



Patronales y sindicatos firman el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Madrid, 7 de febrero de 2012

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales CCOO y UGT han firmado esta mañana el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en la sede del SIMA. El Acuerdo nace con la finalidad de que el sistema estatal de solución autónoma de conflictos disponga de instrumentos de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de los sistemas propios existentes en determinados sectores y empresas.

El acuerdo permitirá una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y, en la coyuntura actual, una más rápida y eficaz solución de las controversias en las relaciones laborales debido a la necesidad de encontrar soluciones rápidas a las demandas de los procesos de adaptación de las empresas. Los cambios introducidos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales van dirigidos a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, sirviendo también como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico.

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de las discrepancias implicará una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores en la resolución de los conflictos inherentes a las relaciones colectivas de trabajo, dando satisfacción de manera equilibrada a los planteamientos de unos y otros al posibilitar la conciliación de los intereses de ambas partes entre una realidad extremadamente cambiante y que requiere de mecanismos ágiles y de respuestas inmediatas ante las incertidumbres y demandas en la coyuntura actual.

Este nuevo Acuerdo contiene importantes novedades:

- La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por un acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos.

La mediación, será obligatoria en los supuestos determinados en el acuerdo y siempre que la demande una de las partes en conflicto, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. El arbitraje, que será posible sólo cuando ambas partes de común acuerdo lo promuevan por escrito, y tendrá carácter obligatorio cuando se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo.



- Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial.
- El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.
- Un mayor consenso en la lista de mediadores y, sobre todo, de árbitros, permitirá que el sistema tenga la celeridad y efectividad requeridas.
- Incorpora un mayor número de conflictos colectivos: la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado período de negociación sin acuerdo; los conflictos 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del período de consultas en los EREs concursales; los conflictos derivados de las discrepancias en la negociación en la empresa de acuerdos de inaplicación de convenios colectivos, cuando los mismos contemplan la inaplicación negociada de parte de su contenido; los conflictos si hubiere desacuerdo en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos y la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.
- Se da atención preferente a la dedicación y formación de mediadores y árbitros. Los mediadores y árbitros, además de gozar de la máxima neutralidad –especialmente en los supuestos de órganos unipersonales- deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad de actuación inmediata.
- Se determinan procedimientos más ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa, y favoreciendo la presencia de mediadores y árbitros que gocen de la confianza de las partes. Importa resaltar que respecto al procedimiento, la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.



Respecto a la institución de la mediación, como ya se ha indicado, ésta debe ser obligatoria una vez solicitada por una de las partes, salvo en los supuestos en los que se exija acuerdo de ambas partes, pudiendo establecerse dos vías principales de actuación, la de carácter unipersonal y la colegiada, abriendo la posibilidad de que el mediador pueda erigirse con posterioridad en árbitro.

El V Acuerdo contempla que, respecto al arbitraje, además de acentuar la necesidad de dotarle de gran rapidez y agilidad, es necesario replantearse su composición personal, en tanto que los árbitros no han de ser sólo aptos para resolver controversias jurídicas como hasta ahora –las derivadas de la administración del convenio colectivo- sino también conflictos predominantemente de intereses, como los originados en el ámbito de la flexibilidad interna, en los descuelgues de los convenios colectivos o en la renovación de los mismos.

Desde la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), el 25 de enero de 1996 –y sus sucesivas renovaciones–, se ha creado y desarrollado en España la solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral, complejos y de diferentes tipos. De ahí que la solución extrajudicial o autónoma de conflictos fuera concebida como un instrumento alternativo al proceso judicial en el que, mediante la figura del mediador, se diera solución a las discrepancias surgidas entre trabajadores y empresarios (o sus representantes). El balance que realizan tanto organizaciones empresariales como sindicales sobre su aplicación es positivo, introduciéndose en cada una de sus actualizaciones las mejoras y adaptaciones necesarias de los procedimientos establecidos.

Las organizaciones firmantes consideran que los poderes públicos han de dar el máximo apoyo a la renovación y potenciación de los medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional adecuado para ello.