



FUNDACION
SIMA

Servicio Interconfederal
de Mediación
y Arbitraje

Nota sobre la legitimación necesaria para solicitar los procedimientos del ASAC V

4 de mayo de 2016

Dirección:

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

Teléfono:

91 360 54 20

Fax:

91 360 54 21

Internet:

www.fsima.es

Twitter:

@fundacionsima

En los artículos 13 y 19 del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC V) en relación con el 4.1 de ese mismo Acuerdo se establecen los sujetos legitimados para solicitar, respectivamente, los procedimientos de mediación y de arbitraje.

No obstante, al incluirse en ellos remisiones a la legalidad citándose, en ocasiones, artículos concretos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) y del Estatuto de los trabajadores (ET) y ante las posibles dudas que puedan generarse al efecto, se ha elaborado esta Nota, con la pretensión de facilitar la presentación de las correspondientes solicitudes de mediación. En ella que se incluyen referencias actualizadas a la legislación y jurisprudencia relativas a la legitimación activa necesaria para plantear los distintos tipos de conflicto.

De este modo, los sujetos legitimados para instar una mediación ante el SIMA son:

1) INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN

En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la LRJS estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.

En este sentido y adecuando el contenido del art. 154 LRJS al ASAC, estarán legitimados para promover procesos sobre conflictos colectivos:

- a) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Se requiere que, en estos casos, el sindicato disponga de implantación suficiente en el ámbito del conflicto (art. 17.2 LRJS), no sirviendo de acreditación el simple hecho de que tenga sección sindical en la empresa, sino que deberá constatarse por el porcentaje de afiliación (STS de 20 de marzo de 2012).

No obstante lo anterior, la jurisprudencia más reciente (por todas STS 19-12-2012), ha considerado que un sindicato más representativo a nivel estatal puede comparecer como parte por dicha condición en el proceso de conflicto colectivo, con la mera acreditación de existencia de afiliados en la empresa si forma parte de la comisión paritaria del convenio sectorial que se aplica a la empresa demandada.

Del mismo modo, se ha reconocido legitimación activa a un sindicato más representativo a nivel de comunidad autónoma, aunque carecía de afiliados o representantes de los trabajadores en la empresa afectada, por cuanto había participado en el convenio aplicable a la empresa demandada (STS 13-02-2013).

- b) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

- c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

En relación con la representación unitaria, si la empresa cuenta con más de un centro de trabajo, la representatividad de los representantes de los trabajadores quedará limitada a los ámbitos en los que fueron elegidos, a tenor de lo dispuesto en los arts. 62 y 63 del ET. De este modo, cuando haya representantes de los trabajadores en todos los centros de trabajo afectados, la legitimación corresponderá al conjunto de comités y delegados de personal de los diferentes centros de trabajo (SAN nº 160/2015, de 9 de octubre de 2015).

En este apartado se entendería comprendido el Comité Intercentros cuando exista y tenga atribuida esta función en el convenio colectivo de empresa.

También, para los casos en que el conflicto afecte a un grupo de trabajadores con perfil profesional específico, (convenios "franja"), se entienden legitimadas las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta (art. 87.1 ET).

- d) Los órganos de representación del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas empleadoras, siempre que por su tipología las empresas públicas no se encuentren excluidas expresamente del ámbito de aplicación del ASAC.
- e) Las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, para el ejercicio de las acciones colectivas relativas a su régimen profesional, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Estarán también legitimadas las empresas para las que ejecuten su actividad y las asociaciones empresariales de éstas.

Dentro de este apartado pueden entenderse comprendidas las organizaciones de trabajadores autónomos para la defensa de los acuerdos de interés profesional por ellas firmados (art. 17.3 LRJS).

No obstante y en lo concerniente a este punto es preciso tener en cuenta que, a pesar de que la Disposición Adicional Tercera a) del ASAC V establece que la Comisión de Seguimiento de dicho Acuerdo analizará y, en su caso, acordará la incorporación de las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito estatal o superior a una Comunidad Autónoma en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, hasta la fecha tal incorporación no se ha producido.

2) BLOQUEO EN LA ADOPCIÓN DE ACUERDOS DE LAS COMISIONES PARITARIAS

En las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la Comisión Paritaria.

Lo anterior supone que, en defecto de regulación expresa en el propio convenio, la solicitud de mediación deberá ser presentada por la representación de los trabajadores y de los empresarios conjuntamente. En ambos casos deberán contar, además, con el apoyo de la mayoría de la parte a la que representan.

En estos supuestos, por tanto, resulta fundamental que consten en la solicitud de mediación los porcentajes de representatividad de cada sindicato en la Comisión Paritaria.

3) DISCREPANCIAS EN LA NEGOCIACIÓN

En los supuestos de discrepancias que surjan durante la negociación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo y que conlleven su bloqueo, podrán promover la mediación la mayoría de la representación de los empresarios o de los trabajadores que estén participando en la correspondiente negociación.

No se exigirá la mayoría de la respectiva representación cuando se trate de la negociación de un convenio colectivo que prevea tal opción expresamente.

4) DISCREPANCIAS DURANTE PERIODOS DE CONSULTAS

En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los periodos de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET estarán legitimados el empresario y la mayoría de la representación de los trabajadores que participe en ellas.

Dentro de la representación de los trabajadores se entiende comprendida la representación unitaria (por decisión mayoritaria de sus miembros –en aplicación de los arts. 62.2 y 65.1ET-), la representación sindical (siempre que ésta cuente con representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los distintos centros) y las comisiones ad hoc que estén participando en el correspondiente periodo de consultas.

En todo caso, la iniciación del procedimiento deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva, ya sea por la parte empresarial o por la de la de los trabajadores (art. 13.d) ASAC V).

En estos supuestos resulta también necesario que el solicitante informe al SIMA en la solicitud de mediación de la configuración del banco social en la mesa de negociación.

5) IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS

En los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial, estarán legitimados los sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la LRJS. En concreto:

- Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas. En todo caso debe de tratarse de órganos colectivos.

A tal efecto, se entiende:

* Representación legal de los trabajadores.

Comités de empresa y delegados de personal conjuntamente, y siempre que se respete el principio de correspondencia de su representatividad con el del ámbito del conflicto planteado.

Comité Intercentros, si existe en la empresa y tiene atribuidas tales funciones en el convenio colectivo.

* Representación sindical de los trabajadores, esto es, las secciones sindicales y los delegados sindicales (arts. 8 y 10 LOLS).

* Sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Se requiere, además y en base a reiterada jurisprudencia de la Audiencia nacional (por todas SAN 110/2010, de 17 de noviembre) y del Tribunal Supremo (por todas STS 9-11-2009), que acrediten un vínculo de conexión con el ámbito del conflicto, ya que no pueden constituirse en guardianes abstractos de la legalidad.

En el mismo sentido podrían considerarse las organizaciones de trabajadores autónomos en relación con los acuerdos de interés profesional por ellas firmados.

* Asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de un convenio de ámbito superior al de una empresa.

- Si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado, sin que pueda tenerse por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

En ambos supuestos, estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio.

6) SUSTITUCIÓN JUDICIAL DEL PERIODO DE CONSULTAS

Cuando se produzca una sustitución del periodo de consultas, acordada por el juez en los términos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal, la iniciación del procedimiento corresponderá al propio juez del concurso o a quien éste determine a tales efectos.

7) DISCREPANCIAS EN INAPLICACIÓN DE CONDICIONES SECTORIALES

En los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores del acuerdo de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada, estarán legitimados el empresario y la RLT que lo estuviera para negociar un convenio colectivo de empresa.

Lo anterior supone:

-Representación unitaria, siempre por decisión mayoritaria de sus miembros, como se ha explicado anteriormente.

- Representación sindical, esto es, secciones sindicales con representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal de los distintos centros, sindicatos más representativos a nivel estatal o sindicatos más representativos en el sector (en ambos casos, con implantación en la empresa)

-Representación ad hoc, designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET.

8) FLEXIBILIDAD EXTRAORDINARIA TEMPORAL

Al implicar una modificación puntual de las condiciones de trabajo, en el supuesto de que se produzca un desacuerdo durante su negociación, estarán legitimados para solicitar la mediación los mismos sujetos que hayan participado en dicha negociación, por mayoría de su representación.

9) CONFLICTOS QUE DAN LUGAR A LA CONVOCATORIA DE HUELGA

En los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para convocarla, es decir:

- a) Las organizaciones sindicales cuyo ámbito territorial se corresponda con el de la huelga y siempre que cuenten con implantación en el ámbito en el que se pretenda la convocatoria.
- b) Los representantes legales de los trabajadores por decisión mayoritaria adoptada en una reunión debidamente convocada. El acuerdo debe recogerse en acta, que han de firmar los asistentes, sin que se requiera que a dicha reunión hubieran asistido un determinado porcentaje de representantes.
- c) Los trabajadores de una empresa, por acuerdo adoptado por mayoría simple en asamblea convocada al efecto.

En los supuestos b) y c) a la solicitud de mediación deberá de acompañar la correspondiente acta, para que el SIMA pueda constatar tales mayorías.

10) DETERMINACIÓN DE SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO EN HUELGA

En los conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, estos procedimientos deberán ser promovidos por los sujetos legitimados para negociarlos, esto es, por decisión mayoritaria de los miembros del comité de huelga o por el empresario.

Para solicitar el procedimiento de arbitraje están legitimados los mismos sujetos que lo están para la mediación, en función del tipo de conflicto de que se trate y con las mayorías señaladas. No obstante, se recuerda que la suscripción del correspondiente compromiso arbitral deberá de realizarse, en todo caso, de mutuo acuerdo por las distintas partes en conflicto.