hellen Adams Keller

(1880-1968. Escritora, oradora, ensayista, sindicalista, activista política y por la paz, lingüista y autobiógrafa)



Presentación de la Guía	6	6. ¿Qué recursos ofrece el SIMA-FSP?	54
1. ¿Qué es el SIMA-FSP? Misión y objetivos	9	Recursos materiales: instalaciones y recursos digitales y para el teletrabajo	56
Ayuda a las partes negociadoras	10	Instalaciones físicas	56
Difunde la cultura de la solución negociada de los conflictos	12	Recursos digitales y para el teletrabajo	56
Patronato de la Fundación	13	Recursos personales: personas que median y arbitran	57
Actividad del SIMA-FSP	14	Adscripción al SIMA-FSP y selección para el proceso	57
		Código ético	58
		Abstención y recusación	58
		Formación y reciclaje	59
		Retribuciones	59
2. ¿Qué es el VI ASAC?	17	Otros recursos personales de apoyo: personal letrado y administrativo	60
Antecedentes	18	Recursos documentales: artículos, informes, estadísticas de resoluciones, etc.	61
Apoyo de los Acuerdos Tripartitos	21		
Novedades del VI ASAC	22		
Propósitos compartidos por los firmantes	22		
Ampliación de contenidos	23		
Otras modificaciones destacadas	23		
La Comisión de Seguimiento del VI ASAC	24		
El VI ASAC como referencia para la solución autónoma en ámbitos inferiores	26		
Sistemas autónomos de gestión de conflictos laborales	26		
Referencia para otros sistemas	29		
Función respaldada por la jurisprudencia	30		
3. ¿Qué puede solucionarse en el SIMA-FSP?	31	7. ¿Quién sufraga el coste de los servicios que ofrece el SIMA-FSP?	62
Ámbitos excluidos de la actividad del SIMA	32		
ÁMBITOS de intervención y tipología del conflicto con ejemplos	33	8. ¿Cómo se tramita un procedimiento de mediación?	64
Ampliación del ámbito personal	46	Tipos de actuaciones y legitimación activa	66
Especial referencia a la intervención en el sector público	47	La función de estímulo de la actividad negociadora	66
		La prevención del conflicto	66
		La gestión del conflicto	66
		Incorporaciones recientes: ámbito del empleo público y acuerdos de interés profesional	68
		La discrepancia entre empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado	68
		La dificultad relacionada con acuerdos de interés profesional	68
		Escrito de solicitud de mediación	69
		Fases del procedimiento	70
		Verificación	70
		La reunión de mediación	70
		El acta	71
		El acuerdo de mediación	72
		Procedimiento específico de mediación en los supuestos de huelga	73
		El requisito de solicitud para tramitar la convocatoria formal	73
		La mediación puede realizarse durante todo el período	73
		Plazos	73
4. ¿Quién puede beneficiarse de la actividad del SIMA-FSP?	49		
5. ¿Qué ventajas presenta el SIMA-FSP frente a otras vías de solución de conflictos laborales?	52		



<b>9. ¿Cómo se tramita un procedimiento de arbitraje?</b>	<b>74</b>
Escrito de solicitud de arbitraje	77
Fases del procedimiento	78
Laudo arbitral	79
<b>10. Las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios</b>	<b>74</b>
Cualidades	81
Del texto del convenio a la actuación de las comisiones paritarias con ejemplos	83
La actuación de las comisiones paritarias ante el conflicto	89
Otras recomendaciones específicas para comisiones paritarias con ejemplos	90
<b>11. El papel de las personas negociadoras y asesoras</b>	<b>94</b>
Importancia de la formación en las personas que negocian convenios	95
Información sobre convenios colectivos	95
Aproximación a la utilización práctica del REGCON	96
Las personas asesoras	99
<b>12. Recomendaciones para Federaciones Estatales y Sectores</b>	<b>100</b>
<b>13. Vídeos y otros materiales de interés</b>	<b>102</b>
Formularios	103
Contenidos audiovisuales y material complementario	104
Bibliografía	108
Anexo: Laudos arbitrales dictados en el SIMA	110
<b>14. Ayúdanos a mejorar</b>	<b>112</b>
Cuestionarios	113
Sugerencias y propuestas	121



PRESENTACIÓN  
DE LA GUÍA

## PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Desde la firma del primer Acuerdo Interconfederal sobre resolución autónoma de conflictos laborales, entonces extrajudicial, en 1996, las partes firmantes, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, hemos creído necesario divulgar su contenido. Así lo ha compartido también la autoridad laboral que apoya la actividad de éste y de los acuerdos interconfederales que le han ido sustituyendo.

La solución autónoma es bienvenida como herramienta que apoya a las personas negociadoras en su labor fundamental, la negociación y aplicación de los convenios colectivos. Además, a medida que aumentan los cometidos e importancia de la negociación colectiva, más se demuestra la utilidad de este recurso en auxilio de acuerdos equilibrados entre las partes.

En este Acuerdo Interprofesional y en el Servicio<sup>5</sup> que lo desarrolla, SIMA-FSP, se conforma la solución autónoma a través de una doble vía: el procedimiento de mediación y el de arbitraje. De forma esquemática, la primera consiste en acudir a una tercera persona para facilitar la búsqueda del acuerdo, aunque siempre bajo la dirección de las partes legitimadas. A diferencia de esta, en el arbitraje las partes aceptan someterse a lo que dice un laudo arbitral elaborado por la persona de su confianza. Ambos procedimientos tienen su autonomía y se gestionan de forma independiente. Ello no obsta para que, en ocasiones, siempre a elección de las partes, cuando la mediación no ha conseguido solventar las dificultades y sigan sin llegar a acuerdo, se transforme en un arbitraje.

Las partes negociadoras en el ámbito de actuación del SIMA tienen flexibilidad para acudir a la solución autónoma aunque es preciso advertir que en los supuestos en los que se pretenda presentar una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o una convocatoria formal de huelga, es una instancia obligatoria.

La negociación de las condiciones de trabajo, de todas las cláusulas que tienen reflejo en su ámbito, puede ocasionar desencuentros, bloqueos<sup>6</sup>, desgastes innecesarios... Somos conscientes de que existe un componente de competición pues, en muchas ocasiones, se da el enfrentamiento entre los intereses de una y de otra parte.

Además, en este contexto las dificultades se suscitan entre personas que llevan cierta trayectoria de encuentros previos en la empresa o el sector, lo que puede suponer algún antecedente desagradable, por ejemplo, verbal, surgido en los momentos de máxima tensión.

Precisamente, esta faceta de contemplar en la negociación el peso más estrictamente humano también se atiende en la solución autónoma y, aunque va implícita en la mediación o el arbitraje, representa una característica primordial en la formación para garantizar una intervención plena y ajustada al conflicto de que se trate.

Otra de las peculiaridades que se pueden observar en las negociaciones, que impiden o dificultan el diálogo en los convenios, es la resistencia a cambiar inercias en la negociación. Compartiendo que las partes disponen de toda libertad e independencia para afrontar sus procesos negociales, ello no es inconveniente para que, ante cualquier parón o retroceso, puedan beneficiarse de las alternativas que ofrece el VI ASAC.

Con todo ello, la Guía de aplicación del VI ASAC aborda la información actualizada del último texto del Acuerdo para la solución autónoma de conflictos laborales en el ámbito estatal con las claves principales de aplicación, de forma amplia, dejando espacios a las aportaciones futuras. Es importante compatibilizar su texto y otros contenidos audiovisuales a una revisión y actualización periódica, tanto por parte de usuarios como para dar entrada a los desarrollos consensuados por la Comisión de Seguimiento<sup>7</sup>.

<sup>5</sup> Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que es una Fundación del Sector Público Estatal, más conocida por sus siglas SIMA-FSP

<sup>6</sup> Bloqueo en las negociaciones como sinónimo de las dificultades, obstáculos, problemas que impidan la ultimación del proceso. (RAE <https://dle.rae.es/bloquear#5hVbaEt>) Por su naturaleza en esa negociación, ocasionalmente, se producen desencuentros entre las partes. Desencuentros ajenos a la materia. En la mayoría de los casos nacen de discrepancias anteriores con un elevado componente personal.

<sup>7</sup> Básicamente, adaptar las Normas de funcionamiento del SIMA al texto en vigor; establecer y concretar el 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 y dar criterios para actualizar las listas, tanto de personas que median como de las que arbitran.



Para satisfacer esos objetivos se ha dispuesto una presentación que resulte cómoda y útil, tanto para facilitar búsquedas como para consultar dudas y completar las opciones de uso. Todo sin dejar de lado la divulgación que permite la navegación por internet. El VI ASAC es un recurso moderno que intenta ser flexible y dinámico, así también la guía tiene esa vocación intuitiva, accesible y cómoda de leer. En especial, se concibe la edición online para conseguir estas capacidades. En un momento posterior, dando continuidad, se modernizarán periódicamente los apartados, con la modificación parcial, en función de información negociada o aportada por los organismos, a modo de fichas independientes.

La edición en soporte físico (USB) tiene acceso a los textos y materiales iniciales. Para la información ampliada, en los periodos siguientes, se precisará de la conexión a internet, ya de forma independiente.

En esta tarea tan importante de elaboración de la Guía, participan las Federaciones Estatales de UGT y la propia Comisión Ejecutiva Confederal.

Mayo de 2021

La guía pretende explicar, difundir y fomentar el nuevo Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales así como los medios que se van a poder desplegar en el SIMA-FSP.

Necesitamos tu colaboración en el cuestionario final para reunir las mejores experiencias.





# ¿QUÉ ES EL SIMA FSP? MISIÓN Y OBJETIVOS<sup>8</sup>

<sup>8</sup> La mejor explicación para acercarnos al ASAC, al SIMA y a la solución autónoma de conflictos laborales  
<https://www.fsima.es/wp-content/uploads/MAS12.mp4>

## AYUDA A LAS PARTES NEGOCIADORAS

La Fundación SIMA FSP (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) fue creada por las organizaciones empresariales CEOE, CEPYME y las sindicales, CCOO y UGT, el 22 de julio de 1997, para gestionar los procedimientos del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito el 25 de enero de 1996. A continuación, se completó con el Acuerdo Tripartito al que se unía como firmante el Gobierno de España a las organizaciones signatarias del ASEC. El mismo contenía el compromiso de apoyo técnico y económico a estos sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Con posterioridad se han recogido más ediciones, en concreto los Acuerdos ASEC II (2000), ASEC III (2004), ASEC IV (2009), ASAC V (2012) y, hasta el actual, ASAC VI (2020).

El SIMA tiene la obligación de velar porque el servicio que presta, los procedimientos que gestiona, se rijan por los principios de gratuidad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, que establece el artículo 10 del VI ASAC, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo. También se ha de respetar el código ético del SIMA-FSP, la legislación vigente y los principios constitucionales.

**CURIOSIDADES-** Su actividad comenzó en 1998. Para su dirección, contó con el consenso de las organizaciones sindicales y empresariales, Alfredo Mateos Beato<sup>9</sup>, que había sido Jefe Provincial de la Inspección de Trabajo de León y participó en los primeros debates sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En esa etapa se atendieron varias funciones pues se tenía que dar a conocer el Servicio, en algunos casos hasta visitando a los interlocutores, pues era requisito la adhesión previa al ASEC. Convencer de las ventajas de la gestión negociada del conflicto, respetando la autonomía de las partes, sigue formando parte de la misión del SIMA, ayudando técnicamente desde la Fundación a favorecer el clima de diálogo para tender los puentes que permiten llegar a un acuerdo.

La mediación y el arbitraje, actividades que definen a la Fundación, se nutren del dinamismo de varias personas. Desde las que representan a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras que, como usuarios son sus verdaderas protagonistas, hasta quienes desarrollan, propiamente, la función de mediación y arbitraje. Los negociadores y negociadoras han de aproximarse a la solución autónoma como alternativa, actuando de buena fe, dando valor a la ayuda que les puedan prestar para retomar la negociación sobre los intereses que comparten. Unas, las negociadoras, han de demostrar su actitud y confianza, apostando por esta alternativa para gestionar sus conflictos, aceptando cauces a partir de los cuales dar posibilidades al acuerdo. Las que ejercen la mediación o el arbitraje, que trabajan para el SIMA-FSP, tienen que apoyar y ofrecer puentes para que su labor mediadora sea eficaz.

En la Fundación se desarrollan diferentes actividades para la consecución de sus fines. La gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje representan la ocupación primordial ya que supone un cúmulo de tareas administrativas<sup>10</sup> atendiendo cualquier consulta que se plantee por cualquiera de las partes. Al final de cada expediente se trasladan los datos a la Dirección General de Trabajo a efectos de registro electrónico<sup>11</sup>.

Parte primordial en el desarrollo de la tarea del SIMA-FSP son las mediadoras y mediadores. Su labor se examinará más adelante, por el momento solamente indicar la existencia de una guía de las buenas prácticas en la mediación<sup>12</sup>. En ella destacan las actitudes y herramientas necesarias para la adecuada realización de esta importante función.

<sup>9</sup> Reseña curricular de Alfredo Mateos Beato, consultada 6/12/2020 <http://acessla.org/resena-curricular-alfredo-mateos-beato/>

<sup>10</sup> Para valorar objetivamente y hacer constar la importancia de las mismas para el buen desarrollo de las intervenciones, mencionar algunas: registrar las solicitudes, verificar los requisitos legales necesarios, comunicar las solicitudes al resto de partes interesadas -algo que no siempre consta en el escrito de solicitud-, contactar con la personas mediadoras o, si es el caso, la que arbitre, gestionar la agenda de las personas implicadas, emitir las citaciones, comprobar la identidad de las partes que asisten, organizar la reunión, levantar el acta, asesorar a mediadores y mediadoras conforme al procedimiento del ASAC, calcular las retribuciones y compensaciones según criterios objetivos, pagar los servicios,...

<sup>11</sup> La información que aparece actualmente en REGCON, es la siguiente: código, el nombre de la empresa, el número del expediente, la autoridad que interviene, en este caso, todos son estatales, la fecha de registro y su vigencia. Por ejemplo, una mediación reciente en el SIMA fue en la empresa Ibersys Seguridad y Salud Laboral SL (EXPTE M/023/2021), registrado el 17/03/2021.

<sup>12</sup> <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/Sima-Guia-de-las-Buenas-Practicas-en-Mediacion-Version-pagweb-1.pdf> El resumen de su presentación, en 2019, está en el canal YouTube de la Fundación SIMA FSP <https://www.youtube.com/watch?v=IliZ5OQZk8&t=6s>.



Sobre la base de la voluntariedad que debe caracterizar la mayor parte de los supuestos, es condición necesaria el acercamiento de las partes a las funciones mediales y arbitrales con reconocimiento de su indudable valor y utilidad. En este sentido UGT apuesta por la conexión entre la negociación colectiva y los mecanismos autónomos de solución de conflictos, con la convicción de que, adecuadamente planificados dentro del proceso negociador, el recurso a las fórmulas arbitrales y de mediación, lejos de suponer trabas al proceso negociador, son un adecuado complemento de éste. Y de igual modo, para las Comisiones Paritarias, en la fase de aplicación de los convenios.

Por ello, para que la utilización y potencialidad del recurso que ofrece la solución autónoma de conflictos llegue a todas y a todos,- aunque una gran parte de los sectores y secciones sindicales conocen suficientemente las sugestivas oportunidades que ofrece este servicio y, en ocasiones, han mejorado la calidad de sus acuerdos gracias al servicio que se pone a disposición de la autonomía colectiva por el SIMA-, se necesita estimular y planificar las negociaciones colectivas con este prisma. Algo que afecta, indudablemente, a la actuación de quienes negocian los convenios colectivos tras percibir de forma diferente el conflicto.

UGT, que se define por su apuesta por la negociación colectiva, insiste en la importancia estratégica de la solución autónoma, recogida tanto en el ASAC como en el SIMA-FSP. Los convenios han de recobrar sus posibilidades, desde el equilibrio, garantizando la defensa de los derechos y las libertades de las trabajadoras y los trabajadores, así como del reparto de la riqueza a través de la fuerza de trabajo. El recurso a fórmulas mediadoras y arbitrales no resta espacio ni protagonismo a la actividad sindical, sino todo lo contrario.

La Fundación SIMA-FSP también pone a disposición de las negociadoras y negociadores su sede. En las salas se vienen celebrando reuniones de todo tipo, al margen de las sesiones de mediación y arbitraje. Además de las de negociación colectiva, los motivos de los encuentros son los planes de igualdad, los Grupos de trabajo, las Comisiones Mixtas del Convenio, ...



## DIFUNDE LA CULTURA DE LA SOLUCIÓN NEGOCIADA DE LOS CONFLICTOS

Desde la idea ya expresada, de que la mediación y el arbitraje, lejos de suponer un contrapunto a la negociación colectiva, suponen un adecuado complemento que enriquece y refuerza la autonomía de las partes, en la medida en que pueden satisfacer mejor los intereses de éstas. Y, en un horizonte más amplio, son mejor alternativa que apelar a la vía judicial, camino siempre largo, incierto y, como consecuencia de ello, costoso en esfuerzos. Por ello este apartado trata de subrayar ideas fuerza que se contraponen a frecuentes inercias sobre estas materias de intervención.

**El conflicto no es negativo**, por eso en la actividad sindical sirve a menudo de medio para avanzar cuando se cierran otras vías, como respuesta o acción inevitable. Si tenemos una percepción negativa del conflicto es más probable que las posiciones se enquisten porque las salidas se nos presentan como unidireccionales. El conflicto puede estar negando soluciones imaginativas que, en otro contexto, se pueden presentar como válidas. Hemos de gestionar los obstáculos de forma proactiva.

**Recibir ayuda de terceros**, no implicados, no comporta debilidad y, por lo tanto, se aconseja que las partes estén abiertas a esta posibilidad. La participación de personas formadas y dispuestas a ayudar contribuye a abrir líneas de solución al conflicto.

Además, **en la negociación confluyen aspectos más difíciles** que pueden requerir una ayuda adicional de terceros. En situaciones de complejidad técnica conviene recurrir a un plus de asesoramiento para que prevalezca el buen trabajo negociador.

**Es esencial atenerse al principio de la buena fe en la negociación.** La lealtad a alcanzar acuerdo es unir voluntades para lograr el mejor resultado, preservando los intereses de las partes. Y la misma buena fe en el cumplimiento fiel de lo pactado. Para ello conviene tener presente, siempre, que después de una negociación vendrá otra y solo quienes se relacionen desde el respeto contarán con la capacidad para obtener los mejores resultados.

Es un lugar común, no por ampliamente reiterado carente de más valor, que **toda negociación es renuncia**. Queda descartado el objetivo de obtener las pretensiones originales en su totalidad, pues cada negociación se constituye en un sano equilibrio entre lo que obtenemos y a lo que renunciamos. Y, en este sentido, también es de gran utilidad la presentación de los resultados, matizando las alternativas del proceso para que la otra parte de la controversia no aparezca como humillada. Sencillamente porque, como ya se ha dicho, detrás de una negociación vendrá otra.

**Los convenios y acuerdos como elementos que forman parte de nuestro sistema de fuentes de derecho en el ámbito laboral, precisan de seguimiento.** Exigen atención permanente. El seguimiento es una parte de nuestra responsabilidad tan importante como la negociación.

**Ayuda a la negociación a contar, desde el primer momento, con las posibilidades de la solución** a través del Servicio que ofrece el SIMA. Y con el conocimiento (y el convencimiento) de que apelar a la asistencia de terceros es una facultad, un derecho que asiste a la negociación. Estamos convencidos y convencidas de que aleja las posibilidades de enfrentamiento.

Por fin, es un hecho indiscutible que, **el cambio del ámbito material de la negociación facilita su desbloqueo.** Facilita la disposición a la escucha de las partes, alejando la defensa de las posiciones como agresiones, centrando los esfuerzos en entender a la otra parte. Porque si algo resulta primordial para avanzar en la negociación es conocer la postura de quienes participan: sus motivos, argumentos y los datos en los que se sustentan. Por otra parte, entender no es asumir o condescender en lo que no se comparte, es tener clara la visión de quien defiende otras ideas y, en función de ello, intentar allanar la habitual tendencia a las posiciones absolutas y afianzar los intereses compartidos. De ese modo se evitan confrontaciones y su enquistamiento si se prolongan, al tiempo que se gana en eficacia.

Por supuesto, no se trata de un repaso exhaustivo y, desde luego, no es fácil de llevar a la práctica ni tampoco de instruir a quienes las han de desarrollar. Generalizar la cultura proclive a la solución autónoma en los conflictos laborales es nuestra certeza para tender puentes, renovar expectativas en las personas que negocian sus convenios, con tenacidad, en momentos de dificultad, por bloqueo o, directamente, por conflicto.

## PATRONATO DE LA FUNDACIÓN

La forma jurídica, Fundación, se determinó por las organizaciones firmantes, según el marco normativo de la Ley 30/1994 de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada de Actividades de Interés General. El objeto y definiciones de funciones y, en general, su actividad, se especificaba en los Estatutos de la Fundación SIMA.

Puesto que la financiación, en su totalidad, era -y es- con cargo al presupuesto de gastos del Ministerio de Trabajo, se hubieron de adaptar los estatutos a los cambios normativos, como la Ley 50/2002, de Fundaciones<sup>13</sup> o la Ley 47/2003, General Presupuestaria. Esta última supuso una variación trascendental pues exigía que la designación de la mayoría de los miembros del patronato de una entidad del sector público estatal, como el SIMA, correspondía a la administración. Así se alteró la composición bipartita y paritaria por la tripartita y con superior presencia de la autoridad laboral.

Tras una negociación larga con la autoridad laboral, en 2017 se modificaron los Estatutos de la Fundación SIMA FSP<sup>14</sup>, en línea con el espíritu del ASAC y verificando con el Protectorado de Fundaciones<sup>15</sup> el cumplimiento de las obligaciones legales vigentes para tales fundaciones. En ese momento se produjo la incorporación de la representación de la Administración General del Estado, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y se añadió a su denominación original las siglas FSP (Fundación del Sector Público) por lo que ahora se le conoce como SIMA-FSP<sup>16</sup>.

Su composición numérica se establece en diecisiete miembros<sup>17</sup>, de los que nueve corresponden a representantes de la Administración General del Estado, cuatro a representantes de las Organizaciones empresariales y cuatro a representantes de las Organizaciones sindicales, en ambos casos firmantes del VI ASAC.

Los Estatutos concilian control económico, con austeridad y un plan de actividades que prima la gestión del conflicto entre las partes, sin injerencias.

**CURIOSIDADES** - Anotación relativa a la responsabilidad personal de miembros de patronato, incluida presidencia del mismo.

El CAPÍTULO III de la Ley de Fundaciones se refiere al gobierno de la fundación. En su artículo 17 se detiene en delimitar cuál es la acción de responsabilidad aplicable a los patronos y a las patronas. En el supuesto concreto, las organizaciones e instituciones. No siendo aplicable a las personas que les representan.

No obstante, no implica que las personas elegidas para su representación no estén exentas de responsabilidad por sus actos y decisiones.

Para el establecimiento de tal responsabilidad deben ponderarse variadas circunstancias (si las decisiones las toman los miembros del patronato o vienen dadas por sus órganos directivos, si tienen libertad de voto, etc.) lo que intervendrá también en la existencia de responsabilidad directa o subsidiaria en su caso. También se puede consultar el Código de patronos editado por el BOE<sup>18</sup>.

Pese a no estar prevista inicialmente la presencia de la autoridad laboral, el SIMA-FSP, preserva su autonomía e independencia. Se refleja en los propios Estatutos. Así, en su artículo 9, en el que se regulan las facultades del Patronato y cuando se trata de concretar las labores de la Fundación, se remite a los criterios que establezca la Comisión de seguimiento del ASAC. También en cuanto a la elaboración del Plan Anual de Actuación y a la preparación de su presupuesto.

La misma Comisión de Seguimiento del ASAC que consensúa y conforma las listas de personas mediadoras y las que se ocuparán de dictar los laudos arbitrales.

Esta idéntica estructura competencial ha de respetarse por la Dirección del SIMA – FSP, que cuenta con funciones de coordinación entre el Patronato y la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, por ejemplo, de los acuerdos alcanzados que afecten a la Fundación.

Añadir que la representación de patronos y patronas no cobra remuneración alguna por el ejercicio de sus funciones (artículo 15.4 de la Ley de Fundaciones).

<sup>13</sup> <https://www.boe.es/eli/es/l/2002/12/26/50/con>

<sup>14</sup> <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Estatutos-SIMA-FSP-2017.pdf>

<sup>15</sup> Protectora que depende del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte bajo la Subdirección del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas <https://www.culturaydeporte.gob.es/servicios-al-ciudadano/fundaciones/inicio.html>

<sup>16</sup> Ampliación del proceso de conformación del nuevo patronato tripartito de la Fundación SIMA FSP en la Memoria Social 2018 de UGT <https://www.ugt.es/sites/default/files/memoria-social-ugt-2018.pdf>

<sup>17</sup> Composición a 10/3/2020 <http://fsima.es/fundacion-sima/patronato-de-la-fundacion/>

<sup>18</sup> Edición actualizada a 2/9/2020: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/codigo.php?id=273\\_Codigo\\_de\\_Patronos&modo=2](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=273_Codigo_de_Patronos&modo=2)



## ACTIVIDAD DEL SIMA - FSP

Nada mejor para evaluar una actividad que hacerlo sobre la base concreta de sus realizaciones. Lo principal es referir sus hechos, sus obras. En sus veintidós años de existencia, la Fundación ha tramitado más de seis mil quinientos expedientes. El SIMA-FSP, de media, en los últimos años, coincidiendo con la vigencia del V ASAC, del 2012 al 2020, ha gestionado 433 procedimientos, cifra muy superior a la que se registraba en el periodo anterior, del 2007 al 2011, cuando se tramitó una media de 249 procedimientos anuales. Algunos datos de interés:

- Procedimientos de empresa registrados cada año (media 2012 -2020), 375
- Procedimientos de sector registrados cada año (media 2012 -2020), 37
- Número de trabajadoras y de trabajadores cubiertos por los procedimientos cada año (media 2012 -2020), más de 4,5 millones

A partir de los datos que obtenemos de la **Memoria de actividades y, en concreto, la referida al año 2019**<sup>19</sup>, han pasado por el SIMA-FSP 424 procedimientos que beneficiaron a 4.822.850 personas trabajadoras y a un total de 165.318 empresas. Los dos datos más altos se sucedieron en 2018 y en 2013 con 566 y 537 procedimientos, respectivamente.

Mayoritariamente, la elección de las partes es el procedimiento de mediación. En 2019 se solicitaron tres arbitrajes. Se incorpora un Anexo con los laudos arbitrales dictados en el SIMA.

Desde luego, como servicio que se pone a disposición de las partes, son ellas las que deciden la opción y el momento de acudir y, por supuesto, la intervención fluctúa de un año a otro sin que sea consecuencia de una variable única, como pueda ser la mayor o menor conflictividad laboral<sup>20</sup>.

Durante el año 2019 el porcentaje de conflictos solucionados en el SIMA fue del 30,6%. Para valorar las consecuencias de la actividad de la Fundación, es limitado: las partes, aún después de las reuniones de mediación, continúan aumentando ese porcentaje.

El **Informe de Seguimiento** que se elabora seleccionando lo ocurrido en los procedimientos que fueron objeto de mediación pero que no obtuvieron acuerdo tras

la reunión en el SIMA, -excluye, pues, los procedimientos de arbitraje, por considerarlos ya finalizados, lo mismo que las mediaciones con acuerdo- facilita otras evidencias de sumo interés como aquellos en que se pactó con posterioridad o que decidieron utilizar la instancia judicial.

Recopilando la información, generalmente con la parte que interpuso el conflicto, sobre la evolución del mismo, se identifican tres supuestos de evolución: el acuerdo en la sede del SIMA, el pacto con posterioridad o la vía contenciosa.

Desde 2012 a 2018, último año del que se dispone de dicho Informe de Seguimiento<sup>21</sup>, actualizados con el resultado de cada expediente, incluyendo la opción del recurso a la jurisdicción social y si ha sido objeto de sentencia judicial, se han resumido los datos en el siguiente cuadro:

### Conclusión del conflicto tras pasar por la intervención de la Fundación SIMA-FSP

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Acuerdos (incluyendo los alcanzados con posterioridad)	45%	49%	42%	47%	39%	38%	44%
Acuerdos alcanzados en sede SIMA	26%	24%	27%	26%	24%	26%	29%
Sentencias judiciales con ≠ resultado	29%	24%	28%	28%	34%	31%	24%

Fuente: Elaboración propia con datos Fundación SIMA-FSP. Informe anual de Seguimiento correspondiente a cada ejercicio de 2012 a 2018.

Los porcentajes se calculan respecto del total de procedimientos que fueron objeto de mediación, 347, 531, 383, 422, 396, 432 y 565, respectivamente, de 2012 a 2018.

<sup>19</sup> Memoria anual de actividades 2019 [https://www.fsima.es/wp-content/uploads/Memoria19\\_SIMA\\_FSP-1.pdf](https://www.fsima.es/wp-content/uploads/Memoria19_SIMA_FSP-1.pdf) Nota de prensa de las organizaciones firmantes del ASAC para su difusión <https://www.fsima.es/memoria-de-actividades-2019/> En esta ocasión su presentación a la prensa se grabó [https://www.youtube.com/watch?v=ay0TslT9-6U&t=1471s&has\\_verified=1](https://www.youtube.com/watch?v=ay0TslT9-6U&t=1471s&has_verified=1)

También se puede escuchar la entrevista en Radio 5 sobre SIMA FSP, grabación del programa emitido el 19/10/20, MARIA ESPERANZA MARTIN MUÑOZ <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/SIMA.-entender-la-economia.mp4>

<sup>20</sup> Estadística de huelgas y cierres patronales <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>

<sup>21</sup> <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Informe-Seguimiento-procedimientos-2018-definitivo.pdf>

**ADVERTENCIA:** en este ámbito de actuación del SIMA, en el que se exige que supere a una Comunidad Autónoma, la competencia la tiene la Audiencia Nacional en su Sala de lo Social. (artículo 67 Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>22</sup>, LOPJ).

En el seguimiento efectuado al cabo de varios meses, las partes trasladaban, en algunos casos, que habían avanzado en sus procesos hasta alcanzar un acuerdo, bien sin iniciar la vía judicial, bien en sede extrajudicial. Así, contemplando estos supuestos, comenzando por los que habían continuado hasta dar por finalizada la negociación en sus empresas o sectores, -en muchas ocasiones siguiendo las propuestas planteadas por las personas mediadoras-, y quienes lo acordaron en la vía jurisdiccional, **el porcentaje de acuerdos iniciales se eleva registrándose una evolución favorable cada ejercicio, llegando a alcanzar el 49% en 2013. La media ronda el 43%. El último año del estudio, el 2018, fue el 44%.**

Por el contrario, si nos detenemos en los conflictos que alcanzaron la Audiencia Nacional, se comprueba que no es el recurso habitual a utilizar por quienes pasaron por el SIMA sin conseguir superar sus dificultades. Los informes de seguimiento que elabora el SIMA confirman que, en muchos casos, la discrepancia no se resuelve en sede judicial.

El ejemplo del 2018 sirve para acercarnos a esa realidad, de las 565 mediaciones formalizadas, el desenlace fue:

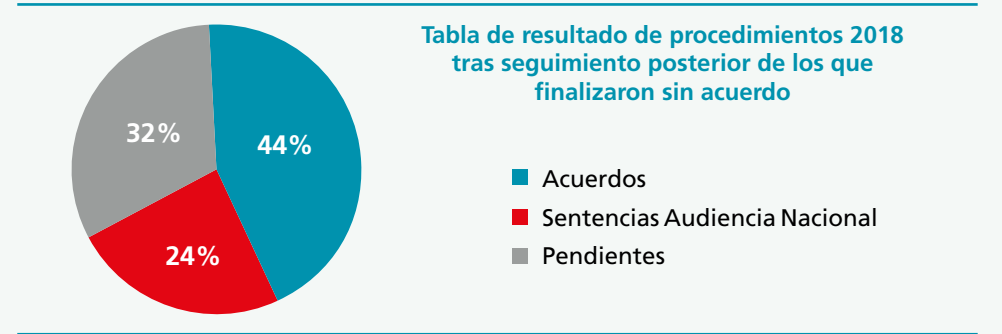
**203 procedimientos,**  
el 36% de las mediaciones del SIMA-FSP en el período, 2018,  
presentaron demanda ante la jurisdicción social

<b>Consecuencia de su paso por vía judicial</b>	80 de ellas, el 14% del total de procedimientos, vieron desestimadas sus pretensiones	73 de las anteriores, el 13%, fueron resueltas en su integridad	52 contaron con una sentencia que estimaba parcialmente, el 9%
---	---	---	--

Finalmente, de los procedimientos que se presentaron en el SIMA finalizaron con una sentencia judicial 125 asuntos, el 22% del total.

Esta información es muy clarificadora para detectar el efecto de la actuación de las personas que median a través de este sistema de solución en la relación entre las partes que negocian o aplican convenios colectivos.

Por otra parte, persiste una realidad, la de que, cada año, un conjunto de procedimientos no ejercen la vía judicial ni llegan a un acuerdo con posterioridad por lo que sus dificultades quedan en suspenso o sin solución, finalizada la mediación en el SIMA sin acuerdo. Así, para 2018, reuniendo cada nivel de resultados según acuerdos (tanto iniciales como los que se den con posterioridad a su paso por el SIMA), sentencias efectivamente dictadas en la Audiencia Nacional y el resto de procedimientos sin despejar:



Fuente: Elaboración propia con datos Fundación SIMA-FSP.

Otras reflexiones complementarias que se pueden extraer:

1. Por una parte, se aprecia el afianzamiento del sistema de solución diseñado y puesto en marcha por quienes son responsables de las relaciones laborales y, por otra.
2. Teniendo en cuenta el otro porcentaje de procedimientos que pasan por el SIMA-FSP, las controversias que son objeto de mediación pero que, transcurridos los meses, mantienen los obstáculos que motivaron su solicitud o, al menos, no trasladan el haber conseguido superarlo (siguiendo con el dato del 2018, el 32%, resultado de restar a 100 el 44%, equivalente a los procedimientos en los que se alcanzó acuerdo y el del 24%, los que finalizaron con una sentencia), se requiere un análisis sosegado que permita conocer cuáles fueron los motivos que dificultaron el avance en dichos procedimientos. Se espera que, en parte, se puedan solventar con las medidas y el impulso del VI ASAC.

<sup>22</sup> Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. BOE de 02/07/1985. Artículo 67. La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia:  
1.º De los procesos especiales de impugnación de convenios colectivos cuyo ámbito territorial de aplicación sea superior al territorio de una Comunidad Autónoma.  
2.º De los procesos sobre conflictos colectivos cuya resolución haya de surtir efecto en un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/01/6/con>

Volviendo a la **Memoria de actividades de 2019**, también se ofrece información de los procedimientos por TIPO DE CONFLICTO o, por ejemplo, por MATERIAS. En 2019, las más controvertidas continuaron siendo los salarios (106, 25%), al acumular la cuarta parte de todas las solicitudes seguida por la jornada (88, 21%). Sin embargo, si nos fijamos en el número de personas que quedaban afectadas por estos procedimientos, fue mayor en los relacionados con el tiempo de trabajo (937.922) que en los de objeto salarial (531.626). Las referidas a procesos de reestructuración supusieron el 7% del total (32) para 114.583 personas.

Al objeto de poner en su contexto el número de procedimientos y de personas vinculadas a la solución autónoma, es preciso tener en cuenta **dos realidades que motivan la intervención de la solución autónoma de conflictos laborales en nuestro ámbito**:

**1** El texto del ASAC establece la obligatoriedad de acudir al SIMA-FSP en algunos supuestos, en especial, cuando se establece como requisito previo a la vía judicial para las partes que así lo pretendan.

**2** De manera voluntaria, también se ofrece el servicio de mediación y arbitraje a la elección de las partes, en función de su libre decisión, tanto la propia opción como el momento de acudir como alternativa a sus respectivas negociaciones

Esto provoca que los procedimientos fluctúen cada año pues las circunstancias que inciden en las cifras conciernen a factores ajenos a las organizaciones firmantes del ASAC.

Lo que no cambia es la voluntad de extender la actividad y tramitar un elevado número de procedimientos para mejorar los contenidos de las materias objeto de negociación.

Obligándonos a un compromiso constante por dar a conocer la actividad desarrollada en la Fundación SIMA-FSP, como uno de sus objetivos repetidos. Con esta Guía pretendemos llegar a más usuario y usuarias, y de mejor manera.

En la Memoria anual se dedica un espacio a esta labor de difusión, como son:

- > las Jornadas anuales de la Fundación SIMA-FSP,
- > las Jornadas para la difusión de la mediación y el arbitraje de las organizaciones empresariales y sindicales, patrocinadas por el SIMA,
- > el Congreso Universitario
- > recientemente, también el I Congreso Internacional sobre procedimientos alternativos de solución de conflictos,
- > las Jornada de Derecho Social Colectivo con la Mesa de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional o
- > la especial celebración del Día internacional de la mediación<sup>23</sup>

Para concluir, la Fundación SIMA-FSP colabora con el Consejo Económico y Social (CES) aportando su información detallada para el apartado de la Memoria Socioeconómica y Laboral de España<sup>24</sup> que se elabora anualmente.



<sup>23</sup> En 2019 se vieron los sentidos y se ofreció una serie de sugestivos carteles para acompañar los encuentros: <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/tacto.jpg> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Captura-de-pantalla-2020-11-04-124909.png> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/gastromediacion.jpg> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/cartel-ppal.jpg> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/pareja.jpg> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/ojo4.png> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/ojo3.png> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/ojo2.png> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/ojo1.png> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/OIDO2.png> ; <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/OIDO1.png> y <http://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/mesa-scaled.jpg> En algún caso, con una breve reseña al contenido de la acción concreta <https://www.fsima.es/los-sentidos-de-la-mediacion-o-ido/> o <https://www.fsima.es/21-de-enero-dia-de-la-mediacion/>

<sup>24</sup> La última, 2019, en el CAPÍTULO II. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES. 2.2.3. Solución extrajudicial de los conflictos [http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria-CES-2019\\_capitulo2.pdf/c8b5e51a-6d64-5a6d-c922-08f8c2d149d7](http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria-CES-2019_capitulo2.pdf/c8b5e51a-6d64-5a6d-c922-08f8c2d149d7) Comentar que en esta edición se echan en falta los datos de conflictos presentados ante órganos de resolución de conflictos de ámbito autonómico, que sí venían recogiendo otros años, por ejemplo, en 2018 [http://www.ces.es/documents/10180/5212606/Memoria-CES-2018\\_capitulo2.pdf/e3de302d-d887-2ba1-6dcf-c279cb685aa8](http://www.ces.es/documents/10180/5212606/Memoria-CES-2018_capitulo2.pdf/e3de302d-d887-2ba1-6dcf-c279cb685aa8)





¿QUÉ ES EL VI ASAC?

## ANTECEDENTES <sup>25</sup>

El origen del Acuerdo Interconfederal estatal sobre solución de conflictos en el ámbito laboral es de 1996, cuando se firma el primer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflicto (ASEC) por las organizaciones empresariales CEPYME y CEOE y las sindicales, CCOO y UGT. Acuerdo interprofesional de una "materia concreta"<sup>26</sup> (de los recogidos en el artículo 83.3 de la Ley Estatuto de los Trabajadores, en adelante LET).

Entre sus antecedentes, se encuentran Acuerdos tan importantes como el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI 1979) y el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI 1980), igualmente fruto del DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO, plasmación de la voluntad de los firmantes por desarrollar el mecanismo de solución de conflictos laborales, la mediación y el arbitraje.

Su fundamento normativo enlaza con los artículos 7 y 37 de la Constitución Española (CE), que garantiza o protege que las personas trabajadoras y empresarias adopten medidas de conflicto colectivo, con las garantías y limitaciones que recoja la ley; los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), -como el Convenio número 154, sobre el Fomento de la Negociación colectiva-, o la propia Ley Orgánica de Libertad Sindical, en sus artículos 6 y 7; o por supuesto, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores y el Estatuto de los Trabajadores así como la doctrina del Tribunal Constitucional.

Todo ello ha permitido desarrollar un modelo de solución autónoma de los conflictos laborales asentado en cinco acuerdos a lo largo de décadas de trabajo y experiencia en la aplicación de dichos procedimientos. El ASEC supuso la vinculación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito estatal a un modelo basado en la gestión del conflicto laboral caracterizada por el protagonismo vital de sus participantes; que ya se venía produciendo en algunos ámbitos<sup>27</sup>.

Conforme a ello los conflictos colectivos relacionados con aspectos laborales en empresas o sectores se someterían a un sistema de solución alternativo al proceso judicial, concebido y pensado con un carácter eminentemente bipartito y autónomo.

De ahí la referencia al Acuerdo de solución extrajudicial. En cuanto a la clasificación de los conflictos laborales se atienden en su diversidad y complejidad, desde una referencia amplia y asumiendo una mayor funcionalidad según se iban concibiendo una resolución de las discrepancias surgidas entre las personas trabajadoras y las empresas, o sus respectivas representaciones, mediante la intervención de la mediación o el arbitraje.

Para dicho fin, en el I ASEC se exigía la adhesión previa de las partes a través de su convenio colectivo de aplicación. Posteriormente, se fue recogiendo en los textos colectivos un elevado interés por las posibilidades de la solución autónoma, lo que hizo que las organizaciones firmantes, en su afán por mejorar la eficacia de las actuaciones de las personas mediadoras y de las que dictaban los laudos arbitrales, decidieran extender la aplicación del Acuerdo Interconfederal eludiendo el requisito de la obligatoriedad de su inclusión en el convenio colectivo.

Esta importante modificación del V ASAC, ya en el 2012, se produjo en un contexto de impulso y renovación, subrayando el intenso carácter bilateral del Acuerdo. Así se recogía en su preámbulo que permitiría "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".

Se entendía finalizada una primera fase de su puesta en práctica, en la que se habían concentrado los esfuerzos en propiciar su conocimiento y utilización, lo que se manifestaba en el respeto de la voluntad expresa de las partes recogida en sus respectivos convenios colectivos. Cuando el V ASAC instaura su aplicación general y directa, sin recoger ninguna otra condición, en particular en determinados aspectos, se modifican algunos de sus elementos trascendentes como la eliminación de la intervención previa de la administración<sup>28</sup>.

<sup>25</sup> En la página web de la Fundación SIMA-FSP se accede a los textos de los Acuerdos Interconfederales, los más recientes, <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/VI-ASAC.pdf> con traducción al inglés <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/VI-ASACenglish.pdf> y los anteriores <https://www.fsima.es/asac-2/acuerdos-antiguos/> Además, en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) también se pueden consultar los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva estatal desde 1997.

<sup>26</sup> Guía de la Negociación Colectiva 2018, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos [http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Guia/GuiaNC\\_2018\\_web.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Guia/GuiaNC_2018_web.pdf)

<sup>27</sup> El pionero en nuestro país fue el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales del País Vasco (PRECO) de 1984.

<sup>28</sup> <http://www.mites.gob.es/estadisticas/Mac/welcome.htm> Estadística: Mediación, Arbitraje y Conciliación (MAC), colectivas e individuales que hayan sido resueltas tanto por organismos de carácter administrativo como por los sistemas de solución autónoma.



En la consolidación del modelo de solución autónoma contribuyó una actividad legislativa orientada a dinamizar los procesos de negociación colectiva ampliando el conjunto de materias susceptibles de ser abordadas por la negociación y adaptando sus exigencias procedimentales en cada momento. En particular, el contexto de crisis económica global motivó que, a partir de 2010<sup>29</sup>, se iniciara la revisión de algunas normas con el fin de dinamizar la negociación colectiva, adaptando procesos negociadores y materias. Por supuesto, el signo político de cada gobierno le imprimió su impronta, de una u otra manera.

En el rumbo que tomaba la situación socio económica era fácil distinguir una alternativa de “flexibilidad interna negociada”<sup>30</sup> -defendida en los Acuerdos Interfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), en sus sucesivas ediciones, así como en el Acuerdo Social y Económico, de 2/2/2011-, y otra, que iba más allá de la autonomía colectiva, al dar protagonismo a la eficacia de los propios acuerdos y convenios, basando la justificación en la mejora de la competitividad de las empresas.



<sup>29</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Exposición de motivos: “Respecto a las modificaciones introducidas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se persigue dotar al procedimiento de mayor agilidad y eficacia. Para ello se establece el carácter improrrogable del plazo previsto para los períodos de consultas, se prevé una solución legal para los supuestos en que no existan representantes de los trabajadores en la empresa con quienes negociar y se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias establecidos a través de la negociación colectiva. Por otra parte, las reformas introducidas en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se dirigen a favorecer la efectividad de los procedimientos de inaplicación salarial cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de régimen salarial establecido afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo. Para ello, se regula de manera más completa este procedimiento y se apela también aquí a la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias”. <https://www.boe.es/eli/es/l/2010/09/17/35>

<sup>30</sup> Flexibilidad interna negociada que se puede identificar con la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las nuevas exigencias de las relaciones laborales en el contexto de la globalización que promulga un mercado laboral altamente competitivo y desregulado. Para consultar más en profundidad, se puede consultar estudio de la negociación colectiva española 2000 – 2008 en cuanto al avance de formas más flexibles de organización del trabajo **Flexibilidad interna en la negociación colectiva**. Santos M. Ruesga, Julimar da Silva Bichara, Laura Pérez Ortiz y Manuel Pérez Trujillo <http://xivrem.ujaen.es/wp-content/uploads/2011/11/87-R-120M609.pdf>  
También las ponencias: **Instrumentos de flexibilidad negociada** (Contenidos recogidos en el Capítulo IV del AENC 2015-2017. Juan Carlos García Quiñones <https://fsima.es/wp-content/uploads/Instrumentos-de-flexibilidad-negociada-Juan-Carlos-G-Q-Jornada-UGT-SIMA.pdf> o **Técnicas de inaplicación de los convenios colectivos: flexibilidad interna negociada**. BIB 2013\11. José Luis Goñi Sein. Catedrático de Derecho del Trabajo Universidad Pública de Navarra. Publicación: Aranzadi Social num.9/2013. Editorial Aranzadi, SA “....facultad de modificación de lo pactado en convenio colectivo se recoge de forma clara en el art. 82.3 ET, al disponer que en «caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada». Por tanto, la ley continúa en la misma línea de permitir la negociación novatoria en el seno de la comisión paritaria aunque solo sea en las situaciones de desacuerdo dentro de los procesos de consulta para introducir medidas de flexibilidad interna de inaplicación del convenio colectivo” <https://cuadernosdederechoparaingenieros.com/wp-content/uploads/Tecnicasdeinaplicaciondelosconvenioscolectivosflexibilidadinternanegociada.pdf>

Quizá no sea exagerado aseverar que en 2011<sup>31</sup>, la modificación normativa comenzó por la ultraactividad y la importancia de establecer límites a la duración del convenio. Al fomentar la negociación sobre la vigencia se ampliaron las facultades de las personas que negociaban y se alteraron artículos del Texto Refundido de la LET<sup>32</sup> como el del contenido mínimo de su artículo 85.3. Esta intensidad motivó que se renovara con antelación el IV ASEC pese a contar con un año más de vigencia.

En 2012, cerrados ambos textos entre las representaciones sindicales y empresariales en el máximo nivel: uno para pautar la negociación colectiva (II AENC, 2012 a 2014) y el otro para reforzar la negociación en la gestión de los conflictos (V ASAC), llegó el mazazo de la reforma<sup>33</sup> impuesta por el Gobierno del Partido Popular y lo que supuso de retroceso para los espacios de diálogo social.

Con estos cambios, no solamente se alteró la actividad del SIMA<sup>34</sup>, que da virtualidad al ASAC -ya trastocada por efecto de la Ley Concursal y de la propia Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)<sup>35</sup>, que fijaban las competencias, algunas de manera apremiante- si no que se inició un proceso de aumento de la dificultad en la negociación, propiamente dicha, al basarse en el “desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical”<sup>36</sup>.

Ello motivó que se emplearan cantidades ingentes de recursos en hacer prevalecer este espacio de pacto, bipartito y conforme a los intereses de las partes negociadoras, sobre otros de composición tripartita y movidos por otros intereses. Pero, lamentablemente, tal pretensión no mereció el aval del Tribunal Constitucional que consideró acorde, en este punto, con la Constitución Española la reforma laboral<sup>37</sup>.

Los procedimientos que han tenido entrada en el SIMA, desde ese periodo, coincidente con la aplicación del V ASAC, han estado marcados por la complejidad, exigiendo más esfuerzo de las partes para conseguir pactos y una actitud de cooperación; pero en todos se ha intentado encauzar la discrepancia para mejorar la relación entre quienes negocian, en función de una intervención desarrollada por una persona o más, de confianza, con el fin de finalizar su diferencia.

Además de la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje que contempla el ASAC, la Fundación SIMA- FSP, que se analizará más adelante, también realiza otras actividades dirigidas a mejorar la eficacia en dichos procedimientos y, en general, a la difusión de la cultura de la solución negociada de los conflictos laborales. Todas sus actividades son de carácter gratuito.

<sup>31</sup> Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. Exposición de motivos: “nuestro sistema adolece de falta de agilidad y dinamismo, en particular cuando finaliza la vigencia pactada de los convenios colectivos. Una vez denunciados, los convenios tardan en empezarse a negociar, las negociaciones se dilatan en el tiempo y se producen situaciones de paralización y bloqueo. Ello supone que las condiciones de trabajo pactadas en el convenio anterior se prolongan en el tiempo sin ser renovadas, sin ajustarse a las nuevas condiciones económicas y productivas, lo que termina por producir perjuicios tanto a las empresas como a los trabajadores”. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2011/06/10/7>

<sup>32</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

<sup>33</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con> en febrero 2021 se han cumplido nueve años de la reforma laboral de 2012 pero su contenido sigue haciendo mucho daño: The Walking Dead o la reforma laboral de 2012. Alberto del Pozo Sen. Economistas Frente a la Crisis. <https://economistasfrentealacrisis.com/the-walking-dead-o-la-reforma-laboral-de-2012/>

<sup>34</sup> Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que es una Fundación del Sector Público Estatal, más conocida por sus siglas SIMA-FSP.

<sup>35</sup> Última modificación: 23 de septiembre de 2020 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

<sup>36</sup> Desequilibrio negocial y debilitamiento del actor sindical como efectos de la reforma laboral. Amaia OTAEGUI JÁUREGUI. Fundación 1º de Mayo. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/46768/43888>

<sup>37</sup> Recurso de inconstitucionalidad <http://hj.tribunalconstitucional.es/docs/BOE/BOE-A-2015-1896.pdf>



## APOYO DE LOS ACUERDOS TRIPARTITOS

En cada ASEC y hasta el VI ASAC, las organizaciones firmantes convocaban al Gobierno para que apoyara la labor de la mediación y el arbitraje e impulsara a los sistemas de solución de conflictos, en el interés general que proyecta. Compartiendo los resultados de los Acuerdos, el Gobierno correspondiente en cada periodo se ha venido comprometiendo a su apoyo técnico y económico, en cooperación con los agentes sociales, a través de la suscripción de un Acuerdo Tripartito<sup>38</sup>, facilitando la financiación y ejecución de los mismos.

Según esa premisa, la firma posterior a cada acuerdo bipartito de otro tripartito, desde su constitución, se ha mantenido respetando su composición paritaria a través de una Comisión Tripartita. Tal cometido ya no se recoge en el último acuerdo tripartito<sup>39</sup> por la composición actual del patronato que se encarga, por un lado, del control de los fondos públicos para ampliar su eficacia y conseguir el mayor éxito en la solución de los conflictos laborales y, por el otro, de cumplir todos los requisitos del Protectorado de Fundaciones.

Los medios económicos<sup>40</sup> provienen de sendos ingresos anuales en forma de dos subvenciones del Ministerio Trabajo y Economía Social: una para gastos y otra para inversiones.

Por ello se prestan los servicios de mediación y de arbitraje de manera gratuita para las partes y, además, se ponen a su disposición otras actividades que se tratarán en su apartado específico.



### CLAVES PARA LA DIVULGACIÓN DEL VI ASAC

El Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de conflictos Laborales (BOE 23/12/2020) es útil a las partes negociadoras porque:

1. Potencia las ventajas de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**
2. Genera una **AUTONOMÍA COLECTIVA** más madura y centrada en las condiciones de trabajo
3. Agiliza los tiempos que supone el consenso, ayudando en una **GESTIÓN ACERTADA DEL CONFLICTO O DE SU PREVENCIÓN**
4. Implica a las partes, **SIEMPRE SON PROTAGONISTAS** en el desarrollo o la solución de los obstáculos
5. Auxilia con la **PROFESIONALIDAD DE PERSONAS QUE ESCUCHAN** y atienden sus intereses compartidos
6. Confía en la capacidad de las partes de llegar a **UN PUNTO DE ENCUENTRO**, sin otorgar a una de ellas toda la razón
7. Asesora en el proceso de negociación desde **HÁBITOS BENEFICIOSOS PARA AMBAS PARTES**, aún en momentos de máxima tensión, como es una huelga
8. Practica la **IMPARCIALIDAD** como norma lo que permite aclarar errores y cerrar contenidos negociados más rigurosos y técnicos
9. Difunde su **AMPLIA ACTIVIDAD**: publicación de acuerdos de mediación, arbitrajes, jornadas, publicaciones, compromiso de formar a usuarios y usuarias, ...
10. Ofrece sus instalaciones para **MANTENER REUNIONES** de negociación colectiva

<sup>38</sup> El actual se firmó el 19 de abril de 2021.

<sup>39</sup> Acceder a la información de la Fundación SIMA <https://www.fsima.es/se-firma-el-acuerdo-tripartito-sobre-solucion-autonoma-de-conflictos-laborales/>, de UGT <https://www.ugt.es/ugt-firma-el-acuerdo-tripartito-en-apoyo-al-vi-asac>, de CCOO [https://www.ccoo.es/noticia:584931--Firmado\\_el\\_Acuerdo\\_tripartito\\_en\\_materia\\_de\\_solucion\\_autonoma\\_de\\_conflictos\\_laborales&opc\\_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:584931--Firmado_el_Acuerdo_tripartito_en_materia_de_solucion_autonoma_de_conflictos_laborales&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95) y del Ministerio de Trabajo y Economía Social <https://prensa.mites.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3978>

<sup>40</sup> La financiación de la Fundación SIMA se incluye en el apartado de las fundaciones estatales de los Presupuestos Generales del Estado y ello en virtud de lo dispuesto en el Acuerdo Tripartito en materia de solución autónoma de conflictos laborales suscrito entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales. El último resumen corresponde a 2019 <https://www.boe.es/boe/dias/2020/07/30/pdfs/BOE-A-2020-8815.pdf>

## NOVEDADES DEL VI ASAC

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y sindicales, CCOO y UGT firmaron el VI ASAC<sup>41</sup> desde una visión moderna de las relaciones laborales, en coherencia con el papel que tienen los interlocutores sociales, pues legítimamente son quienes desarrollan la negociación colectiva y, junto a ella, las posibilidades de conciliar intereses de ambas partes.

Este objetivo se hace más necesario ante una realidad extremadamente compleja, como la actual y, a la vez, cambiante. Para estar preparados ante el conflicto pero, al mismo tiempo, potenciando lo mejor de nuestra labor se han de fomentar estos mecanismos de respuesta. En la medida en que contribuyen a minorar incertidumbres y afianzan la confianza de las personas trabajadoras nos permiten esperar un resultado mejor. Y así se contribuye a arraigar la actividad de la empresa, incidiendo en la economía y en la sociedad en su conjunto.

Para ello, los contenidos del VI ASAC se adaptan al momento actual. Resumidamente, se destacan a continuación tres apartados con el resumen de sus contenidos.

Indicar que se apuntan tan solo pues cada uno de esos aspectos se irán analizando posteriormente, en su apartado específico:

### Propósitos compartidos por los firmantes

- > La Negociación colectiva es el eje del sistema de relaciones laborales. Por el mero acuerdo de las partes, incluso en pleno proceso negociador, se posibilita acudir al Servicio de mediación. También, demandar la asistencia de la mediación con carácter preventivo, antes de la existencia de controversia.
- > Superación de la concepción de la mediación como trámite previo a la vía procesal. Darle a la solución autónoma, sea mediación o arbitraje, las opciones reales de solución que puede representar.

- > ASAC como herramienta fundamental en el avance y la mejora del diálogo social bipartito: en la medida en que va a repercutir en más áreas que en las propias del conflicto (ya relevante), permite ponerse al servicio de las relaciones laborales, pues participa de ofrecerse como auxilio a las personas negociadoras.
- > Mención expresa a la IGUALDAD: en cuanto a las cuestiones formales y a la posibilidad de solicitar la actuación del SIMA para el diagnóstico o/ la negociación de planes de igualdad.
- > Desarrollo de cometidos en la Comisión de Seguimiento del ASAC que excede a las funciones habituales de interpretación, aplicación y seguimiento. Las organizaciones se imponen avanzar en los aspectos novedosos del VI ASAC, dando pautas para la mediación con carácter preventivo, la formación de las personas que van a desempeñar labores mediadoras o la plasmación del Código ético del SIMA FSP. Aspectos dirigidos a mejorar la comunicación entre las partes, a primar la independencia y la calidad en la actuación.
- > Proyectos que, por su trascendencia, precisan involucrar a todas las partes: Asociaciones empresariales, Federaciones, secciones sindicales, ... Quienes van a salir más beneficiadas de este impulso de la negociación colectiva, son tanto las Comisiones Negociadoras de los convenios sectoriales estatales como las de empresas grandes con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma- luego es una herramienta a incorporar en la estrategia futura de negociadoras y negociadores.
- > El arbitraje sigue siendo una opción para la solución de los obstáculos. Contamos con un listado de personas de gran calidad, además ahora se puede dejar la designación a la Dirección del SIMA FSP, que es un punto que suele crear tensión.
- > El VI ASAC tiene la pretensión de servir de referencia a los sistemas que cuentan con menos atribuciones, siempre respetando la autonomía de las partes.

<sup>41</sup> Texto VI ASAC y Acta de la firma [https://www.fsima.es/wp-content/uploads/VI\\_Acuerdo\\_ASAC\\_firmado-1.pdf](https://www.fsima.es/wp-content/uploads/VI_Acuerdo_ASAC_firmado-1.pdf) Nota de prensa <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/Nota-de-prensa-VI-ASAC.pdf> Vídeo <https://www.youtube.com/watch?v=clr3naA3wj0>

Entrada de UGT con la difusión de la firma del VI ASAC <https://www.ugt.es/el-vi-asac-un-acuerdo-agil-vivo-y-moderno-de-resolucion-de-conflictos>

Entrada de CCOO con la noticia de la firma del VI ASAC [https://www.ccoo.es/noticia:525137--Unai\\_Sordo\\_Un\\_acuerdo\\_muy\\_util\\_para\\_el\\_futuro\\_que\\_pone\\_de\\_manifiesto\\_la\\_madurez\\_de\\_los\\_agentes\\_sociales&opc\\_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:525137--Unai_Sordo_Un_acuerdo_muy_util_para_el_futuro_que_pone_de_manifiesto_la_madurez_de_los_agentes_sociales&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95)

Entrada de CEOE con la noticia de la firma del VI ASAC <https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/firma-del-vi-acuerdo-de-solucion-autonoma-de-conflictos-laborales>

Entrada de CEPYME con la noticia de la firma del VI ASAC <https://www.cepyme.es/actualidad/empresarios-y-sindicatos-firman-el-vi-acuerdo-de-solucion-autonoma-de-conflictos-laborales/>

## Ampliación de contenidos

- > Impulso de la negociación colectiva: estímulo, sugerencia de contenidos, siempre a solicitud de las partes (artículo 4.1).
- > Intención preventiva del conflicto (artículo 4.2).
- > Cláusula abierta de tipo de conflicto genérico, a medida de las necesidades de las partes. Expresamente se incluyen las controversias que surjan por el diagnóstico de los planes de igualdad o por la negociación de los mismos (artículo 4.3. k).
- > Inclusión en la aplicación de los conflictos laborales que se presenten en el ámbito del sector público, tanto para las empleadas y empleados públicos como para el personal laboral de la Administración General del Estado, con el requisito de adhesión previa (artículo 4.4).
- > Incorporación de los conflictos derivados de acuerdos de interés profesional, con la salvedad de que las partes se adhieran previamente (artículo 4.5).
- > Compromiso con el Código ético del SIMA (artículos 7, 8, 10, 23 y 26).
- > Recusación de las personas que ejercen labores mediadoras (artículo 16) .

## Otras modificaciones destacadas

- > Impulso de la formación, como requisito de entrada y permanencia en la lista de personas mediadoras: se precisa participar o acreditar una formación y reciclaje continuados (artículo 7 y Disposición Adicional IIª).
- > Facilitar el desbloqueo en cualquier controversia a decidir en Comisión Paritaria, siendo suficiente con la mayoría de una parte para solicitar la mediación, en el texto anterior se requería acuerdo de ambas (artículo 4.3 b) y 14).
- > Se potencia el modelo de mediación unipersonal, con la posibilidad de delegar en el SIMA FSP la designación de la persona que llevará a cabo uno u otro servicio, en ausencia de elección por las partes, siguiendo un criterio objetivo que indica la madurez del sistema; ya no se precisa que acuda una persona mediadora por cada parte: se confía en la labor que pueda desempeñar cualquiera de ellas (artículo 16).

- > La formulación de propuestas por parte de la persona mediadora, antes obligatoria, no figurará si no es aceptada por las partes (artículo 17).
- > Modificación de la gestión de la huelga facilitando que la mediación se pueda realizar durante el período de preaviso. Asimismo, no interferir en su duración para que se prolongue lo que se estime necesario, con el objetivo de poner fin a la discrepancia origen del conflicto. Su extensión puede superar, incluso, a la celebración de la huelga, en aras a su pronta finalización (artículo 19).
- > Regla para generalizar la publicación de los acuerdos en mediación, así como los laudos arbitrales, previo acuerdo de las partes. En particular los acuerdos de mediación como consecuencia de la interposición de conflicto colectivo así como, los de fin de huelga o cualquier otro acuerdo o laudo arbitral que tengan legalmente reconocida eficacia de convenio colectivo o que derive de lo establecido en un convenio colectivo, mencionados en el artículo 2.1, d) y h) del Real Decreto 713/2010<sup>42</sup> de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (artículo 18 y 22).
- > Actualiza las recomendaciones para las Comisiones Paritarias para su funcionamiento rápido y efectivo (Anexo).

En el VI ASAC también se han actualizado las menciones a normas que han cambiado en este periodo, a saber: artículos del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la LET, artículos del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal y del ya mencionado Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Infografía CLAVES DEL VI ASAC: <https://www.ugt.es/infografia-claves-del-vi-asac>

<sup>42</sup> Publicado en el BOE 12/6/2012 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713> última modificación, conjuntamente con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

## LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL VI ASAC

En cualquier acuerdo o convenio la comisión paritaria tiene unas funciones de seguimiento de lo pactado que suponen la garantía de su cumplimiento efectivo, como indica el artículo 91.1 de la LET. Además, la Comisión de Seguimiento del VI ASAC tiene una serie de atribuciones encomendadas en el texto del Acuerdo.

Los propósitos compartidos por las organizaciones firmantes para que el SIMA desempeñe la solución autónoma responden a unas líneas muy marcadas, que son:

- Situar a la Negociación colectiva como eje del sistema de relaciones laborales
- Superar la concepción de la mediación como trámite previo a la vía procesal y
- Asentar la utilización del ASAC, de los acuerdos en los diferentes territorios, como herramienta fundamental en el avance y la mejora del diálogo social bipartito de las condiciones laborales.

Estas son las premisas inspiradoras del contenido de lo pactado en el ASAC. Su observación es útil porque, al contar con envíos al desarrollo posterior, durante la vigencia del acuerdo, la Comisión de Seguimiento ha de mantenerse fiel al espíritu de lo pactado.

Podemos diferenciar, pues, entre las tareas que tiene la Comisión de Seguimiento y que guardan semejanza con el anterior texto vigente, el V ASAC, y las que se incorporan en la edición renovada de 2020. Además, dentro de estas últimas, las que se encuentran en una primera fase de realización y consenso, por resultar ineludibles en el desempeño del SIMA con las garantías y posibilidades que se producen en el texto firmado recientemente.

Por comenzar por las funciones habituales y que, en buena medida, siguen su recorrido en similares condiciones a las del acuerdo anterior, mencionar las siguientes:

- Aprobar las normas de funcionamiento en línea con el contenido del VI ASAC.
- Revisar la lista de personas mediadoras y de las que ejercen el arbitraje, conforme a las nuevas indicaciones del ASAC pues se elude la anterior sectorialización de los ámbitos de mediación; sobre su puesta en marcha será oportuno detenernos más adelante pues las partes firmantes han seleccionado una serie de actuaciones en torno al cometido de aumentar la independencia de las personas intervinientes en las actuaciones del SIMA.

- Decidir sobre las peticiones que provengan de sectores que deseen constituir un órgano específico de mediación o arbitraje y tengan el propósito de que éste quede integrado en el SIMA.

- Elaborar la lista de personas expertas y desarrollar un reglamento que contenga sus condiciones de actuación para poner a disposición de la Dirección del SIMA.

Entre los cometidos de la Comisión de Seguimiento del ASAC más relacionados con las novedades del texto en vigor, destacan:

- Definir el contenido del Código ético del SIMA<sup>43</sup>.
- Establecer los estándares de formación que garanticen la calidad en la actuación de las personas que imparten la mediación. Asimismo, programar su actualización, control y vigilancia.
- Intervenir en el procedimiento de recusación de la persona mediadora, a petición de cualquiera de las partes, previa motivación de no ser considerada idónea para transmitir la autonomía e independencia necesarias. En el mismo se dará audiencia a la persona afectada, así como a las partes, a fin de objetivar si concurren intereses personales o profesionales directos que impidan una actuación autónoma del conflicto concreto en el que actúan o que pretenden prevenir.

<sup>43</sup> En la página web de la Fundación SIMA se irá difundiendo los acuerdos y consensos alcanzados en la Comisión de Seguimiento del VI ASAC que sean de interés general



Estas intervenciones están dirigidas a conformar unas pautas de comportamiento que esmeren la actitud de servicio hacia las usuarias y usuarios del SIMA. Calidad que se fomenta en todas las personas que ejercen funciones en la Fundación y, en especial, en las que ejercen la función de mediación y arbitraje. Serían también las que parten con preferencia para desarrollar en la primera etapa de aplicación temporal del ASAC.

Otra serie importante de labores a emprender por la Comisión de Seguimiento, relacionadas con las incorporaciones en las actuaciones del SIMA, en concreto, la intervención preventiva del conflicto y la que conlleva el impulso de la negociación colectiva, cuentan con el requisito previo del consenso de ambas partes. En un caso, cuando se inicie el procedimiento a instancia de las partes (prevención del conflicto), se tramitará como cualquier otra mediación por lo que no se espera una intervención específica en cuanto a su interpretación o problemática. Para el otro supuesto, al ser a instancia del propio SIMA (impulso de la negociación), sí está sujeto a deliberación y desarrollo por la Comisión. Las organizaciones firmantes del ASAC son conscientes de que precisa consenso en las normas de aplicación pues supone una intervención que requiere espacios temporales, a priori, más prolongados y, en cuanto al aval de la autonomía colectiva de las partes, necesitará de una regularidad en su confirmación.

Además, se da otro conjunto de contenidos que tienen que ver con la aplicación oportuna de los requisitos del ASAC tanto en cuanto a la aceptación de cualquier tipo de conflicto<sup>44</sup> que se presente en un procedimiento, para cuyo trámite se recoge que está legitimada cualquiera de las partes; como en la inclusión de los conflictos que se produzcan en el sector público y los que deriven de acuerdos de interés profesional.

Advertir que, al tratarse de cometidos que están actualmente en proceso de trabajo y van a requerir de una concreción en etapas, serán objeto de actualización y revisión en posteriores ediciones de esta Guía.



<sup>44</sup> Como se explicita en el artículo 4.3 k) del VI ASAC: "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".

# EL VI ASAC COMO REFERENCIA PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA EN ÁMBITOS INFERIORES

## Sistemas autónomos de gestión de conflictos laborales

En nuestro país se han alcanzado acuerdos para los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en diecisiete ámbitos de comunidad autónoma, además del estatal. Los interlocutores sociales y económicos han desarrollado este conjunto de acuerdos interprofesionales desde los años ochenta. Así nos referimos al sistema que conforman realizando el autogobierno de los conflictos en las relaciones laborales.

En la, ya derogada, ley de Procedimiento Laboral de 1990, Real Decreto Legislativo 52/1990<sup>45</sup> (LPL), se establecía el requisito de intento de conciliación necesario previo para la tramitación del proceso (artículos 63 y siguientes). Esta conciliación podía ser administrativa o la diseñada por las partes mediante convenio colectivo o acuerdos interprofesionales, éstos conforme al artículo 83 de la LET. Además, en el artículo 84 la ley de procedimiento también contemplaba la mediación previa en el juzgado antes de la celebración del juicio.

El impulso de la solución autónoma (extrajudicial para el comienzo, luego se va implantando más la autogestión) ya no tenía vuelta atrás y se extiende en una serie de leyes y normas que van desde las modificaciones en el de la LET hasta la Ley Concursal o la Reguladora de la Jurisdicción Social. Los años 2010 y 2011 influyeron en esta ampliación de cometidos de la solución autónoma. Según algunos autores este empuje se debió a diferentes causas, sin olvidar que evita el desbordamiento de la vía judicial y la reducción de costes.

La ruptura a esta tendencia del incremento de la solución autónoma de conflictos vendría, una vez más, de la Ley 3/2012<sup>46</sup>, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Al modificar el marco normativo laboral se alteró el modelo de autocomposición y la consecuencia fue su repliegue al priorizar la posición de los intereses empresariales en aras a la potenciación de una mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra. Con ello se rompió el equilibrio de fuerzas existente entre las partes empeorando alternativas, por ejemplo, sobre la ultraactividad o dando prioridad aplicativa al convenio de empresa.

Pero el ataque más directo a la solución autónoma se encuentra en la inaplicación del convenio colectivo, favoreciendo otras vías de solución que suponían una clara demostración de voluntad contraria a la autonomía colectiva<sup>47</sup>. El que la solución final se decida en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas mediante un arbitraje obligatorio rompe con todos los postulados de los sistemas de solución autónoma de conflictos sin olvidar que incorpora a la Administración laboral como agente implicado en la decisión, precisamente en el momento de la resolución definitiva, en el que una de las partes solicita dejar de aplicar la norma de eficacia general, imponiéndoselo a la otra, incluso en contra de su voluntad.

Luego con algunas sombras, los sistemas de solución autónoma se han extendido y contribuido a mejorar la negociación colectiva redundando en más y mejores convenios, que dan cobertura a las personas trabajadoras para que su trabajo sea más estable, igualitario y se realice en condiciones dignas.

Los procedimientos extrajudiciales o autónomos han visto aumentar su capacidad, paralelamente a la seguridad jurídica en su utilización, reconociéndoles un valor material y procesal. Conviven diferentes modelos en cada territorio, según se trate de Fundación Pública o Privada o modelo vinculado al Consejo de Relaciones Laborales.

<sup>45</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/1990/04/27/521>

<sup>46</sup> <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

<sup>47</sup> "... beneficiando otros cauces menos respetuosos con la autonomía de la voluntad, como puede ser el supuesto del arbitraje de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos equivalentes...". Aproximación doctrinal al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y su renovación. Javier Fernández-Costaes Muñiz. Página 32. Jornada CEOE-CEPYME y Fundación SIMA –FSP (1/6/2016) [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-268-jornada-balance-del-v-acuerdo-sobre-solucion-autonoma-de-conflictos-laborales-y-perspectivas-de-futuro.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-268-jornada-balance-del-v-acuerdo-sobre-solucion-autonoma-de-conflictos-laborales-y-perspectivas-de-futuro.pdf)

### Denominación de los Acuerdos de **procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Comunidad Autónoma**<sup>48</sup>:

- SERCLA (Acuerdo sobre sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía),
- SAMA (Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en Aragón),
- SASEC (Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias, AISECLA),
- TAMIB (Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears),
- Tribunal Laboral Canario (Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo),
- ORECLA (Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales),
- SERLA (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados Aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León),
- Jurado arbitral laboral (Acuerdo Interprofesional sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha),
- Tribunal Laboral de Cataluña (Acuerdo Interprofesional de Catalunya y Reglamento de Funcionamiento del TLC),
- Servicio de Mediación y Arbitraje de Extremadura (Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura),
- Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales (Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, AGA),

- Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid (Acuerdos Interprofesionales sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y sobre modificación de su Reglamento de Funcionamiento),
- Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia),
- Tribunal Laboral de Navarra (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra y Reglamento interno de funcionamiento),
- Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de La Rioja (Acuerdo Interprofesional de la Rioja y Reglamento de Funcionamiento),
- Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana),
- Consejo vasco de Relaciones Laborales (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco).

Algunos de estos sistemas incluyen en su solución a los **conflictos individuales**. Por otro lado, los que los dejan fuera son: el Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo; el III Acuerdo Interprofesional sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha ; el V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana; el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Extremadura; el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo; el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia; y el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales-Preco.

El Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) ofrece alguna particularidad pues el Reglamento de funcionamiento del SASEC delimita los conflictos plurales según la totalidad de la plantilla de la empresa o el número de trabajadoras y trabajadores comprendidos en unos umbrales<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> Enlaces a sus páginas web <https://www.fsima.es/enlaces/>

<sup>49</sup> <http://www.sasec.es/fundacion#competencias>

Para consultar el **número de asuntos**, tanto colectivos como, en su caso, individuales que cada año se solicitan en los sistemas autónomos territoriales contamos con la estadística de mediación, arbitraje y conciliación<sup>50</sup> que también separa las realizadas según ámbito, en las Comunidades Autónomas y en las provincias.

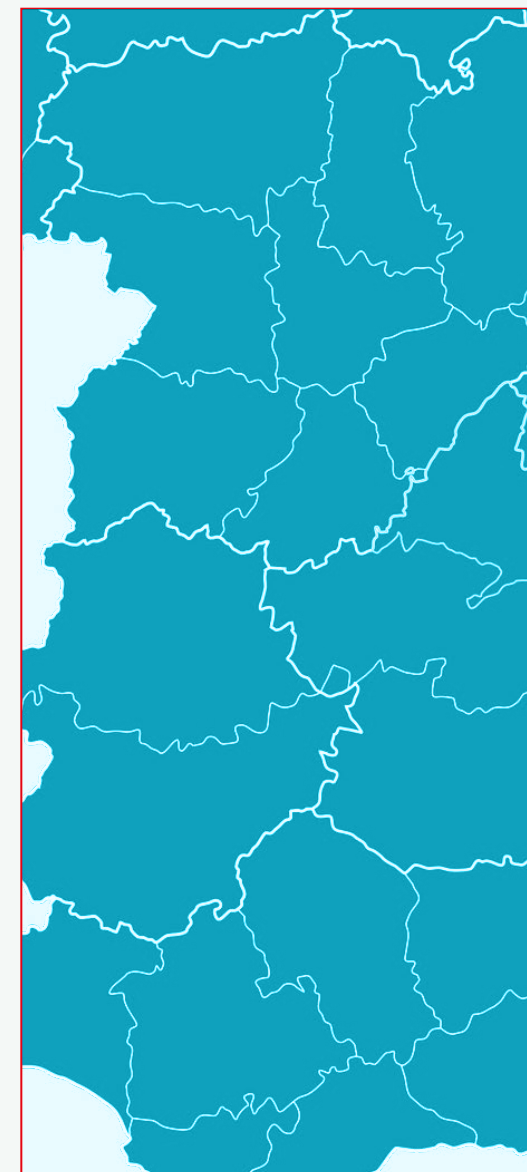
Por ejemplo, en dicha estadística el **cuadro resumen para 2019** es el siguiente:

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	CONCILIACIONES COLECTIVAS Y MEDIACIONES			CONCILIACIONES INDIVIDUALES (1)	ARBITRAJES		
	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados	Número	Número	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
<b>TOTAL</b>	<b>5.016</b>	<b>140.634</b>	<b>4.963.941</b>	<b>16.678</b>	<b>26</b>	<b>14.161</b>	<b>86.477</b>
Andalucía	808	14.052	399.573	2.037	-	-	-
Aragón	129	-	71.530	8.504	-	-	-
Asturias (Principado de)	167	503	58.833	-	-	-	-
Balears (Illes) (2)	-	-	-	-	-	-	-
Canarias	200	321	233.067	-	1	1	102
Cantabria (2)	-	-	-	-	-	-	-
Castilla-La Mancha	216	12.277	109.696	-	-	-	-
Castilla y León	281	4.178	87.504	1.661	-	-	-
Cataluña	908	11.324	289.769	96	9	108	14.724
Comunitat Valenciana	332	5.052	106.459	-	1	1	36
Extremadura	57	3.271	94.449	-	1	14.000	65.000
Galicia	82	1.849	49.917	-	7	7	2.129
Madrid (Comunidad de)	747	1.653	379.502	-	-	-	-
Murcia (Región de)	126	8.711	117.383	-	-	-	-
Navarra (C. Foral de)	25	23	3.769	2.809	-	-	-
País Vasco	492	645	116.618	-	2	2	186
Rioja (La)	14	16	1.048	1.571	-	-	-
Interautonómico (SIMA)	432	76.759	2.844.824	-	5	42	4.300

(1) En las comunidades autónomas en las que no figura dato, los órganos de resolución extrajudicial de conflictos no dirimen casos en materia de conflictos individuales.

(2) Las conciliaciones colectivas e individuales resueltas por los Órganos Autonómicos de Resolución Extrajudicial de Baleares (TAMIB) y Cantabria (ORECLA) se incluyen en los datos facilitados por las unidades administrativas

.. Dato no disponible



<sup>50</sup> <http://www.mites.gov.es/estadisticas/Mac/welcome.htm> El cuadro se obtiene al elegir datos anuales 2019 y, en el índice del Excel, recoger la tabla 21: Conciliaciones, mediaciones, arbitrajes y trabajadores y trabajadoras afectadas por Comunidad Autónoma. Consulta 23/3/2021. Se pueden obtener los datos del avance enero-diciembre de 2020 [https://www.mites.gov.es/estadisticas/Mac/mac20dicpublicacion/mac\\_12\\_20.pdf](https://www.mites.gov.es/estadisticas/Mac/mac20dicpublicacion/mac_12_20.pdf)



El VI ASAC tiene vocación de servir de referencia al resto de Acuerdos Interprofesionales que conforman los sistemas territoriales de solución autónoma en el modelo de apoyo a la negociación colectiva que defiende. Entre sus principios básicos está la extensión de una estrategia amplia que facilite la labor de empresas y personas trabajadoras. Por ello, la coordinación que se pretende está relacionada con la atención a los nuevos conflictos, alcanzar unas pautas adecuadas y comunes en cuanto a la formación de las personas que median y/o arbitran<sup>51</sup> y superar los obstáculos a que se extienda la mediación y el arbitraje a sectores con menos experiencia como son los autónomos dependientes y los empleados y empleadas del sector público.

Este fortalecimiento de los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales, no solo es importante para las Organizaciones firmantes, sino que debe serlo también para los poderes públicos. De hecho, es una solicitud constante a todas las autoridades<sup>52</sup>, responsables de apoyar sus necesidades y mejorar los servicios de mediación, conciliación y arbitraje.

En 2020, ante el cierre de las instalaciones obligado por precaución sanitaria se llevaron a cabo las mediaciones vía telemática de forma generalizada. Antes, esta opción ya se había utilizado por el TAMIB, Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares, pues lo implantaron hace tiempo para desarrollar la actividad entre islas.

A favor de esta línea, puesto que el Plan de Actuación del SIMA-FSP para 2020 recogía expresamente la coordinación de actividades con los organismos autonómicos, se preparó una formación común específica para la mediación a través de medios digitales. Ha supuesto una oportunidad de compartir formación entre los diferentes organismos, aprovechando las herramientas tecnológicas y, al mismo tiempo, se está difundiendo como alternativa segura. Así, lo que respondía a una situación extraordinaria está permitiendo ofrecer, a petición de las partes, un servicio mixto, asistencia presencial y a través de la aplicación online, o completamente en remoto.

## Referencia para otros sistemas

La evolución de estos Acuerdos sobre solución autónoma evidencia una forma diferente de realidad en cada territorio. Dispersión<sup>53</sup> de desarrollo que supone una diversidad enriquecedora, a medida de las diferentes situaciones en las relaciones laborales de cada una.

El VI ASAC defiende un apoyo a todos los sistemas, sin pretender una regulación uniforme pues ello supondría una merma en su capacidad de adaptación. En UGT compartimos que la consolidación se puede conseguir junto a la diversidad, pues representa un acervo de experiencias que garantizan la permanencia en el futuro.

Cualquier introducción a nuestro modelo de solución autónoma de conflictos laborales parte de ese respeto a la diferenciación territorial. Algunas notas características del modelo pueden ser:

- > mayoritariamente potencia el trámite ante la comisión paritaria. A veces con un sistema alternativo, basado en satisfacer el criterio de celeridad,
- > vocación unificadora, así el ASAC apuesta por la universalidad y la aplicación directa
- > la mayoría cuentan con vigencia indefinida o amplias prórrogas
- > en los dos últimos años se han modificado numerosos textos por lo que están en constante renovación
- > los conflictos individuales se desarrollan en varios territorios. Castilla y León es de los últimos en incorporarse.

A partir de aquí, convencidos de la importancia de la autorregulación en la apuesta por la mediación privada, cabe apuntar la necesidad de superar la opción de la mediación como fase previa a la vía judicial. Para ello el VI ASAC ha optado por extender los tipos de conflictos, en función de lo que las partes consideren en cada momento, sin excepción. Además de apostar por el fomento de la labor de asesoramiento preventivo del conflicto.

Queda pues, por delante, una labor de las Comisiones Negociadoras tendentes a alcanzar redacciones claras que eviten malentendidos y objetivos concretos y consensuados, favorecedores de auténticas posiciones de cooperación y no de conflicto.

Desde luego, la otra gran medida que incorpora el VI ASAC es compartir un sistema de formación óptima para mediadores y mediadoras, basado en la acreditación y mejor profesionalización.

<sup>51</sup> Aspecto que está por desarrollar en la Comisión de Seguimiento del VI ASAC pero que tiene su fundamentación en la necesidad de reconocer la experiencia y formación de las personas que ejercen esta labor en los sistemas ante la proliferación de cursos específicos sobre este aspecto de la mediación. En el ámbito de las relaciones laborales las instituciones paritarias de resolución de conflictos han de gobernar su itinerario formativo y ocupar su espacio al margen de intereses defendidos por otros asuntos civiles o mercantiles que cuentan con otras características.

<sup>52</sup> En plena elaboración de esta Guía se encuentran varias noticias del SERLA y de los compromisos y propuestas de la Junta de Castilla y León en la mesa de diálogo social <https://ugtcyl.es/web/ugt-cco-ecale-exponen-los-grupos-parlamentarios-las-cortes-la-situacion-insostenible-del-serla-castilla-leon> ; <https://www.diariodeburgos.es/Noticia/Z41A7E238-0096-E5B9-820D87C08FCB973F/202102/CEOE-UGT-y-CCOO-barajan-acudir-al-juzgado-por-el-Serla> o <https://www.diariodeavila.es/Noticia/Z7E720A45-E5DB-40E0-1777B531E13BA370/202101/Amigo-exige-a-patronal-y-sindicatos-cofinanciar-el-Serla>

<sup>53</sup> PERSPECTIVAS DE FUTURO EN LA EVOLUCIÓN DE LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Carlos L. Alfonso Mellado. Edición UGT. Madrid. Abril-septiembre 2006

## Función respaldada por la jurisprudencia

La necesidad de que sea la propia autonomía colectiva la que cree medios propios y autónomos de solución de los conflictos laborales es una realidad de las asociaciones empresariales y de las organizaciones sindicales. Pero, asimismo, es una convicción de quienes se encargan de legislar y, en general, de los poderes públicos, por su potencial carácter beneficioso para el sistema de relaciones laborales. Así lo respalda el Tribunal Constitucional (por ejemplo, STC 217/1991 y 74/1983), salvaguardando los derechos de negociación colectiva recogidos en el artículo 37.1 de la Constitución Española.

En una reciente sentencia<sup>54</sup>, el Tribunal Supremo se pronunció sobre el tema de eficacia y ejecutividad de los Acuerdos Interprofesionales sobre Solución de Conflictos Laborales. Aceptaba el recurso de casación presentado por las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional sobre procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (III ASACL), Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), CCOO y UGT de dicha Comunidad Autónoma, así como por los servicios jurídicos del SERLA, que es el Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) y que se encarga de poner en práctica los contenidos de dicho acuerdo interprofesional.

Así se reaccionaba a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León<sup>55</sup> de 12 de julio de 2018 anulando determinados artículos del Acuerdo Interprofesional, consecuencia de admitir la demanda presentada por CGT sobre la exclusividad del SERLA para actuar como vía previa a la judicialización del conflicto individual, abandonando la administrativa.

El antecedente se había suscitado ya en Baleares resolviendo el Tribunal Superior de Justicia<sup>56</sup> que, allá donde exista y su intervención se contemple, el órgano de conciliación instituido por los agentes sociales en ejercicio de su poder de negociación colectiva reemplaza al servicio administrativo y se convierte en único titular de la competencia en materia de conciliación preprocesal.

El Tribunal Supremo restablece las atribuciones plenas que las organizaciones firmantes asumieron a través del acuerdo, fruto de la autonomía colectiva, en particular que el SERLA es una instancia previa obligatoria por expreso deseo de quienes son protagonistas de la negociación colectiva. Ello supone retomar la interpretación que la Constitución le confiere al modelo de relaciones laborales.

El Tribunal Supremo aclara cuál ha de ser la actuación de los órganos administrativos, que han de entrar en juego, solo cuando no exista pacto, de forma que cubran la ausencia de solución autónoma. Por otra parte, es la jurisprudencia respecto a la norma del 79 que va a dejar de ocasionar problemas.

La posición de UGT ha sido siempre que es la negociación colectiva la que decide si comparte con la Administración una función, y en qué medida. Por eso ahora queda despejada de temores la continuación del diálogo social en Castilla y León, evolucionando como lo ha venido haciendo en los últimos años, con resultados tan gratificantes.

La página web de la Fundación SIMA difundió el comunicado de prensa conjunto entre la CECALE, CCOO y UGT de Castilla y León <https://fsima.es/wp-content/uploads/Nota-de-prensa-sentencia-SERLA-TS-sep-2020.pdf>

<sup>54</sup> STS 2818/2020 de 30 de julio de 2020  
<http://www.poderjudicial.es/search/documento/AN/9258023/relaciones%20laborales/20200921>

<sup>55</sup> STSJ CL 3002/2018 - ECLI:ES:TSJCL:2018:3002. Cendoj: 47186340012018101431  
<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c42be7d7a4e3f7b9/20181019>

<sup>56</sup> STSJ BAL 9/2004 - ECLI:ES:TSJBAL:2004:9  
<http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/b26f235a319256d1/20040614>



¿QUÉ PUEDE SOLUCIONARSE  
EN EL SIMA-FSP?



## ÁMBITOS EXCLUIDOS DE LA ACTIVIDAD DEL SIMA

Expresamente, están excluidos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje la solución de conflictos individuales. Asimismo, los conflictos colectivos que versen sobre Seguridad Social, a excepción de los que se relacionen con su vertiente complementaria<sup>57</sup>.

De igual forma, se impide la entrada de aquellos conflictos con ámbito territorial que no excedan una Comunidad Autónoma, que podrán someterse a los procedimientos previstos en los acuerdos vigentes de los distintos lugares, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

Además, se han de considerar las materias innegociables por razones de orden público contempladas en el Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 36.1 y 37.2 del EBEP<sup>58</sup>)

**ACLARACIONES-** El artículo 36.1 del EBEP, referido a las Mesas Generales de Negociación, se centra en su constitución y en la representación, por una y otra parte, mientras que el artículo 37 menciona las materias objeto de negociación, una larga lista, entre ellas, la aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas (establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas), así como la determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.

También las materias excluidas de dicha obligatoriedad de la negociación. Es de destacar que, expresamente, se alude a que procederá la negociación con las organizaciones sindicales de aquellas condiciones que repercutan en las circunstancias laborales, aunque estén comprendidas en el ámbito de las decisiones de carácter organizativo de la Administración.

Por ello entendemos que existe una reserva en favor del Estado para la regulación de sus potestades de organización pero que, en la dinámica negociadora que determine la afectación a las condiciones de trabajo, hay margen para los sistemas autónomos de composición del conflicto.



<sup>57</sup> Por ejemplo, las que se pacten como aportaciones a Fondos de Pensiones que sí serían objeto de tramitación en SIMA-FSP.

<sup>58</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>



## ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN Y TIPOLOGÍA DEL CONFLICTO CON EJEMPLOS

Las actividades de la Fundación SIMA-FSP se ajustan a lo recogido en el ASAC y, comenzando por los ámbitos territorial y temporal se mantiene el requisito de que su consecuencia sea superior a una comunidad autónoma. Puede tratarse de un sector o subsector de actividad; empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas o sus centros de trabajo. También cuando el convenio colectivo estatal lo prevea expresamente, por aparejar consecuencias para los centros o empresas establecidas en otras Comunidades Autónomas.

La vigencia de este VI ASAC comienza al día siguiente de su publicación en el BOE<sup>59</sup> y permanece hasta el fin de 2024, prorrogándose por equivalente duración de no mediar denuncia seis meses antes de su terminación o de cada periodo cuatrienal.

El VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos promueve los sistemas autónomos de solución de conflictos laborales introduciendo cambios relevantes en su ámbito competencial. Mediante la mediación y el arbitraje previstos en el texto se pretende, tanto prevenir y solucionar los conflictos colectivos laborales que surjan entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, como el impulso de la negociación colectiva.

Luego en el primer Capítulo del Título I, que se dedica a las disposiciones generales del Acuerdo ya se aprecia que el objeto ha cambiado al extenderse la intervención más allá de la gestión del conflicto, siempre con pleno respeto de la autonomía de las partes. En la promoción de la negociación colectiva se apuntan, a modo de ejemplo, que la mediación puede contribuir a adoptar alternativas que estimulen la actividad de quienes negocian en las respectivas unidades de negociación. Igualmente, a sugerir el desarrollo de contenidos o alentar actitudes proactivas en la gestión de todo lo concerniente a la negociación colectiva (artículo 4.1). También se considera útil como vía para prevenir el conflicto (artículo 4.2).

El procedimiento de arbitraje es depositario de una garantía esencial y es la de que siempre requerirá el sometimiento voluntario de cada parte. No obstante, la comisión negociadora del convenio colectivo puede incluir su obligatoriedad ante determinados supuestos como pueda ser la renovación del texto denunciado. El convenio colectivo también podrá recoger que se desarrolle la mediación previa al arbitraje obligatorio.

En cuanto al ámbito funcional las opciones por las que las partes pueden solicitar la intervención del SIMA, al margen del impulso de la negociación y anticipación al conflicto, se concretan en los siguientes TIPOS DE CONFLICTO (artículo 4.3):

- > Bloqueo en la negociación por interpretación y aplicación<sup>60</sup> de una norma estatal, de un convenio colectivo, acuerdo o pacto, cualquiera que sea su eficacia, o de una decisión o práctica de empresa de carácter colectivo. Advertir que, en caso de que se trate de lo recogido en convenio colectivo se requiere la intervención de la comisión paritaria.
- > Diferencias en las comisiones paritarias que supongan el bloqueo en la adopción de acuerdos, impidiendo el normal desarrollo de sus funciones para el seguimiento continuo y puntual de la correcta aplicación de lo pactado. Cometidos recogidos en una norma o convenio colectivo.
- > Los conflictos que aparezcan en la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- > Los conflictos que originen un bloqueo en la negociación, acuerdo o pacto colectivo.
- > Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos siguientes de la LET:
  - 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.

<sup>59</sup> Como el resto de acuerdos interprofesionales, su tratamiento es como el de cualquier convenio colectivo estatutario, adquiere su eficacia jurídica normativa con su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo correspondiente (artículo 2.1 b) RD 713/2010) <https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713>  
Su publicación se recoge en el BOE de 23/12/2020 [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-16881](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-16881)

<sup>60</sup> El artículo 4.3 del VI ASAC menciona el artículo 153 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (LRJS) <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

- > Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la LET, 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.
- > Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- > 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 176.3 del texto refundido de la Ley Concursal.
- > Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, en la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- > 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.
- > Como cajón de sastre<sup>61</sup>, 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.



<sup>61</sup> Incidir en que esta es una cláusula abierta y genérica, para que las partes la ajusten a su medida, según sus necesidades concretas. Expresamente ya se incorporan las desavenencias que surjan por el diagnóstico de los planes de igualdad o por la negociación de los mismos.

Esta Guía tiene la vocación de ser interactiva, por eso dispone de un apartado de cuestionarios y sugerencias para ayudarnos a mejorar. En él se recogerá información para enviar a la Federación y/o Confederación de UGT con las experiencias concretas de los procedimientos que se destaquen por usuarios y usuarias. Entonces se podrá valorar y comprobar las aportaciones que completen el apartado de la utilización práctica, al objeto de que sirva de orientación a otras personas negociadoras.

Hasta que no dispongamos de supuestos reales sobre los que establecer los requisitos, exponemos algunos aspectos que pueden ser de utilidad para usuarios y usuarias que tengan interés en conocer, con más detalle, la proyección de los contenidos del ASAC para sus ámbitos de negociación colectiva.

Durante la negociación colectiva, puede resultar un recurso aconsejable para las partes acudir a la intervención del SIMA en los supuestos:

- Ámbitos de negociación superior a una Comunidad Autónoma con **convenio colectivo decaído** por transcurrir el tiempo establecido en el mismo para la ultraactividad o un año (artículo 86.3 LET) desde la finalización de la vigencia inicial y donde no se ha acordado un nuevo convenio. Y ello en atención a las realidades que pueden darse en tanto en cuanto no se derogue el contenido de la reforma laboral de 2012 que permite la supresión de una unidad de negociación por el mero hecho de transcurrir el tiempo.

La doctrina del Tribunal Supremo no parece que se vaya a cambiar<sup>1</sup> luego, la utilización de los sistemas de solución de conflictos, en este caso el SIMA, es más que recomendable para agilizar los procesos de negociación.

Es una premisa fundamental que la existencia de una regulación convencional aporta beneficios para ambas partes. Partiendo de esta hipótesis, nuestra obligación es extremar los argumentos que se den en cada caso, para presentar todas las opciones por las que una parte, asociación empresarial, anteponga el contar con una regulación<sup>2</sup>.

De cualquier forma, la vía de entrada en el SIMA será la que mejor se adecúe a la consideración de las partes. Si fuera con acuerdo de ambas, se podría buscar la manera de que el SIMA instara la solicitud de procedimiento para el impulso de la negociación.

Por esta modalidad se podrían “adoptar iniciativas para estimular la actividad de quienes negocien 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.

También, si el convenio decaído estuviera siendo objeto de negociación y se previeran dificultades, se podría instar un procedimiento para la prevención del conflicto, advirtiendo que necesitaría el apoyo de ambas partes.

<sup>1</sup> Pérdida de vigencia de convenio colectivo, ultraactividad y las tres «modalidades» de contractualización: estado de la cuestión y últimas novedades. Consultado blog de Ignasi Beltrán de Heredia Ruíz el 11 de febrero de 2021, con entrada de 20 febrero de 2020 <https://ignasibeltran.com/2020/02/20/perdida-de-vigencia-de-convenio-colectivo-ultraactividad-y-las-tres-modalidades-de-contractualizacion-estado-de-la-cuestion-y-ultimas-novedades/>

<sup>2</sup> Guía Sindical para la reforma laboral 2012. UGT CEC. Septiembre 2012. Página 33. Negociación y renovación de convenios. Aplicación temporal de los convenios. La nueva regulación de la ultraactividad [http://portal.ugt.org/actualidad/2012/octubre/Guia\\_Sindical\\_Reforma\\_Laboral\\_oct2012.pdf](http://portal.ugt.org/actualidad/2012/octubre/Guia_Sindical_Reforma_Laboral_oct2012.pdf)

En cualquier caso, también se podría optar por la mediación en el supuesto de gestión de un conflicto ya existente pues, al quedar incluidos aquellos que surgen durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses, más motivos de ayuda acopiaría una negociación que pierde su capacidad. Para este último caso la solicitud de mediación la puede presentar 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.

Con pocas variaciones las alternativas o las formas de intervención tienen cabida para la negociación de aspectos concretos sustentados en la capacidad del SIMA para dar nuevas posibilidades a la negociación. Se pueden solicitar mediaciones para la prevención o la gestión de un obstáculo ya manifiesto o bien, elevar la necesidad a las partes para que sea el SIMA quien inste la intervención de impulso de la negociación en las discrepancias que las partes puedan tener. Es importante procurar que la otra parte también esté involucrada en los siguientes pasos a dar, por eso en la solicitud por prevención de conflicto y, en las llamadas al SIMA procurando su intercesión para la promoción de un proceso negociador, se requiere el apoyo de ambas partes.

La mediación para solucionar un conflicto es la que cuenta con menos requisitos y, en la mayoría de los casos, puede auxiliar a las partes, tanto en la negociación colectiva como en la aplicación de lo pactado.

- **Controversias que surjan por el diagnóstico de los planes de igualdad y por su negociación.** El VI ASAC incluye, expresamente, esta materia, en un gesto muy coherente con la nueva regulación sobre planes de igualdad, Real Decreto 901/2020<sup>3</sup>, que desarrolla aspectos pendientes, tanto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres como del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Como se recoge en la Exposición de motivos<sup>4</sup> de dicho Real Decreto publicado en el BOE del 14/10/2020, se precisaba aportar transparencia al proceso negociador y también a la representación que asume la negociación de dicho plan de igualdad. Así lo consideraron también los tribunales<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>

<sup>4</sup> “Con ello se atienden los diversos criterios jurisprudenciales –sentencias del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2018 y de 14 de febrero de 2017, entre otras–, relativos tanto a la propia transparencia del proceso negociador, como al derecho a la negociación de todos aquellos sujetos llamados a formar parte de la comisión negociadora de los planes de igualdad de las empresas, de manera que la obligación de contar con un plan de igualdad corresponde a la empresa, pero aquel –por las características de la empresa– debe ser fruto de la negociación con la representación de las personas trabajadoras, con la intervención de aquella en la elaboración del plan, incluido el diagnóstico”

<sup>5</sup> Sentencias del Tribunal Supremo: STS 3231/2018 de 13 de septiembre de 2018 - ECLI:ES:TS:2018:3231 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7936a55b63a80ff6/20181001> y STS 815/2017 de 14 de febrero de 2017 - ECLI:ES:TS:2017:815 <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/11c1419ce45d1c0c/20170313>, entre otras. Otra sentencia recogida en el RD es la STS 3703/2019 de 13 de noviembre de 2019 - ECLI:ES:TS:2019:3703, considerando el derecho de las personas trabajadoras puestas a disposición por las empresas de trabajo temporal a que se les apliquen las mismas medidas del plan de igualdad de la empresa usuaria <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/d6a23a7d40f47f8c/20191127>



Estos emplazamientos a la negociación colectiva, podríamos decir reforzados, ya se habían producido con anterioridad por lo que, considerando la obligación de contar con un plan de igualdad, en nuestra premisa ya apuntada, de situar a la Negociación colectiva como eje del sistema de relaciones laborales, resulta lógica su admisión entre las actuaciones del SIMA, máxime cuando ya venía siendo objeto de atención en los últimos años.

Siendo conscientes de la ingente tarea de negociación que este requerimiento supone<sup>6</sup> es una opción muy recomendable tener presente que el SIMA puede ayudar a prevenir o a solucionar los conflictos que se puedan dar.

Para ampliar materiales sobre el tema se puede recurrir a la web de UGT y encontrar, por ejemplo, un par de vídeos de difusión reciente recogiendo el tema de la brecha de género en los salarios en España y el de los Planes de Igualdad. Ambos del consultorio monográfico de UGT <https://servicioestudiosugt.com/consultorio-monografico-de-ugt-sobre-los-planes-de-igualdad/>

<https://www.ugt.es/los-planes-de-igualdad-y-el-registro-retributivo-pueden-atajar-la-discriminacion-en-los>

También, del Ministerio de Igualdad, la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, de enero 2021.

[https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/diagnostico/docs/Guia_pdi.pdf)

---

<sup>6</sup> Se recuerda que el Real Decreto-ley 6/2019, introdujo la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas de más de 50 personas trabajadoras: desde el 7 de marzo de 2020, las compañías con más de 150 empleadas y empleados debían tener implementado un plan de igualdad. Las empresas de entre 100 y 150 empleados el plazo para hacerlo era marzo 2021 y, finalmente, las que tengan entre 50 y 100 estarán obligadas a partir de marzo de 2022. <https://www.ugt.es/mas-de-13000-empresas-estan-obligadas-desde-hoy-tener-un-plan-de-igualdad>



- **Discrepancias surgidas por la implantación del registro salarial.** El artículo 28 de la LET, recoge la igualdad de remuneración por razón de sexo. Por su parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, también relacionado con los planes de igualdad, pues las empresas que elaboren uno deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva<sup>7</sup>, estableció cómo llevar a cabo lo recogido en la LET.

Entre las obligaciones que contiene para la empresa está la de pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, evitando discriminación por razón de sexo. Para ello se articula un registro salarial<sup>8</sup> que refleje los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.

Como sea que las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a este registro salarial de su empresa a través de la representación legal de las personas trabajadoras, se ha de incorporar en la negociación colectiva para establecer cuál es el procedimiento y, además, garantizar la transparencia<sup>9</sup>.

Hemos de familiarizarnos<sup>10</sup>, todas las personas trabajadoras, también las mediadoras y, desde luego, las negociadoras, con los instrumentos regulados en este real decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y su repercusión en los derechos de información de las personas trabajadoras. Sobre todas ellas prima el principio de transparencia retributiva.

La negociación colectiva ha de afrontar la adecuada valoración de los puestos de trabajo<sup>11</sup>. Porque comprobando una correcta estructura de los grupos profesionales, primando criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, así como la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor se potenciará la igualdad de oportunidades<sup>12</sup> en la aplicación del artículo 22.3 de la LET, sobre el sistema de clasificación profesional.

<sup>7</sup> CAPÍTULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva. Sección 2.ª Auditoría retributiva.

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva.

<sup>8</sup> En el mismo CAPÍTULO III. Los instrumentos de transparencia retributiva. Sección 1.ª Registro retributivo

Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.

<sup>9</sup> CAPÍTULO II. Principio de transparencia retributiva y obligación de igual retribución por trabajo de igual valor

Artículo 3. Principio de transparencia retributiva.

<sup>10</sup>Y, en la medida de las responsabilidades de cada uno, también formarnos. Existen materiales en la web del Ministerio de Igualdad para divulgar estas herramientas para la igualdad. Además de la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas, Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género con recomendaciones, diseño del Sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y otra serie de cuestionarios y procedimientos de utilidad

<https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>

<sup>11</sup>También, el mismo CAPÍTULO III, Sección 3.ª La transparencia en la negociación colectiva

Artículo 9. Valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos.

<sup>12</sup>El artículo 4 (titulado: la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor), repasa una serie de elementos objetivos a considerar. Especialmente oportuno resulta el apartado 3, al considerar la relevancia de habilidades que cuentan con un infra reconocimiento salarial. Aun tratándose de funciones que cuentan con una trascendencia superior desde el momento en que implican el trato con personas, al ser tradicionalmente desempeñadas por mujeres, se desvirtúan, vaciándose de sus principales actitudes (intensidad, complejidad, equilibrio emocional, ...), resituar estos aspectos de cuidado y atención a las personas, entre otras, supone considerar lo que esta dedicación a cuidar conlleva: ofrecer tiempo de calidad, escucha, refuerzo positivo, acompañamiento,... valores esenciales que no tienen precio.

Desde mitad de abril de 2021 están en vigor estas disposiciones. En las empresas con, al menos, cincuenta trabajadores y trabajadoras, se ha de comparar la retribución de un sexo, en promedio, frente a la del otro, considerando para ello la masa salarial o la media de las percepciones satisfecha. Si se comprobara que existe una diferencia de uno sobre el otro en un veinticinco por ciento o más, se ha de justificar el motivo por la persona a cargo de la empresa. La negociación colectiva también puede rebajar este límite.

El comité de empresa contará con nuevas competencias, a fin de vigilar el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial. El artículo 64. 3 de la LET también recoge que tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales.

La negociación de la igualdad de retribución se ha de recoger, especialmente, en el nivel estatal, por ello es fundamental contar con el recurso al SIMA. La eliminación de diferente retribución por trabajo de igual valor, así como la sobrevaloración e infravaloración por género de los puestos de trabajo debe ser una constante en todos los convenios colectivos.

En conclusión, las discrepancias en la auditoría retributiva, en la valoración de puestos de trabajo o, como se han visto anteriormente, en la adecuación de las medidas del plan y por último en la revisión y seguimiento del plan, así como en la adecuación del plan a los nuevos requisitos de los desarrollos reglamentarios de planes de igualdad y de igualdad retributiva (RD 901 y 902 de 2020), pueden encontrar alternativas de negociación y/o de solución en el SIMA.

En conclusión, las discrepancias en la auditoría retributiva, en la valoración de puestos de trabajo o, como se han visto anteriormente, en la adecuación de las medidas del plan y por último en la revisión y seguimiento del plan, así como en la adecuación del plan a los nuevos requisitos de los desarrollos reglamentarios de planes de igualdad y de igualdad retributiva (RD 901 y 902 de 2020), pueden encontrar alternativas de negociación y/o de solución en el SIMA.

- La seguridad, prevención de riesgos y salud laboral o la prevención y **la solución de conflictos relacionados con la salud**. En un año como este último transcurrido no podemos dejar de mencionar esta materia, siempre importante, pero más ahora, que nos vemos en la obligación de aprender mucho y rápido, mientras estamos intentando controlar una pandemia a escala mundial con todo lo que ello supone.

Según la estadística de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>13</sup> en los últimos años no se detecta un aumento importante de algunos ítems o variables reconocidas con la prevención de riesgos laborales. La negociación de dichas cláusulas, como la de recoger el establecimiento de planes de prevención, que era la práctica más extendida de esta materia, figuraba en 2010 en el 49,3% de los convenios, y afectaba al 31,6% de las trabajadoras y los trabajadores. Sin embargo, en 2014 el 22,3% de los convenios contenían cláusulas en este sentido y afectaban al 26,8% de las personas trabajadoras, en 2017 disminuye el porcentaje de convenios hasta el 20,6% y el de las personas afectadas hasta el 15,1%. En 2019, último año de datos, aún provisionales, se mejora un poco, tanto el porcentaje de convenios, que es del 21,64%, como el de cobertura de personas, pues incumbe al 22,09% de las personas trabajadoras. Es importante recuperar y superar el volumen de negociación del 2010.

<sup>13</sup><https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

La negociación colectiva tiene una capacidad amplia para negociar estos aspectos, como la tiene respecto a un montón más de materias, cumplidos los mínimos legales que marca la normativa. Como sea que, además existen una serie de “riesgos emergentes” o “nuevos riesgos”<sup>14</sup> que pueden, incluso deben, incorporarse en el acervo de la negociación colectiva.

Entre los temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo que corresponde abordar en la negociación colectiva podemos también mencionar, entre otros, los siguientes:

- **Derecho a la desconexión digital:** El Parlamento Europeo<sup>15</sup> ha reconocido la necesidad de un “derecho a desconectarse” y ha pedido que la Unión Europea actúe para convertir ese derecho en una realidad para los trabajadores y trabajadoras de su ámbito. Esta posición allana el camino para elaborar la nueva legislación en la que deberían establecerse normas legales mínimas para el trabajo a distancia y que permitan tomar medidas para proteger la salud mental, el bienestar y la vida privada y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

En nuestro país, para garantizar este derecho, el artículo 88 de la ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales<sup>16</sup>, remite a la negociación colectiva o a los acuerdos entre la parte empresarial y la representación de las personas trabajadoras. Incluye además una nueva obligación empresarial, sobre la elaboración de una política interna en la que se recojan las formas que tienen las personas trabajadoras de ejercer su derecho a la desconexión. Desde el punto de vista de UGT, lo ideal es asociar el derecho a la desconexión digital con la prevención de riesgos laborales. Previamente a la redacción de esta política, el empresario deberá dar audiencia a la representación de las personas trabajadoras.

- **Acuerdo sobre el teletrabajo**<sup>17</sup>: es importante regular a través del convenio colectivo la forma de gestionar la prevención de riesgos laborales para este tipo de trabajo. La aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales presenta barreras culturales, por ello la negociación colectiva en este ámbito resulta crucial, sobre todo para el caso de la realización de la evaluación de riesgos, la formación en materia preventiva o la realización de la vigilancia de la salud adaptada a este perfil de trabajadores y trabajadoras. Mediante la negociación colectiva se deberá compatibilizar el derecho a la intimidad de la persona trabajadora, con el acceso de los organismos a cargo de la prevención de riesgos laborales de la empresa, pudiendo incluir la garantía de acompañamiento por la representación de las personas trabajadoras (por ejemplo, en el caso de que el servicio técnico de prevención tuviera que entrar en el domicilio para hacer la evaluación de riesgos).

<sup>14</sup>El papel de la negociación colectiva en la solución autónoma de los “Nuevos conflictos socio-laborales”: Identificación y propuestas de Innovación. Cristóbal Molina Navarrete. Catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en la Universidad de Jaén. Jornada UGT- SIMA: La labor de la mediación en la flexibilidad negociada. 19 de noviembre 2015. El autor se refería, en particular, desde el análisis práctico o experimental, a los “riesgos psicosociales” -desequilibrio entre la demanda o carga de trabajo y el control de éste por el trabajador- y a los “ergonómicos”, sin perjuicio de referir a otras cuestiones, como la “gestión de la vigilancia de la salud”.

<sup>15</sup><https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/01/27/parlamento-europeo-exige-ley-que-regule-derecho-desconexion-en-ue>

<sup>16</sup>Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales <https://www.boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3>

<sup>17</sup>Para tener en cuenta otras recomendaciones y criterios para negociar esta materia del teletrabajo, en sus diferentes repercusiones: voluntariedad, duración, formación, derechos de compensación de gastos, etc. se puede consultar <https://servicioestudiosugt.com/analisis-gestion-teletrabajo-negociacion-colectiva/>



Por otra parte, gracias a la aprobación de la nueva normativa sobre trabajo a distancia, se reconoce a las personas trabajadoras a distancia el derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras. Dejando a la negociación colectiva concretar las condiciones para garantizar el ejercicio de estos derechos, basándose en la igualdad de trato y de oportunidades. Por lo tanto, un reto para la negociación colectiva será el de garantizar canales de comunicación adecuados entre esta modalidad de trabajo y los órganos encargados de la gestión de la prevención de riesgos laborales en la empresa, así como con la representación de las personas trabajadoras. Además, a través de los convenios o acuerdos colectivos es posible regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, así como el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa.

- **Riesgos psicosociales:** Este tipo de riesgo laboral no tiene una legislación específica en España, por lo tanto, es importante que sea abordado desde la negociación colectiva, supliendo dicha carencia. Es importante en sectores con una alta incidencia de los mismos, por ejemplo, en sanidad, educación, aquellas profesiones con trato al cliente, en aquellos puestos con altos niveles de estrés laboral y, por supuesto, en el ámbito del teletrabajo. Son de importancia los protocolos contra la violencia laboral o cualquier tipo de acoso en el trabajo, así como aquellos dirigidos a prevenir el estrés laboral.

También es importante la negociación de otros trastornos habituales en el mundo del trabajo como puedan ser los musculo esqueléticos (TME)<sup>18</sup>, pues forman parte obligada de la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras. En general, conviene recordar la importancia de elaborar protocolos específicos para su identificación, de acuerdo con los publicados por el Ministerio de Sanidad.

Otros protocolos de vital importancia son los de intervención y prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral<sup>19</sup>. Es un deber que sean contempladas como una enfermedad, por ello se ha de comprender como tiempo de permiso retribuido o incapacidad temporal el que se dedique al tratamiento específico.

- **Procesos de reestructuración.** Entrando en el apartado de aquellas realidades que suponen un conflicto manifiesto entre las partes, por suponer la puesta en práctica de medidas más drásticas como puedan ser los despidos colectivos, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, los expedientes de regulación temporal de empleo, etc.; el acudir a la solución autónoma de conflictos es una alternativa que ayuda a retomar la comunicación centrada en los intereses de las partes.

<sup>18</sup> Los trastornos musculo-esqueléticos (TME)

[https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto\\_tme\\_web.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/folleto_tme_web.pdf)

[https://www.ugt.es/sites/default/files/02\\_cuadernos.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/02_cuadernos.pdf)

<sup>19</sup> [https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galer-a-%20Publicaciones/guia\\_protocolo\\_prevenion\\_adicciones\\_UGT.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galer-a-%20Publicaciones/guia_protocolo_prevenion_adicciones_UGT.pdf)

En primer lugar porque, muchas veces, las posiciones están influidas por una escalada del conflicto que dificulta la negociación entre las partes. Suelen basarse en decisiones ya tomadas, unilateralmente, por la dirección de la empresa<sup>20</sup> que evidencian una confrontación. Y, también, porque las discrepancias se suceden en un contexto sujeto a varias presiones por lo que conviene relativizar los componentes emocionales y equilibrar las medidas a tomar al tiempo que se agilizan actuaciones tendentes a la protección de los derechos de las personas trabajadoras.

#### Consideraciones previas del proceso negociador de expedientes de regulación de empleo (ERE) y expedientes temporales de empleo (ERTE) <sup>21</sup>:

- previa a la negociación, la empresa está obligada a comunicar a la representación de las personas trabajadoras<sup>22</sup> el inicio del procedimiento y la necesaria constitución de la comisión negociadora, con los criterios establecidos en la norma
- constituida la comisión, la empresa entregará la documentación pertinente, en función de la causa (económica, organizativa, técnica o productiva) y del tipo de procedimiento (ERE o ERTE). En ese momento se dará por iniciado el periodo de consultas
- la empresa solicitará informe a la representación de las personas trabajadoras (previsto en el artículo 64 LET, en toda reestructuración de plantilla, cese o reducción de jornada) Este informe puede ser presentado a lo largo del proceso de negociación, una vez analizada la documentación aportada
- la duración del periodo de consultas será de un **máximo de 30 días naturales, (15 días en el caso de empresas de menos de 50 personas trabajadoras)** en los ERE. (Por acuerdo, posibilidad de ampliar dicho plazo si se ve posible el pacto). En el caso de los ERTE los plazos son diferentes en función del tipo: si ERTE basado en **causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP) no derivados de Covid-19**: 15 días; si se trata de **ETOP derivado de Covid-19**, 7 días.

<sup>20</sup>“Conciliación y mediación en los conflictos colectivos laborales” María Luz Rodríguez Fernández. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Castilla- La Mancha. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/802000.pdf> ” .... conflictos tiene la peculiaridad de que surgen cuando ya se ha tomado la decisión por parte del empresario: es en el momento en que éste ha interpretado y/o aplicado la norma estatal o colectiva en un determinado sentido o ha tomado la correspondiente decisión cuando surge el conflicto, en caso, naturalmente, de que la representación de los trabajadores entienda que la interpretación y/o aplicación hecha por el empresario no es la correcta o no es correcta la decisión adoptada por el mismo...”

<sup>21</sup>Normativa de aplicación: Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada <https://www.boe.es/eli/es/rd/2012/10/29/1483/con> , el artículo 51 LET y Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-3824)

<sup>22</sup>En defecto de representación, la comunicación se hará a la totalidad de trabajadoras y trabajadores de los centros de trabajo afectados

## Recomendaciones durante el periodo de consultas

Muy importante, las partes están obligadas a negociar de buena fe, en busca de un acuerdo. Ayudando:

- Hay que fijar calendario con número de reuniones e intervalo entre ellas **Criterios**

	ERE		ERTE ETOP	ERTE COVID
Número de personas trabajadoras en plantilla	Menos de 50	50 o más	Indistinto	Indistinto
Duración periodo de consultas (días naturales máx.)	15	30	15	7
Reuniones mínimas	2	3	2	2
Intervalos entre reuniones (días)	3 a 6	4 a 9	3 a 7	3 a 7

### EL PERIODO DE CONSULTAS VERSARÁ SOBRE

#### a) las posibilidades de evitar o reducir despidos colectivos

##### Recomendaciones:

- > recolocar personas en la misma o en otra empresa del grupo,
- > movilidad funcional (artículo 39 LET),
- > movilidad geográfica (artículo 40 LET),
- > modificar condiciones sustanciales de trabajo (artículo 41 LET),
- > inaplicar condiciones del convenio (artículo 82.3 LET),
- > formar o reciclar profesionalmente para dar continuidad al proyecto empresarial o medida similar que suponga minorar el número de afectadas o afectados.

#### b) las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias

##### Recomendaciones:

- derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional

- recolocación externa a través de empresas autorizadas
- reciclaje profesional y formación para la mejora de la empleabilidad
- favorecer el empleo por cuenta propia, trabajo autónomo o en empresas de economía social
- compensar gastos derivados de la movilidad geográfica o de las diferencias salariales

### Recomendaciones en el proceso negociador

La condición de partida es que la propuesta de despedir es el último recurso. En el proceso debemos:

- Comprobar si caben medidas previas de ahorro y su acreditación por la empresa.
- Solicitar a la empresa toda la documentación relevante, tanto relativa a las causas como a su justificación, acreditar su “existencia”.
- Adecuar la intensidad de la causa con las medidas a tomar, para lo cual se ha de valorar la proporcionalidad según una triple vertiente:
  - > **Adecuación:** que la medida a adoptar sea la idónea para conseguir el fin pretendido y que, a su vez, requiere identificar el fin perseguido y juzgar su razonabilidad en el contexto concreto.
  - > **Necesidad:** que obliga a demostrar que se han tenido que descartar otras menos lesivas hasta presentar la única que existe para conseguir el mismo fin con igual eficacia.
  - > **Ponderación:** que acaba resolviendo si la medida es proporcionada y equilibrada por promover más beneficios y ventajas que perjuicios para el interés general.
- Acreditar cuál será la dimensión de ahorro de las medidas planteadas por la empresa, en una proyección a varios años.
- Solicitar Plan de viabilidad a la empresa, pese a no ser ya preceptivo (desde reforma 2012).
- Recabar otras condiciones complementarias que mitiguen las consecuencias de los despidos como:
  - > hacer prevalecer la voluntariedad,
  - > prejubilación a personas de mayor edad,
  - > internalizar actividades subcontratadas,
  - > ampliar periodo de ejecución del ERE con miras a recuperar situación económica,



- > prohibir contratación temporal y/o a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT), etc.
- > atender situaciones individuales de las personas trabajadoras como favorecer a familias monoparentales o en situación de vulnerabilidad.
- Buscar fórmulas creativas en el aspecto indemnizatorio como:
  - > indemnizar aumentando el mínimo legal según: número de días,
  - > eludir la limitación de mensualidades,
  - > complementos lineales por año de servicio...
- Constituir una Comisión de Seguimiento encargada de velar y garantizar el cumplimiento de lo acordado, con funciones como:
  - > interpretar las cláusulas del acuerdo,
  - > seguimiento y control de su desarrollo, incluidas las actuaciones de la empresa, comunicaciones con la Autoridad Laboral, con las personas trabajadoras afectadas, etc.,
  - > conocer la evolución del proceso de salidas pactadas (ERE), altas y bajas ERTE, reincorporación de las personas afectadas ERTE, etc.

**¿Acudir a la mediación en el periodo de consultas?** La posibilidad de sustituir el periodo de consultas por la mediación y/o el arbitraje de los sistemas autónomos de solución cuenta con una doble habilitación: en la LET y en los sistemas de solución. Alternativas:

- En el artículo 51 LET empresa y la representación de las personas trabajadoras podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, desarrollándose dentro del plazo máximo señalado para el periodo de consultas.
- En el sistema de solución laboral, cada acuerdo territorial observa unos requisitos, hay que acudir a los del ámbito concreto. En el SIMA, por ejemplo, **en cualquiera de los supuestos que cuentan con periodo de consultas, -para los que están legitimados tanto la parte empresarial como la representación del personal que participen en las mismas-, la decisión la puede tomar una representación, basta con que lo haga por mayoría.**

El VI ASAC se esmera en potenciar la negociación entre las partes agilizando trámites. Se aconseja acudir al SIMA en cada supuesto, tanto si el conflicto es un hecho {**gestión de discrepancias**} como antes de que aparezca {**prevención del conflicto**} o “en frío” {**impulso de la negociación**}.

## Ampliación del ámbito personal

Por primera vez se tramitarán en el SIMA-FSP 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 (artículo 4.4). Seguidamente se tratará de forma monográfica.

También podrán someterse a los procedimientos de este Acuerdo las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional (artículo 4.5), que tienen eficacia limitada, de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma que afecten a más de una Comunidad Autónoma.

Esta ampliación hemos de calificarla de ejemplo de disposición proactiva de las organizaciones firmantes del ASAC. Hay que retrotraerse al 2009 para encontrar esta introducción, entonces como mera referencia.

**CURIOSIDADES.** En el IV ASEC se introdujo una Disposición Adicional para que su Comisión de Seguimiento analizase la opción de que el servicio de solución autónoma se ampliase a las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional y también a los conflictos entre el personal, laboral o funcional, y las Administraciones para las que prestan sus servicios. Eso comenzará a aplicarse desde ahora, tras más de diez años de espera se le da entrada en el ámbito de aplicación.

Pues bien, el VI ASAC invita al ámbito del sector público estatal y a las partes firmantes de acuerdos de interés profesional, a que utilicen los servicios de solución autónoma del SIMA cuando atraviesen dificultades en sus respectivas negociaciones o en la aplicación de lo pactado. Como requisitos para estos supuestos incorporados recoge que se ha de aportar la adhesión previa de las partes y que, por supuesto, se ajusten al ámbito territorial del SIMA-FSP.

Para UGT, la colaboración que se puede brindar a estas personas trabajadoras en la gestión de sus conflictos es una cuestión fundamental. En nuestra mano está extender la estrategia para atraer a este ámbito de solución autónoma asuntos que, cuando se llevan a la vía judicial emplean periodos largos, años, para terminar en una sentencia que, con su limitado carácter en la resolución del conflicto del trabajo, las más de las veces, no satisface a nadie.



## ESPECIAL REFERENCIA A LA INTERVENCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

El apartado 5 del artículo 45 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP)<sup>62</sup>, bajo el título de la “solución extrajudicial de conflictos colectivos” ya prevé la posibilidad de articular sistemas que, conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen (previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas), permitan la solución autónoma de conflictos en el ámbito de actuación de las administraciones públicas.

Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 del EBEP, para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Estos conflictos podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37, excepto para aquellas en que exista reserva de ley, que se especificarán seguidamente.

Los sistemas podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan el mediador o mediadores podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma. Es decir, el modelo previsto en el artículo 45 del EBEP plantea idénticos modelos de resolución (mediación y arbitraje) que los que tradicionalmente se venían promoviendo y gestionando en la relación laboral del ámbito privado.

**JUSTIFICACIÓN.** El ámbito de actuación natural de estos procedimientos es el que se corresponde con la resolución de conflictos de intereses, económicos o novatorios. Tradicionalmente cuando la jurisdicción ha intervenido en la resolución de estos asuntos lo ha hecho apreciándose una enorme cantidad de recursos judiciales vinculados a las condiciones de trabajo y, como es natural, ciñéndose a la aplicación de la norma jurídica (dada la sujeción especial de la administración pública al ordenamiento jurídico).

Los procedimientos de solución autónoma permiten alcanzar soluciones de equilibrio que se aparten del formalismo judicial (muy acusado en los procesos contencioso-administrativos) y, derivándose de ello, una reducción de los tiempos de resolución y de los costes económicos de la tardanza judicial (dilación procesal).

Por otro lado, en general cuando se producen estos conflictos lo ideal es buscar la proyección, con cierto rango de continuidad, en el ámbito de la relación de empleo, pues se trata más de buscar un régimen de derechos y obligaciones mutuas que regirán las relaciones futuras, que de una compensación (actual) o una satisfacción sin proyección futura que repare los daños ocasionados.

El modelo de relaciones de empleo que vendría a propiciarse con un marco de solución autónoma del conflicto permite, en perspectiva macro, fortalecer un modelo basado en la actuación colectiva (como prolongación de la capacidad colectiva de actuación de sindicatos y patronal) que, en el ámbito del sector público, vendría a corregir (o, al menos, aminorar), la atomización de reivindicaciones (es decir, la proliferación de recursos individuales ante la jurisdicción contenciosa).

Es pertinente hacer una referencia a la clara distinción que se produce en el ámbito de lo público entre la actuación de participación (información y consulta que desarrolla la Junta de Personal) y la actuación de negociación y conflicto (que es desempeñada por la representación sindical)<sup>63</sup>, aunque no nos detengamos en ello por exceder a los cometidos de esta Guía.

<sup>62</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>

<sup>63</sup> **La negociación colectiva en el sector público.** Director: Juan García Blasco. Estudio de la CCNCC. “La lectura «en paralelo» de los dos apartados del artículo 6.3 Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), evidencia que no se atribuye de modo inequívoco a los funcionarios públicos un derecho a la negociación colectiva, sino un simple derecho a participar como interlocutores a través de unos procedimientos que aquella no determina. La libertad de configuración legal queda abierta en la LOLS, de modo que a la ley ordinaria corresponde determinar las facultades del sindicato en esta materia. Así, el texto legal refleja lo que antes, en el mismo sentido, había establecido el Tribunal Constitucional, confirmando que «el legislador puede optar en amplio espectro por diferentes medidas de muy distinto contenido que resuelven adecuadamente la participación de los órganos representativos de los funcionarios en la fijación de las condiciones de empleo, como lo demuestra el derecho comparado, en que existen diversos sistemas (...)» Sentencia del Tribunal Constitucional 57/1982, de 27/7. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Estudios/La\\_neg\\_colectiva\\_sector\\_publico.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/La_neg_colectiva_sector_publico.pdf) Anteriormente, otro estudio del mismo tema, lo dirigió Tomás Sala Franco. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Estudios/NC\\_Empleo\\_Publico.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/NC_Empleo_Publico.pdf)

El VI ASAC (artículo 4.4) incluye a la Administración General del Estado y a los Organismos Autónomos y Agencias mediante acuerdo de adhesión expreso adoptado en aplicación del artículo 45 del EBEP, luego:

- > Permite incorporar, tanto al personal funcionario como laboral.
- > Admite igualmente que los conflictos que se susciten entre las empleadas y empleados públicos (en mejor técnica jurídica, las representaciones de dichas empleadas y empleados) 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, sean objeto de mediación y, en su caso, arbitraje en el SIMA.
- > Asimismo, y con los mismos requisitos, pueden acudir a la vía de solución autónoma del SIMA los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.

Por otra parte, como en el sector público se encuentran empresas peculiares por estar afectadas, como el resto de empresas del sector privado, por la legislación laboral común, corresponde una depuración y sistematización de dichos entes. Las organizaciones firmantes de los ASAC, han consultado a la Abogacía del Estado, en distintas ocasiones, para identificar, con seguridad, qué entidades comprendida en el Sector Público son susceptibles de someterse a los procedimientos de composición autónoma del SIMA-FSP<sup>64</sup> en toda su extensión, esto es, en la intervención y tipología que establece el artículo 4 del VI ASAC en sus números: 1 (impulso de la negociación), 2 (prevención del conflicto) y 3 (gestión del conflicto).

Para poder llevar a cabo una relación detallada de las entidades incluidas en el ámbito del ASAC, se puede acudir al Inventario de Entes del Sector Público Estatal (INVESPE) elaborado por la Intervención General de la Administración del Estado al que se puede acceder siguiendo este enlace:

<http://www.igae.pap.minhap.gob.es/sitios/igae/es-ES/CInInvespe/Paginas/invespe.aspx>



<sup>64</sup> Actualmente la web del SIMA-FSP incluye una lista que hay que revisar <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Entidades-del-sector-p%C3%BAblico-estatal-excluidas-del-ASAC.pdf> es una tarea pendiente de la Comisión de Seguimiento del VI ASAC pues supone interpretar el artículo 4 del Acuerdo





**¿QUIÉN PUEDE BENEFICIARSE DE  
LA ACTIVIDAD DEL SIMA-FSP?**

Todas las partes negociadoras de convenios colectivos y acuerdos colectivos de trabajo pueden favorecerse de la labor del SIMA. La solicitud de intervención puede ser presentada, indistintamente, por empresarios y empresarias, o sus representantes o por la representación de las personas trabajadoras.

En atención al cumplimiento del mandato legal, del artículo 87 LET<sup>65</sup> y, en su caso, del artículo 45 EBEP (Solución extrajudicial de conflictos colectivos) y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (entre otros, artículo 13, Acuerdos de Interés Profesional<sup>66</sup> para todo lo que concierne a los tipos de conflicto y servicios que ya se han visto en el apartado de actuación del SIMA-FSP.

También cabe la posibilidad de acudir al SIMA por el cumplimiento expreso de las cláusulas recogidas en un convenio colectivo en vigor del ámbito propio del ASAC, o su interpretación. Los ejemplos son varios pero, por aportar alguno: la constitución de órganos específicos de representación, la composición de comisiones negociadoras y supuestos similares.

Actualmente se amplía con la posibilidad de intervención preventiva del conflicto.

Ya se ha explicado que la mediación en el SIMA-FSP es trámite obligatorio en los supuestos en los que se pretenda presentar una demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. También, los que den lugar a la convocatoria formal de huelga, así como los que procuren su desconvocatoria o se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga han de acreditar la solicitud de mediación en el momento de la comunicación de la misma.

Además, los procedimientos tramitados por el SIMA-FSP deben cumplir los **requisitos** siguientes:

- > Tiene que existir un conflicto real, o acuerdo de las partes para plantear una solicitud de un procedimiento para un problema que todavía no ha surgido o, como tercera opción, una voluntad de impulso de la negociación.
- > Ser colectivo, es decir, afectar a un grupo indeterminado de personas trabajadoras. Ello significa que si la intervención afectare a un único individuo o a un grupo determinado de ellos tendrá que dirigirse al servicio de mediación/conciliación correspondiente en función de la Comunidad Autónoma en la que se haya producido.
- > Debe de ser laboral, lo que supone que afecte a las relaciones entre empresarios/as y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones. Se incluyen también a las empleadas y empleados públicos y a las personas autónomas dependientes y sus respectivas empleadoras siempre que cuenten con una adhesión previa para ello.
- > Tiene que superar el ámbito de una Comunidad Autónoma. Así, debe de afectar a trabajadores y trabajadoras cuyos centros de trabajo se encuentren en más de una Comunidad Autónoma.
- > Ese carácter territorial debe extenderse del conflicto y no del convenio que resulta de aplicación o del ámbito de la empresa: en el caso de una empresa con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma o que se rige por un convenio colectivo estatal, para poder acudir al SIMA-FSP en alguna de sus intervenciones, éstas han de afectar a un área superior a una única Comunidad Autónoma.

<sup>65</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20200923&tn=1>

<sup>66</sup> Artículo 13. Acuerdos de interés profesional.

1. Los acuerdos de interés profesional previstos en el apartado 2 del artículo 3 de la presente Ley, concertados entre las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. En todo caso, los acuerdos de interés profesional observarán los límites y condiciones establecidos en la legislación de defensa de la competencia.

2. Los acuerdos de interés profesional deberán concertarse por escrito.

3. Se entenderán nulas y sin efectos las cláusulas de los acuerdos de interés profesional contrarias a disposiciones legales de derecho necesario.

4. Los acuerdos de interés profesional se pactarán al amparo de las disposiciones del Código Civil. La eficacia personal de dichos acuerdos se limitará a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello <https://www.boe.es/eli/es/l/2007/07/11/20/con>



Puesto que la eficacia de un acuerdo en mediación es igual a la de un convenio colectivo, siempre que se alcance entre las partes que cuenten con la legitimación legal<sup>67</sup> para ello (convenio de eficacia estatutaria y aplicación general), es plenamente ejecutiva: Los acuerdos alcanzados son de obligado cumplimiento para las partes, sin necesidad de ratificación ante un juez o tribunal. El laudo arbitral es igualmente ejecutivo.

Recordar...

La ley establece la **preferencia en la negociación de las secciones sindicales**, "cuando éstas así lo acuerden"

(Art. 87.1 ET)

Por lo tanto el ET permite la negociación por la representación unitaria (comités de empresa o delegados de personal), o por la sección sindical.



Si se exigiera como trámite previo a la vía judicial y no se hubiese alcanzado acuerdo, se da por realizada la gestión preceptiva y ya se puede iniciar el procedimiento según lo establecido para los conflictos colectivos en los artículos 63 y 156.1 de la LRJS.

En el artículo 14.2 del VI ASAC se especifican las personas con legitimación para actuar en cada supuesto. Por consiguiente, serán quienes firmen la solicitud de inicio del procedimiento, al contar con la potestad requerida.

<sup>67</sup> Artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET) y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

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 resultados del compromiso arbitral correspondiente.



**¿QUÉ VENTAJAS PRESENTA  
EL SIMA-FSP FRENTE A OTRAS  
VÍAS DE SOLUCIÓN DE  
CONFLICTOS LABORALES?**



A modo de resumen:

- > Se incorpora con el VI ASAC la dimensión preventiva del sistema autónomo.
- > Agilidad de trámites y plazos. La judicialización implica el incremento de los plazos de tramitación si se compara con el modelo de composición autónoma del conflicto. En este sentido, se reducirán los costes de una gestión más prolongada que además, en muchos casos, exigirá la aportación económica para los depósitos y costas judiciales y de los honorarios de profesionales que participan en el procedimiento.
- > Incremento de la capacidad decisoria de las partes en el procedimiento. Al implicar a las partes en la solución, mejora significativamente la calidad de resultado pues se basa en el compromiso de las partes. Este es un aval de calidad con el que no puede competir la vía judicial siempre con resultados de la ejecución que solamente satisfacen a una de las partes
- > Voluntariedad en la solicitud y elección por las partes del acuerdo autonómico o estatal de referencia.
- > Sustituye a la conciliación administrativa de los artículos 63 y 156 de la LRJS lo que aumenta la autogestión y la propia capacidad decisoria de las partes.
- > Se trata de un sistema complementario, a veces alternativo, y con capacidades propias de solución. Luego no se presenta como un sistema sustitutorio del judicial, ni auxiliar del mismo.
- > La solución se alcanza a partir de un compromiso asumido desde la voluntariedad, en algunos casos dicha conformidad se ha de aportar de manera conjunta (por ejemplo, en las controversias de acuerdos de interés profesional).
- > Las alternativas que ofrece el servicio, mediación o arbitraje, son dos métodos alternativos de resolución de conflictos, diferentes entre sí. La eficacia de optar entre uno u otro dependerá del objeto que se plantee y de si se promueve conjuntamente entre las partes.
- > En la mediación, el papel de la/s persona/s mediadora/s se limitará/n a facilitar los canales de comunicación necesarios para que las partes, por sí mismas, puedan alcanzar un acuerdo que les resulte satisfactorio.
- > Las partes tienen libertad para designar a la persona que medie y, de no optar, se entenderá que se delega en la Dirección del SIMA-FSP. Igual ocurre para el supuesto de la designación de quien dicte el laudo. En este caso será una sola persona y, además de la posibilidad de que se delegue en la Dirección del SIMA también se ofrece un procedimiento para casos de desacuerdo entre las partes (artículo 23 VI ASAC)
- > Para el arbitraje, las partes elegirán la modalidad que mejor se adapte a su situación, sea en equidad o en derecho. Cuando se pretenda solucionar un conflicto en el que haya poco o ningún margen para la negociación, éste será en derecho pero, cuando el laudo considere los términos motivando el sentido de lo justo, se trata de uno en equidad. Ambas partes han de estar de acuerdo para presentar la solicitud de manera conjunta. El resultado será un laudo de obligado cumplimiento para las partes.
- > La economía de formalidades es compatible con las garantías del proceso. De hecho, éstas se concentran en aspectos decisivos, como puede ser la formalización del acta de la reunión con el resultado de la mediación.
- > En el acta de la reunión ya no constará la propuesta de la persona o personas mediadoras salvo que así se decida por acuerdo. Así, las ofertas vertidas en el desarrollo de la reunión no vincularán a las partes.
- > Se puede acudir a la reunión de mediación sin asistencia profesional (abogado), si bien las partes suelen acompañarse de colaboradores activos y su participación puede ayudar en la redacción del texto del acuerdo, es una elección de cada parte. Lo que realmente resulta imprescindible es que asista a la reunión una persona que tenga la capacidad de transigir y acordar en nombre de la empresa/organización a la que representa.
- > La intervención autónoma en el sector público:
  - En el sector público estas modalidades de resolución posibilitan reducir la microconflictividad judicial permitiendo soluciones homogéneas y una flexibilidad de la respuesta (adaptada al caso concreto) que tome en consideración los precedentes y el contexto (más allá de la mera subsunción del supuesto de que se trate en la norma jurídica).
  - El procedimiento contencioso-administrativo es sustancialmente un procedimiento escrito, muy formalizado y sustentado sobre una argumentación jurídica explotada intensivamente. Este exceso de formalidades procesales conduce, en ocasiones, a que la cuestión de fondo en litigio no queda resuelta por la sentencia que, previa y necesariamente, debe solventar las cuestiones formales (procesales), y solo cuando éstas han quedado favorablemente resueltas, podrá entrar en el fondo del asunto. La consecuencia en estos casos, es que el motivo de discordia queda latente, sin solucionar. Y, por lo tanto, tenderá a reaparecer en un futuro.
  - Este modelo de composición autónoma del conflicto evitaría la presentación de una pluralidad de reclamaciones judiciales que son el producto de diferentes enfoques pero de un mismo conflicto material que serían intentadas una y otra vez (reiteración judicial). Es posible que la solución autónoma de conflictos acentúe la canalización colectiva de la conflictividad.



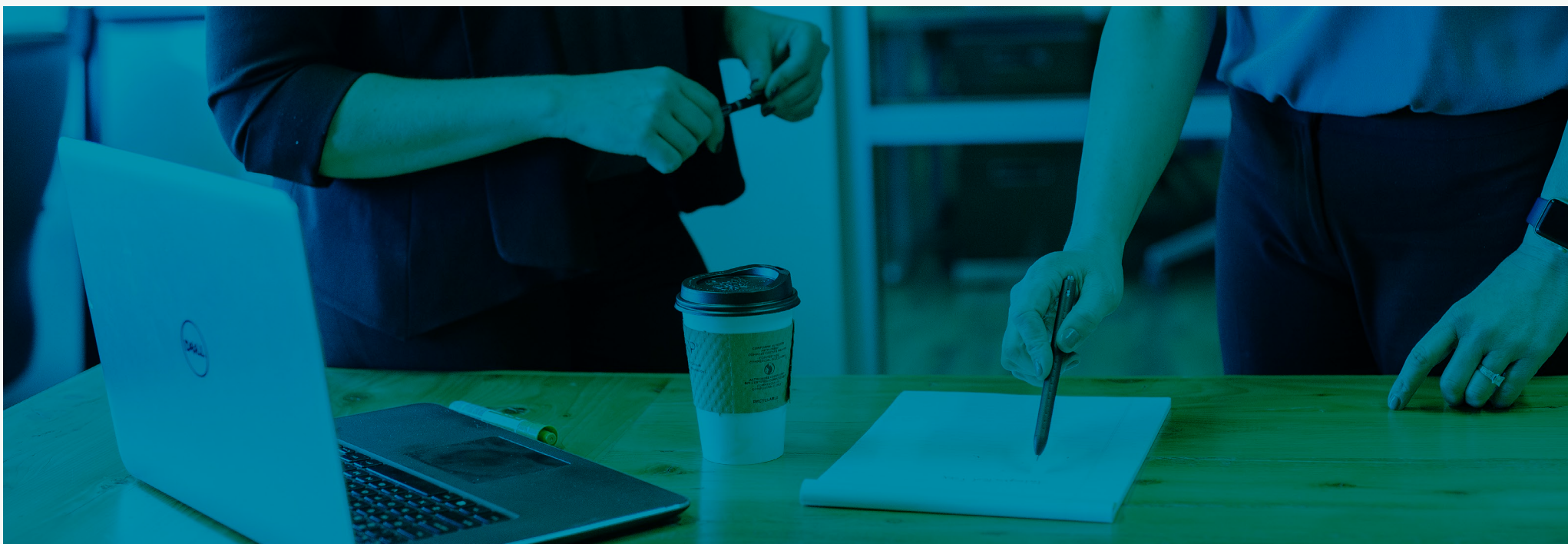
¿QUÉ RECURSOS  
OFRECE EL SIMA-FSP?



El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA-FSP) tiene como objeto principal la resolución de cualquier conflicto colectivo laboral cuyo ámbito territorial supere el de una Comunidad Autónoma. Como instrumentos para este fin, gestiona los procedimientos de mediación o de arbitraje. Cada procedimiento tiene sustantividad, normativa y consecuencias propias y diferenciadas. La elección de uno u otro corresponde a las partes y vendrá condicionada por las circunstancias (tipo de discrepancias, posibilidades del acuerdo, tiempo disponible...) del conflicto que se pretende resolver. Pero todas esas características no son objeto de este apartado. Lo que aquí se abordará son los medios con que cuenta el SIMA, aquello que le identifica y define por su marchamo de calidad.

Así, el artículo 10 del VI ASAC. Principios rectores de los procedimientos, destaca las reglas fundamentales que se han de respetar en todos y cada uno de los procedimientos. En concreto distingue los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción.

También se incide en la seguridad jurídica que han de ofrecer a las partes, a todas las que intervengan de una u otra forma, tanto conforme al código ético del SIMA, al que nos referiremos más adelante, como a la legislación vigente y a la interpretación que adopte la Comisión de Seguimiento del VI ASAC, añadiendo las premisas de efectividad y agilidad.



# RECURSOS MATERIALES: INSTALACIONES Y RECURSOS DIGITALES Y PARA EL TELETRABAJO

## Instalaciones físicas

De entre los medios materiales con que cuenta el SIMA, reseñamos los siguientes:

Locales en la Calle San Bernardo 20<sup>68</sup> de fácil acceso y con medios informáticos y de comunicación que facilitan las reuniones de trabajo.

Los medios informáticos se complementan con materiales electrónicos (web, documentos, programas específicos...) que son convenientemente actualizados y cuya finalidad es facilitar la realización de trámites e informes.

El horario es amplio, repartido de lunes a viernes y, además, se pueden presentar procedimientos on line, si bien, para adaptarse a las formalidades del VI ASAC, en especial a los plazos, el registro es de 9 a 15 horas.

Se prevé trasladar cualquier duda o consulta de las partes como puede ser al inicio, la gestión del procedimiento. Las personas que trabajan en el SIMA-FSP están a su disposición.

Existe una flexibilidad notable para las reuniones, si se extienden más allá de la hora de cierre, algo normal, por otra parte, ya que nunca se sabe cuándo va a madurar el acuerdo.

## Recursos digitales y para el teletrabajo

Entre el mes de marzo y el de mayo del pasado año la actividad del SIMA estuvo suspendida. Este momento fue aprovechado tanto por la Directora como por el personal letrado para mejorar sus capacitaciones en orden a poder realizar su actividad de mediación y de arbitraje mediante sistemas remotos. De este modo se limita, en todo lo posible, la actividad presencial<sup>69</sup>.

La disciplina, más conocida con las siglas ODR, iniciales en inglés de *On line dispute resolution*<sup>70</sup>, que podemos traducir al castellano como Resolución de conflictos en línea, no cuenta con tanta experiencia en conflictos laborales como con los relacionados con el consumo, (por ejemplo, el de tipo electrónico<sup>71</sup>), pero se valoró no sólo que era una alternativa muy apropiada para ese momento puntual, sino también una oportunidad para establecerse como modalidad de futura implantación.

Este tipo de medidas se hacían imprescindibles habida cuenta de que la tarea del SIMA se podía ver incrementada como consecuencia de la gran cantidad de normativa generada a partir de la crisis de la COVID. Normativa<sup>72</sup> que, por su novedad, hacía necesaria, ahora más que nunca, la búsqueda de consensos entre empresas y personas trabajadoras. Y para esto fue necesario todo un proceso de capacitación personal y material que permitiera la realización de sesiones telemáticas, a discreción de los participantes con el fin de minimizar los riesgos.

Tras un análisis para concretar los requisitos mínimos necesarios se establecieron las garantías de conexión y respecto de la confidencialidad de las grabaciones<sup>73</sup> en poder exclusivo del SIMA.

<sup>68</sup> <https://www.fsima.es/contacto/>

<sup>69</sup> El 14 de marzo se decretó el Estado de Alarma mediante el Real Decreto 463/2020, para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el covid-19.

<sup>70</sup> Para ampliar información, <https://odrexpo.tech/> Se difunde la Conferencia virtual global sobre tecnología para mediar y arbitrar online, en abril, y el vídeo de presentación de Alberto Elisavetsky <https://www.youtube.com/watch?v=iqolptp8Z-k> También, <http://odrlatinoamerica.com/>

<sup>71</sup> La Comisión Europea puso en marcha, el 15 de febrero de 2020, una nueva plataforma para ayudar a los consumidores y a los comerciantes a resolver litigios relativos a compras hechas en Internet. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP\\_16\\_297](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/IP_16_297)

<sup>72</sup> Algunas de ellas requirieron adaptar la distribución irregular del tiempo de trabajo anual u otras condiciones de trabajo, sin entrar en la particularidad de los protocolos de prevención del nuevo riesgo de contagio en el trabajo. Autores como María Emilia Casas Baamonde, catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, lo han denominado "Derecho del Trabajo en la emergencia" [https://elpais.com/economia/2020/04/21/alternativas/1587464536\\_905491.html](https://elpais.com/economia/2020/04/21/alternativas/1587464536_905491.html)

<sup>73</sup> Por ejemplo, está prohibida la grabación de las sesiones por las partes interesadas. El SIMA solicita la autorización para grabar dos momentos muy concretos: el inicio de las mismas, para dejar constancia de la identidad y representación que se ejerce por las partes que concurren y, al final, cuando se da lectura al acta y se da la conformidad a su contenido. En todo caso, se explica con antelación cuál es el proceder.



## RECURSOS PERSONALES: PERSONAS QUE MEDIAN Y ARBITRAN

La mediación o el arbitraje, suponen una intervención de otra persona ajena a las partes que negocian. En el caso de la mediación, más habitual por resultar una alternativa correcta en un contexto amplio, ya en la negociación, en la previsión del conflicto o una vez suscitado el mismo; la persona ha de ayudar a que se intercambie la información y se muestren los intereses de las partes. Para la alternativa del arbitraje voluntario con fines laborales, la capacidad para alcanzar una solución puede estar más unida a las partes de lo que pueda parecer en un principio, pues son quienes directamente eligen a la persona que decide, definiendo las reglas del juego y trasladando la información sustancial de la situación.

La importancia de la labor de estas personas, medien o arbitren, es primordial. Por eso, las organizaciones empresariales y sindicales negociadoras del VI ASAC se han esmerado en la relevancia de la formación y reciclaje de quienes pueden ser seleccionadas o seleccionados por las usuarias y usuarios del SIMA.

Es una constante desde la firma del primer ASEC, en 1996, que las organizaciones firmantes se encarguen de validar a las personas que se incluyen en las listas para actuar en mediación o arbitraje, respectivamente. ¿Qué se valora para formar parte de dicho servicio?

### Adscripción al SIMA-FSP y selección para el proceso

La gestión de la lista de personas mediadoras y árbitras le corresponde a las partes firmantes del acuerdo interconfederal, organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y sindicales, CCOO y UGT. La motivación es sencilla, el modelo de intervención que se transmite y fomenta para el SIMA está fundado en un determinado perfil, para facilitar entornos amigables o proactivos. Los individuos que desarrollan su función en el SIMA adquieren un compromiso firme con las partes negociadoras, también con la negociación colectiva y con el SIMA. Pueden tener conocimientos y experiencia previa en el derecho laboral y en la negociación colectiva pero, sobre todo, han de ser fiel reflejo de unos determinados valores de respeto a la autonomía colectiva.

El valor más vital en el que se basa la solución autónoma es en la confianza, algo que repetimos a lo largo de esta Guía. La principal fuente de esta cualidad se genera entre las personas que median o arbitran.

La evaluación positiva de las partes en su paso por el SIMA proviene, mayoritariamente, de la actuación y disposición de servicio de la persona que ayudó en la intervención. Por eso, el formar parte de la lista de mediadores, mediadoras o árbitros del SIMA es consecuencia de la propuesta y consenso de las partes firmantes del ASAC, encargadas también de su actualización.

Comenzando por las particularidades en mediación:

- En este VI Acuerdo se unifica la lista prescindiendo de la tradicional configuración sectorial en la intervención mediadora. Es otra fórmula más para reforzar la imparcialidad, dejando que la actuación se realice sin condicionantes relativos a la adscripción a una u otra actividad.
- El ASAC sigue contemplando la posible integración de la Comisiones Paritarias de convenios con el fin de que actúen como órganos de mediación y arbitraje. Responde a la voluntad de las representaciones de algún sector concreto, constituido en órgano específico de mediación, quedando integrado en el SIMA una vez se convenga por la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo.
- Es novedad importante que, en el supuesto de que las partes no designen mediador, se entiende que declinan la decisión en favor de la Dirección del SIMA-FSP que lo designará de entre la lista y con criterio de participación igualitaria.
- Dicho paso se afronta por la calidad y profesionalidad de las personas que integran la lista, permitiendo extender la mediación individual. En consecuencia, el artículo 13.2 del VI ASAC establece: “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”.
- Hasta la publicación en el BOE de este Acuerdo, las partes en conflicto podían designar, de mutuo acuerdo, a una persona para mediar no incorporada a la lista del SIMA. La confianza en las personas de la lista es tan profunda que en el VI ASAC se elude tal posibilidad.

Por lo que respecta al arbitraje, los rasgos característicos son:

- Para el acuerdo entre las partes en la designación de la persona que va a dictar el laudo arbitral, caben tres opciones: que provenga de las comprendidas en la lista del SIMA-FSP; que su designación la deleguen en la Dirección del SIMA, quien partirá también de la lista, o que elijan a una persona ajena a la lista.
- Para el supuesto de desacuerdo se establece un procedimiento de descartes alternativos de una lista inicial de cinco nombres pactada entre las partes, hasta que quede una única persona, que será quien realice el arbitraje.
- Para los supuestos de arbitraje que provengan de lo estipulado en un convenio se cumplirán los términos pactados en dicho convenio. En todo caso, el arbitraje se ajustará a los criterios fijados en el ASAC, en el código ético y en las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP que son de obligado cumplimiento y se superponen a lo que, eventualmente, se haya podido pactar en convenio.

Resulta muy clarificador insistir en que, tanto las personas mediadoras -más frecuente-, como quienes asuman la tarea del arbitraje, han de responder a los principios del SIMA, honestamente, sin que la procedencia de una organización u otra, patronal o sindical, pueda influir en su criterio de equidad.

### Código ético

El órgano mediador o la persona elegida para elaborar el laudo debe asumir el código ético del SIMA, cuyo contenido será elaborado por la Comisión de Seguimiento del VI ASAC. Entre otros compromisos están el facilitar la comunicación y colaboración de las partes, fomentar la obtención de acuerdos y ordenar las intervenciones con equidad y adecuación.

Ha de garantizar siempre el derecho de audiencia a quienes comparezcan, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

Las personas que medien o arbitren en un procedimiento concreto deberán ser ajenas al conflicto. Se evitará así que concurran intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad, sea esta mediadora, de prevención del conflicto o arbitral.

En suma, la Comisión de Seguimiento ha de redactar un Código ético que preserve y ensalce el buen hacer de la institución basado en el compromiso de integridad en el ejercicio de las funciones de mediación o arbitraje. Se han de establecer las actuaciones a plantear por las personas que realizan las funciones por delegación del SIMA para demostrar o declarar, de manera responsable, que su intervención no pone en peligro

los intereses y objetivos del SIMA. Esta importante misión está siendo objeto de estudio, debate y consenso en las Organizaciones firmantes del VI ASAC. Cuando la redacción esté aprobada se difundirá en la web del SIMA-FSP.

Para garantizar la neutralidad frente a los intereses y las partes en conflicto se regulan en el acuerdo las figuras de la abstención y la recusación que analizamos en el apartado siguiente.

### Abstención y recusación

Aunque su incorporación se produce en el VI ASAC, a los efectos de reforzar la confianza de las partes implicadas en un procedimiento concreto, ya se venía ejerciendo la abstención por parte de mediadoras, mediadores y árbitros. La novedad es que, a partir de ahora, se incorpora un procedimiento a seguir para poder abstenerse de intervenir. En esencia, que se comunique cuanto antes al SIMA para que la Dirección de este Servicio pueda proceder a su sustitución con carácter inmediato.

El Acuerdo, además de la posibilidad de inhibición de la persona mediadora por motivos que puedan afectar a su independencia y ecuanimidad, contempla la opción de recusación.

Cualquiera de las partes de una mediación tendrá el derecho a ejercitar la recusación de la persona del órgano de mediación, mediante escrito motivado al SIMA, y siempre que lo presente en el plazo máximo de las veinticuatro horas hábiles siguientes a la recepción de la comunicación del SIMA en la que conste la composición del órgano de mediación.

En este supuesto, el SIMA comunicará tal situación a la persona mediadora afectada y, de no oponerse a su recusación en las veinticuatro horas hábiles siguientes, se procederá por la Dirección del Servicio a la designación de otra persona mediadora sin más trámite.

En caso contrario, se abrirá un proceso sumario ante la Comisión de Seguimiento del VI ASAC que tendrá lugar antes de la celebración de la primera reunión de mediación. El SIMA dará cuenta de la situación, con los antecedentes, para que la Comisión tenga toda la información y esté en disposición de dar audiencia a la persona afectada por la misma y así, también a las partes de la mediación. La Comisión de Seguimiento del ASAC deberá resolver sin dilación para no entorpecer los plazos.

En caso de que no haya resolución expresa, se entenderá que el silencio es positivo, estimando la recusación propuesta. Contra la resolución adoptada en esta materia, no cabrá recurso.

## Formación y reciclaje

Las organizaciones firmantes del VI ASAC han adquirido el compromiso (Disposición Adicional Segunda), de impulsar un modelo formativo que funcione como base para la homogeneización de los requisitos que deben ser exigidos para el desempeño de la función mediadora en el específico ámbito laboral.

Se viene constatando que las partes que acuden al SIMA valoran, de manera especial, la labor de las personas que median o arbitran por lo que, la confluencia de prácticas y criterios bajo los que éstas actúan en el ámbito laboral, es reconocida como una fortaleza.

La tarea es común, una aspiración tanto en el ámbito del SIMA como en el conjunto de los organismos autonómicos, avanzando en un modelo formativo común.

Para ello, la Comisión de Seguimiento desarrollará las condiciones y contenidos de un plan formativo de las personas que ejercen labores mediadoras en el SIMA-FSP.

## Retribuciones

El sistema de pago a las personas mediadoras y árbitras se basa en un acuerdo de Patronato de 2013. Entonces se revisaron las cantidades y se tuvieron en cuenta varios conceptos objetivos. En la actividad mediadora se liquida según diferentes realidades pues una actuación puede llegar a diferir mucho de otra. En los laudos arbitrales es más sencillo porque los honorarios son solamente por actuación. También, en ambos cometidos, se compensan los gastos que se produzcan por desplazamientos a la sede de la Fundación y otros, según se prolongue la asistencia a las partes<sup>74</sup>.

Un elevado porcentaje de las cuentas aprobadas en el patronato de la Fundación SIMA<sup>75</sup> se destinan a las retribuciones por mediación y arbitraje. Las últimas, correspondientes al 2019. Como son públicas se difunden en el BOE. También pueden ser auditadas por la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE), el órgano de control interno del sector público estatal y el centro directivo y gestor de la contabilidad pública.



<sup>74</sup> Las normas vigentes de compensación de gastos para personas mediadoras y árbitras se consensuaron en un patronato de marzo de 2007. En ellas se incide en cuáles son los requisitos que dan derecho al reembolso de los gastos ocasionados por la actividad, siempre previa justificación de los originales y siguiendo unas pautas de austeridad.

<sup>75</sup> En la web se difunde esta información económica <https://www.fsima.es/fundacion-sima/informacion-economica-2/>

## OTROS RECURSOS PERSONALES DE APOYO: PERSONAL LETRADO Y ADMINISTRATIVO

Como ya se trató en un apartado específico, el SIMA-FSP cuenta con un patronato compuesto por las Organizaciones firmantes del ASAC, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT y, desde 2017, por la Administración General del Estado, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. La condición de miembro de patronato no es retribuida.

El SIMA también cuenta con personal contratado. En la actualidad en su organigrama<sup>76</sup> hay nueve personas que, desde la Dirección General se distribuyen en dos áreas, una de procedimiento y otra económica.

Para el funcionamiento diario del SIMA se llevan a cabo un conjunto de tareas, la mayoría en torno al procedimiento de citación<sup>77</sup>, notificación y publicidad de sus actuaciones.

El papel específico de las letradas y letrados del SIMA-FSP es velar por las garantías y legalidad de los procedimientos, dejando constancia de lo ocurrido en las correspondientes actas.

La retribución y estructura salarial del personal, de acuerdo con el artículo 26 de los Estatutos de la Fundación<sup>78</sup>, corresponde aprobarla al Patronato a propuesta de la Dirección General, con especial remisión a lo establecido en las leyes de presupuestos generales del Estado y demás normas presupuestarias.



<sup>76</sup> <https://www.fsima.es/fundacion-sima/organigrama/>

<sup>77</sup> La lista de tareas de las que se ocupan es amplia, desarrollándose tras el registro de cada solicitud: la comprobación de los requisitos legales necesarios, la comunicación de su existencia a todas las partes interesadas referidas en el escrito de petición, etc.

<sup>78</sup> <https://fsima.es/wp-content/uploads/Estatutos-SIMA-FSP-2017.pdf>



## RECURSOS DOCUMENTALES: ARTÍCULOS, INFORMES, ESTADÍSTICAS DE RESOLUCIONES, ETC.

La página web de la Fundación cuenta con una sección de recursos documentales<sup>79</sup> en donde se recogen, no solo las memorias de actividad anuales, sino también los informes de seguimiento. Dichos análisis tienen la pretensión de ofrecer una visión completa respecto de la evolución del conflicto, elemento que se considera necesario para la propia evaluación de la actuación del SIMA. Este rastreo a los procedimientos finalizados sin acuerdo también permite la obtención de datos significativos sobre los conflictos que terminan en sede judicial y los que no lo hacen, por haberse logrado algún tipo de acuerdo previo a la iniciación de acciones legales.

También dan acceso a:

- Informes anuales con los procedimientos y su comparación con otros ejercicios.
- Estudios elaborados con medios propios que se centran en temas clave como los convenios colectivos sectoriales estatales o los sistemas de solución autónomos en el ámbito europeo, así como la legitimación de las partes, por ejemplo.
- Ponencias sobre estos temas: Artículos y presentaciones con buscado.r
- Jurisprudencia: Sentencias recientes y un buscador para la jurisprudencia sobre solución de conflictos.
- El contenido de las jornadas de difusión del SIMA, de periodicidad anual, o el Congreso Universitario, bi-anual, también aportan debates de interés. Por ejemplo, el Primer Congreso Universitario de la Fundación SIMA<sup>80</sup>, en esa ocasión, en 2015, la Universidad Complutense de Madrid (UCM), dedicado al estudio y la reflexión sobre la solución autónoma de conflictos laborales.

En la página web de la Fundación SIMA se van a redoblar los esfuerzos para mantener una biblioteca actualizada de artículos relacionados con la solución autónoma de conflictos laborales.

Como decisiones más específicas de la Fundación SIMA, se acometió un estudio de Evaluación de la actividad del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), durante la vigencia del V ASAC, desde la perspectiva del usuario y que se convocó en junio de 2015. El propósito planteado era contar con elementos objetivos que permitieran conocer la satisfacción de las usuarias y usuarios posibilitando poner en marcha las medidas que mejorasen el funcionamiento del organismo y los instrumentos previstos en el ASAC.

Para estos temas de solución autónoma, también elaborados en colaboración con la Fundación SIMA, en UGT contamos con varias publicaciones, especialmente referidas a jornadas y encuentros sindicales celebrados en colaboración con la Fundación SIMA a lo largo de estos años. Además, en octubre 2016, se creó un FORO DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE de UGT.

No obstante, con el VI ASAC se apuesta por un mayor conocimiento de los acuerdos. Al decidir una generalización de la publicación de sus contenidos, tanto en mediación como de los laudos arbitrales, previo acuerdo de las partes, se va a facilitar una documentación muy valiosa, además de reforzar una herramienta de motivación que se espera estimule a otras personas a recurrir a los servicios del SIMA. Si se conocen los frutos del trabajo en equipo se pueden dar “sinergias”, activando posibilidades que pueden llegar a enriquecer a quienes estén en posiciones semejantes.

<sup>79</sup> En la pestaña: Memoria de actividades: <https://www.fsima.es/datos-de-actividad/>

<sup>80</sup> <https://fsima.es/wp-content/uploads/PROGRAMA-I-CONGRESO-UNIVERSITARIO.pdf> y con sus intervenciones <https://www.fsima.es/ponencias-i-congreso-universitario-sobre-solucion-autonoma/>  
<https://www.fsima.es/iii-congreso-universitario-galeria-de-imagenes/>

A woman with blonde hair, wearing a dark suit jacket and a light-colored blouse, is looking directly at the camera. The entire image is overlaid with a semi-transparent red filter. A white rectangular box is centered over the woman's face and torso, containing white text. The background is dark and out of focus, suggesting an indoor setting with other people.

**¿QUIÉN SUFRAGA EL COSTE  
DE LOS SERVICIOS QUE  
OFRECE EL SIMA-FSP?**

La financiación de la Fundación SIMA-FSP se asume por el Ministerio de Trabajo y Economía Social en virtud de lo dispuesto en cada Acuerdo Tripartito firmado tras la renovación de cada ASAC.

El pasado 19 de abril se firmó el actual Acuerdo Tripartito en materia de solución autónoma de conflictos laborales, entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales.

En estos últimos años, la fundación SIMA se ha adaptado a todas las normas, lo que ha motivado, entre otras cosas, cambios en su composición, denominación y reubicación ministerial del Protectorado de Fundaciones<sup>81</sup> de competencia estatal, como es el caso.

Sin embargo, ello no ha alterado la procedencia de sus ingresos anuales lo que supone continuar prestando sus servicios de manera gratuita para las partes.

Esta asignación con la que se financia la Fundación, cubriendo la totalidad de los gastos necesarios para el desarrollo de la actividad, se incluye en el apartado de las fundaciones estatales de los Presupuestos Generales del Estado<sup>82</sup>.

Por otra parte, dado el carácter de fundación del sector público estatal que tiene la Fundación SIMA-FSP, a la hora de adjudicar contratos, respeta los principios de publicidad, transparencia, no discriminación, integridad y eficiencia que establece la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público<sup>83</sup>.

En cumplimiento de ello, la Fundación SIMA-FSP realiza su contratación a través del portal web del Ministerio de Hacienda denominado Plataforma de Contratación del Sector Público. El mismo cuenta con un apartado reservado a la Fundación<sup>84</sup>.

También la Fundación cuenta con unas Normas internas de contratación<sup>85</sup>.



<sup>81</sup> Antes dependiente del Ministerio de Trabajo, actualmente en el Ministerio de Cultura y Deporte, el Real Decreto 817/2018 desarrolla su estructura orgánica básica y modifica el Real Decreto 595/2018, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, se concentran en el Ministerio de Cultura y Deporte todas las funciones de protectorado de las fundaciones de competencia estatal, con la única excepción de las fundaciones bancarias.  
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2018/07/06/817>

<sup>82</sup> Tema ya anticipado en el apartado Apoyo de los Acuerdos Tripartitos, dentro de ¿Qué es el VI ASAC?

<sup>83</sup> BOE 9/11/2017 <https://www.boe.es/eli/es/l/2017/11/08/9/con>

<sup>84</sup> [https://contrataciondelestado.es/wps/portal!/ut/p/b0/04\\_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfjU1JTC3ly87KtCIKL0jZnPPzSooSSxLzSIL1w\\_Wj9KMyU5wK9CO9M6K83EwjK7QDQgO9jUjC0yLcK7UdbW31C3JzHQGOxiR4/](https://contrataciondelestado.es/wps/portal!/ut/p/b0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfjU1JTC3ly87KtCIKL0jZnPPzSooSSxLzSIL1w_Wj9KMyU5wK9CO9M6K83EwjK7QDQgO9jUjC0yLcK7UdbW31C3JzHQGOxiR4/)

<sup>85</sup> <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/normas-contratacion-2018.pdf>



A photograph of a meeting room with a glass table and several laptops. A person's hand is pointing at the screen of one of the laptops. The image has a teal color overlay and a white border around the text area.

**¿CÓMO SE TRAMITA  
UN PROCEDIMIENTO  
DE MEDIACIÓN?**



La mediación tiene por objeto solventar las diferencias entre las partes negociadoras. En el SIMA, según el nuevo ASAC VI, se pueden comunicar los siguientes motivos de intervención, según su objeto sea con vistas a:

- > impulsar la negociación,
- > prevenir un conflicto o
- > resolver una dificultad, si ya se ha evidenciado el desencuentro.

**ADVERTENCIA:** Hay que tener en cuenta que este procedimiento de mediación en el SIMA sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto para los procesos de conflictos colectivos en los referidos al ámbito superior a una Comunidad Autónoma (Capítulo VIII de la LRJS<sup>86</sup>).

Asimismo, al iniciar el procedimiento de mediación se renuncia a emprender otras medidas como el cierre patronal o la convocatoria de huelga. Por supuesto, también es incompatible con el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, en coherencia con el objetivo de dar plenas oportunidades a la actuación del SIMA.

La única excepción es el supuesto de convocatoria formal de huelga, en el que nos detendremos más adelante.

Siguiendo el orden del artículo 4 del VI ASAC, a continuación se distinguen las características de los conflictos que motivan el acudir al SIMA.



<sup>86</sup> <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

## TIPOS DE ACTUACIONES Y LEGITIMACIÓN ACTIVA

Ya se ha aludido en varios apartados a que el VI ASAC incorpora una serie de intervenciones que van más allá de la atención a los conflictos. En concreto, el impulso de la negociación y la mediación antes de que surjan los enfrentamientos. Pues bien, para completar y precisar los requisitos que se exigen en cada caso, se han de relacionar con la legitimación de los sujetos que se recoge en el artículo 14 del Acuerdo.

### La función de estímulo de la actividad negociadora

Las solicitudes de intervención para el impulso a la negociación serán a iniciativa del SIMA que las asume respetando la autonomía colectiva desarrollada entre las partes en sus respectivas unidades.

**COMENTARIO:** Lo que supone una diferencia respecto al resto de actuaciones en la que la iniciativa la tienen las partes. Aquí la promoción es del SIMA, como parte activa, sugiriendo a las personas negociadoras, tanto iniciativas como el desarrollo de los contenidos oportunos. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo tiene que acordar el alcance de lo previsto en el artículo 4.1 del VI ASAC.

### La prevención del conflicto

La solicitud requiere que ambas partes planteen la solicitud y, además, acreditar la legitimación que se establezca por tipo de conflicto, que se especifican de igual forma que para la superación del conflicto ya manifiesto.

### La gestión del conflicto

La actuación mediadora tradicional del SIMA hasta ahora, dirigida a la solución de las discrepancias entre las partes.

Prevención y gestión del conflicto comparten la necesidad de acreditar legitimación por las partes a tenor del tipo de conflicto, como se detalla a continuación:

- **En conflictos colectivos de interpretación y aplicación** (conforme a lo establecido en el artículo 153 de la LRJS), todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional, ello sin perjuicio de la preceptiva intervención de las comisiones paritarias.

El SIMA se obliga a notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto por si deciden participar.

- **En desacuerdos de inaplicación de condiciones pactadas en convenio colectivo**, la misma legitimación habilitante de promoción de demanda de conflicto colectivo, conforme a lo recogido en el artículo 82.3 de la LET.

El SIMA, como en el caso de los conflictos de interpretación y aplicación, también trasladará la citada solicitud de mediación al resto de organizaciones representativas para posibilitar, si así lo desean, su participación.

- **En los bloqueos de comisión paritaria para la adopción de acuerdos**, ya sean por encomienda legal o convencional, la legitimación será la indicada en el convenio. Si el convenio no se pronunciase sobre el particular, le corresponde actuar a la mayoría de una de las representaciones de la comisión paritaria.

- **En conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo**, primeramente, se atenderá a lo recogido en el texto del convenio. Si no se pronunciara, cabe que ambas partes, reuniendo la condición de alcanzar eficacia, de mutuo acuerdo, planteen el recurso de la mediación del SIMA. Si no fuera así, se ha de respetar el transcurso de un plazo a contar desde la constitución de la negociación. El ASAC recoge el mismo en cinco meses para poder solicitar la mediación por la mayoría de una representación, sea la empresarial o la de las personas trabajadoras.
- **En la negociación de acuerdo o pacto que sufra bloqueo de la negociación**, se procede igual que en el supuesto anterior, para los convenios, en el mismo orden: acudir a lo que mencione el convenio, luego, si no observara nada, el mutuo acuerdo de las partes que tomen parte en dicha negociación permite acudir en cualquier momento y, si no fuera posible, tras un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, ya se permite que sea la mayoría de una representación quien solicite la mediación en el SIMA.

Dentro de este apartado el ASAC también destaca el supuesto de la renovación de un acuerdo o pacto aunque no especifica diferencias.

- **En los conflictos relacionados con las discrepancias durante los periodos de consulta de la LET<sup>87</sup>**, cuentan con legitimación para acudir a la mediación del SIMA cualquiera de las partes que participen en las consultas correspondientes, bien la empresarial o la de la representación del personal, debiendo contar con la mayoría de la representación.
- **En conflictos que determinen la impugnación de un convenio colectivo**, antes de recurrir a la vía judicial, la mediación en el SIMA podrá presentarse a solicitud de quienes ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la LRJS<sup>88</sup>.

- **En el proceso de administración concursal y supuestos artículo 176.2 de la Ley Concursal<sup>89</sup>**, cuando a instancia de la representación de las personas trabajadoras o de la administración concursal, se sustituya el período de consultas por la mediación y el arbitraje. En este caso la legitimación es de la jueza o el juez actuante en el concurso o quien dicha autoridad determine.
- **En los conflictos derivados de la convocatoria de huelga o en las iniciativas que procuren su desconvocatoria**, pueden solicitar la mediación las y los convocantes o la representación empresarial. Para los conflictos motivados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, la legitimación la ostenta el comité de huelga o la representación empresarial.

En cualquier otra discrepancia, tanto en la negociación colectiva o en su aplicación, explícitamente en las desavenencias por consensuar los diagnósticos y planes de igualdad, podrá solicitar la mediación en el SIMA cualquiera de las partes legitimadas en la negociación colectiva.

<sup>87</sup> En concreto los mencionados en los artículos: 40, sobre movilidad geográfica; 41, sobre modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; 47, sobre suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; 51, sobre despido colectivo; 82.3, sobre inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable y 44.9, sobre sucesión de empresas, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

<sup>88</sup> Artículo 165. Legitimación.

<sup>89</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2020/05/05/1/con> Artículo 176. Sustitución del período de consultas.



## INCORPORACIONES RECIENTES: ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO Y ACUERDOS DE INTERÉS PROFESIONAL

### La discrepancia entre empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado

Para las discrepancias que se susciten en la negociación o la aplicación de lo acordado entre empleadas y empleados públicos y la Administración General del Estado, en sus diversas modalidades, además de la adhesión expresa que se precisa, en general, tendrán legitimación para instar la mediación quienes determine la normativa de aplicación.

### La dificultad relacionada con acuerdos de interés profesional

Para las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional, además de la adhesión expresa que se precisa, en general, tendrán legitimación para instar la mediación quienes sean partes firmantes de los mismos.





## ESCRITO DE SOLICITUD DE MEDIACIÓN

Para instar un procedimiento de mediación se ha de identificar la situación por las partes, que previamente han valorado la mejor alternativa. Con las características ya advertidas: ha de ser colectivo, versar sobre condiciones laborales, concerniendo a las relaciones entre empresarios/as y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones y superar el ámbito de una Comunidad Autónoma.

Para facilitar la labor a quienes demanden su actuación el SIMA dispone de modelos normalizados con cada solicitud<sup>90</sup>. Entre los aspectos más importantes a trasladar por las partes, destaca lo siguiente:

- Identidad de la parte solicitante o de quien actúe como representante, hecho que ha de acreditar, y forma de contactar, mencionando expresamente la dirección de correo electrónico;
- la fecha y firma;
- parte frente a la que se dirige la solicitud, identificando los sujetos colectivos que cuenten con legitimación para atender el procedimiento conforme al ámbito existente en la solicitud;
- partes interesadas en la pretensión, en referencia a las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito que puedan quedar vinculadas o afectadas por la actuación;
- objeto de la solicitud concretando los hechos y razones que fundamentan la pretensión;
- colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma y
- acreditación de la intervención de la comisión paritaria o, según el caso, cualquier otra documentación obligatoria.

Dicho requisito de comunicación a la comisión paritaria se añade como respaldo a las funciones encomendadas a esta institución paritaria. El ASAC apoya sus cometidos y demuestra ser consecuente con la tarea que desempeña.

Asimismo, el ASAC mantiene una garantía para que la ausencia de respuesta de la comisión paritaria no paralice la mediación, entendiéndose agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria, cuando transcurra el plazo máximo de siete días hábiles a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En otro apartado

de esta Guía se incidirá en los aspectos sugeridos para mejorar la labor de las comisiones y su coordinación con el SIMA.

En el escrito de solicitud de mediación la parte que insta puede incluir el nombre de la persona, de entre la lista disponible, que vaya a realizar la mediación. El texto del VI ASAC ya no establece este requisito como un elemento necesario puesto que está previsto que, caso de no hacerlo, se entienda que se delega en la Dirección del SIMA. La Dirección también nombrará en los supuestos de recusación, ya referidos más arriba.

Si se renunciara a proponer persona mediadora, ello debe ser notificado a la parte solicitada.

Si, por el contrario, la parte solicitada manifiesta su deseo de elegir a otra persona mediadora de la lista, cuando el SIMA-FSP se dirija a dicha parte el día de la recepción de la misma, tendrá la oportunidad de formalizarlo y designar mediador o mediadora en el plazo establecido para ello de tres días hábiles.

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.

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

Finalmente, el escrito de solicitud, así como la documentación que se ha detallado con anterioridad, se enviará al SIMA-FSP, físicamente o a través de la dirección electrónica [procedimientos@fsima.es](mailto:procedimientos@fsima.es).

<sup>90</sup> Actualmente estos materiales también están en elaboración. En cuanto sea posible se incorporarán en la actualización on line de esta Guía

## FASES DEL PROCEDIMIENTO

### Verificación

Recibida y registrada la solicitud de mediación, el SIMA verificará que cumple todos los requisitos para su tramitación.

Si en la verificación se apreciase defectos de fondo se otorgará a quien solicitó un plazo de subsanación de cinco días. Si los defectos apreciados son de forma, además de comunicar a la parte solicitante tal extremo para la subsanación, se informa de plazo para subsanar, de un mes máximo. En uno y otro caso, transcurrido el plazo sin que haya tenido lugar la subsanación, se procederá al archivo de la solicitud. Si por el contrario ésta se hubiese realizado se asignará numeración al procedimiento.

El SIMA se compromete a enviar todas las notificaciones y citaciones por algún sistema que permita garantizar su recepción. En todo caso, quedando determinada la fecha, la hora y la identidad de la persona que se ha hecho cargo de la recepción.

Igualmente, desde la entrada en vigor del VI ASAC, el SIMA ha de encargarse de comprobar que las personas que ejerzan la mediación son ajenos al conflicto concreto en el que van a intervenir, sin que concurran intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora, pudiendo ser recusadas o recusados<sup>91</sup> antes de la celebración de la primera reunión.

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

### La reunión de mediación

La reunión de mediación tendrá lugar, con carácter general, en los diez días hábiles siguientes a la aceptación de la solicitud por parte de la persona o personas mediadoras. El SIMA-FSP citará a las partes y a las restantes organizaciones empresariales o sindicales representativas en el ámbito en el que se suscita el conflicto.

En este momento tendrá lugar el momento clave de la mediación que gira en torno a la tarea de las personas mediadoras. Para desempeñar mejor su trabajo, éstas pueden

requerir de las letradas o letrados del SIMA la información que precisen en lo referido a los antecedentes sobre la controversia o supuestos similares.

El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información, el derecho de audiencia a quienes comparezcan, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

Durante la sesión de mediación, 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 espera que la actitud de la persona mediadora transmita respeto a las partes y a su proceso de negociación. Para ello se aconseja cuidar aspectos como la puntualidad en la sesión, presentar de forma breve pero apropiada tanto a la institución SIMA, su labor, como al ASAC y la alternativa de solución autónoma que han iniciado.

Procede que sitúe el procedimiento de mediación, en concreto su designación como órgano de mediación, que tiene el cometido de intervenir poniéndose a su disposición, realizando una labor "facilitadora" en la búsqueda de un posible acuerdo entre las partes, pero aclarando que son ellas, las mismas partes, las únicas con capacidad de llegar a un acuerdo o bien constatar el desencuentro.

Sin prisas, con delicadeza, procurando generar la máxima confianza en las partes, solicitará que cada parte se presente, para conocer quiénes son y a quiénes representan.

El órgano mediador cuidará las formas para el desarrollo efectivo del procedimiento sin reforzar el ímpetu que puedan acarrear algunas intervenciones<sup>92</sup>, más bien al contrario, reformulando los mensajes para destacar los intereses y las preocupaciones subyacentes de cada parte.

Si este órgano estuviese compuesto por más de una persona, deben transmitir trabajo en equipo, con sintonía y compartiendo el objetivo común de ayudar a solucionar la discrepancia planteada.

<sup>91</sup> Para ampliar la información consultar el apartado correspondiente a la recusación. Recordar que, a petición de cualquiera de las partes, con aporte de motivación necesaria, la Comisión de Seguimiento del VI ASAC actuará en un procedimiento sumario en el que se dará audiencia a la persona afectada por la recusación y a las partes.

<sup>92</sup> Puede que, en algún caso, se den confrontaciones desagradables, que impliquen dificultad para reconducir a una comunicación respetuosa, hasta para las personas de mayor profesionalidad. Se han de poner en práctica estrategias que puedan funcionar como establecer límites firmes, sin llegar a enfrentarse con la parte. La persona mediadora puede decidir interrumpir y hasta dar por finalizada la mediación. En determinados extremos, ante amenazas fuertes o arrebatos descontrolados de enfado no se puede responder con argumentos. Una lectura recomendable sobre este aspecto es el artículo de Thelma Butts: "Manejando la ira en la mediación: conceptos y estrategias" <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/584/b1520518.pdf?sequence=1> consultada el 20/1/2021

Durante la mediación, la persona o personas mediadoras formularán propuestas para la solución del conflicto o la prevención del mismo, que podrán incluir el sometimiento de todas o parte de las discrepancias a un arbitraje. La novedad del VI ASAC es que, independientemente de que las partes acepten o rechacen de manera expresa dichas propuestas se han de reservar para el transcurso de la reunión sin que se expliciten si no son aceptadas.

El Área de Procedimientos dejará constancia de cuantas incidencias con especial relevancia para el procedimiento o actuación, puedan producirse a lo largo de la tramitación, mediante nota o escrito que quedará incorporado al expediente.

### El acta

El acta pone fin al procedimiento de mediación. Es cometido de las letradas y letrados recoger en acta el resultado, a requerimiento del órgano mediador. Son los garantes del procedimiento.

Es muy importante que, tras la reunión, tanto la representación empresarial como la de las personas trabajadoras tengan una valoración positiva de la actuación del órgano interviniente. Apreciando que ha defendido los intereses de ambas partes, mostrando un escrupuloso respeto a las opiniones e intervenciones de las distintas representaciones, al tiempo que se abstuvo de juzgar las peticiones, y escuchando de forma activa. En suma, vigilante con el código ético del SIMA, en coherencia al importante papel que se le asigna el SIMA.



## EL ACUERDO DE MEDIACIÓN

Levantada el acta, cuando recoja el acuerdo de las partes y se den los requisitos de legitimación en cada caso, según se ha comentado ya dentro del apartado concreto de la solicitud, su formalización alcanzará y resolverá los efectos de la pretensión:

- Se cumple y documenta el trámite de conciliación previa exigido para acudir a la vía judicial en caso de la promoción de un conflicto colectivo.
- En los acuerdos de inaplicación de condiciones de trabajo, el resultado supondrá dar por concluida la negociación. En caso contrario, si no se ha alcanzado acuerdo, se seguirán las pautas del convenio o, si no establece otra cosa, posibilita el seguir con el siguiente paso de las alternativas del artículo 82.3 de la LET.
- Las mediaciones por bloqueo o falta de avances en la negociación de Comisiones Paritarias, de convenio colectivo o en los relativos al periodo de consultas, contarán con la capacidad determinada en convenio, Comisión Negociadora o bien Paritaria, conforme a lo pactado.
- Para los conflictos del ámbito público o de los Acuerdos de interés profesional, en la misma línea que los tipos de mediación precitados.

En el ASAC vigente se refuerza la práctica del depósito, registro y publicación de los acuerdos, en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la LET<sup>93</sup>. La encargada de ofrecer a las partes la opción de publicar los acuerdos de mediación expresando las ventajas de la difusión es la Dirección del SIMA-FSP.

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<sup>94</sup>, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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

Si al final de la mediación en el SIMA las partes no han llegado a acuerdo, se reflejará así en el acta correspondiente.

El VI ASAC acepta que las partes que alcancen un acuerdo con posterioridad lo formalicen o ratifiquen en el SIMA. Para ello se precisa que las partes lo soliciten. Supone la reapertura de un expediente de mediación ya finalizado, respecto al mismo objeto. Para dicho trámite, no será requerida la asistencia de mediadores o mediadoras, será suficiente con la firma del acta levantada por la letrada o letrado.

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 LRJS<sup>95</sup>.

<sup>93</sup> <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con> Artículo 90. Validez.

<sup>94</sup> Real Decreto 713/2010. Artículo 2. Ámbito de aplicación.  
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2010/05/28/713/con>

<sup>95</sup> <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>



# PROCEDIMIENTO ESPECÍFICO DE MEDIACIÓN EN LOS SUPUESTOS DE HUELGA

## El requisito de solicitud para tramitar la convocatoria formal

La convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, que se haya solicitado el procedimiento de mediación. Lo que recoge el actual texto del ASAC, firmado en noviembre de 2020, es una novedad importante en el procedimiento de huelga: para su formalización, es suficiente con haber iniciado la solicitud de mediación en el SIMA<sup>96</sup>, a diferencia de los requisitos que existían hasta ahora de exigir la celebración de la reunión, lo que estrangulaba las opciones y la posibilidad de llegar a un acuerdo en la mediación.

## La mediación puede realizarse durante todo el período

Con esta modificación la negociación se prolongará el tiempo que las partes estimen necesario para intentar un acuerdo que ponga fin a la discrepancia origen del conflicto. El proceso puede extenderse, incluso, durante la celebración de la huelga.

Esta flexibilización en las condiciones para ampliar el campo de actuación de las partes en aquellas situaciones más complejas y problemáticas, como son las que provocan la declaración de una huelga, no ha alterado, sin embargo, los plazos más perentorios del SIMA, que se articulan para comenzar la actuación cuanto antes.

Antes de explicar los tiempos fijados para el procedimiento de huelga o los que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en dicho supuesto, recordar que permanecen el resto de obligaciones, evidentemente, como se acaba de recoger, la de acudir al SIMA en conflictos que supongan una extensión estatal o, al menos, superior a una Comunidad Autónoma, pero igualmente, continúa inalterable el deber de comparecencia para las partes a la instancia mediadora asumiendo un compromiso a negociar.

## Plazos

Como se viene recogido desde el primer ASEC, el plazo para el inicio de la mediación, a contar desde la solicitud de la mediación, es de 72 horas. Este plazo puede ser ampliado si las partes lo acuerdan.

En las primeras 24 horas de ese exigente plazo, el SIMA deberá dar traslado a la parte o a las partes, en su caso, a las que vaya dirigida la solicitud para que designe a la persona que medie, a fin de que pueda celebrarse la reunión en el plazo mencionado de las 72 horas.

El VI ASAC busca el fortalecimiento de la solución autónoma del SIMA. De ahí que permita prescindir de los ajustados términos establecidos en el anterior acuerdo para que, en verdad, se articulen alternativas, desde el sosiego, y se desplieguen oportunidades de negociación.

También es viable que las partes, voluntariamente, se sometan a un procedimiento de arbitraje.

**RECORDATORIO:** Ya se ha recogido que las solicitudes de mediación que procuren el acuerdo en las materias que motivan la convocatoria de una huelga o que derivan de su aviso, pueden iniciarse, para su intervención por el SIMA de cara a mantener una mediación, tanto por las y los convocantes como por la representación empresarial. Para los conflictos motivados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, la legitimación la ostenta el comité de huelga o la representación empresarial.

<sup>96</sup> El artículo textualmente recoge: “instar la solicitud de mediación” (artículo 19 del VI ASAC).



**¿CÓMO SE TRAMITA UN  
PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE?**

El arbitraje<sup>97</sup> es uno de los procedimientos que está a disposición de las partes que negocian convenios para solventar sus discrepancias y está en el mismo rango de la solución autónoma. Es cierto que su utilización es mucho menos frecuente pero hemos de considerarlo como un recurso más, provisto de las mismas consideraciones de celeridad, gratuidad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, simplicidad... Porque, aunque la mediación sea la protagonista principal el arbitraje también puede contribuir a resolver desencuentros, precisamente cuando se agoten las perspectivas de negociación.

El procedimiento de arbitraje, previsto en el artículo 9 del ASAC, requiere el acuerdo de ambas partes. Además, implica un doble compromiso: por un lado, encomendar a un tercero la solución de un conflicto y, por otro, aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto planteado (artículo 20 del VI ASAC).

Luego, para iniciar el procedimiento de arbitraje, las partes han de verificar que tal conformidad se da.

Paralelamente, puesto que caben supuestos en los que el propio convenio remita al arbitraje como alternativa de solución autónoma en el SIMA, se posibilita pautar en el texto del convenio en vigor dicha voluntariedad de las partes. Cuando el literal de una cláusula recoja que, llegados a un punto temporal o bien a un bloqueo constatado se acuda al laudo arbitral, este es un deber específico y exigible.

Desde luego el marco legal de las relaciones colectiva de trabajo ya señala algunas materias concretas susceptibles de ser objeto de este arbitraje como son:

- la finalización del periodo de ultraactividad del convenio (artículo 86.3 LET),
- la sustitución del período de consultas, determinando el plazo máximo, en sus diferentes cometidos:
  - > movilidad geográfica (artículo 40 LET),

- > modificación sustancial de condiciones de trabajo (artículo 41 LET),
- > sucesión de empresa (artículo 44.9 LET),
- > suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (artículo 47 LET),
- > despido colectivo (artículo 51 LET) o por
- > inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, del artículo 82.3 LET.

**COMENTARIO:** En este caso de la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo aplicable, una de las incorporaciones de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hay que destacar tanto su honda transformación con respecto al descuelgue salarial original, como el procedimiento a seguir, si el convenio no determina otra forma de solución alternativa. Con ello, el legislador, en vez de abordar la conclusión en los sistemas autónomos, sujetos a la autonomía de las partes, optó por la imposición del sometimiento a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC), u órganos tripartitos equivalentes en el ámbito autonómico, en los que está presente la administración laboral<sup>98</sup>. No obstante, como se desarrollará en el apartado de las comisiones paritarias, la negociación colectiva puede disponer que sea dicha comisión mixta del convenio sectorial estatal<sup>99</sup> o de Comunidad Autónoma la que asuma la función mediadora y de arbitraje que ponga fin a la inaplicación. Así también, puede determinar que se resuelva en la instancia posterior, la de la mediación y/o el arbitraje del sistema de solución autónoma que corresponda.

<sup>97</sup> En la legislación laboral se pueden encontrar diferentes supuestos en los que el arbitraje es una alternativa real. Aunque no corresponde aquí su estudio, sí podemos poner algún ejemplo como el arbitraje en las elecciones sindicales (artículo 76 LET); en caso de huelga, el obligatorio decretado por el Gobierno (u órgano gubernativo competente, autonómico o local- Artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo) y los relacionados con la sustitución de Ordenanzas Laborales y Reglamentaciones Nacionales de Trabajo, que fueron incorporados en la reforma laboral de 1994 para su utilización puntual.

Encontramos ejemplos de laudos obligatorios en huelgas de sanidad, o de servicios de recogida de basuras. En estos casos la actuación se basa en la duración o implicaciones de la huelga a diferentes niveles, también la economía nacional. Al respecto interesa mencionar la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 11/1981, 8 de abril: Recurso de inconstitucionalidad número 192/1980.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-T-1981-9433](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-T-1981-9433)

<sup>98</sup> Algo que es interpretado por juristas y agentes sociales como un gesto autoritario

<sup>99</sup> En este sentido es claro el fallo de la Sentencia del Tribunal Supremo (recurso 173/2015, de 28/4/2026, <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c0aa41f0ef05ed82/20160606>), que declaró nulo el laudo arbitral de la CCNCC para la empresa Alerta y Control pues, tras el período de consultas en la empresa, con el resultado de sin acuerdo, la comisión paritaria del convenio sectorial estatal de seguridad consensuó, por unanimidad, rechazar la pretensión empresarial sin que dicho acuerdo fuera impugnado judicialmente. Anteriormente, en relación con esto, se había alcanzado un acuerdo de mediación en el SIMA para no aplicar las tablas salariales de 2014 a cambio de dejar sin efecto los procesos de descuelgue del convenio sectorial promovido por empresas. Tal acuerdo no fue respetado por la mercantil, llegando a solicitar la intervención de la CCNCC cuando carecía de competencia por razón de los acuerdos alcanzados con anterioridad.



Para estas cuestiones se hace patente la compenetración que puede existir entre las prevenciones de las partes acordadas en un convenio, incorporando cláusulas que significan el pasar por el SIMA para resolver los desencuentros y la capacidad de sugestión que las organizaciones firmantes infieren, en este caso en el texto del ASAC, para la configuración de alternativas que, desde el SIMA, complementen la negociación colectiva fomentando la máxima utilidad para las personas negociadoras en sus respectivos convenios.

Porque es un hecho que el arbitraje está desprovisto de llamadas forzosas, como pueda estar la mediación, como instancia previa a la vía judicial. Así, se abre otra alternativa a la vía judicial en conflictos que, de ser derivados a lo contencioso, pueden quedar desequilibrados, dando nuevos motivos para la desazón de sus protagonistas. Sin embargo, desde su propia autonomía colectiva las partes pueden encontrar más eficiente un arbitraje, reforzando la legitimidad de lo traspasado al laudo.

Para UGT es importante difundir las ventajas de los arbitrajes, pues tiene más elementos para zanjar aspectos complejos, donde ya se ha mantenido una exigente negociación pero, a pesar de ello no se ha logrado hallar solución o, a priori, cuando las partes son conscientes de cuáles son las materias que parten con dificultad máxima pero respecto de las cuales urge avanzar, salvando plazos o reduciendo el desgaste de la negociación al mínimo. Es importante utilizar el SIMA como complemento a la negociación. Para lo cual las partes se marcan su calendario y examinan, periódicamente, qué se ha de abordar en cada momento.

Entre las alternativas que pueden quedar recogidas en convenio colectivo está el contemplar que, previamente a iniciar un arbitraje, se desarrolle la mediación. De hecho, el ASAC previene la reversibilidad entre ambas actuaciones, pues de igual forma que 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, también pueden acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación.



## ESCRITO DE SOLICITUD DE ARBITRAJE

La información que las partes deben facilitar para promover un arbitraje, recogida en el artículo 22.1 del VI ASAC<sup>100</sup>, es la siguiente:

- identidad de las partes, empresa o sujetos colectivos que cuenten con la legitimación para actuar en cada caso,
- dirección de correo electrónico, fecha y firma,
- también puede ser de utilidad la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito y sus datos de contacto, continuando con la preferencia por la dirección de correo electrónico, a efectos de anunciar el compromiso arbitral ante posibles adhesiones,
- cuestiones concretas objeto del mismo y que precisan solución en el arbitraje, desarrollando el contexto, desde el inicio del conflicto, concretando si ha habido algún tipo de acuerdo parcial y evidenciando dónde estuvieron éstos y cuáles fueron las pretensiones que se descartaron por alguna de las partes,
- persona designada para dictar el laudo arbitral, así como el plazo para finalizar el mismo y
- el compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

En el supuesto de que las partes no designaran a la persona encargada del arbitraje, se entenderá que se delega en la Dirección del SIMA, partiendo de la lista arbitral.

**RECORDATORIO:** Las organizaciones firmantes del ASAC, conscientes de la dificultad de las partes para depositar su confianza en la persona que emita el laudo, reconocen la opción de elegir a una persona ajena a la lista del SIMA. Siempre ha de ser de mutuo acuerdo ajustándose el arbitraje a los criterios fijados en el Acuerdo, en el código ético y en las normas de funcionamiento y procedimiento del SIMA-FSP.



<sup>100</sup> [https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/\(6\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2020/12/10/(6))

## FASES DEL PROCEDIMIENTO

El SIMA está encargado de recopilar toda la información de la solicitud de arbitraje para poner a disposición de la persona que realice el arbitraje. La actividad comenzará tras la aceptación de su designación, que debe producirse en el plazo de los dos días hábiles siguientes a la designación. En ese tiempo dirigirá un escrito formal al SIMA reconociendo su voluntad de asumir el arbitraje. El modelo del SIMA reconoce flexibilidad para quien arbitra, garantizando, en todo momento, el derecho de audiencia de quienes comparecen, así como el principio de igualdad y contradicción, evitando que se produzca indefensión.

Si lo precisara, puede solicitar documentación complementaria así como recurrir al auxilio de expertos, para lo que se dirigirá a la Dirección del SIMA.

Dentro de la variedad de arbitrajes, las partes pueden optar en su solicitud entre considerar un arbitraje en derecho, cuando se trata de un conflicto jurídico pues deriva de interpretar o aclarar una norma; o uno en equidad<sup>101</sup>, cuando lo que se precisa es resolver un conflicto de intereses que exceden a una regulación concreta y que, en su forma estricta, puede llegar a limitar el pronunciamiento a extremos de dar una respuesta negativa o positiva, sin más. El laudo en equidad permite tener en cuenta circunstancias que suavicen la aplicación exacta de la norma en cuestión. Puede ocurrir que, al iniciar un procedimiento de arbitraje la persona elegida para asumir el mismo oriente a las partes y les solicite alterar la petición inicial, cambiando la determinación del laudo<sup>102</sup>.

Esta es una posibilidad que entra dentro de los parámetros, eminentemente flexibles del arbitraje. Las partes no tienen por qué identificar contextos más jurídicos o técnicos. Lo que ha de primar es la capacidad de servicio de las personas que están ayudando a resolver sus conflictos, no importa si se trata de mediación o de arbitraje.

De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta. Con frecuencia, los contenidos de las actas reflejan aspectos consensuados entre las partes en el procedimiento para constatar el plazo previsto para la preparación del laudo, con fecha de emisión. Se intentarán abreviar los plazos cuando las partes necesiten una rápida resolución de la controversia.

Si no se recogiera un plazo concreto, el laudo deberá emitirse, como máximo, en los diez días hábiles siguientes a la aceptación de la designación. No obstante, como excepción, 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 cuarenta días hábiles.

<sup>101</sup> Para una aproximación más amplia, bien que en un ámbito ajeno al laboral, se puede consultar este trabajo comentando una sentencia que anula un laudo de Derecho por considerar que la motivación es parca e insuficiente, limitada a una genérica alusión a unos preceptos del Código Civil y que no incluye siquiera las razones por las que se estima la demanda y se rechaza una excepción planteada por la demandada. Para justificar su decisión el TSJ hace una serie de interesantes pronunciamientos sobre el alcance de la motivación en los laudos arbitrales, las analogías y diferencias que ésta observa en la jurisdicción ordinaria y en el arbitraje, y en este último caso, cuándo se opta por un arbitraje de equidad. **Motivación del laudo arbitral en equidad (Sentencia del TSJ Galicia CP 1º nº 18/2012, de 2 de mayo)** José Carlos FERNÁNDEZ ROZAS, Catedrático de Derecho internacional privado de la Universidad Complutense de Madrid. (página consultada 9/2/2021, <https://eprints.ucm.es/id/eprint/25381/1/Deber%20de%20motivaci%C3%B3n.pdf>)

<sup>102</sup> Así ocurre con un laudo de 2016 a cargo de Raimundo Aragón Bombín. Era un conflicto originado por la modificación sustancial de condiciones de trabajo y, en atención a la larga tradición de negociación y acuerdos alcanzados entre las partes en la empresa y por lo avanzado de las últimas posiciones, planteó a las partes la posibilidad de desarrollar funciones de mediación, al objeto de continuar el procedimiento por esa vía o, como otra opción, modificar la clase de arbitraje propuesto, pasando a la modalidad de arbitraje en equidad. A resultas de ello, ambas partes modificaron la solicitud inicial para que el arbitraje fuera en equidad. Dicho laudo no fue difundido por lo que no hay acceso a su texto.



## LAUDO ARBITRAL

El laudo arbitral, en su contenido, ha de recoger las razones que motivan las soluciones dadas para eliminar la controversia. La persona responsable de su redacción lo pondrá a disposición del letrado o letrada del SIMA cuando lo de por finalizado. A continuación, se ha de citar a las partes para que les sea trasladado de forma inmediata.

Si, una vez emitido, cualquiera de las partes encuentra que hay erratas o cualquier otro tipo de equívoco, podrá solicitar que se corrijan. En concreto el ASAC determina que pueden existir errores materiales, de hecho o aritméticos. También se puede requerir la aclaración de algún concepto que contenga dudas. Se establece que estas explicaciones o correcciones se puedan abordar en el transcurso de los tres días hábiles siguientes a la notificación de la resolución arbitral.

Para las aclaraciones o, en su caso, subsanación de errores, la persona responsable del arbitraje contará con un plazo de cinco días hábiles.

A partir de ahí, la decisión es vinculante y automáticamente ejecutiva. En su eficacia, será preciso valorar el contexto pero, en general, será la equivalente a los acuerdos alcanzados en el período de consultas, fin de huelga o convenio colectivo. Para ello se requerirá la legitimación adecuada, acorde a los artículos 87 y 88 de la LET.

El laudo puede ser impugnado en los términos y plazos del artículo 65 y sus análogos, de la LRJS<sup>103</sup>.

El laudo es similar a una sentencia pues su consecuencia es equivalente a la de cosa juzgada. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA-FSP. Además, de cara a dar publicidad a su contenido, 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<sup>104</sup>. En cualquier caso, la Dirección del SIMA-FSP solicitará la inscripción 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.



<sup>103</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/10/10/36/con>

<sup>104</sup> Las partes han de facilitar la información que no se conozca por el SIMA





# LAS COMISIONES NEGOCIADORAS Y PARITARIAS DE LOS CONVENIOS<sup>105</sup>

<sup>105</sup> Para completar este apartado: Estudio práctico sobre las Comisiones Paritarias. Propuestas de articulado para la negociación colectiva. Servicio de Estudios de la Confederación UGT. Análisis y Contextos. Diciembre 2019 <https://www.ugt.es/sites/default/files/estudiospracticos.pdf>

## CUALIDADES

La Comisión Negociadora es la primera pieza fundamental para negociar un convenio colectivo. La LET establece, en su artículo 88, cómo se ha de conformar para que cuente con la legitimación suficiente y sus pactos puedan tener las atribuciones de norma que le otorga el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo. Dicha “autenticación” se establece en el artículo 87<sup>106</sup> de la misma norma, según el ámbito funcional.

Ese es el gran “poder” de las partes, tener una capacidad normativa que puede llegar a las materias que decidan hasta considerar aquéllas que rijan sus condiciones laborales. Aunque ambas, Comisiones Negociadoras y Comisiones Paritarias<sup>107</sup> son una manifestación del gobierno de la autonomía colectiva, por situarlas nuestro ordenamiento convencional como instancias de amplia intervención, las comisiones paritarias llegan a conocer más a fondo cuál es la realidad pues asumen la gestión del conjunto de contenidos del convenio.

Estas son quienes administran y ejecutan, de manera permanente, el control de lo negociado. Así conforman el órgano obligatorio<sup>108</sup> que se ocupa de la aplicación del convenio colectivo. Labor continuada en el tiempo, que supone la prestación de un servicio que incluye el de solución de conflictos a sus empresas y representaciones de personas trabajadoras, lo que les convierte en un órgano esencial a fomentar y apoyar pues la calidad de su función marcará el grado de madurez de la negociación colectiva.

En las últimas reformas laborales se produjeron sendos cambios en uno y otro sentido pues, si por un lado se ampliaba su actuación (en la de 2011), por el otro se reducían sus facultades (en la impuesta en 2012). Aunque la corrección a esta última la podemos

encontrar en la habilitación expresa en el convenio de la función renegociadora, dando cumplimiento a las condiciones que en el mismo se fijen. En la LET aparece un ejemplo muy claro, cuando se acometa la revisión del convenio durante su vigencia se precisará la incorporación de la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, como determina el artículo 87 de la LET.

Si hay una labor fundamental de la comisión paritaria que merece una atención primordial en esta Guía ésta es la del conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos, en línea con lo que recoge el artículo 91 de la LET. Tiene toda la coherencia que el ASAC establezca la intervención previa de la comisión paritaria en los procedimientos que tengan entrada en el SIMA con discrepancias de este tipo. De este modo se garantiza que tengan toda la información relativa a la aplicación de las cláusulas del contenido, ya deriven en conflictos o en nuevos acuerdos.

El Acuerdo Interconfederal firmado recoge opciones para que cuando se den los desencuentros en el mismo seno, bien de la comisión negociadora<sup>109</sup>, o bien, de la comisión paritaria<sup>110</sup>, se presente la solicitud conjunta, dando un margen añadido de tiempo de bloqueo como requisito, si se solicita solamente por una de las partes, siempre considerando que se refiere a la mayoría de representaciones que conformen dicha parte.

<sup>106</sup> Aunque en esta Guía no nos vamos a detener en la legitimación de las partes negociadoras, pues se trata de un tema más jurídico, es interesante dejar constancia de su importancia. Por ejemplo, como aspectos relacionados cabe mencionar dos figuras: el comité intercentros (cuya constitución ha de quedar recogida en el convenio, así como sus atribuciones) o la obligación de respetar el principio de correspondencia. En este último supuesto porque, reconociendo el artículo 87.1 LET legitimación para negociar convenios de empresa o de ámbito inferior al comité de empresa, a las personas delegadas de personal y a las secciones sindicales, si las hubiere, sumando éstas la mayoría del número de representantes unitarios del ámbito de que se trate, prioriza a las secciones sindicales, al contar con el derecho a negociar el convenio, siempre que así lo decidan y sumen la mayoría de los representantes unitarios del ámbito. Soluciones judiciales para la problemática de las Comisiones Negociadoras de los convenios colectivos. Ricardo Bodas. <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Ponencia-Ricardo-Bodas.pdf>

<sup>107</sup> En otras palabras: “La comisión paritaria es una muestra más del reconocimiento y apoyo de la autonomía colectiva por la ley” Las Comisiones Paritarias. Alfredo Montoya Melgar. Ponencia I Congreso Universitario SIMA- Universidad Complutense de Madrid. 2015.

<sup>108</sup> “...la designación obligatoria de una comisión paritaria por parte de todo convenio colectivo estatutario ha sido una constante del artículo 85.3 del ET, a modo de exigencia legal permanente, como corroboran las sucesivas versiones del precepto, desde su redacción original hasta la versión actual de la norma, considerando las reformas acaecidas en 1994, 2010, 2011 y 2012” La dimensión actual de las Comisiones Paritarias. Juan Carlos García Quiñones. Profesor contratado doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid. Jornada UGT-SIMA, 2014. <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/CONFERENCIA-SIMA.JUAN-CARLOS-GARCIA-QUINONES.pdf>

<sup>109</sup> VI ASAC- Artículo 4.3 c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo

<sup>110</sup> VI ASAC- Artículos 4.3 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; y  
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.

Para dar certeza al trámite previo de la comisión paritaria también se prevé que la representación solicitante tenga una respuesta en un plazo máximo de diez días hábiles pues, de otro modo, si no se dijera nada representaría un obstáculo insalvable para quien acuda al SIMA. Desde luego, si el convenio colectivo estableciese otro espacio temporal diferente, se ajustará al mismo. En aquellos conflictos relacionados con períodos de consulta expresamente recogidos en la norma, por ejemplo, en los procesos de reestructuración, el plazo para entender cumplido el trámite de la comisión paritaria sin que ésta haya dado respuesta alguna se reduce a siete días hábiles.

Si la comisión paritaria actuase como órgano de resolución dejará de tener entidad la solicitud de mediación en el SIMA.

El ASAC también ofrece a las comisiones paritarias de sector del ámbito estatal que, según su decisión, acuerden el actuar como órgano de mediación. Esta posibilidad se ha de formalizar con antelación solicitando a la Comisión de Seguimiento del VI ASAC dicha iniciativa que supondría formar parte de la lista de las personas mediadoras.

También es pertinente añadir que el SIMA-FSP sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el Acuerdo vigente. La aclaración no es redundante en la medida en que hay cláusulas de convenios colectivos que innovan y amplían los cometidos del ASAC<sup>111</sup>. Resulta recomendable revisar algunas condiciones, alternativas de convenios que, cuando se refieren a los sistemas de solución autónoma, pueden confundir a las partes. En esta labor pedagógica de la comisión negociadora del convenio puede ser primordial retomar el espíritu de las organizaciones firmantes del VI ASAC y considerar cuáles han de ser las alternativas de impulso de negociación, prevención o solución del conflicto que las partes quieran potenciar. No obstante, cada pretensión ha de ajustarse a los sistemas de solución autónoma existentes en cada territorio, según su área de influencia.

De suma importancia, a la vista del VI ASAC, sería la actualización de los convenios colectivos que siguen recogiendo la adhesión al ASAC. Y ello porque, si bien sigue siendo conveniente, como lo era en el V Acuerdo, respecto de las partes legitimadas que tuvieran adoptado un sistema propio de solución de conflictos,- (en sus diferentes formas: por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas siempre que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma)- y, tras su experiencia, prefieran adherirse al vigente ASAC (adhesión siempre incondicionada y a la totalidad del Acuerdo); con la nueva configuración del VI ASAC se hace aconsejable adaptar la pretensión.

Y es que, aunque en la gran mayoría de textos<sup>112</sup> (según un estudio reciente del SIMA de unos cien convenios colectivos sectoriales estatales casi tres de cuatro mantienen la adhesión al ASAC) se recogen los “aspectos litigiosos” o, directamente, los conflictos que puedan surgir en su ámbito, puede ser deseo de las partes que se incluya la opción de acudir al SIMA para la prevención del conflicto, expresando cuáles serían los requisitos y circunstancias para tal actuación.

Hecha la presentación inicial de los distintos cometidos de la Comisión Negociadora y/o Paritaria dentro de un campo de actuación que podríamos considerar como auténticos “instrumentos” preventivos del conflicto y garantes de la seguridad jurídica del convenio vamos a incidir en algunas premisas para desarrollar su actuación normativa.

<sup>111</sup> Por ejemplo, el convenio colectivo del sector de empresas organizadoras del juego del bingo (código de convenio: 99001905011983), en el artículo 84, de las funciones de la comisión paritaria añade que, “cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias insolubles por la comisión paritaria, ésta podrá remitir los conflictos colectivos e individuales, si así lo determinase a la mediación o arbitraje del ASAC”. Puesto que los conflictos individuales no se contemplan en el ASAC, se extralimitan en su cometido <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-11525> Con un redactado similar encontramos el convenio colectivo del sector de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (código de convenio nº 99008685011994) [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12093](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-12093)

<sup>112</sup> Como ejemplo el convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (código de convenio 99011925012000) <https://www.boe.es/boe/dias/2020/07/17/pdfs/BOE-A-2020-8079.pdf>

## DEL TEXTO DEL CONVENIO A LA ACTUACIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS CON EJEMPLOS

En ocasiones, las comisiones paritarias no pasan de los textos de los convenios colectivos. Para UGT sigue siendo un objetivo primordial su reforzamiento como institución paritaria capaz de afrontar los retos de una empresa o sector determinado. Si no actuamos en consecuencia, la desregulación de las comisiones paritarias puede ocasionar un giro hacia la intervención de la vía judicial, al margen de la autonomía colectiva, al no encontrar pilares sólidos que apoyen su participación.

Las comisiones paritarias deben contar con una regulación convencional suficiente, para ello cabe hacer un repaso de elementos a recoger en los convenios que les asegure una actuación dilatada y eficaz a un coste mínimo de desacuerdos o, al menos, tener una red de supuestos predefinidos durante la negociación del convenio, en un clima carente de tensiones, lo que se dio en llamar “negociación en frío”, cuando el conflicto está ausente y prima el propósito compartido por avanzar. Así podemos avanzar las herramientas siguientes:

- > Recoger en el convenio su constitución y dotarse posteriormente de un reglamento interno de funcionamiento preciso y completo. Evitando duplicar trámites y, si es el caso, vertebrar y articular con la comisión paritaria del convenio de ámbito superior o inferior, según cada caso.
- > Incorporar el domicilio de la comisión paritaria, tanto la dirección postal como la electrónica, para el conocimiento y difusión general, garantizando la recepción de comunicaciones de forma permanente en el tiempo.

- > Dar pautas en cuanto a la aportación de los costes que ocasionen las intervenciones. Hay convenios que recogen cómo se asignan los gastos a la empresa o asociación empresarial, igual que el permiso de las personas asesoras durante el tiempo que necesiten para asistir a las reuniones de comisión negociadora pero son muy escasos los que mencionan, en el mismo plano, las necesidades económicas de las comisiones paritarias, que necesitan, incluso más, de estas premisas.
- > Posibilitar y coordinar que organizaciones no firmantes, con legitimación para ello, formen parte de la comisión paritaria, el valor de involucrar a todas ha de tenerse en cuenta.
- > Ampliar en todo lo posible, su ámbito de actuación. Por supuesto cuando se cuente con una base normativa, aunque también, en ausencia de ésta, por vía de acuerdo. Resulta de interés recordar la importancia de reflejar en acta las reuniones que se mantengan pues ayudará a objetivar cada decisión si se refleja, puntualmente, los acuerdos, desacuerdos y soluciones que se alcancen.



Para una ordenada articulación entre comisiones paritarias y tomando las alternativas de que dispone la negociación colectiva para paliar los efectos más nefastos de la reforma laboral, tienen cabida las siguientes medidas:

- **Caso de negociación de un nuevo convenio de empresa:** incorporar algunos requisitos previos como pueden ser comunicar a la comisión paritaria<sup>1</sup> la intención de las partes. Se ha de aportar tanto los argumentos precisos para ello como, en su caso, el posterior traslado de lo pactado. La comisión paritaria del convenio sectorial de ámbito superior al de empresa se ha de dotar de la capacidad de impugnar el resultado tanto si no se cumplieren las obligaciones como si, respetadas, se extralimitaran en sus facultades. Un ejemplo concreto de esta posibilidad es si se pactase por representaciones ajenas a las recogidas en el convenio de aplicación superior. Esta sería una importante medida de control frente a la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

**ACLARACIONES:** El convenio colectivo de sector conviene recoja en su capítulo de Articulación, vertebración y ordenación de la negociación colectiva en su ámbito que la interpretación consensuada de la prioridad aplicativa que se recoge en el artículo 84 de la LET, lo es respecto de los convenios de empresa y no de centro de trabajo, que han de aplicar las condiciones del sector salvo que cuenten con convenio de empresa propio. Esta iniciativa concreta es también hacer didáctica entre sus representados y representadas.

- **Caso de inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en el convenio:** como se ha advertido en el punto anterior, el convenio ha de precisar que la negociación se produzca con la representación sindical (sección sindical sectorial o representante sindical), pues no es pacífico<sup>2</sup> que las comisiones específicas del artículo 41.4 de la LET puedan negociar descuelgues de convenio, en tanto que no cuentan con la legitimación requerida por el artículo 87.1 para negociar convenios colectivos.

Además de recoger en convenio que la negociación se produzca con los “componentes designados por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa, que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio” se establezca todo el procedimiento, teniendo en cuenta:

> Indicar los distintos requisitos y pasos:

- a) lugar de negociación,
- b) la documentación adicional que se ha de entregar,

<sup>1</sup> En este sentido el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), firmado por CECALE, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León, incorpora la obligación de comunicar por escrito cada iniciativa de negociación, además de a la parte que corresponda, a la comisión paritaria del convenio así como a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. (Disposición Adicional 2ª. BOCYL del 12 de abril de 2017 <https://www.serla.es/es/iii-acuerdo-interprofesional-procedimientos-solucion-autono.ficheros/2849-BOCYL-D-12042017-15%5B1%5D.pdf> También se pueden consultar los Acuerdos en la página web de la Junta de Castilla y León <https://dialogosocial.jcyl.es/web/es/dialogo-social-acuerdos.html>

<sup>2</sup> La ponencia de María José Abella Mestanza, profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona y Árbitro del Tribunal Laboral de Cataluña recoge su oposición a que las comisiones ad hoc no sindicalizadas puedan asumir dicha legitimación. <http://fsima.es/wp-content/uploads/PONENCIA-PROFESORA-ABELLA-ARBITRAJE.pdf>

- c) plazos para entrega y resolución,
  - d) derecho de acceso a la empresa de la representación social,
  - e) derecho para convocar asambleas de trabajadores y trabajadoras en la empresa: una vez se cuente con los documentos, antes del inicio de la negociación y, una segunda asamblea cuando se prevea un posible acuerdo
- > Preestableciéndose expresamente la configuración numérica del banco social y asignación de los sindicatos.
  - > Fijar plazo de vigencia del acuerdo.
  - > Procedimientos de seguimiento y administración del acuerdo por períodos no superiores al semestre.
  - > Causas y motivos que darían lugar a un nuevo proceso de administración del acuerdo, como el incumplimiento de las obligaciones de entrega de documentación que se especifique; el deber de informar de cualquier novedad que pudiera repercutir de forma sustancial, como es una mejora del mercado superior a un margen, etc., datos de la producción, ventas, contratos, etc.
  - > Para prevenir o afrontar los conflictos sobre seguimiento y administración del acuerdo de inaplicación se someterán a la solución autónoma de conflictos, comenzando por la mediación y continuando por el arbitraje. Subsidiariamente, de no establecerse esta materia, se presumirá su sometimiento voluntario a dichos procedimientos de solución de conflictos de los Sistemas Autonómicos o Estatal, siguiendo el protocolo propio del organismo que puede solventar la dificultad de designar a la persona que arbitre o colegio arbitral, si no hay acuerdo previo entre las partes.
  - > Establecer un registro y publicación del acuerdo como requisito de validez del mismo.
  - > Legitimar expresamente a los sindicatos firmantes del descuelgue para impugnar el acuerdo en caso de que no se cumpla con la obligación de información para el seguimiento y administración del acuerdo.

Como ya se recogió para los inicios de negociación en ámbito inferior, dejar constancia de que el requisito de comunicación a la comisión paritaria es obligado para la eficacia del acuerdo de inaplicación alcanzado<sup>3</sup>. Se ha de comunicar desde el inicio de la negociación (aportando la relación de materias a pactar, las partes negociadoras y la legitimación con la que lo hacen) hasta el traslado del acuerdo alcanzado para que la comisión paritaria del convenio sectorial valide el contenido y la condición de los firmantes. Si encuentra alguna carencia podrá recabar más información y hacer las consideraciones que crea oportunas. Advertir que, de no llevarlo a cabo, será impugnado por las organizaciones responsables de dicha comisión paritaria sectorial.

---

<sup>3</sup> Inaplicación de condiciones y solución de conflictos. Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva de UGT para 2013, 19 y 20 de noviembre  
<http://portal.ugt.org/actualidad/2013/enero/inaplicacionyconflictos.pdf>

El convenio colectivo puede impulsar un protagonismo mayor de las comisiones paritarias dándole la alternativa de negociar entre las partes y zanjar en su ámbito la solución definitiva de la inaplicación dejando estériles el resto de instancias del procedimiento recogido en el artículo 82.3 de la LET. Mientras se derogue la reforma laboral de 2012, las funciones de la comisión paritaria pueden allanar los potenciales conflictos que vienen derivados de su contenido.

Esta sería una alternativa válida que, además, equilibraría la procedencia de los acuerdos. Según la estadística de inaplicaciones de convenios del Ministerio de Trabajo y Economía Social<sup>4</sup>, en la mayoría de los casos el procedimiento se alcanza por acuerdo en el periodo de consultas<sup>5</sup>, donde la correlación de fuerzas es, como poco, dudosa, y con menos entidad en la comisión paritaria del convenio pese a que cuentan, sin duda, con un mayor equilibrio entre las representaciones y un conocimiento más basto de la situación real del sector.

**COMENTARIO:** No desvelamos nada nuevo si se afirma que las empresas con menos plantilla tienen mayores dificultades porque parten de contextos escasamente sindicalizados y con menos capacidad de presión para lograr negociaciones maduras y equilibradas. Pues bien, según la estadística, cada año entre el 72 y el 80% de las inaplicaciones se alcanzan para empresas que no llegan a cincuenta trabajadoras y trabajadores. Con la negociación de las inaplicaciones en los convenios colectivos de sector se desarrollarían en dicha institución las funciones decisorias solucionando las discrepancias existentes en las empresas y aportando más control y seguridad a las medidas adoptadas.

Además, otra opción también coherente con un mayor desarrollo de los sistemas de solución autónoma es que las inaplicaciones<sup>6</sup> se determinen en estos servicios, como el SIMA o los correspondientes de cada territorio.

Así evitaríamos llegar a la Comisión Consultiva o sus homólogas. Si entre las premisas apuntadas en el ASAC se sitúa en primer lugar, como la principal, el fortalecer a la negociación colectiva no se puede entender<sup>7</sup> que se “fuguen” inaplicaciones y se decidan por instituciones tripartitas.

<sup>4</sup> Se han tomado los datos anuales: 2018, ya definitivos, y los provisionales de 2019. Para 2020 se ha consultado el registro mensual de diciembre.  
<https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>

<sup>5</sup> Se constata que, en 2018, último ejercicio con datos definitivos en la estadística de convenios, el 91% de las inaplicaciones se pactaron en el primer espacio de negociación recogido por la norma, en el periodo de consultas (afectando al 92% de las personas con inaplicación en ese periodo); mientras que en la comisión paritaria se acordaron el 6% (para equivalente número de personas trabajadoras).

<sup>6</sup> Un ejemplo de esta decisión de resolver las inaplicaciones de convenio, como última instancia, en el SIMA se recoge en el convenio colectivo sectorial estatal de acción e intervención social (código convenio 9900155012015), en su artículo 11. comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC), situaciones de desacuerdo en la comisión paritaria (CPIVC) en la interpretación del convenio en algunas materias, entre ellas la inaplicación de convenio añade: “Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor” <https://www.boe.es/boe/dias/2015/07/03/pdfs/BOE-A-2015-7435.pdf>

<sup>7</sup> Como tampoco lo es que se puedan dar las inaplicaciones en empresas con convenio propio, (lo que se ha dado en denominar “autodescuelgue”, por ejemplo, por el Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Rubén López –Tames Iglesias, en su ponencia: “La nueva regulación del descuelgue desde una perspectiva práctica”); lo que supone que el número real de intervenciones de Comisiones Paritarias del ámbito superior es aún menor.

- **Caso de establecer el convenio un procedimiento específico para el supuesto de incumplimiento en los convenios de ámbito inferior de los incrementos salariales acordados en el convenio estatal.** Cuando el convenio fija las condiciones a aplicar en supuestos de adaptación de las tablas salariales correspondientes a los incrementos y revisiones salariales se especificará cuáles son los requisitos y la vinculación que ha de existir entre ellos. La comisión paritaria estatal o de mayor ámbito asume la actualización de la que tenga su influencia en la autonomía o provincia, de inferior nivel. Finalizada la actuación la misma actuante comisión paritaria efectuará los trámites para el registro electrónico y su publicación.
- **Caso de acudir al SIMA:** Como el VI ASAC amplía su intervención a otras situaciones las partes tienen posibilidad de recoger en su convenio o acuerdo que se pueda acudir al SIMA en cualquier momento, conforme a la necesidad que surja: de prevención del conflicto o una vez aparecido éste. También se puede habilitar alguna solicitud de impulso de la negociación para comunicar al SIMA los argumentos que lo motiven. La opción ágil y confiada de este recurso al SIMA cuando se esté negociando cualquier aspecto en la comisión negociadora o interpretando y aplicando por la comisión paritaria y surjan dificultades, es una posibilidad muy atractiva para las partes que no puede obviarse. Tanto a través de las organizaciones firmantes del VI ASAC como trasladando al SIMA, las partes pueden exponer sus motivos<sup>8</sup>, las cautelas para no dar lugar a posibles discrepancias y los antecedentes de las mismas.

Finalmente, para asegurar los efectos del convenio es vital:

- > Incluir en el clausulado del convenio una vigencia clara. De manera tajante, no se ha de firmar convenio que no especifique los efectos de la denuncia<sup>9</sup> Es un hecho que la pérdida de la vigencia del convenio por el mero transcurso del tiempo es una de las medidas introducidas por la reforma laboral de 2012 que más daño produce a la negociación colectiva. Aunque, en este caso, se puede negociar por las partes y dejar certidumbre para que la estabilidad del convenio se extienda hasta la negociación del siguiente.

Igualmente, la comisión paritaria del convenio sectorial estatal puede atribuirse funciones específicas para garantizar que se alcanzan condiciones de aplicación en ámbitos donde peligre la aplicación del convenio inferior o, definitivamente, hayan decaído sus efectos. El convenio sectorial del ámbito superior puede acordar intervenciones concretas en prevención de consecuencias des-estructuradoras del artículo 86.3 de la LET en su área de responsabilidad.

También se encuentran ejemplos de Acuerdos Interconfederales que recogen mecanismos para el mantenimiento de los Convenios Colectivos Sectoriales<sup>10</sup> ante supuestos específicos porque no hayan pactado la vigencia tras la denuncia.

<sup>8</sup> Para temas puntuales en los que exista más incertidumbre el SIMA puede ayudar a las partes a alcanzar acuerdos en materias costosas que puedan darse. El abanico de temas que requieren un asesoramiento técnico o específico es muy amplio, desde la protección de datos, al teletrabajo, pasando por la prevención de riesgos, los planes de igualdad, la clasificación profesional encajando la certificación de profesionalidad en la empresa, medidas medioambientales, etc.

<sup>9</sup> Manual de recomendaciones para la negociación colectiva en materia de ultraactividad de UGT  
<http://portal.ugt.org/actualidad/2013/noviembre/boletin15/informe06.pdf>

<sup>10</sup> III Acuerdo publicado en el BOCYL el 23/11/2015 firmado por CECALE, CC.OO. y UGT de Castilla y León. Artículo 13. Artículo 13. Supuesto específico: Mecanismos para el mantenimiento de los Convenios Colectivos Sectoriales.  
<https://www.serla.es/es/iii-acuerdo-interprofesional-procedimientos-solucion-autono/disposiciones>

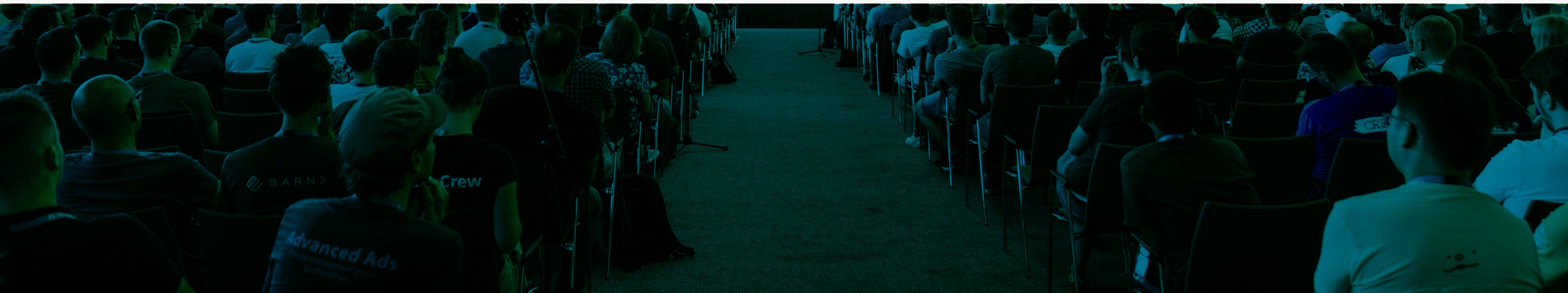


Además de los compromisos pactados de acudir al procedimiento de mediación dentro del SIMA o sistema de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la Comunidad antes de la potencial pérdida de vigencia del convenio colectivo, también se pueden acordar otra serie de medidas con la finalidad de resolver sus diferencias. Por ejemplo, establecer acuerdos en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante periodos más prolongado o, en caso de que la mediación en el ámbito inferior no resuelva el conflicto, la posibilidad de que cualquiera de las partes pueda someter sus discrepancias a la mediación de la comisión paritaria del ámbito sectorial superior o a su arbitraje, si ambas partes lo manifiestan expresamente.

Este supuesto de los efectos del convenio se recogió en la reforma laboral de 2011 como aspecto fundamental respecto del cual los Acuerdos Interconfederales de solución autónoma de conflictos debían pronunciarse utilizando la herramienta del arbitraje.

Pues bien, como indica la experiencia de estos sistemas, las partes, en la medida de lo posible, han de hacer prevalecer la intervención preventiva con el objetivo de negociar en frío aspectos y condiciones de importancia.

- **Delimitar el ámbito funcional de actuación:** El convenio colectivo tiene que fijar las delimitaciones del ámbito funcional evitando la concurrencia. Esta es una prevención esencial pues, de lo contrario, se originan problemas frecuentes. A ello contribuye utilizar el principio de especialidad. Se ha de elaborar el mapa de negociación existente en un sector y valorar cuál es la situación real de las actividades. Las partes pueden decidir supuestos de adhesión para cubrir vacíos de cobertura o asumir la negociación para establecer las condiciones de trabajo en dicho ámbito o territorio, según las carencias que comprueben.



## LA ACTUACIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS ANTE EL CONFLICTO

En el VI ASAC se ha modificado un aspecto que incumbe directamente a las comisiones paritarias. El artículo 4.3 b) y 14 están dedicados a facilitar el desbloqueo en cualquier controversia que haya de decidirse en la comisión paritaria o sea objeto de debate en su seno y requiera un resultado. El VI ASAC pretende auxiliar a las comisiones mixtas en los casos de bloqueo, para ello bastará que se solicite la mediación por una de las partes (en su mayoría) si el convenio no se pronuncia sobre ello. El V ASAC, para estos mismos supuestos, exigía el acuerdo de ambas partes.

Esta mejora ha de ser arropada y potenciada por los convenios colectivos para recomendar que las representaciones afectadas por el ámbito de actuación usen de forma generalizada esta prerrogativa para superar los bloqueos en la comisión paritaria en un plazo ágil y eficaz.

La opción de acudir al SIMA será, tanto mayor, cuanto más necesario sea el alcanzar un acuerdo. Por eso, es interesante averiguar pronto la posibilidad de acuerdo en su actividad ordinaria, incluyendo las ventajas que pueda aportar el acudir al sistema autónomo de solución, en especial, durante los primeros momentos del proceso.

Cabe que la comisión paritaria sea muy celosa de sacar fuera los problemas que tenga que tratar pero eso, con la experiencia del servicio de mediación, ha de reducirse de forma considerable. Además, cuando la comisión paritaria asuma funciones de mediación podrá articular su papel con los sistemas de solución autónoma apoyando una actuación de calidad.

Por otra parte, la intervención preceptiva de la comisión paritaria en los casos de interpretación y aplicación del convenio o en otros que se adopten en el texto aportan una mejor información para la comisión paritaria y no ha de causar ningún temor a las representaciones que las integran, al contrario, permite hacer una gestión de cuáles son las materias controvertidas y poder delimitar para negociaciones sucesivas.

La tarea de difusión de la actividad que ejerce la comisión paritaria del convenio es primordial. Sensibilizando a las partes negociadoras de que la publicación de sus acuerdos en el REGCON fomenta el conocimiento entre todas las personas, tanto trabajadoras afectadas por el convenio en cuestión como por las negociadoras que pueden encontrar inspiración para sus acuerdos. Es una transparencia que, de generalizarse, aportará muchos beneficios a la negociación colectiva.

Además, mejorando esta práctica de la publicación de los acuerdos de comisión paritaria también se pone en evidencia la labor que desempeñan y su desarrollo, dando ocasión a que se pueda influir en la búsqueda de apoyos, también los materiales, madurando cláusulas en los convenios colectivos que cubran esta necesidad.

Para llevar a cabo una actuación de calidad, el convenio colectivo ha de incluir los derechos de información y consulta a la comisión paritaria. Es pura coherencia. Además, pueden recoger otras competencias como solicitar ayuda para recabar datos objetivos, tanto frente al sector (encuestas a empresas y distintos medios de averiguar aspectos de la realidad) como de la propia administración. En este sentido, resulta adecuado, para superar déficits que las propias partes no puedan salvar. Un ejemplo sería solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que le faciliten listados de empresas de su ámbito que hayan minorado la cotización de sus trabajadores y trabajadoras en proporción equivalente, lo que delataría una reducción salarial sin la correspondiente intervención de la comisión paritaria. Esta falta de trámite de comunicación a la comisión paritaria en la inaplicación del incremento salarial del convenio de aplicación podría dar pie a impugnación si se somete a la consideración de las partes.

## OTRAS RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA COMISIONES PARITARIAS CON EJEMPLOS

Puesto que la actuación de las comisiones paritarias tiene gran trascendencia y las partes firmantes del VI ASAC comparten esta labor, en el texto vigente se actualizaron las recomendaciones de las Comisiones Paritarias<sup>113</sup> que provenían del Anexo del V ASAC.

Se incorpora su literal:

“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 amplía algunas de ellas, partiendo de las experiencias recogidas en las Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva de la Confederación, de algunas aportaciones del ámbito académico<sup>114</sup>, así como de otras recomendaciones que se difunden en algún Consejo de Relaciones Laborales<sup>115</sup>.

<sup>113</sup> Página 50 VI ASAC, edición SIMA-FSP <https://www.fsima.es/wp-content/uploads/VI-ASAC.pdf>

<sup>114</sup> Además de los ya mencionados en este bloque, destacarían, entre otros: Francisco Alemán Páez: El papel de las Comisiones Paritarias en la solución del conflicto laboral. Una visión de-constructiva. Jornada Fundación SIMA 2014. <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Ponencia-Francisco-Alem%C3%A1n-P%C3%A1ez.pdf> . Sofia Olarte Encabo: Las Comisiones Paritarias de los convenios en el nuevo marco legal (Ley 3/2012): nuevos retos y viejos límites. Jornada UGT-SIMA 2012 <http://portal.ugt.org/actualidad/2012/septiembre/boletin11accionesindical-doc/JORN-Ponencia%20Sofia%20Olarte.pdf>

<sup>115</sup> Como el gallego, que recopila una serie de cláusulas tipo y recomendaciones, entre ellas, una propuesta para Comisiones Paritarias <https://www.cgri.gal/convenios/clausulas-tipo-e-recomendacions/> o, el de Andalucía, con las Guías de negociación, la 3ª dedicada a “La gestión del convenio colectivo. Guía de negociación sobre órganos y procedimientos de administración e interpretación internos” [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=6decca9b-fa7f-4396-bb6a-66cd1fc9cf0a&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=6decca9b-fa7f-4396-bb6a-66cd1fc9cf0a&groupId=10128)

Así, se apuntan otras sugerencias que pueden ser útiles y aumentar su proyección, si bien no es una lista cerrada. Cada una de las opciones previstas en esta Guía están basadas en el deber de confidencialidad y discreción que han de tener todas las personas negociadoras en su labor, por ello las empresas han de ser conscientes de que su privacidad y protección de datos no está en peligro.

Comenzando por las cuestiones que conviene se aclaren por las comisiones negociadoras para evitar conflictos es pertinente fijar en el convenio los extremos siguientes:

- La **vigencia del convenio** y, en especial, caso de que exista denuncia, especificar cuáles son los efectos. Mientras se siga aplicando la reforma laboral y la pérdida de la ultraactividad es una materia obligada.
- Comunicar a la comisión paritaria la **iniciativa de promoción de convenios de empresa**, expresando qué argumentos llevan a las partes a iniciar dicho ámbito y cuáles son las materias que se pretenden pactar<sup>1</sup>.
- Respecto a su **intervención en el procedimiento de inaplicación de condiciones del convenio**: el texto del convenio ha de incorporar prevenciones para su control y ponderación de las medidas a tomar, lo que implica cláusulas específicas para el procedimiento, dando seguridad a las partes y, de manera especial, determinar cuáles son las funciones señaladas para la comisión paritaria, en especial la del convenio sectorial estatal.

El siguiente esquema pretende cubrir las distintas opciones:

El convenio sectorial será receptor de cada solicitud de inaplicación de cualquier empresa de su ámbito. La misma trasladará tanto la documentación que justifique las causas (económicas, organizativas o de producción), como las materias que pretende inaplicar.

Entre la información a facilitar por la empresa está:

- > antecedentes y situación de la empresa en cuanto a cuál es la proporción de contratación indefinida/ temporal y si se cuenta con un plan de mantenimiento y creación de empleo,
- > representación de las personas trabajadoras existente,
- > informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa acompañado de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración impuesto de sociedades, en su caso informe de auditores, plan de viabilidad),
- > el posible impacto de las medidas propuestas en la evaluación de riesgos laborales,
- > si existe plan de igualdad o medidas para eliminar la discriminación por razones de género,

<sup>1</sup> Ya se ha comentado anteriormente el contenido de la Disposición Adicional 2ª del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y determinados aspectos de la Negociación Colectiva de Castilla y León (ASACL), firmado por CECALE, CC.OO. y U.G.T. de Castilla y León.



- remuneración equitativa (se preguntará, expresamente, por la elaboración de la auditoría salarial),
- las condiciones de las personas más vulnerables como las que cuenten con algún grado de discapacidad, sean objeto de violencia de género o sufran cualquier otra situación de desventaja objetiva,
- qué plantilla quedaría afectada por la inaplicación,
- cuál sería la duración de las medidas que propone y
- el plan de recuperación de las cuantías dejadas de percibir ante la inaplicación de las condiciones salariales y de otras condiciones laborales reducidas o disminuidas.

La comisión paritaria, en especial en el caso de convenio sectorial estatal, ofrecerá a las partes asesoramiento hasta el nivel que consideren, indicando qué pasos se han de iniciar a petición de parte y cuáles no.

En el convenio se ha de considerar que, si no existiera representación sindical o unitaria de las personas trabajadoras, la negociación de la inaplicación en la empresa se lleve a cabo por una comisión de tres miembros designados por los sindicatos en función de la representatividad del sector.

Si tras el periodo de consultas se alcanzase acuerdo en la empresa se remitirá a la comisión paritaria. La misma puede atribuirse la aprobación final estableciendo un plazo para el intercambio de aclaraciones o complementar lo que no contenga la inaplicación. De contener carencias notables se procederá como en los supuestos de finalizado sin acuerdo.

Si no se alcanzase acuerdo en la empresa se ha de estipular en el convenio sectorial que decidirá la comisión paritaria. Su decisión será vinculante para las partes y se sostendrá en la información requerida (los diez aspectos comentados anteriormente).

También se recogerá en el convenio que, mientras no se modifiquen las circunstancias que fueron rechazadas en una inaplicación anterior, no corresponde plantear nueva inaplicación. En todo caso, ejercerán una labor de supervisión de cada acuerdo.

Entre sus funciones, las comisiones paritarias del convenio sectorial elaborarán un informe anual dedicado al seguimiento de los posibles acuerdos de inaplicación y de las solicitudes, con expresión de las empresas, su ubicación, las causas, las personas trabajadoras afectadas, etc.

- Involucrarse también en la **modificación sustancial de condiciones de trabajo**. El convenio ha de regular los procedimientos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, en este sentido:

El convenio que corresponda, en todo caso el sectorial -que ha de articularse con sus ámbitos inferiores-, ha de establecer el medio de información obligatorio previo a cualquier modificación sustancial. Se esmerará la entrega de toda aquella información que mejor relacione la causa que pueda fundar la decisión empresarial y la realidad que tenga que ser examinada. Asimismo, como requisito preceptivo, recogerá que se ha de enviar a su comisión paritaria toda solicitud de modificación sustancial, previamente a comenzar el periodo de consultas.

Como medida de flexibilidad interna que se intenta instaurar, el convenio recogerá que una de las funciones de la comisión paritaria será su intervención activa en el proceso de modificación. Será la receptora de la documentación necesaria que aporte la empresa y analizará cuál es la incidencia de las medidas en la marcha de la empresa y/o en el empleo. En todo momento ha de garantizar la proporcionalidad entre los esfuerzos solicitados a las personas trabajadoras y las consecuencias en las ventajas para la empresa. Para ello se ha de aportar por la empresa:

- los datos económicos de la empresa que justifican la medida,
- enunciado de los objetivos a conseguir así como las prioridades,
- las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas, evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar,
- la propuesta de acuerdo que se efectúe a la representación de los trabajadores y de las trabajadoras,
- representación de las personas trabajadoras participantes y sistema de elección llevado a cabo.

La comisión paritaria brindará a las partes su asesoramiento. También desplegará una función de defensa de los requisitos, comprobando su cumplimiento, por ejemplo, en cuanto al impulso de los derechos de información y consulta con carácter previo a cualquier modificación de las condiciones de trabajo.

Anticipar supuestos en que sea favorable solicitar la intervención de los sistemas de solución autónoma de conflictos. Tanto para la mediación como para el arbitraje. También, supuestos en que se aconseje la ayuda concreta para el impulso de la negociación o los casos de prevención del conflicto.

- **Acompañar al convenio de otra información de interés para sus representados y representadas** como son: modelos de acta; contenido formal de la remisión de la puesta en marcha de procedimientos (promoción/ negociación de convenio, inaplicación, modificación sustancial, prórroga, etc.); modelo para consultas a la comisión paritaria; cuestionarios de valoración del cumplimiento del convenio...

Actualmente también tenemos el reto de impulsar la actividad mediadora y de los servicios de mediación en las Administraciones Públicas. Y, en todo caso, el objetivo ha de ser potenciar la negociación colectiva en dicho ámbito.

Para conseguir que las comisiones paritarias de los ámbitos sectoriales, fundamentalmente, también puedan colaborar con los sistemas de solución autónoma es útil **plantear algunas prevenciones en el convenio:**

- Vincular la gestión del convenio que hacen las comisiones paritarias con la solución autónoma de convenios de modo que faciliten la negociación de buena fe, por ejemplo, estableciendo el compromiso de asistir a la mediación las personas que cuenten con la capacidad de acuerdo y no, únicamente, sus asesoras y asesores.
- Para cualquier discrepancia que pueda surgir en el seno de la comisión paritaria en relación con sus competencias cabe someterlas a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados (VI ASAC o Acuerdo en el ámbito que corresponda) aclarando que se someterán a las normas del SIMA.
- En la misma línea facilitadora, colaborar con los servicios técnicos del SIMA y de los sistemas de solución autónoma aportándoles la información pertinente para completar trámites administrativos, como la cumplimentación de la hoja estadística en el registro de los acuerdos de mediación o la solicitud de información en el seguimiento posterior de los procedimientos que no alcanzaron acuerdo en el SIMA o sistema de referencia.

The background of the slide features silhouettes of several people in a meeting or negotiation setting. The silhouettes are dark against a dark red gradient background. One person is visible on the right side, looking towards the center. In the lower half, there are several other silhouettes, some facing each other, suggesting a group discussion. A white rectangular border frames the central text area.

# EL PAPEL DE LAS PERSONAS NEGOCIADORAS Y ASESORAS

## IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN EN LAS PERSONAS QUE NEGOCIAN CONVENIOS

El VI ASAC se toma muy en serio la formación de las personas que imparten la mediación y el arbitraje. Si trasladamos ese mismo ánimo a la negociación colectiva, que ocupa un espacio y una experiencia mucho mayor, la tarea se hace imprescindible.

La sociedad no suele reconocer la ingente labor de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva pero no por ello hemos de abandonar la misión de divulgarla allí donde tengamos voz. Es lo justo. Nuestra misión es esforzarnos en negociar convenios colectivos que incorporen estabilidad en el empleo y condiciones dignas, sin dejar a ninguna persona trabajadora fuera.

Son los convenios colectivos los que conquistan derechos, pactan las normas y hacen el primer reparto de la riqueza.

Como cada vez son más los cometidos que se envían a la negociación entre las partes es importante priorizar los cometidos y tener una serie de recursos a los que poder acudir cuando sea necesario entrar en temas de mayor complejidad.

¿Qué formación requiere una persona que negocie? La respuesta es sencilla, la mejor para desarrollar los contenidos de la negociación colectiva en su ámbito. Esta discriminación es importante porque, cuanto mayor sea el ámbito de un convenio, mayor han de ser los contenidos a incluir y la precisión con que se establezcan las condiciones mínimas a respetar por los de inferior orden, o sea, convenios de sector de menor territorio o de empresa o, en su caso, de centro de trabajo. Siempre vamos a suponer que el convenio colectivo que se firme en un ámbito de empresa o, en todo caso, inferior al sectorial estatal, va a mejorar las condiciones recogidas en aquél.

Por otro lado, existe una amplia documentación de acuerdos que se pueden utilizar como referencia, tanto de aplicación interprofesional (Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva, firmados por las organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, el último el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, pendiente de actualización en 2021, o el propio VI ASAC) o acuerdos de materias concretas por sectores que recogen contenidos como la formación, la clasificación profesional,... o de convenios colectivos de sector y de empresa.

¿Dónde encontrar información sobre convenios y buscar cláusulas útiles? Además de contar con la página web de UGT y de las correspondientes Federaciones y Uniones, también encontramos materiales prácticos en el acceso on line de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos<sup>116</sup>.

### Información sobre convenios colectivos

Entre las regulaciones que han de consultarse están, por supuesto la LET y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad. En el mismo se recogen los contenidos de las respectivas HOJAS ESTADÍSTICAS, tanto de empresa como de sector y, la incorporada más recientemente, la hoja estadística del Plan de Igualdad. Todo ello aporta los aspectos generales que pueden desarrollarse mediante la NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Desde 2010 también es posible acceder a otra herramienta fundamental, al registro electrónico de convenios, con tan solo un acceso a internet, sin más requisitos.

<sup>116</sup> Desde la misma se accede a la Guía de la Negociación Colectiva, a estudios sobre negociación colectiva, al Boletín, a la normativa de interés, etc. [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/](https://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/)



## Aproximación a la utilización práctica del REGCON

Este registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, más popularmente conocido como REGCON, ha venido recogiendo la inscripción de los acuerdos alcanzados entre las partes en el SIMA. Con el VI ASAC, al pretenderse un mayor conocimiento de los acuerdos, se opta por la generalización de la publicación de los mismos, de su contenido, tanto en mediación como de los laudos arbitrales, previo acuerdo de las partes.

Recogemos las dos posibilidades de consulta más usuales para cualquier persona que no esté vinculada a un trámite puntual para el que sí que se necesita una clave y código de acceso exclusivo para las Comisiones Negociadoras o Paritarias.

**1. Consulta pública:** Si se elige una búsqueda para conocer el convenio de una empresa o sector podemos incorporar su denominación o bien, para estudios más amplios, por ejemplo los convenios que están en vigor desde una fecha de publicación, acudimos por esta vía. Se desplegarán una serie de opciones para acceder a los textos según se trate de: Convenio colectivo, Adhesión a convenio o acuerdo colectivo, Laudo arbitral, Acuerdo de mediación, Acuerdo de fin de huelga, Extensión de convenio, Acuerdo Marco, Acuerdo sectorial sobre materias concretas, Acuerdos Interprofesionales, Acuerdos en empresas españolas de dimensión comunitaria o mundial (artículo 2.1.g), Acuerdos sobre Planes de Igualdad (artículo 2.1.f, separando los acordados de los no acordados<sup>117</sup>), Otros acuerdos inscribibles (artículo 2.1.h), Acuerdo de funcionarios públicos, Acuerdos de interés profesional de usuarios autónomos, Convenio o Acuerdo de eficacia limitada (D.A.2.<sup>ª</sup>), Acuerdos de empresa para su depósito (D.A.2.<sup>ª</sup>)).

Inicio | Consulta de Trámites

### Consulta de Trámites

\* Puede seleccionar más de un elemento de la lista manteniendo pulsada la tecla Control o Mayúsculas.

Código del Acuerdo/Localizador:

Denominación:  TODAS LAS PALABRAS

NIF/CIF:

Tipo de Trámite\*:

Estado de Vigencia\*:

Fecha de Inscripción / Publicación Desde:  Fecha de Inscripción / Publicación Hasta:

Naturaleza\*:

Ámbito Funcional\*:

Autoridad Laboral\*:

CNAE\*:

Sindicatos Firmantes:

<sup>117</sup> Los últimos cambios se incorporaron en enero de 2021, concretamente en 26/01, NUEVA REGULACIÓN PLANES DE IGUALDAD

Si la consulta se reduce a un único convenio y se conoce el código del convenio, siempre que se haya publicado estando vigente el REGCON, aparecerá si lo incorporamos en la casilla correspondiente.

Los otros trámites que se pueden utilizar van referidos a la recogida de textos de primera negociación (nuevo acuerdo), convenio firmado (texto nuevo), promoción de negociación, denuncia, calendario, revisión salarial, garantía salarial, modificación parcial del articulado, prórroga, acuerdo parcial, acuerdo ampliación ultraactividad, acuerdos derivados del convenio, acuerdos de comisión paritaria, laudo arbitral, acuerdo de mediación, pronunciamiento del tribunal, comunicación de oficio o recurso en vía administrativa.

De igual modo se puede delimitar según el estado de la vigencia: no denunciado, denunciado, texto derogado por otro posterior o anulado por resolución judicial.

Para el ámbito territorial se puede seleccionar el provincial, Comunidad Autónoma o estatal.

Para el ámbito funcional se puede elegir entre las diferentes situaciones: convenios o acuerdos franja, uno o varios centros de una empresa, empresa o todos los centros de una empresa, grupo de empresas, sector inferior a la provincia (comarcal, local, etc.) o sector igual o superior a la provincia.

También se recogen las organizaciones sindicales firmantes, UGT, CCOO, USO, CIG, Grupo de trabajadores y trabajadoras independientes, ELA, LAB, CGT, y otros sindicatos.

Por último, si conocemos el Código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE)<sup>118</sup> de una empresa o de un sector cumplimentaremos estas.

Tras el diseño de la búsqueda con los campos que delimitemos señalamos la opción buscar. Saldrá el resultado en un cuadro como este:

Inicio | [Consulta de Trámites](#)

**Consulta de Trámites**

TRÁMITES

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
05000045011982	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	TABLA SALARIAL	Ávila				
52000425011982	CONSTRUCCION	ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIOS	Melilla			31/12/2021	
08103292012021	Bodegas Jaime Serra SI	CONVENIO COLECTIVO	Barcelona	01/03/2021	01/01/2021	31/12/2023	Ver
79002575012007	Acóo social amb infants, joves, famílies i altres en situació de risc	ACUERDOS DE COMISIÓN PARITARIA	Cataluña	01/03/2021	01/01/2017	31/12/2018	Ver
34000145011981	CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS	REVISIÓN SALARIAL	Palencia	01/03/2021	01/01/2017	31/12/2021	Ver
20002102012002	SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA S.A. PLANTA IRUIN	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Guipúzcoa	01/03/2021	01/01/2020	31/12/2021	Ver
38104832012016	FRIGORÍFICOS ROSA DE LOS VIENTOS SL	PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	Pontevedra	28/02/2021	01/01/2016	31/12/2021	Ver
42000155011981	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Soria	28/02/2021	01/01/2020	31/12/2022	Ver
42000155011981	INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Soria	28/02/2021	01/01/2020	31/12/2022	Ver
38100141012014	II CONVENIO COLECTIVO S.N.O.P ESTAMPACION S.A PARA CENTRO DE VIGO ( PONTEVE[ ]	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Pontevedra	28/02/2021	01/06/2018	31/05/2021	Ver
18000172011981	CLINICA LA INMACULADA S.A.	DENUNCIA - PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	Granada	28/02/2021	01/01/2017	31/12/2021	Ver
38002982011998	MARODRI SL	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Pontevedra	28/02/2021	01/01/2019	31/12/2023	Ver
29104052012019	TRANINEX SL	REVISIÓN SALARIAL	Málaga	28/02/2021	01/01/2018	31/12/2021	Ver
25000032011994	Autobusos de Lleida. SA. Grup Moventis	TABLA SALARIAL	Lleida	28/02/2021	01/01/2018	31/12/2022	Ver
09000255011981	ENVASADO Y PREPARACION DE ESPECIAS NATURALES CONDIMENTOS Y HERBORISTERIA	REVISIÓN SALARIAL	Burgos	28/02/2021	01/01/2018	31/12/2021	Ver

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 > ... Ultimo

Resultados 1 - 15 de 66565

[Nueva Búsqueda](#) [Exportar Excel](#)

En la opción ver se accede al texto, dirigiendo a la publicación en el boletín correspondiente.

Si el resultado es demasiado extenso lo aconsejable es delimitar más los términos de la consulta.

**2. Buscar en textos:** La otra opción que nos puede ayudar a la hora de preparar la negociación de alguna materia que nos suponga más inseguridad es la de buscar en los textos de los convenios registrados según coincidencia (exacta, aproximada, similar...)

Inicio | **Buscador de textos**

**Buscador de textos**

Texto a buscar  Coincidencia exacta - Todas las palabras en el orden que se introducen

Fecha de Vigencia Desde  Fecha de Vigencia Hasta

\* Puede seleccionar más de un elemento de la lista manteniendo pulsada la tecla Control o Mayúsculas.

Estado de Vigencia\* NO DENUNCIADO  
DENUNCIADO  
TEXTO DEROGADO POR OTRO POSTERIOR  
ANULADO POR RESOLUCIÓN JUDICIAL

Naturaleza\* CONVENIO COLECTIVO  
ADHESIÓN A CONVENIO COLECTIVO  
LAUDO ARBITRAL  
ACUERDOS DE MEDIACIÓN

Ámbito Funcional\* CONVENIOS O ACUERDOS FRANJA  
UNO O VARIOS CENTROS DE LA EMPRESA  
EMPRESA O TODOS LOS CENTROS DE UNA EMPRESA  
GRUPO DE EMPRESAS / EMPRESAS VINCULADAS Autoridad Laboral: \* Álava  
Albacete  
Alicante/Alicant  
Almería

[Buscar](#) [Cancelar](#)

Elegiremos las palabras con suma atención pues de eso dependerá que accedamos a cláusulas que cumplan mejor con nuestras necesidades. El resto de opciones son en parte comunes a las que se han visto para la consulta pública: vigencia, naturaleza, ámbito funcional y territorial. Por ejemplo, si buscamos el término digitalización, sin más consideraciones, se obtiene un cuadro similar a este:

Inicio

**Resultados de la búsqueda**

DOCUMENTOS COINCIDENTES

Código de convenio	Denominación convenio	Naturaleza	Autoridad Laboral	Estado de Vigencia	URL Publicación
90103902012021	R Cable y Telecable Telecomunicaciones SAU	CONVENIO COLECTIVO	Estatal		<a href="#">Ver</a>
01100982012021	SEJUBER S.L.	CONVENIO COLECTIVO	Álava		<a href="#">Ver</a>
33100302112021	RHI UNITED OFICCES SL	ACUERDOS SOBRE PLANES DE IGUALDAD (ART. 2.1f) ACORDADOS	Asturias		<a href="#">Ver</a>
03003641012003	SA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA_ (VILLAJYOUSA)	CONVENIO COLECTIVO	Alicante/Alicant		<a href="#">Ver</a>
90100582012011	CORPORACION RTVE	CONVENIO COLECTIVO	Estatal		<a href="#">Ver</a>
19001182012003	CESPA S.A. (Otros pueblos de Guadalajara)	CONVENIO COLECTIVO	Guadalajara		<a href="#">Ver</a>
90103802012020	Siemens Mobility, S.L.U.	CONVENIO COLECTIVO	Estatal		<a href="#">Ver</a>
50000675011982	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE ZARAGOZA	CONVENIO COLECTIVO	Zaragoza		<a href="#">Ver</a>
28102871012020	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE RECOGIDA MERCA MADRID DE RECOGIDA TRANSPORTE Y GESTION DE RESIDUOS DEL ECOAREA DE MERCAMADRID	CONVENIO COLECTIVO	Madrid		<a href="#">Ver</a>
33100232012015	SERENOS GUON S.L.L.	CONVENIO COLECTIVO	Asturias		<a href="#">Ver</a>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 > ... Ultimo

[Nueva Búsqueda](#) [Cancelar](#) [Exportar Excel](#)

Resultados 1 - 10 de 94

De todos modos, para la solución de problemas y el planteamiento de las estrategias, es muy importante incidir en que las personas representantes de UGT en la negociación **NO ESTÁIS SOLAS**. Formamos una red y estamos interconectados e interconectadas. Esta actitud os debe acompañar siempre. Asesoraros en vuestra Federación, tanto sus responsables como su personal técnico os serán de gran ayuda. Además se crean ventajas porque al trasladar preguntas a la Federación, o sección sindical, o al órgano de rango superior que os corresponda compartís una información que puede ser muy valiosa para otras personas que puedan estar en vuestra misma situación. Lo que ayuda a tomar una estrategia de manera anticipada con lo que **SIEMPRE ES POSITIVO COMPARTIR** o, lo que es lo mismo, **CUANDO SE COMPARTE SE GANA**.

Identificar la situación, sin dejar cabos sueltos, evita la improvisación.

## LAS PERSONAS ASESORAS

A las negociaciones colectivas se suele acudir con un amplio trabajo previo de preparación<sup>119</sup>. No forma parte, como tal, de la negociación pero representa un aspecto primordial. Supone la recogida de información, síntesis de las anteriores experiencias, definición de objetivos y de prioridades. Todo ello ayuda a la definición de la estrategia que luego se pondrá en marcha.

Es también importante valorar la presencia de las personas asesoras, que juegan un papel de apoyo, a veces pasando desapercibidas en las sesiones, actuando desde la mera observación otras, alternando la presentación de recomendaciones en cuanto a la forma de la negociación (la seriedad, el rigor...) también en el trato que se dispense a la otra parte o al resto de la propia delegación en la negociación (a veces compuesta por varias organizaciones y, ciertamente, numerosa) o ya, las más de ellas, atentas a su contenido, aportando sus análisis y adaptándolos a cada momento.

Se aconseja no improvisar en ningún caso. No están obligadas a saberlo todo ni a aportar todas las demostraciones en el momento. Han de crear alternativas eficaces, consultar y constatar todo lo que sea más preciso y, si no fuera posible, posponer su criterio, dándolo cuando haya completado la información. Las personas asesoras en la negociación han de propiciar una actitud sosegada o correcta que favorezca la escucha activa.

Es recomendable que la persona asesora demuestre un afán por facilitar el acuerdo incluso dando muestras a la otra parte de las ventajas que tal medida pueda aportar. Cuando no sea posible alcanzar un acuerdo total procurará plasmar acuerdos parciales, avanzar algo siempre es mejor que nada y, además, cuidar la redacción de las actas para que, en su desarrollo sea más fiel a las motivaciones de las partes, permitiendo aplicar la solución de forma correcta.

También, en algunas ocasiones, aunque no tan numerosas, será preciso abordar la situación afrontando el conflicto. Hay personas que por su condición tienden a eludirlo pero, como se ha comprobado en las negociaciones, el conflicto no es un obstáculo insalvable que saca lo peor y nos paraliza, todo lo contrario, el reto está en gestionar el conflicto para que se convierta en una oportunidad desde la que fijar nuevos términos de reequilibrio.

En la mediación las personas asesoras han de conocer los sistemas de solución autónoma, cómo funcionan y cuáles serían los requisitos para acudir. Por ejemplo, si se estuviera ante un bloqueo en la negociación colectiva de un convenio, sus indicaciones pasarían por aclarar a las partes (explicar) cuáles son las opciones posibles y qué representaría cada una. Concretando para el SIMA, conforme al VI ASAC, si hubieran transcurrido los cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora que marca el artículo 14 2 c), se podrá solicitar la mediación, tanto por la representación de una parte como por la otra. Esto daría autonomía a un banco sobre el otro, siempre que ese propósito se compartiera por la mayoría del mismo. Desde luego, también cabría la opción de enfocar desde el impulso de la negociación pero, en este caso, aporta menos ventajas porque, además de requerir la voluntad de ambas partes (artículo 4.1 VI ASAC) es el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje quien se encarga de su promoción.



<sup>119</sup> En realidad, el éxito de una negociación tiene, en gran medida, relación con el esfuerzo que se haya dedicado a esta fase





RECOMENDACIONES PARA  
FEDERACIONES ESTATALES  
Y SECTORES

Este es un apartado específico para examinar y, en su caso, debatir aquellos cambios y adaptaciones que consigan mejores efectos y vayan en línea con las premisas sindicales para ampliar y mejorar la autonomía colectiva en la negociación colectiva, especialmente si atraviesa carencias que puedan dar lugar a conflictos.

Puesto que la alternativa de la mediación y hasta del arbitraje, se ha de presentar en la negociación ante cualquier bloqueo o discrepancia, quizá se tenga que revisar cuáles son los términos más adecuados en cuanto a lo que se somete y con qué fin. También la forma de establecer una intervención gradual: comisión paritaria, servicio de mediación y arbitraje, posible denuncia a la inspección, posible demanda vía judicial...

Por descontado, el hecho de que desde el diseño de la movilización y la convocatoria de huelga se haga obligatorio, como paso preceptivo, el pasar por el SIMA o el servicio territorial de que se trate, viene a evidenciar una mayor necesidad de reflexión en estos supuestos. Hay que dedicar un tiempo a estudiar qué opciones reales se puedan sacar de tal mediación y, complementariamente, hasta qué punto las partes, en nuestro caso, organización sindical, pueden contar con alguna garantía de apoyo al equilibrio en el proceso de negociación que mire por los intereses de las personas trabajadoras.

En suma, estamos ante un apartado más subjetivo, que pretende incorporar la alternativa de acudir al SIMA en cualquier caso, porque no supondrá merma de la fuerza de las partes ni, por lo tanto, el desarrollo de un enfoque en detrimento del otro, se trata de avanzar buscando los intereses comunes de ambas partes.

Pero ello no supone abandonar las ventajas tangibles que se han ido mencionando a lo largo de esta Guía. Hemos de dar enfoques generales que permitan encajar la mediación y el arbitraje en realidades ciertas y tangibles. Porque, ante cualquier situación que pueda originar bloqueo, es importante anticiparse, persuadidos y persuadidas de la importancia de prevenir la inacción o la escalada del conflicto. Por supuesto también cuando se haga manifiesta la dificultad. Es en los convenios donde se han de incluir cláusulas dirigidas, expresamente al procedimiento, en una clara voluntad de tender a la solución autónoma.

También es el convenio el lugar adecuado para recoger las condiciones de trabajo, siempre mejorando la ley<sup>120</sup> (la que sea: salario mínimo<sup>121</sup>, prevención de riesgos laborales, orgánica de libertad sindical, igualdad, jornada máxima, protección de datos...); además, también es un elemento de coordinación y vertebración pues, si es de ámbito sectorial, representa obligaciones para las empresas de esas mismas actividades y su capacidad normativa ha de ser percibida como fuente de competitividad para las empresas.

Es adecuado acudir a los sistemas de solución por cualquiera de las materias, sean más novedosas y originen más incertidumbre a las partes o sean las habituales. Puede que se tengan que afrontar situaciones reales por aplicación de materias incorporadas en normas recientes y respecto de las cuales los convenios aún no hayan incluido cláusulas. En todos estos casos, también la solución autónoma es útil.

Entre las materias que pueden motivar el acudir a la negociación/mediación, aunque pudieran interpretarse en el ámbito de su actuación exclusiva están la organización del trabajo y la previsión de fórmulas para la desconexión, tanto dirigidas a la salud de las personas trabajadoras como a su jornada laboral y conciliación de la vida laboral y personal o cómo implantar la auditoría salarial. Y es que, ¿qué impide a la empresa buscar una regulación compartida en temas de gran importancia? Nada. Sin embargo, los espacios de concertación a alcanzar serían amplios y aportarían beneficios máximos.

En otras actualizaciones de esta Guía desarrollaremos ideas señeras de la UGT como la reducción del tiempo de trabajo semanal que recientemente ha sido objeto de una Jornada Confederal con el título: “Por una jornada laboral de 32 horas semanales<sup>122</sup>”

<sup>120</sup> Reproducir la ley no tiene sentido, ya es un mínimo de derecho que exige su cumplimiento, necesario en sus mismos términos; el plus de la negociación colectiva conlleva siempre mejoras

<sup>121</sup> En el consultorio monográfico de UGT del 23 de octubre 2020 se trató el tema de los salarios <https://servicioestudiosugt.com/consultorio-monografico-de-ugt-sobre-salarios/>

<sup>122</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=bsEZRZsny7c&t=10802s> y también se trató en el Consultorio <https://www.youtube.com/watch?v=9wieBW7L-GQ>





**VÍDEOS Y OTROS  
MATERIALES DE INTERÉS**

## FORMULARIOS

En la página web de la Fundación SIMA FSP se van a difundir los formularios para la solicitud de la intervención del SIMA. Como ocurre con las Normas de funcionamiento, actualmente están sujetos a las modificaciones del VI ASAC. Este apartado permanece para completarlo cuando se hayan consensuado sus contenidos y se faciliten a las partes.





# CONTENIDOS AUDIOVISUALES Y MATERIAL COMPLEMENTARIO



**EVA RUIZ COLOMER**



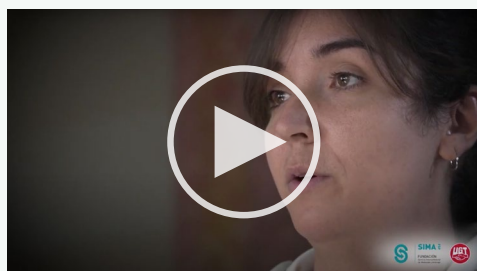
**ELENA MARTÍNEZ VIDAL**



**DIEGO RIBERA SANCHÍS**



**BEATRIZ LOSADA CRESPO**



**RAQUEL GONZALO DÍAZ JORGE**



**MARÍA PILAR MÁRMOL BRIS**



**MENCHU GARCÍA CRUZ**



**MARÍA E. PEDRAZA LÓPEZ-REY  
JOSÉ ANTONIO MOZO SAIZ**



**JUAN CARLOS BARRERO MANCHA**



**JESÚS GUALIX MUÑOZ**

En esta Guía pretendimos llegar a todas las personas usuarias y negociadoras de convenios desde un enfoque más participativo y novedoso. Por ello se planificaron unos vídeos en los que diferentes protagonistas describían su relación con la mediación o el arbitraje del SIMA sin intervención ni reparto previo, como ellos y ellas prefirieran.

De este modo, os invitamos a participar en sus argumentos y, a través de sus experiencias, deducir cuáles fueron los contextos: las fases del conflicto, las partes encontradas, los intereses que inspiraban cada una, si se demostraba una actitud crítica o de respeto, apreciar si se reformuló en algún momento el conflicto concreto, de modo que se contemplasen otras interpretaciones posibles, si tuvo relevancia el espacio en que se producían las reuniones, cómo influyeron las normas en conflicto (tanto las normativas como las convencionales), cómo se percibían los puestos de poder y divisad los equilibrios que, a vuestro juicio, pudieran permitir restablecer el acuerdo.

Algunas de las notas que os servirán para ubicar mejor el contenido de los protagonistas de los audiovisuales:

### UGT reivindica un convenio para las profesionales del fútbol femenino - YouTube

Las mujeres sufrimos una gran discriminación en el deporte. Una desigualdad que se agranda en el fútbol profesional donde la diferencia de derechos laborales y salariales es abismal. Las futbolistas profesionales estamos luchando para que nuestras condiciones mejoren por eso hemos demandado a la Federación Nacional de Fútbol la firma de un convenio colectivo para el fútbol profesional femenino como primer paso para la igualdad.

**El primer convenio colectivo de sector estatal para las futbolistas de clubes de primera división femenina de fútbol** constituyó su mesa de negociación en noviembre de 2018 y lo firmamos en febrero de 2020.

Se publicó en el Boletín Oficial del Estado en agosto del año pasado.

Su vigencia es anual por lo que ahora mismo está prorrogado durante la temporada futbolística. Establece el convenio que, cuando pasa esto el incremento salarial se establece en el IPC (índice de precios de consumo). Calculamos que el número de futbolistas afectadas es de 352, por supuesto, todas mujeres

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/19/pdfs/BOE-A-2020-9876.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/15/pdfs/BOE-A-2020-9765.pdf>

The screenshot shows the REGCON website interface. At the top, there is a header with the Spanish Government logo and the text 'REGCON REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD'. Below the header is a navigation menu with buttons for 'PÁGINA PRINCIPAL', 'ALTA USUARIO', 'ACCEDER A TRAMITACIÓN', 'CONSULTA PÚBLICA', 'CONSULTA INTERESADOS', 'BUSCAR EN TEXTOS', and 'ALTA AUTORIDAD LABORAL'. The main content area is titled 'Consulta de Trámites' and contains a table with the following data:

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
99104495042019	Acuerdo de Mediación FÚTBOL FEMENINO	ACUERDOS DE MEDIACIÓN	Estatal	29/11/2019	18/11/2019	20/12/2019	
9910475042018	Acuerdo de Mediación FÚTBOL PROFESIONAL FEMENINO EXPTE M/414/2018N	ACUERDOS DE MEDIACIÓN	Estatal	06/11/2018	26/10/2018	12/11/2018	

At the bottom of the table, there are buttons for 'Nueva Búsqueda' and 'Exportar Excel', and a status indicator 'Resultados 1 - 2 de 2'.

**Convenio colectivo de sector estatal de centros de asistencia y educación infantil.** Según la hoja estadística del convenio, el número de empresas asciende a 42.802. El número de personas trabajadoras es de 74.268, repartidas entre 66.841 mujeres y 7.427 hombres.

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/11/30/pdfs/BOE-A-2019-17278.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/07/26/pdfs/BOE-A-2019-10956.pdf>

Se ha de cumplir la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional para 2020 que establece el Real Decreto 231/2020, mientras se decide el que corresponda a este 2021 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/02/04/231>

**Convenio colectivo de sector estatal de acción e intervención social.** Según la hoja estadística del convenio, el número de empresas asciende a 12.500. El número de personas trabajadoras es de 150.000, repartidas entre 121.500 mujeres y 28.500 hombres.

<https://www.boe.es/boe/dias/2016/06/29/pdfs/BOE-A-2016-6290.pdf>

[https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/22/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2015/06/22/(2))

Artículo 11. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CPIVC). Recoge, en sus funciones generales, el conocimiento previo y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación/inaplicación e interpretación del presente convenio y, en las atribuciones específicas para situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria (CPIVC) en la interpretación del convenio en algunas materias, entre ellas la inaplicación de convenio, añade:

“Las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de arbitraje contemplado en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales (ASAC), cuya resolución será vinculante para ambas partes siempre que la misma tuviese tal carácter según la normativa del órgano emisor”

Inicio | Consulta de Trámites

Consulta de Trámites

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
99005615011990	CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	03/02/2021	01/06/2019	31/12/2021	
99005615011990	CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL	MODIFICACIÓN	Estatal	13/05/2020	01/06/2019	31/12/2021	Ver
99005615011990	CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL	ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIOS	Estatal	20/12/2019	01/06/2019	31/12/2021	Ver
03001572011987	PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL DEL AYUNTAMIENTO DE ALICANTE	DENUNCIA - PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	Alicante/Alicant	28/11/2019	01/01/2018	31/12/2019	Ver
99005615011990	CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Estatal	26/07/2019	01/06/2019	31/12/2021	Ver
03001572011987	PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL DEL AYUNTAMIENTO DE ALICANTE	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Alicante/Alicant	27/06/2019	01/01/2018	31/12/2019	Ver
03001572011987	PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL DEL AYUNTAMIENTO DE ALICANTE	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Alicante/Alicant	29/05/2018	01/01/2018	31/12/2017	Ver
72100045012013	SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TECNICOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN [..]	CONVENIO COLECTIVO (TEXTO NUEVO)	Aragón	11/05/2018	01/09/2018	31/08/2022	Ver
72100045012013	SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TECNICOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN [..]	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Aragón	02/04/2018	01/09/2018	31/08/2022	Ver
72100045012013	SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TECNICOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN [..]	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Aragón	02/04/2018	01/09/2018	31/08/2022	Ver
72100045012013	SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TECNICOS SUPERIORES DE EDUCACIÓN [..]	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Aragón	02/04/2018	01/09/2018	31/08/2022	Ver
03001572011987	PATRONATO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN INFANTIL DEL AYUNTAMIENTO DE ALICANTE	DENUNCIA - PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	Alicante/Alicant	01/12/2017	01/01/2016	31/12/2017	Ver
07002965012010	Escuelas de Educación Infantil de Menorca	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Balears (Illes)	12/07/2017	01/01/2015	31/12/2019	Ver
07002965012010	Escuelas de Educación Infantil de Menorca	REVISIÓN SALARIAL AUTOMÁTICA	Balears (Illes)	12/07/2017	01/01/2015	31/12/2019	Ver
07002965012010	Escuelas de Educación Infantil de Menorca	ACUERDOS DE COMISIÓN PARITARIA	Balears (Illes)	11/02/2017	01/01/2015	31/12/2019	Ver

1 2 3 > Último

Resultados 1 - 15 de 38

[Nueva Búsqueda](#) [Exportar Excel](#)

Inicio | Consulta de Trámites

Consulta de Trámites

Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	ACUERDO PARCIAL	Estatal	20/02/2019	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	ACUERDO PARCIAL	Estatal	01/02/2019	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	REVISIÓN SALARIAL	Estatal	28/06/2018	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	DENUNCIA - PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	Estatal	17/10/2017	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	REVISIÓN SALARIAL	Estatal	01/07/2016	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL	Estatal	02/06/2016	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL.	CONVENIO COLECTIVO	Estatal	03/07/2015	01/01/2015	31/12/2017	Ver
99100425042015	Acuerdo de Mediación ACCIÓN EN INTERVENCIÓN SOCIAL EXPTE M/156/2015/I	ACUERDOS DE MEDIACIÓN	Estatal	03/06/2015	13/05/2015	31/12/2017	Ver

1

Resultados 1 - 6 de 6

[Nueva Búsqueda](#) [Exportar Excel](#)



**Convenio colectivo de sector estatal de contact center.** Según la hoja estadística del convenio, el número de empresas asciende a 100. El número de personas trabajadoras es de 80.000, repartidas entre 60.000 mujeres y 20.000 hombres.

<https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/12/pdfs/BOE-A-2017-8140.pdf>

<https://www.boe.es/boe/dias/2019/02/21/pdfs/BOE-A-2019-2407.pdf>

Inicio | Consulta de Trámites

Consulta de Trámites

TRÁMITES							
Código Acuerdo Localizador	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Inscripción / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	29/10/2020	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO PARCIAL	Estatal	14/08/2020	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	10/07/2020	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL	Estatal	01/10/2019	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	DENUNCIA - PROMOCIÓN DE NEGOCIACIÓN	Estatal	01/10/2019	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	REVISIÓN SALARIAL	Estatal	21/02/2019	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDOS DERIVADOS DE CONVENIOS	Estatal	09/01/2019	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL	Estatal	03/01/2019	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	17/08/2018	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	PRONUNCIAMIENTO DEL TRIBUNAL	Estatal	05/07/2018	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	REVISIÓN SALARIAL	Estatal	20/02/2018	01/01/2015	31/12/2019	Ver
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	04/01/2018	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	02/01/2018	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	02/01/2018	01/01/2015	31/12/2019	
00012145012002	CONTACT CENTER (antes SECTOR DE TELEMARKETING)	ACUERDO DE MEDIACIÓN Trámite del convenio	Estatal	02/01/2018	01/01/2015	31/12/2019	

1 2 3 > Último Resultados 1 - 15 de 35

[Nueva Búsqueda](#) [Exportar Excel](#)

**Materiales sobre planes de igualdad- UGT-FICA**

<https://www.ugt-fica.org/areas/politica-social-e-igualdad/planes-de-igualdad>

**Guía: Género y riesgos psicosociales en el trabajo.** Resumen ejecutivo. UGT. Fundación Estatal para la prevención de riesgos laborales –FSP. Ministerio de Trabajo y Economía Social.

<https://www.ugt.es/sites/default/files/guiawebgeneroyriesgo.pdf>

**Noticias UGT sobre IGUALDAD**

<https://www.ugt.es/igualdad>



## BIBLIOGRAFÍA

A lo largo de esta Guía ya se han mencionado algunas páginas web con estudios muy sugerentes sobre negociación colectiva, mediación y arbitraje, por ejemplo, en la propia del SIMA-FSP <https://www.fsima.es/> hay acceso a los siguientes materiales:

- Los que han sido objeto de debate en las jornadas específicas de difusión y promoción de la solución autónoma de conflictos, difundidos por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del ASAC, en especial en los últimos años<sup>123</sup>
- los tratados en las Jornadas del SIMA en los últimos cinco años,
- los estudios de elaboración propia: Informes de seguimiento, **Memorias, Notas sobre legitimación necesaria para solicitar los procedimientos del ASAC, La regulación de la solución autónoma de conflictos en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o Estudio de los principales sistemas de Solución Autónoma de Conflictos laborales en Europa,**
- las cuestiones de interés dentro del apartado de “Últimas noticias” a las que se unió *@FundacionSIMA en Twitter, LinkedIn o el canal YouTube*
- otros artículos y ponencias relacionadas con la solución autónoma de conflictos

Por otra parte, en el Patronato de la Fundación se decidió incorporar un apartado específico de **jurisprudencia** para analizar algunas decisiones relacionadas con la negociación colectiva. Es un proyecto que está pendiente de incorporar mejoras pero que esperamos se pueda completar en el medio plazo.

Otra referencia muy válida es la de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) [https://www.mites.gob.es/es/sec\\_Trabajo/ccncc/index.htm](https://www.mites.gob.es/es/sec_Trabajo/ccncc/index.htm) pues recoge una serie de documentación y estudios que analizan la negociación colectiva, tanto en sectores específicos como en temas de trascendencia para la autonomía de las partes como pueda ser la aplicación a los convenios colectivos de las normas del derecho de la competencia<sup>124</sup>.

De los temas específicos de mediación y arbitraje destaca la edición de 2012:

EL IMPACTO DE LA LEY 35/2010 EN LOS SISTEMAS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES PACTADOS<sup>125</sup>. Carlos L. Alfonso Mellado (Director del Estudio. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

También en las publicaciones de las Jornadas de estudio de la negociación colectiva que se llevan a cabo anualmente en la CCNCC aparecen ponencias relacionadas con los temas que nos ocupan, como por ejemplo:

LA SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL COMO INSTRUMENTO PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS SOBRE NEGOCIACIÓN COLECTIVA. M<sup>a</sup> Emilia Casas Baamonde (2001. Cuestiones actuales sobre la negociación colectiva<sup>126</sup>- página 153)

CUESTIONES Y PROBLEMAS APLICATIVOS DEL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC). Fernando Valdés Dal-Ré – (1997. LA NUEVA FUNCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LOS ACUERDOS INTERCONFEDERALES SOBRE EL EMPLEO<sup>127</sup>. Página 137

EL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES: UN ANÁLISIS FINAL. Salvador del Rey Guanter –(1996. La aplicación de la reforma del Estatuto de los Trabajadores en la Negociación Colectiva<sup>128</sup>. Página 99)

ÓRGANOS PARA LA RESOLUCIÓN NO JURISDICCIONAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES. Santiago González Ortega – (1992. LOS LÍMITES DEL CONVENIO COLECTIVO, LA LEGITIMACIÓN EMPRESARIAL Y ÓRGANOS PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS<sup>129</sup>. Página 21)

<sup>123</sup> Para los libros publicados en años anteriores sería necesario pedirlos a la Secretaría de Política Sindical de la Confederación de UGT pues no hay edición web

<sup>124</sup> Estudio pendiente de publicación en el momento de redacción de esta Guía. El equipo ha elaborado el mismo en el periodo 2019-2020 y está dirigido por Ignacio García-Perrote Escartín

<sup>125</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Estudios/Impacto\\_Reforma\\_Laboral\\_35\\_2010\\_CCNCC\\_2012.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Impacto_Reforma_Laboral_35_2010_CCNCC_2012.pdf)

<sup>126</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/XIV-Cuestiones-actuales-Negociacion-colectiva.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/XIV-Cuestiones-actuales-Negociacion-colectiva.pdf)

<sup>127</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/X\\_Jornadas\\_CCNCC-LaNuevaFuncionNC\\_Y\\_LosAcuerdosInterconfederalesEmpleo.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/X_Jornadas_CCNCC-LaNuevaFuncionNC_Y_LosAcuerdosInterconfederalesEmpleo.pdf)

<sup>128</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/IX\\_Jornadas\\_CCNCC-Aplicacion-Reforma-Estatuto-Trabajadores\\_en\\_NC.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/IX_Jornadas_CCNCC-Aplicacion-Reforma-Estatuto-Trabajadores_en_NC.pdf)

<sup>129</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/V\\_Jornadas\\_CCNCC-LimitesConvenioColectivo\\_LegitimacionEmpresarial\\_Y\\_OrganosResolucioConflictos.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/V_Jornadas_CCNCC-LimitesConvenioColectivo_LegitimacionEmpresarial_Y_OrganosResolucioConflictos.pdf) También se incluyen varias comunicaciones a la ponencia, tanto de la Administración (José Reinoso Ceballos y Manuel F. Álvarez Núñez) como de la Confederación de CCOO

ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. Manuel Carlos Palomeque López –(1990. LA ADMINISTRACIÓN DE LOS CONVENIOS Y SU VALOR NORMATIVO<sup>130</sup>, página 31) En la misma Jornada (III Jornada de la CCNCC), LA ADMINISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y LAS COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS Y JURÍDICAS. SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE INTERESES: CONCILIACIÓN, MEDIACIÓN Y ARBITRAJE. Manuel Iglesias Cabero –(página 49)

En estas Jornadas de la CCNCC también participó, en dos ocasiones, Alfredo Mateos Beato, inspector de trabajo y el primer Director de la Fundación SIMA. En 1991 con la ponencia: Los Convenios Colectivos y sus problemas de aplicación y control judicial y administrativo<sup>131</sup> y, posteriormente, en 2003 con la presentación: La aplicación e interpretación de la negociación colectiva: el papel de las Comisiones Mixtas y otros órganos de composición de las partes<sup>132</sup>.

Como la solución autónoma tiene una vertiente multidisciplinar, principalmente psicosocial que excede a la laboral, es estimulante combinar contenidos jurídicos (que forman parte de cualquier contexto del conflicto, indudablemente) con otros más relacionados con lo emotivo que influyen en la relación entre las personas y que pueden permitir llegar a un acuerdo si se piensa de manera diferente. Por eso, para intentar madurar posibilidades de resolución a los conflictos laborales, también hemos contado en diversas ocasiones con este enfoque. En el I Congreso Universitario entre Fundación SIMA y la Universidad Autónoma de Madrid, el Catedrático de Psicología Social (Organización y Recursos Humanos), Manuel Fernández Ríos, participó con la ponencia: ALGUNAS CONTRIBUCIONES DE LA PSICOLOGÍA SOCIAL A LA EFICACIA DE LA MEDIACIÓN: CREANDO ENTORNOS PRO-ACUERDO<sup>133</sup>.

En cuanto a las estadísticas relacionadas con los conflictos, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, difunde sendas publicaciones relacionadas con los conflictos <https://www.mites.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm> que recogen las huelgas y cierres patronales y las específica de mediación, arbitraje y conciliación <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Mac/welcome.htm>. En ambas se ofrecen los datos por año y por mes. También se pueden consultar los asuntos judiciales sociales, ya sean individuales o colectivas, especificando si la resolución fue objeto de sentencia, de conciliación o avenencia en presencia del órgano judicial o si hubo desistimiento de la parte promotora. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/ajs/welcome.htm>

En el ámbito europeo, destacar el Servicio de Asesoramiento, Conciliación y Arbitraje en el Reino Unido. El Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS, cuenta con un modelo que, además, practica la formación entre todas las partes afectadas, también financiado por el gobierno británico, proporcionando un servicio para las partes protagonistas de las relaciones laborales en cualquier parte de Inglaterra, Escocia y el país de Gales. [What we do | Acas](#)

<sup>130</sup> [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/III\\_Jornadas\\_CCNCC\\_AdmiistracionConvenios\\_Y\\_ValorNormativo.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/III_Jornadas_CCNCC_AdmiistracionConvenios_Y_ValorNormativo.pdf)

<sup>131</sup> El título de la publicación: Pluralidad y sucesión de Convenios y control de su cumplimiento [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/IV\\_Jornadas\\_CCNCC\\_PluralidadYSucesionConvenios\\_Y\\_ControlCumplimiento.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/IV_Jornadas_CCNCC_PluralidadYSucesionConvenios_Y_ControlCumplimiento.pdf) Página 138.

<sup>132</sup> El título correspondió entonces al tema: Nuevos problemas de la Negociación Colectiva [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Jornadas/XVI-Nuevos-problemas.pdf](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/XVI-Nuevos-problemas.pdf) página 251

<sup>133</sup> <https://fsima.bouge.es/wp-content/uploads/Contribuciones-Psicolog%C3%ADa-Social-mediaci%C3%B3n-Manuel-Fern%C3%A1ndez.pdf>

## ANEXO: LAUDOS ARBITRALES DICTADOS EN EL SIMA

Buena parte se recoge en la web FSIMA<sup>134</sup>, (consulta 24/04/2021). La información que suele recoger es el nombre de la empresa o del sector, tipo, y año. Se listan a continuación de más recientes a más antiguos:

Grupo ENDESA. 2019

Banco de España. 2019

Liga de Fútbol Profesional. 2019 (fueron dos)

Agencia EFE. 2018

EME Compañía de Seguridad. 2017

Acción e Intervención Social. 2017

REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD Y MERCANTILES Y SU PERSONAL AUXILIAR. 2016

Convenio colectivo FARMACIA. Equidad. 2014

Bloqueo negociación I. Química. Derecho. 2014

PRAXAIR ESPAÑA. 2014

Unipost. Derecho. 2014

Sector Agropecuario. 2014

NCR España. Derecho. 2013 (fueron dos)

KUICK SERVICIES. Derecho. 2013

T-SYSTEMS ITC IBERIA. Equidad. 2013

IBERIA y Sindicato Pilotos (SEPLA). 2012 (fueron cuatro)

Air Europe Líneas Aéreas. Derecho. 2011 (fueron dos)

Transformación Agraria (TRAGSA) Equidad. 2011

ETT. Derecho. 2011

Logista. Derecho. 2011

TRAGSATEC. Equidad. 2011

Air Europe Líneas Aéreas. Derecho. 2010 (fueron dos)

Spanair. Equidad. 2010

Air Europe Líneas Aéreas. Derecho. 2009 (fueron dos)

Administración de Loterías. Derecho. 2009

Paradores de Turismo. Derecho. 2008 (fueron dos)

Avanzit Telecom. Equidad. 2007

General Óptica. Equidad. 2006

Globe Ground Ibérica. Derecho. 2006

Unión Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa, (UNIDE). Derecho. 2006

Centro Cálculo Sabadell. Equidad. 2005

CORITEL. Equidad. 2005

Sociedad Española de Instalaciones de Redes Telefónicas (SEIRT). Equidad. 2004

AEGON GRUPO. Derecho. 2004

Logista. Derecho. 2004

Diario El País. Equidad. 2003

Unión FENOSA. Equidad. 2003 (fueron dos)

<sup>134</sup> <https://www.fsima.es/arbitraje/laudos-arbitrales-dictados-en-el-sima/> Conviene tener en cuenta que la decisión de su publicación concierne a las propias partes por ello esta lista no es exhaustiva. También se puede hacer una consulta en el Registro Electrónico de Convenios Colectivos <https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/>

ENDESA GRUPO. Derecho. 2003 (fueron dos)

Roca Radiadores. Derecho. 2003

UNISYS ESPAÑA. Equidad. 2003

Paradores de Turismo de España. Derecho. 2003

Aki Bricolage. Equidad. 2003

Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. Derecho. 2002

Asociación Provivienda. Derecho. 2002

Enseñanza Privada. Derecho. 2002

ERICSSON ESPAÑA. Equidad. 2002

ALSTOM TRNSPORTE. Equidad. 2000 (fueron dos)

Empresas de Publicidad. Equidad. 2000

ALSTOM CONTRACTING. Equidad. 2000

Paradores de Turismo de España. Derecho. 2000 (fueron dos)

Industria Textil y de la Confección. Derecho. 1999

Paradores de Turismo de España. Derecho. 1999 (fueron dos)

Empresas Organizadoras del Juego del Bingo. Derecho. 1998

Pan de Azúcar. Equidad. 1998

**ACLARACIÓN:** En la consulta al Registro de 27/4/2021 se ofrece información como TIPO DE TRÁMITE, de 26 laudos, en los diferentes ámbitos territoriales. Se añaden pantallazos:

Código Acuerdo Colectivo	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Aceptación / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
3604432012009	ASOCIACION GALEGA DE LUCHA CONTRA LA DROGA ALCOHOLIC	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	04/09/2020			Ver
9000230001989	FUTBOL PROFESIONAL	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Estatut	11/09/2020	01/07/2016	30/06/2021	
80013170012008	Grupo Enesa	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Estatut	03/09/2020	01/01/2016	31/12/2023	
40011800011991	CONVENIO COLECTIVO MUNICIPAL DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALURGICA DE EIZKUA	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Vizcaya	16/03/2020	01/01/2019	31/12/2021	Ver
80000820011981	BANCO DE ESPAÑA	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Estatut	07/01/2020	01/01/2016	31/12/2016	Ver
36003032001996	CORPORACION DE PRACTICOS DEL PUERTO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	16/06/2019	01/01/2019	31/12/2021	Ver
81000090012001	CAMPO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Euzkadi	24/09/2019	01/01/2016	31/12/2016	Ver
360021020011981	PERSONAL DE SERVICIO DE GESTION DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VISO ASORTO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	01/03/2019	01/01/2016	31/01/2022	Ver
15100162001013	CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSONAL LABORAL DO CONCELLO DE MUGAINO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Coruña (A)	02/11/2018	01/02/2013	31/12/2016	Ver
13101810102019	HOSPITAL QUIRONDAGO CIUDAD REAL	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Ciudad Real	28/10/2018	01/01/2018	31/12/2020	Ver
36004240102008	BETEX - APARISI, S.A. Vigo	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	16/10/2018	01/01/2016	31/12/2017	Ver
33003720102002	THYSENKRUPP AIRPORT SYSTEM SA	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Asturias	12/07/2018	01/01/2016	31/12/2019	Ver
16001162012008	BORMOLI ROCCO, S.A	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Guadalquivir	10/09/2018	01/01/2014	31/12/2016	Ver
28000820011981	METRO DE MADRID, S.A. (ANTEB COMPAÑIA METROPOLITANA Y FERROVIARIA DE SUBURBANO)	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Madrid	20/01/2018	28/10/2016	31/12/2019	Ver
18100020102012	PLATAFORMA CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA FUNDOS LAUNDREX S.A. INDUSTRIAL	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Granada	16/01/2018	01/01/2011	31/12/2017	Ver

Código Acuerdo Colectivo	Denominación	Tipo de Trámite	Autoridad Laboral	Fecha de Aceptación / Publicación	Vigencia Desde	Vigencia Hasta	Acciones
36000315011981	COMERCIO DE ALIMENTACION	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	24/10/2017	01/01/2016	31/12/2019	Ver
36000302011988	CORPORACION DE PRACTICOS DEL PUERTO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	16/06/2017	01/01/2016	31/12/2019	Ver
3600032011981	PELUSOT CIRCON AUTOMOVILES ESPAÑA SA (CENTRO DE LUCHA CONTRA LA DROGA ALCOHOLIC)	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	24/08/2017	01/01/2016	31/12/2019	Ver
3604432012009	ASOCIACION GALEGA DE LUCHA CONTRA LA DROGA ALCOHOLIC	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	16/06/2017			Ver
3600242011990	SOCIEDAD MUNICIPAL DE ANCIANOS DE LAS PALMAS (AGUPA)	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Palmas (Las)	12/09/2017	01/01/2016	31/12/2021	Ver
3601102011981	CONVENIO COLECTIVO SA EMPRESA DESPA S.A. CO SEU PERSONAL ASORTO AD SERVICIO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	02/09/2017	01/01/2014	31/12/2019	Ver
80007780011993	REGISTRADORES DE LA INMOBILIDAD MERCANTILES	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Estatut	14/02/2017	01/09/2013	01/09/2019	Ver
36000315011981	COMERCIO DE ALIMENTACION	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	03/10/2016	01/01/2012	31/12/2019	Ver
3600202011990	Convenio Colectivo del sector de limpieza de empresas (Asociación de empresas)	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	23/08/2016	01/01/2014	31/12/2019	Ver
3600202011991	THUNE EUREKA, S.A.	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	11/09/2016	01/01/2014	31/12/2021	Ver
360021020011981	PERSONAL DE SERVICIO DE GESTION DE ESTACIONAMIENTO REGULADO DE VISO ASORTO	LAUDO ARBITRAL Trámite del convenio	Pontevedra	11/09/2016			Ver

En el ámbito estatal se recogen cuatro. Entre los más recientes está el laudo de Banco de España<sup>135</sup>, publicado en el BOE, se pueden consultar su objeto y sus antecedentes.

Otra opción de consulta en REGCON es la NATURALEZA de Laudo arbitral. En la consulta de 27/4/2021 se incluían 107 anotaciones, algunas con texto. Para el ámbito estatal se recogían 21.



A person is sitting at a desk, working on a laptop. A cup of coffee is on the desk next to the laptop. The scene is overlaid with a teal gradient. The text "AYÚDANOS A MEJORAR" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the image. The background shows a wall with green foliage.

AYÚDANOS A MEJORAR

## CUESTIONARIOS

Para recoger información sobre la calidad del servicio y actuar sobre las correspondientes mejoras a instaurar en el SIMA os ofrecemos un cuestionario específico, actualizado a este VI ASAC.

Su cumplimentación es voluntaria y se ofrece en función de las distintas formas de relacionarse con el servicio de solución autónoma. En concreto, hemos identificado cinco modalidades:

como PERSONA

- usuaria
- representante de las trabajadoras y trabajadores
- asesora
- mediadora
- estudiosa

La pretensión es abrir la participación con la perspectiva de completar la situación de la mediación y el arbitraje desarrollados en estos servicios y poder enriquecer la actividad sindical que despliega la UGT.

Agradecemos su envío a una de estas dos direcciones: correo electrónico [sindical@cec.ugt.org](mailto:sindical@cec.ugt.org) o correo físico: Secretaría de Política Sindical CEC UGT. Avenida de América,25 – (28002 Madrid). Para ambos casos, especificar en el asunto: **Cuestionario ASAC 2021**.



### BLOQUE I- Parte general

- ¿Eres usuario/a de estos sistemas de solución autónoma por tu cometido como miembro de comisión negociadora y/o paritaria de un convenio colectivo?  
(si tu respuesta es afirmativa, ve al **bloque II**)
- ¿Eres representante de las personas trabajadoras y tienes un convenio colectivo de aplicación?  
(si tu respuesta es afirmativa, ve al **bloque III**)
- ¿Eres asesora o asesor en las negociaciones colectivas?  
(si tu respuesta es afirmativa, ve al **bloque IV**)
- ¿Eres mediador/a?  
(si tu respuesta es afirmativa, ve al **bloque V**)
- ¿Eres estudiosa/o de estos sistemas de solución autónoma de conflictos?  
(si tu respuesta es afirmativa, ve al **bloque VI**)

### BLOQUE II- Usuarios

- ¿Has acudido alguna vez al SIMA, Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje o al órgano de mediación correspondiente en tu ámbito territorial?  
Sí  No
- Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿tu percepción del conflicto en las relaciones laborales ha variado desde esa experiencia?  
Sí  No   
Indica brevemente lo más significativo de la vivencia, tanto en el aspecto positivo como en el negativo:  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- En particular, ¿la relación entre las partes tras la intervención de mediación y/o arbitraje fue más serena y relajada?  
Sí  No

- ¿Contribuyó a propiciar un clima de mayor cordialidad entre las partes, preparándolas para afrontar posibles negociaciones o conflictos de forma más templada?  
Sí  No
- ¿Qué medidas crees que se podrían alentar desde el SIMA para mejorar la disposición de las partes a continuar negociando tras pasar por el servicio de mediación y arbitraje?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- Si el procedimiento que iniciasteis no se resolvió con acuerdo en el SIMA, posteriormente, ¿facilitasteis cuál era la evolución de la situación? (Esta es una información esencial para conformar los informes de seguimiento y avalan el escaso porcentaje de expedientes que finalizan en la jurisdicción social)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- En el caso de que no haya sido posible acudir aún a ninguno de estos sistemas, ¿cuál ha sido el motivo?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- En tu opinión, ¿el momento en el que se acude al SIMA, en un punto más o menos temprano en relación al conflicto, supone un elemento decisivo en la eficacia de la mediación?  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- ¿Valoras que un conocimiento de las técnicas de negociación y de otros elementos concretos para superar los conflictos pueden ayudar a que las partes afrontéis el proceso de acuerdo, con todos sus obstáculos, en mejores condiciones?  
Sí  No



- A tu juicio, ¿qué aspectos sería necesario afrontar en cuanto a la debida formación de los negociadores?

---



---



---

- ¿A tu juicio, las tareas que suponen la administración del convenio se pueden ver fortalecidas tras acudir a esta vía de solución de conflictos?

---



---



---

- ¿Y en el supuesto de bloqueo de la negociación, periodo de consultas o convocatoria de huelga, qué ventajas e inconvenientes destacarías en cada caso?

---



---



---

- ¿Te parece que la publicación de los acuerdos es una alternativa positiva?

Sí  No

- De cara a los nuevos servicios que se ofertan en el SIMA, ¿qué intervención os resultaría más provechosa, la prevención del conflicto o el impulso de la negociación?

---



---



---

### BLOQUE III- Representación de las personas trabajadoras

- ¿Existe en tu convenio algún procedimiento o vía para reducir los inconvenientes ocasionados por los conflictos: el creciente malestar en las disputas, la negativa a valorar ofertas más oportunas, etc.?

Si  No

- Define cuál

---



---



---

- ¿Resulta eficaz?

Sí  No

- ¿Se ha propuesto en la negociación prescindir de dicho sistema, en todo o en parte, para acudir a la intervención y solución del SIMA?

---



---



---

#### BLOQUE IV- Personas asesoras

- ¿Consideras que la solución autónoma permite abordar la prevención y la solución de los conflictos de forma más eficaz que otras alternativas?

Sí  No

- ¿Crees que la negociación colectiva, en la medida en que implica una relación constante entre las partes, necesita de instrumentos que favorezcan la confianza mutua y se basen en la concertación y la solución autónoma?

Sí  No

- ¿Qué influencia te parece persuade más para recurrir a SIMA y a la prevención o solución autónoma del conflicto: las partes que están negociando, la materia objeto de negociación, la duración de la dificultad en la negociación... Por favor, indica cuál

---



---



---

- ¿Cuenta el sector al que asesoras con alguna comisión paritaria que tenga un sistema propio para alguno de los aspectos que se recogen en el ASAC?

Sí  No

- En los supuestos de mediación del SIMA relacionados con conflictos sujetos a período de consultas, el VI ASAC, mejorando la redacción que de la Ley Estatuto de los Trabajadores, flexibiliza los requisitos para que pueda ser solicitado por una parte, -siempre que reúna a su mayoría-, en vez de que sea por acuerdo de ambas partes, representación de la empresa y de las personas trabajadoras. ¿Contemplas que ésta puede ser una buena alternativa para las negociaciones en dichas situaciones (art. 40.2, 41.4, 47.1, 82.3 o 51.2)?

---



---



---

- En el caso de negociaciones de inaplicación de condiciones de convenio, ¿se valora que la misma se decida, prioritariamente, en sede de solución autónoma y se evite la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como alternativa más equilibradora?

---



---



---

- El mediador o mediadora, durante su intervención, pueden formular propuestas para la prevención o solución del conflicto. En el VI ASAC se elimina la obligación de incluirlo en el supuesto de que las parte no las aceptaran de manera expresa, en tu opinión, ¿crees que esto da más libertad de movimiento a la persona mediadora?, ¿y a las partes?

---



---



---

- A tu juicio, ¿qué dificulta que haya más acuerdos entre las partes para recurrir al arbitraje en los sistemas de solución autónoma de conflictos?

---



---



---

#### BLOQUE V- Personas mediadoras

- ¿Consideras que las personas mediadoras han de contar con formación específica sobre técnicas de negociación y de solución de conflictos?

Sí  No

- ¿Qué formación echas de menos para desempeñar tu labor?

---



---



---

- ¿El tiempo de que dispones para conocer la información relativa al procedimiento de mediación es suficiente y adecuado?

Sí  No

- ¿Al realizar tu trabajo de mediación te has sentido presionada/o por algún factor que desees comentar?

---

---

---

- En tu experiencia, ¿has detectado algún defecto concreto en la forma de abordar la mediación que desees plantear aquí?

---

---

---

- ¿En el papel de mediación conjunta ejerces medidas para facilitar la cultura de trabajo y participación en equipo con la otra persona que ejerce la mediación?

---

---

---

- Continuando con el mismo tema, ¿crees que la mediación individual es más sencilla o prefieres compartir la labor con otra persona?

---

---

---

- Cuando existe voluntad por las partes para negociar de buena fe, ¿es más sencilla la labor de mediación o, al exigirse más resultado porque hay predisposición, se hace más rigurosa?

---

---

---

- ¿Te parece que la publicación de los acuerdos es una alternativa positiva?

Sí  No



### BLOQUE VI- Personas interesadas o estudiosas de los sistemas

- ¿Conoces la publicación de la Memoria del SIMA y otra información proveniente de la página web?

Sí  No

- ¿Conoces la publicación de la Memoria anual del Consejo Económico y Social (CES), en su apartado de solución autónoma de conflictos laborales, tanto en el ámbito estatal como para el territorial?

Sí  No

- A tu juicio, ¿Qué estudios o informes cabría elaborar en los servicios de solución autónoma de conflictos?

---



---



---

- ¿Conoces la celebración de los Congresos Universitarios de mediación desarrollados entre el SIMA y la Universidad desde 2015 con periodicidad bianual?

Sí  No

- ¿Te gustaría que se fomentaran trabajos de Fin de Grado o Tesis en las universidades con los temas de la solución autónoma de conflictos laborales siguiendo el modelo del SIMA?

Sí  No

- ¿Qué otras alternativas crees que ayudarían a difundir la labor mediadora y el arbitraje en las relaciones laborales?

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## SUGERENCIAS Y PROPUESTAS

Nuestro empeño, en todo este repaso, ha sido el de difundir la actividad del SIMA y divulgar las ventajas que puede aportar a las partes negociadoras. Aun contando con algunas partes que se irán completando en las sucesivas revisiones, si has echado algo en falta, por favor, compártelo con nosotros y nosotras a través del correo electrónico [sindical@cec.ugt.org](mailto:sindical@cec.ugt.org), o bien, la dirección de envío físico: Secretaría de Política Sindical CEC UGT. Avenida de América,25 – (28002 Madrid), especificando en el asunto: **Guía ASAC 2021**.


Tus sugerencias y aportaciones nos ayudarían mucho para mejorar el contenido. Por supuesto, no se necesita ningún tipo de identificación, es una contribución anónima. Muchas gracias por tu generosidad.

Queremos llevar el SIMA a la empresa, como en la experiencia desarrollada por la Fundación Anastasio de Gracia (AGFITEL)<sup>136</sup> con su actividad “Los libros a las fábricas”<sup>137</sup>.



<sup>136</sup> <http://www.agfitel.es/>

<sup>137</sup> <https://loslibrosalasfabricas.es/>



Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT  
Avda. de América, 25 • 28002 Madrid  
Patrocina: Fundación SIMA-FSP  
C/ San Bernardo 20, 5ª planta / 28015 Madrid

Depósito legal: M-31913-2020  
ISBN: 978-84-09-26847-4

**UGT**



**SIMA** FSP

FUNDACIÓN  
Servicio Interconfederal  
de Mediación y Arbitraje