DIVULGACIÓN DEL ÚLTIMO ACUERDO INTERCONFEDERAL SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

GUÍA RÁPIDA

UGT

SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

PRESENTACIÓN DE LA GUÍA

Esta guía responde a la tarea de facilitar la difusión de las novedades del último Acuerdo Interconfederal sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (en adelante, VI ASAC).

La guía aborda la información actualizada del último texto del Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales en el ámbito estatal con las principales claves de aplicación, dejando espacio a las aportaciones futuras. Es importante compatibilizar su texto y otros contenidos audiovisuales con una revisión y actualización periódica, tanto por parte de los usuarios y las usuarias del Sistema como por la necesidad de dar entrada a los desarrollos que tiene competencialmente asumidos la Comisión de Seguimiento.

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 ello, 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 –en ese afán de continuidad-, se actualizarán periódicamente los apartados, con la modificación parcial, en función de la información negociada o aportada por los organismos, que se irán adicionando a modo de fichas independientes.

En el proceso de elaboración de la Guía han participado las Federaciones Estatales de UGT y la Comisión Ejecutiva Confederal.

Madrid, en el mes de mayo de 2021

ÍNDICE

Presentación de la Guía 2

ANÁLISIS DEL VI ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (EL VI ASAC) 4

¿Qué es el SIMA FSP? Misión y objetivos 5

¿Qué es el VI ASAC? 7

¿Qué puede solucionarse en el SIMA-FSP? 11

Tipos de conflictos 12
Requisitos 13
Los conflictos en el sector público 14
Conflictos laborales excluidos de la intervención del SIMA-FSP 15

¿Quién puede beneficiarse de la actividad del SIMA-FSP? 16

¿Qué ventajas presenta el SIMA-FSP frente a otras vías de solución de conflictos laborales? 18

¿Qué recursos ofrece el SIMA-FSP? 20

¿Quién sufraga el coste de los servicios que ofrece el SIMA-FSP? 23

¿Cómo se tramita un procedimiento de mediación? 25

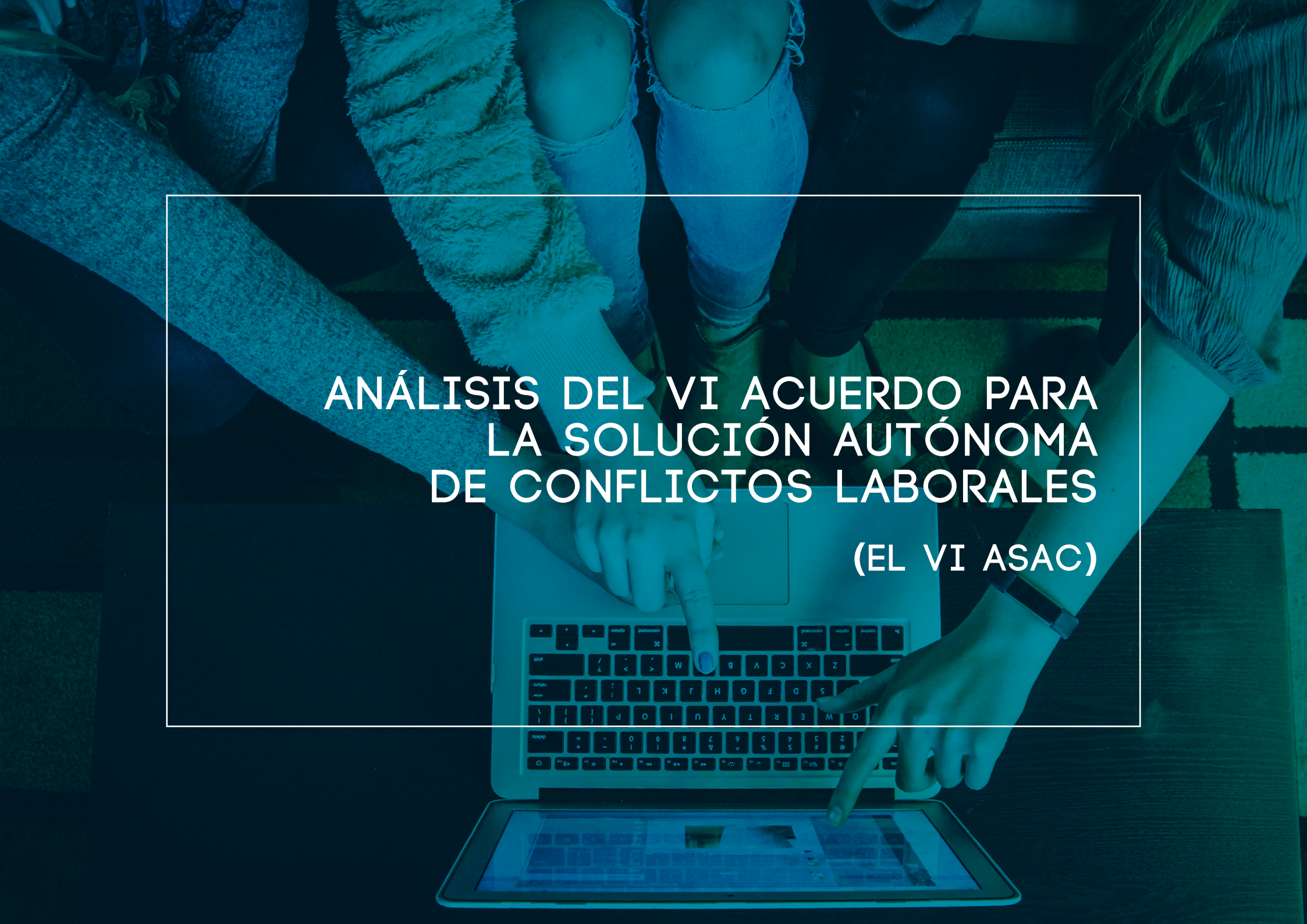
¿Cómo se tramita un procedimiento de arbitraje? 30

La comisión de seguimiento de VI ASAC 34

Las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios 36

RECOMENDACIONES PARA FEDERACIONES ESTATALES Y SECTORES 38

Recomendaciones para el funcionamiento rápido y efectivo de las comisiones paritarias 39
Recomendaciones para federaciones estatales y sectores 40



ANÁLISIS DEL VI ACUERDO PARA LA SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES

(EL VI ASAC)

¿QUÉ ES EL SIMA FSP? MISIÓN Y OBJETIVOS

¿QUÉ ES EL SIMA-FSP? MISIÓN Y OBJETIVOS

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.

Con posterioridad se han recogido más ediciones, en concreto los Acuerdos ASEC II (2000), ASEC III (2004), ASEC IV (2009), ASAC V (2012), hasta el actual, ASAC VI (2020).

En su Patronato, conformado actualmente por 17 miembros, participan las Organizaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (CCOO y UGT) firmantes del ASEC en el año 1996. Incorporándose en 2017 la Administración General del Estado, a través de la Secretaría del Estado de Empleo, momento a partir del cual se añadieron a su denominación las siglas F.S.P. (Fundación del Sector Público) quedando establecida como SIMA-FSP.

El SIMA-FSP tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y en su condición de Fundación del Sector Público Estatal está tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito para las partes.

En su actuación se regirá por las disposiciones del VI ASAC, sus Estatutos y las diferentes disposiciones de desarrollo.

La Fundación gestiona los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales. La gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje aparece como la ocupación primordial ya que supone un cúmulo de tareas administrativas: registrar las solicitudes, verificar los requisitos legales necesarios, comunicar las solicitudes al resto de partes interesadas, contactar con la personas mediadoras o que arbitren, 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, etc. Al final de cada expediente de resolución de conflictos el SIMA traslada los datos a la Dirección General de Trabajo a efectos de incorporarlos al registro electrónico. La información que aparece en REGCON (registro de convenios), actualmente es la siguiente: código, nombre de la empresa, número del expediente, autoridad que interviene -en este caso, la estatal-, fecha de registro y vigencia.

En definitiva, constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos y actuaciones para la resolución de conflictos.

Por último, cabe destacar que el SIMA-FSP velará para que en el desarrollo de los servicios que presta se contemple la perspectiva de género.

¿QUÉ ES EL VI ASAC?

PRINCIPIOS

El modelo de solución autónoma del conflicto laboral se ha asentado en cinco acuerdos a lo largo de décadas de trabajo y experiencia. El VI ASAC es la culminación de esa puesta en práctica y representa un modelo acabado, más moderno y perfeccionado de solución donde pueden destacarse:

Principios sustentadores del VI ASAC

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.

Se supera la concepción de la mediación como trámite previo a la vía procesal. Se configura la solución autónoma -mediación o arbitraje- como una opción real de resolución del conflicto.

El ASAC se refuerza 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 se ofrece en auxilio de las personas negociadoras.

Debe hacerse mención expresa a la IGUALDAD: en cuanto a las cuestiones formales y a la posibilidad de solicitar la actuación del SIMA para el diagnóstico y/o la negociación de planes de igualdad.

Se atribuyen cometidos a la Comisión de Seguimiento del ASAC que exceden de 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.

Se impulsa la negociación colectiva en proyectos que, por su trascendencia, precisan involucrar a todas las partes: Asociaciones empresariales, Federaciones, secciones sindicales, … Quienes van a salir más beneficiadas por el sistema del nuevo Acuerdo son las Comisiones Negociadoras de los convenios sectoriales estatales y las empresas grandes con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma. Las negociadoras y negociadores deben incorporar esta herramienta en su estrategia futura de negociación.

El arbitraje sigue apareciendo como una opción para la solución de los obstáculos.

NOVEDADES

Para el cumplimiento de esos objetivos el VI ASAC ha incorporado un conjunto de novedades que se refieren a las modalidades de intervención en el conflicto y los procedimientos (o trámites) que se sustancian en el SIMA-FSP, se señalan a continuación los más relevantes:

Las novedades introducidas por el VI ASAC

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.

Incorpora la intervención preventiva del conflicto (artículo 4.2).

Aparece una cláusula abierta un "tipo de conflicto genérico", vinculado a las concretas necesidades negociadoras 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).

Se incluyen en su ámbito de aplicación los conflictos laborales que se presenten en el ámbito del sector público, referidos tanto al funcionariado como al personal laboral de la Administración General del Estado, se exige a tal fin el requisito de la adhesión previa (artículo 4.4).

Se Incorporan los conflictos derivados de acuerdos de interés profesional, con la salvedad de que las partes se adhieran previamente (artículo 4.5).

Se intenta 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. Este nuevo criterio denota 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).

Se establece una 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 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 la mejora del funcionamiento de las Comisiones Paritarias.

VIGENCIA Y EFICACIA

El VI ASAC ha desarrollado un verdadero esfuerzo por visualizar la neutralidad del sistema y la calidad de la prestación de sus servicios; por ello muchas de las novedades que incorpora se formulan como garantías de transparencia en la gestión y eficacia en la consecución de los objetivos

Novedades para la calidad, garantía y transparencia de los procesos de solución

Compromiso con el Código ético del SIMA (artículos 7, 8, 10, 23 y 26).

Recusación de las personas que ejercen labores mediadoras (artículo 16).

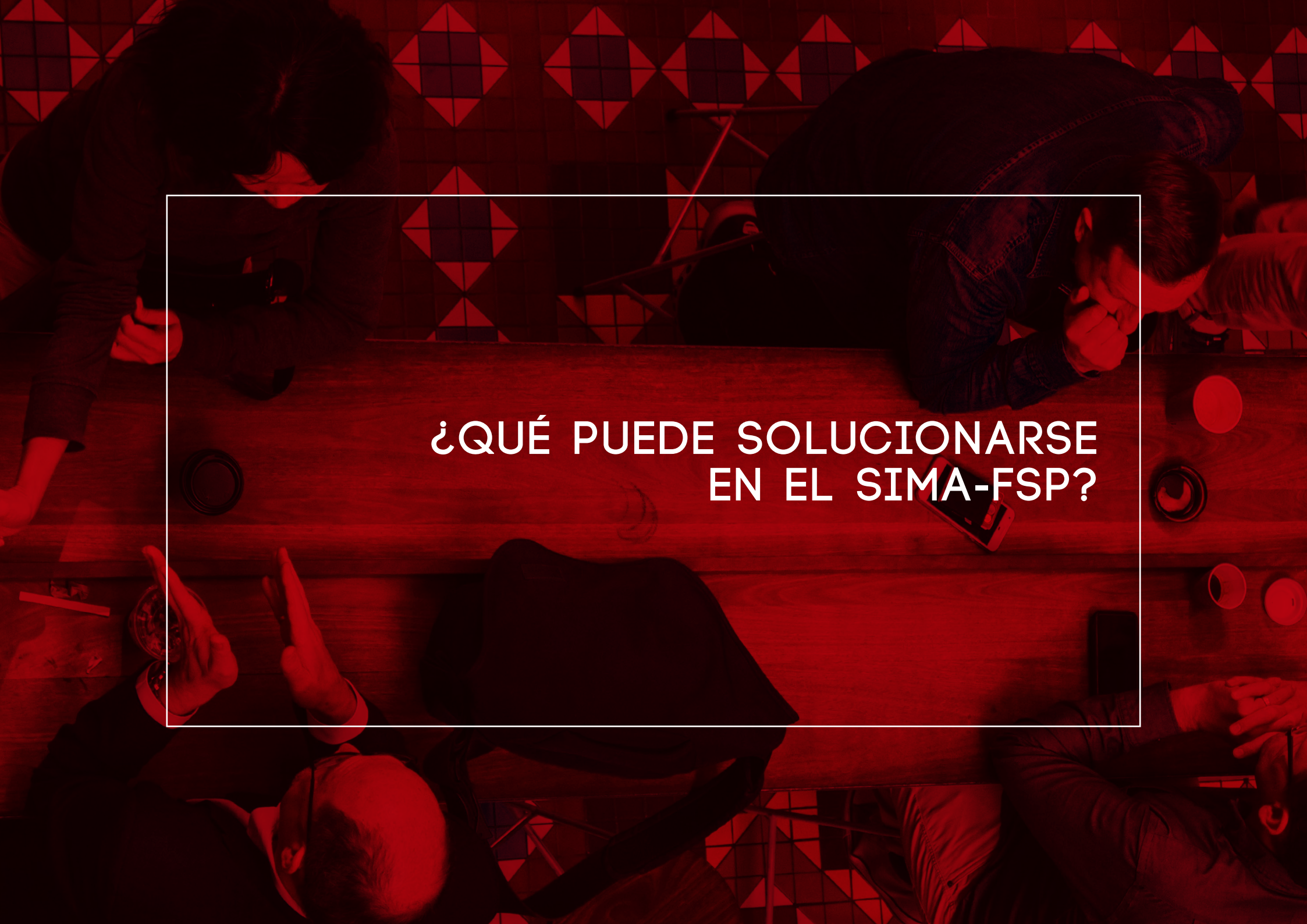
Impulso de la formación, como requisito de entrada y permanencia en la lista de personas mediadoras: se precisa participar o acreditar una formación y reciclaje continuados (artículo 7 y Disposición Adicional 2ª).

La formulación de propuestas por parte de la persona mediadora, antes obligatoria, no figurará si no es aceptada por las partes (artículo 17).

La vigencia del VI ASAC comenzó al día siguiente de su publicación en el BOE y permanecerá hasta el fin de 2024, prorrogándose por equivalente duración de no mediar denuncia seis meses antes de su terminación o de cada período cuatrienal.

Como el resto de acuerdos interprofesionales, su tratamiento se asemeja al de cualquier convenio colectivo estatutario, adquiere su eficacia jurídica a través de su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo correspondiente (artículo 2.1 b) RD 713/2010). Su publicación se recogió en el BOE de 23/12/2020.

En definitiva, el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos promociona 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, así como el impulso de la negociación colectiva.



¿QUÉ PUEDE SOLUCIONARSE EN EL SIMA-FSP?

TIPOS DE CONFLICTOS

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 (art. 4.3)

- Bloqueo en la negociación por **interpretación y aplicación 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** y 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: Art. 40, 41, 47, 51, 82.3: Movilidad geográfica; Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor; Despido colectivo; Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.
- 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.
- 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 que motiven la **impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial**.
- 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.
- Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras, de **acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios** colectivos sectoriales.
- Como cajón de sastre, **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.

  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.

REQUISITOS

Los procedimientos que se tramiten en el SIMA deben cumplir obligatoriamente 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.
- El conflicto ha de 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 entenderse 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.
- 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.

LOS CONFLICTOS EN EL SECTOR PÚBLICO

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 funcionarial, y las Administraciones para las que prestan sus servicios. Eso comenzará a aplicarse desde ahora, tras más de diez años de espera se da entrada al sector público en el ámbito de aplicación del SIMA-FSP.

El VI ASAC permite que, por primera vez se tramiten 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). Será requisito para esta incorporación, además de la exigencia general de ajustarse al ámbito territorial de aplicación (estatal y/o supraautonómico) la adhesión previa de las partes al sistema de solución autónoma de conflictos.

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, de esta manera:

Resolución de conflictos en el sector público

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 idénticos 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.

CONFLICTOS LABORALES EXCLUIDOS DE LA INTERVENCIÓN DEL SIMA-FSP

Expresamente, están excluidos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje la solución de conflictos individuales.

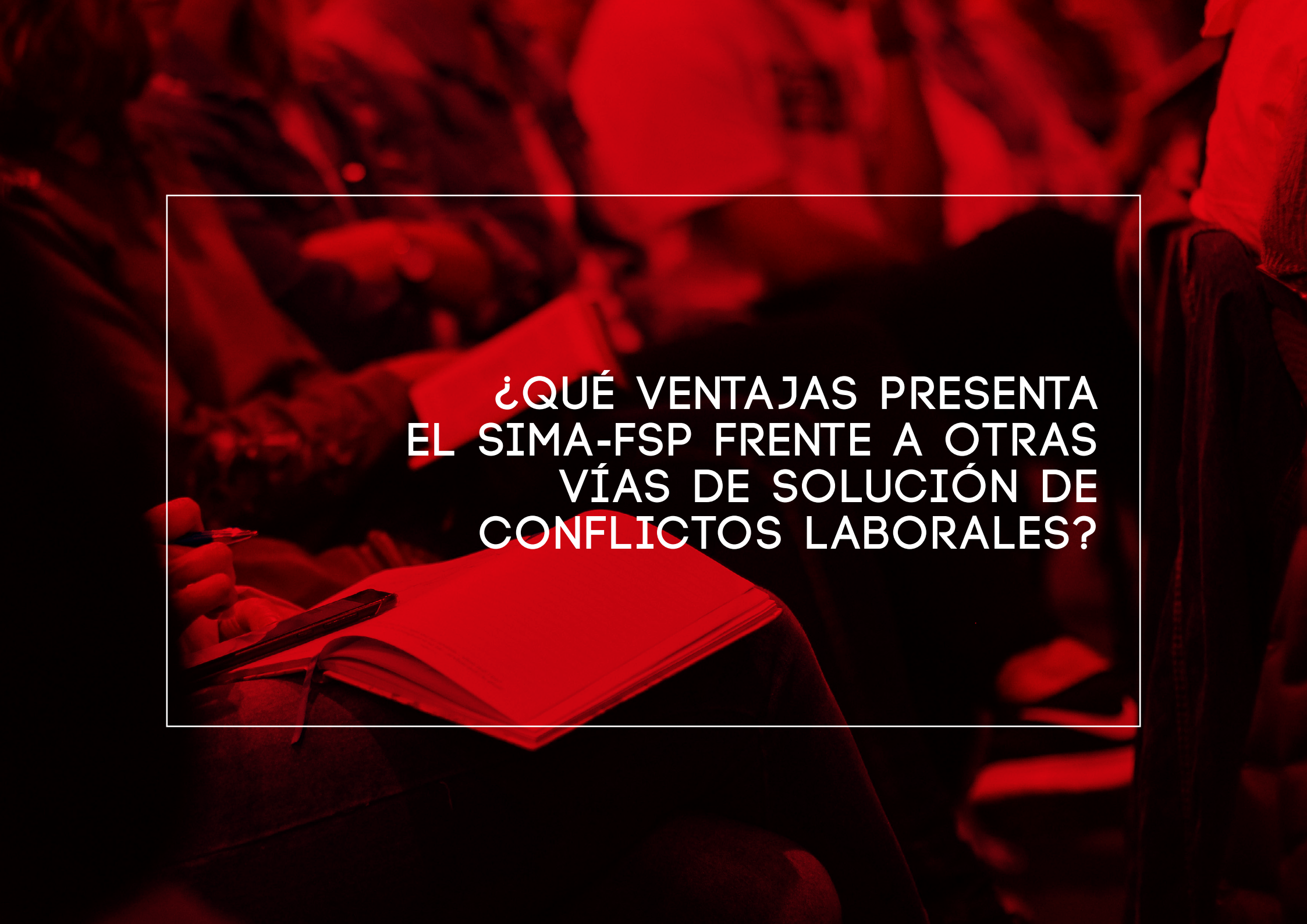
Se impide la entrada de aquellos conflictos cuyo ámbito territorial no exceda de la Comunidad Autónoma, que podrán someterse a los procedimientos previstos en los acuerdos vigentes de los distintos lugares, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

Se excluyen los conflictos colectivos que versen sobre Seguridad Social, a excepción de los que se relacionen con su vertiente complementaria.

Se han de considerar excluidas las materias innegociables por razones de orden público contempladas en el Estatuto Básico del Empleado Público (artículos 36.1 y 37.2 del EBEP.

¿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-FSP. La solicitud de intervención puede ser presentada, indistintamente, por empresarios y empresarias, o sus representantes o por la representación de las personas trabajadoras.
- 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.



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

Se incorpora con el VI ASAC la **dimensión preventiva** del sistema autónomo.

Voluntariedad en la solicitud y elección por las partes del acuerdo autonómico o estatal de referencia.

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 litigiosas.

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 respecto 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.

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 necesariamente**.

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 SIMA-FSP, **mediación o arbitraje**, son dos métodos alternativos de resolución de conflictos, diferentes entre sí. La opción 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 persona mediadora se limitará 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 por esta opción, 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.

Se puede acudir a la reunión de mediación sin asistencia profesional (abogada o abogado), si bien las partes suelen acompañarse de personas colaboradoras activas 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 o de la organización a la que representa.

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.

¿QUÉ RECURSOS OFRECE EL SIMA-FSP?

Instalaciones físicas (locales, despachos…)

De entre los medios materiales con que cuenta el SIMA hay que destacar especialmente: los locales sitos en la calle San Bernardo 20 de Madrid, de fácil acceso y con medios informáticos que facilitan la comunicación. El horario de apertura es amplio repartido de lunes a viernes y además está disponible la tramitación online y el uso continuado del registro telemático en la franja de 9 a 15 hs.

Recursos digitales y para el teletrabajo

Las exigencias de la crisis pandémica han permitido poner en funcionamiento y perfeccionar la capacitación de los medios remotos para desarrollar la mediación y el arbitraje. Para esto fue necesario todo un proceso de habilitación material y de recursos humanos que permitiera la realización de sesiones telemáticas. Tras un análisis para concretar los contenidos mínimos necesarios se establecieron las garantías de conexión y respeto a la confidencialidad de las grabaciones (en poder exclusivo del SIMA).

Recursos documentales

La página web de la Fundación cuenta con una sección de recursos documentales en donde se recogen, no solo las memorias de actividad anuales, sino también los informes de seguimiento. También dan acceso a: estudios elaborados con medios propios, ponencias, artículos y presentaciones, buscador de jurisprudencia, etc. El contenido de las jornadas de difusión del SIMA o de congresos. El VI ASAC apuesta por un mayor conocimiento de los acuerdos. Va a generalizar la publicación de sus contenidos, tanto en mediación como en arbitraje, previo acuerdo de las partes.

Recursos personales de apoyo: personal letrado y administrativo

El SIMA-FSP cuenta con personal contratado. En la actualidad en su organigrama 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, 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.

Recursos Personales para la resolución: mediadores y mediadoras y árbitros o árbitras.

La mediación o el arbitraje, suponen la intervención de una persona ajena a las partes que negocian. Estos terceros tienen una importancia capital en la resolución del conflicto por ello el VI ASAC ha redoblado esfuerzos en garantizar un estatuto propio con garantías de calidad e imparcialidad. Veamos a continuación las novedades más importantes en la materia:

NOVEDADES IMPLEMENTADAS POR VI ASAC PARA GARANTIZAR LA CALIDAD E IMPARCIALIDAD DE LAS PERSONAS MEDIADORAS Y ÁRBITRAS

Adscripción al SIMA y selección para el proceso

La gestión de la lista de personas mediadoras y árbitras 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. **En este VI Acuerdo se unifica la lista prescindiendo de la tradicional configuración sectorial en la intervención mediadora.**

Es novedad importante que, **en el supuesto de que las partes no designen mediad@r, 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**. 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.

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 ésta mediadora, de prevención del conflicto o arbitral.

Abstención y recusación

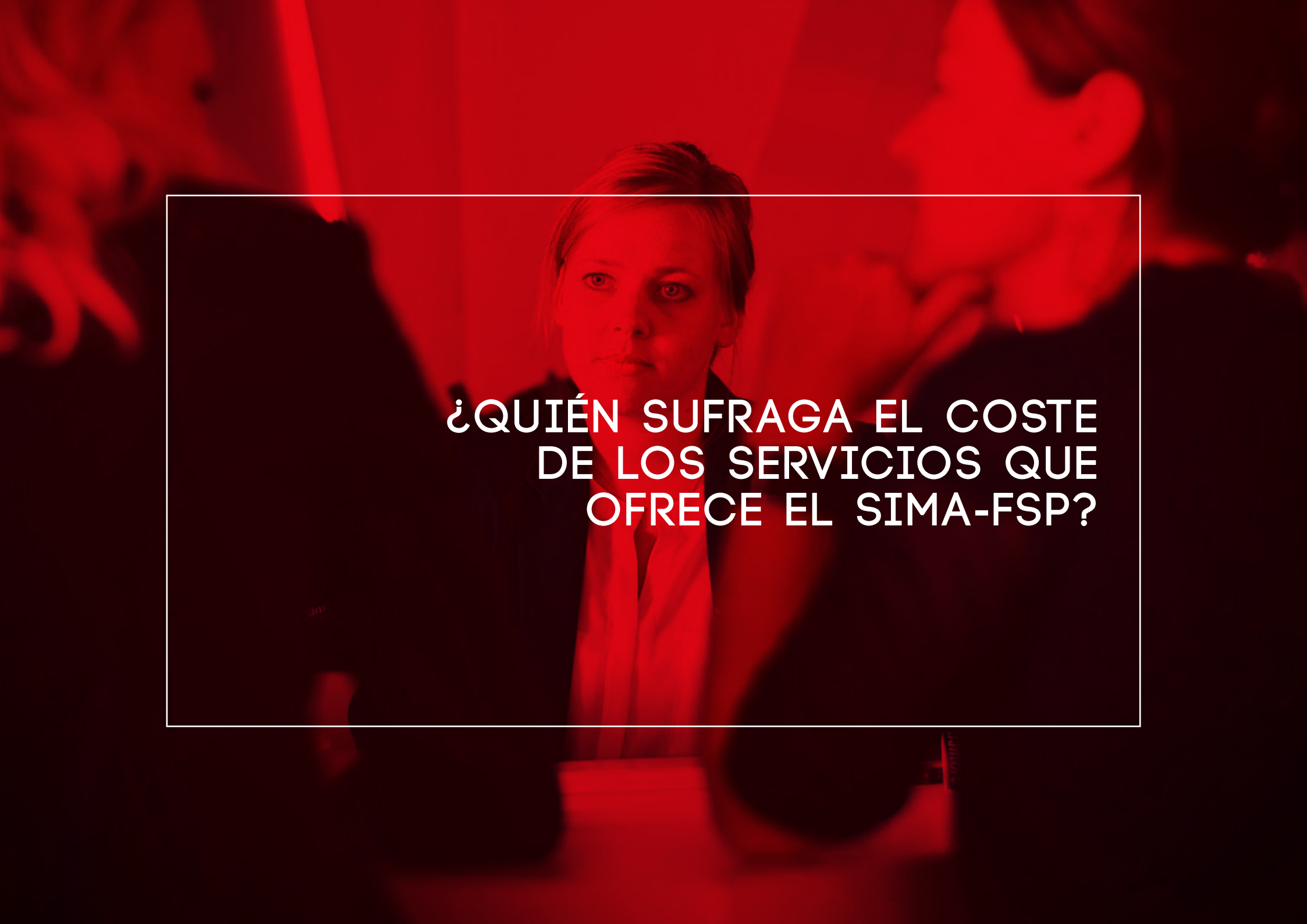
Aunque su incorporación se produce en el VI ASAC, a los efectos de reforzar la confianza de las partes implicadas en un procedimiento concreto, ya se venía ejerciendo la abstención por parte de mediadoras, mediadores y árbitros y árbitras. La novedad es que, a partir de ahora, **se incorpora un procedimiento para poder abstenerse de intervenir**. En esencia, requiere que se comunique cuanto antes al SIMA la "situación de vinculación al caso" 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.

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. 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.



¿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.

Con fecha de 19 de abril de 2021 se ha aprobado el último Acuerdo Tripartito en materia de solución autónoma de conflictos laborales suscrito entre el Gobierno y las Organizaciones Empresariales y Sindicales de apoyo al VI ASAC. Este Acuerdo concreta el apoyo económico-institucional que garantiza la actividad del SIMA.

En estos últimos años, la fundación SIMA se ha adaptado a todas las normas relativas a presupuesto y control, lo que ha motivado, entre otras cosas, cambios en su composición, denominación y reubicación ministerial del Protectorado de Fundaciones 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.

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.

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.

También la Fundación cuenta con Normas internas de contratación.

¿CÓMO SE TRAMITA UN PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN?

ESCRITO DE SOLICITUD

Para instar un procedimiento de mediación se ha de identificar la situación por las partes, que previamente han valorado la mejor alternativa

↓

VERIFICACIÓN

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

Si en la verificación se apreciasen defectos se otorgará a quien solicitó un plazo de subsanación.

↓

REUNION 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

↓

ACUERDO/ACTA

↓

REGISTRO

Escrito de solicitud de mediación

- Para facilitar la labor de quienes acudan al SIMA se dispone de modelos normalizados con cada solicitud. Entre los aspectos más importantes a trasladar por las partes, destaca lo siguiente:

1. 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; (*)
2. la fecha y firma;
3. 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;
4. 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;
5. objeto de la solicitud concretando los hechos y razones que fundamentan la pretensión;
6. colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma y,
7. acreditación de la intervención de la comisión paritaria o, según el caso, cualquier otra documentación obligatoria.

(*) Debe tenerse en cuenta que la legitimación para instar un proceso de mediación dependerá de su tipología: impulso a la negociación, prevención del conflicto o gestión del conflicto. En esta guía rápida sólo se da cuenta de la tramitación-tipo y de las especialidades en la convocatoria de huelga.

Actualmente estos materiales también están en elaboración. En cuanto sea posible se incorporarán en la actualización online de esta Guía.

Verificación

Si en la verificación se apreciasen 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 informará del 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.

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

Reunión de mediación

En esta fase 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.

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 de mediación

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.

El acuerdo de mediación

Con la formalización del acta se alcanzan los efectos que estén previstos en función del concreto procedimiento. Entre otros efectos:

1. Cumplir y documentar el trámite de conciliación previa exigido para acudir a la vía judicial en caso de la promoción de un conflicto colectivo;
2. 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;
3. En 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
4. Cuando las partes, por acuerdo, decidan someter la cuestión a arbitraje, el procedimiento de mediación finalizará, levantándose el correspondiente acta de transformación del procedimiento de mediación en procedimiento arbitral.

Depósito, registro y publicación

En el VI ASAC 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. La encargada de ofrecer a las partes la opción de publicar los acuerdos 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, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

LA MEDIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE CONVOCATORIA DE HUELGA

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.

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, de una huelga, no ha alterado, sin embargo, los plazos más perentorios del SIMA, que se articulan para comenzar la actuación cuanto antes.

Plazos

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.

¿CÓMO SE TRAMITA UN PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE?

Concepto de arbitraje

El arbitraje 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.

En la legislación laboral se pueden encontrar diferentes supuestos en los que el arbitraje es una alternativa real.

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 remite 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.

Materias susceptibles de arbitraje

El marco legal de las relaciones colectivas de trabajo ya señala algunas materias concretas susceptibles de ser objeto de este arbitraje como son:

- La finalización del periodo de ultraactividad del convenio (art. 86.3 LET),
- La sustitución del período de consultas, determinando el plazo máximo, en sus diferentes cometidos:
  - Movilidad geográfica (art. 40 LET),
  - Modificación sustancial de condiciones de trabajo (art. 41 LET),
  - Sucesión de empresa (art. 44.9 LET),
  - Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor (art. 47 LET)
  - Despido colectivo (art. 51 LET) o por
  - Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, del art.82.3 LET.

Escrito de solicitud de arbitraje

La información que las partes deben facilitar para promover un arbitraje, (art. 22.1 del VI ASAC), es:

- 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.

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, 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.

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.

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.

EL LAUDO ARBITRAL

Contenido

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.

Aclaraciones y/o subsanación

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.

Efectos

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 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. 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.

Impugnación judicial

El laudo puede ser impugnado en los términos y plazos del artículo 65 y sus análogos, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Escrito de solicitud

↓

Fases del procedimiento

↓

Laudo arbitral

LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE 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. El VI ASAC también instituye su propia Comisión de Seguimiento a quien se hace responsable de una serie de atribuciones encomendadas en el propio texto del Acuerdo.

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:

- 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.
- 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.
- Aprobar las normas de funcionamiento en línea con el contenido del VI ASAC.
- 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
- 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. 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.

En la página web de la Fundación SIMA se irán difundiendo los acuerdos y consensos alcanzados en la Comisión de Seguimiento del VI ASAC que sean de interés general.

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

LAS COMISIONES NEGOCIADORAS Y PARITARIAS DE LOS CONVENIOS

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 "autentificación" se estable en el artículo 87 de la misma norma, según el ámbito funcional.

Las comisiones paritarias administran y ejecutan, de manera permanente, el control de lo negociado. Así conforman el órgano obligatorio 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 la Guía amplia se incluyen supuestos en los que la intervención de las comisiones paritarias contribuye a paliar en parte los nefastos efectos de la reforma laboral.

La intervención de la comisión paritaria como órgano específico de mediación y/o arbitraje vinculado al sistema SIMA

Los convenios colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el SIMA una vez acordado su integración por la Comisión de Seguimiento, previa comprobación del respeto en su tramitación de los principios del Acuerdo, su adecuación al ámbito funcional y territorial, y los requisitos exigidos respecto de las personas mediadoras.

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

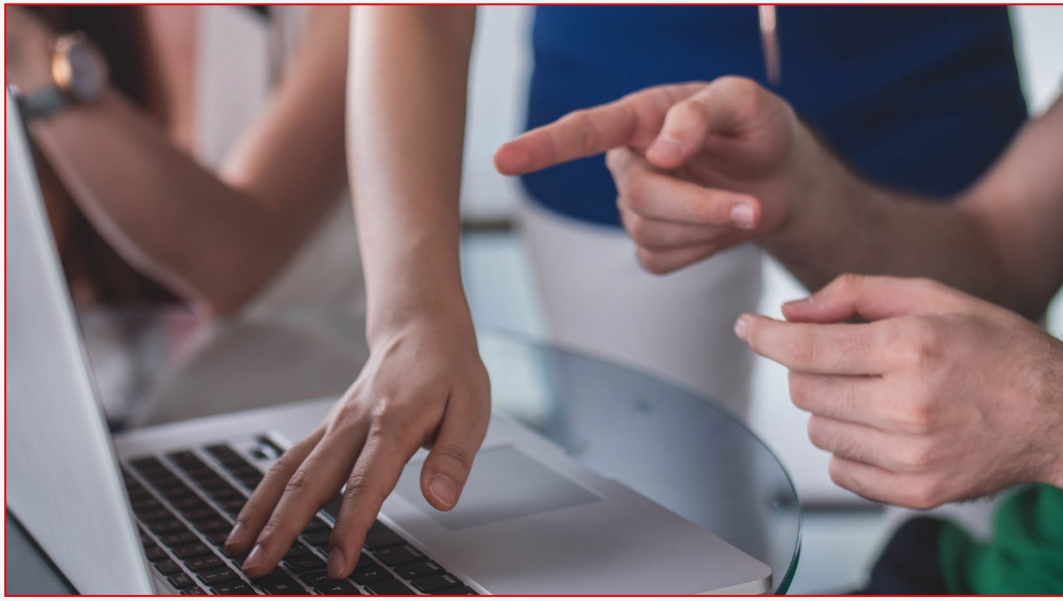
La intervención de la comisión paritaria en supuestos de conflicto

Supuestos de interpretación y/o aplicación del convenio

Esta intervención será preceptiva en los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de los convenios. Según el art. 4.3.a) serán susceptibles de someterse a los procedimientos los conflictos laborales que se refieran a la interpretación y aplicación de convenios sin perjuicio de la preceptiva intervención de las comisiones paritarias.

Supuestos de bloqueo en la adopción de acuerdos

Será también susceptible de sometimiento a los procedimientos previstos en el VI ASAC 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.



RECOMENDACIONES PARA FEDERACIONES ESTATALES Y SECTORES

RECOMENDACIONES PARA EL FUNCIONAMIENTO RÁPIDO Y EFECTIVO DE LAS COMISIONES PARITARIAS

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

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.

A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible.

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.

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.

Simplificar los trámites formales y las exigencias documentales.

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.

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.

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.

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 estas recomendaciones con algunas propias, partiendo de las experiencias recogidas en diferentes Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva de la Confederación, de las aportaciones del ámbito académico, así como de otras recomendaciones que se difunden por algún Consejo de Relaciones Laborales.

Para una mayor información acúdase a la guía amplia, en particular, a su apartado **"Otras recomendaciones específicas para comisiones paritarias con ejemplos"**.

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 equilibro en el proceso de negociación que mire por los intereses de las personas trabajadoras.

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 (la que sea: salario mínimo, 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. 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.

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.

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

UGT

SIMA FSP

FUNDACIÓN
Servicio Interconfederal
de Mediación y Arbitraje