

LAS NOVEDADES DEL V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (SISTEMA EXTRAJUDICIAL)

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Profesor Titular Acreditado de Universidad en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

Extracto:

EL presente trabajo analiza el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), señalando, a su vez, las novedades más importantes en relación con su antecesor (IV Acuerdo), al delimitar, por una parte, su objeto y conflictos afectados, ámbito territorial y temporal, naturaleza y eficacia jurídica. Por otra, al estudiar la naturaleza jurídica y funciones del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, funcionamiento y designación de mediadores y árbitros. Por último, al analizar las disposiciones comunes de los procedimientos de solución de conflictos, especialmente el procedimiento de mediación y de arbitraje; en el que se abordan los sujetos legitimados para solicitar la mediación y el arbitraje, solicitud de la mediación y del arbitraje, actuación de los mediadores y árbitros, finalización de la mediación, procedimiento específico en los supuestos de huelga y eficacia del laudo arbitral.

Palabras clave: acuerdo, solución autónoma, conflictos laborales, sistema extrajudicial, mediación y arbitraje.

NEWS OF THE SETTLEMENT AGREEMENT ON REGION V OF LABOR DISPUTES (SETTLEMENT SYSTEM)

DJAMIL TONY KAHALE CARRILLO

Profesor Titular Acreditado de Universidad en el Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)

Abstract:

THIS paper analyzes the V Agreement standalone solution of labor disputes (court system), noting, in turn, the most important developments in relation to its predecessor (IV Agreement), to define the one hand, its purpose and conflict affected, territorial and temporal scope, nature and legal effect. Furthermore, when considering the legal nature and functions of the Service Interconfederal Mediation and Arbitration, operation and appointment of mediators and arbitrators. Finally, when analyzing the common rules of procedures for conflict resolution, especially the process of mediation and arbitration, in which addresses persons authorized to request mediation and arbitration, request mediation and arbitration, action of mediators and arbitrators, completion of mediation, specific procedure in cases of strikes and effectiveness of the arbitration award.

Keywords: agreement, stand-alone solution, labor disputes, court system, mediation and arbitration.

Sumario

- I. Introducción.
- II. Disposiciones generales.
 - 2.1. Objeto y conflictos afectados.
 - 2.2. Ámbito territorial y temporal.
 - 2.3. Naturaleza y eficacia jurídica.
- III. Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
 - 3.1. Naturaleza jurídica y funciones.
 - 3.2. Funcionamiento.
 - 3.3. Designación de mediadores y árbitros.
- IV. Procedimientos de solución de conflictos.
 - 4.1. Disposiciones comunes.
 - 4.2. Procedimiento de mediación.
 - 4.3. Procedimiento de arbitraje.

I. INTRODUCCIÓN

El Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos es un documento que pone de manifiesto la decidida voluntad del Gobierno, los sindicatos¹ y las organizaciones empresariales² que ostentan la representatividad exigida en el título III, «De la negociación colectiva y de los convenios colectivos», del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).³

Bajo este contexto, es un acuerdo suscrito al amparo de lo señalado en el artículo 83.3 del ET,⁴ sobre una materia concreta (solución autónoma de conflictos laborales), y ordena, con eficacia directa sobre sus destinatarios, una determinada materia. Ello significa que es un acuerdo con la misma naturaleza y eficacia que un convenio colectivo, en el que las partes desarrollan un sistema extrajudicial incluido en el artículo 37.2 de la Constitución Española (CE),⁵ convenios y recomendaciones internacionales de la Organización Internacional del Trabajo, Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, ET y doctrina del Tribunal Constitucional.

La Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) (en adelante, V Acuerdo),⁶ permitirá, en este sentido, una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y 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. Los cambios acontecidos en el V Acuerdo, van dirigidos, por una parte, a dar un mayor protagonismo y,

¹ Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT).

² Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME).

³ BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

⁴ El «ASEC se adoptó en el seno de una Comisión Negociadora [...], y en el cual el Acuerdo en cuestión se adoptó por unanimidad de todos los miembros que participaron, con lo que superó con creces la mayoría de cada una de las representaciones que exige el artículo 89.3 del indicado Estatuto, con lo cual, por reunir tales exigencias estatutarias, el acuerdo tiene la fuerza vinculante que las partes le dieron [...], sin que pueda [...] serle reconocida una naturaleza extraestatutaria que, por lo dicho, no tiene». STS de 22 de septiembre de 1998. *Vid.* SAN de 15 de octubre de 1997.

⁵ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

⁶ BOE núm. 46, de 23 de febrero de 2012.

por otra, un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, que sirven, a su vez, como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico.⁷

El presente estudio analiza el V Acuerdo, señalando, a su vez, las novedades más importantes en relación con su antecesor (IV Acuerdo), al delimitar, por una parte, su objeto y conflictos afectados, ámbito territorial y temporal, naturaleza y eficacia jurídica. Por otra, al estudiar la naturaleza jurídica y funciones del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, funcionamiento y designación de mediadores y árbitros. Por último, al analizar las disposiciones comunes de los procedimientos de solución de conflictos, especialmente el procedimiento de mediación y de arbitraje; en el que se abordan los sujetos legitimados para solicitar la mediación y el arbitraje, solicitud de la mediación y del arbitraje, actuación de los mediadores y árbitros, finalización de la mediación, procedimiento específico en los supuestos de huelga y eficacia del laudo arbitral.

El V Acuerdo está conformado por un preámbulo, 23 artículos, que comprenden el contenido de tres títulos: «Acuerdo», «Procedimientos de solución de conflictos» y «Comisión de seguimiento», así como de tres disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición final y un anexo.

La primera novedad del V Acuerdo, en comparación con su antecesor (IV Acuerdo), es el cambio de título. Dicho documento se titula IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, y el vigente instrumento V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial). Como puede observarse, en este último, aparece el término «autónoma», dado que «el fortalecimiento de los instrumentos de solución de las discrepancias implicará una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores de ellas dependientes 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 ante una realidad extremadamente cambiante y que requiere de mecanismos ágiles y de respuestas inmediatas ante las incertidumbres y demandas en la coyuntura actual».⁸ A estos efectos, la eficacia de las medidas incorporadas en el V Acuerdo redundará, por un lado, en la mejora de los derechos de los trabajadores, y, por otro, en la competitividad y productividad de las empresas.

Otra de las novedades significativas es que el V Acuerdo consta de preámbulo, situación que es diferente a su antecesor que carece de él. El preámbulo, según la Real Academia Española (RAE), es exordio, prefación, aquello que se dice antes de dar principio a lo que se trata de narrar, probar, mandar, pedir, etc.⁹ El exordio se entiende por principio, introducción, preámbulo de una obra literaria, especialmente primera parte del discurso oratorio, la cual tiene por objeto excitar la atención y preparar el ánimo de los oyentes; es decir, el origen y principio de algo. Huelga recordar que el Tribunal Constitucional, en este sentido, ha dejado claro, ante la solicitud de declaración de inconstitucionalidad y nulidad en un recurso de inconstitucionalidad, que la exposición de motivos y el preámbulo «carecen de valor normativo y no pueden ser objeto de un recurso de inconstitucionalidad».¹⁰

⁷ Preámbulo del V Acuerdo.

⁸ *Vid.* nota anterior.

⁹ Del latín *preambŭlus*, que va delante, www.rae.es.

¹⁰ STC 150/1990, de 4 de octubre.

II. DISPOSICIONES GENERALES

2.1. Objeto y conflictos afectados

El Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.¹¹ Especialmente, son susceptibles de someterse al sistema de solución los siguientes tipos de conflictos laborales:¹²

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LRJS)¹³ y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 e) 1 y 91.3 del ET,¹⁴ en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos. En cuanto a este último precepto, se aplica en los casos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio en el que deberá intervenir la comisión paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos, no ante el órgano judicial competente.¹⁵

¹¹ Artículo 1 del V Acuerdo. Según el Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de la Región de Murcia, para su negociación solo están legitimados los sindicatos y las asociaciones patronales que tengan la condición de más representativos, por lo que si se excluye a un sindicato que no tenga tal condición no se puede hablar de violación del derecho de libertad sindical. STS de 9 de julio de 1998. La exigua representación del sindicato accionante (2%) le deslegitima para su necesaria intervención en la adopción de acuerdos sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos, así como para su impugnación por el cauce del conflicto colectivo. STSJ de Andalucía, de 22 de diciembre de 1997.

¹² Artículo 4 del V Acuerdo.

¹³ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011. Artículo 153 de la LRJS: «1. Se tramitarán a través del presente proceso las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley. 2. También se tramitará en este proceso la impugnación de convenios colectivos y de los laudos arbitrales sustitutivos de estos, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IX del presente Título. 3. Asimismo, se tramitará conforme a este proceso la impugnación de las decisiones de la empresa de atribuir carácter reservado o de no comunicar determinadas informaciones a los representantes de los trabajadores, así como los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo. El juez o Sala deberá adoptar las medidas necesarias para salvaguardar el carácter reservado o secreto de la información de que se trate». Redacción dada por el artículo 23.Nueve de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (sin variaciones respecto de la dada por el Real Decreto-Ley 3/2012, del mismo título).

¹⁴ BOE núm. 75, de 29 de marzo de 1995.

¹⁵ Distinción entre comisiones negociadoras y comisiones aplicadoras. Las primeras son las que se constituyen para la modificación o creación de reglas nuevas. Las segundas son las que tienen por objeto la aplicación o interpretación de algunas de las cláusulas del convenio colectivo, o la adaptación de alguna de ellas a las peculiares circunstancias de

En la redacción original del V Acuerdo, hace mención al artículo 85.3 h) del ET que, tras la aprobación del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero (RDL 3/2012),¹⁶ y ahora con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral¹⁷ pasa ser el 85.3 e), en el que se evidencian importantes diferencias con su norma antecesora, como puede observarse en la siguiente tabla.

Redacción anterior	Redacción vigente
<p>3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>(...)</p> <p>h) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes:</p> <p>1.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación de los convenios colectivos de acuerdo con lo establecido en el artículo 91.</p> <p>2.º El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de esta Ley para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.</p>	<p>3. Sin perjuicio de la libertad de contratación a que se refiere el párrafo anterior, los convenios colectivos habrán de expresar como contenido mínimo lo siguiente:</p> <p>(...)</p> <p>e) Designación de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</p>

.../...

un caso concreto. En aquellas tiene derecho a integrarse cualquier sindicato que esté legitimado para negociar. La participación en las segundas puede restringirse a los firmantes del acuerdo, sin que tal limitación suponga merma de los derechos de libertad sindical reconocidos en el artículo 28 de la CE. La aplicación del principio de proporcionalidad representativa en los órganos colegiados encargados de la negociación colectiva en nuestro ordenamiento laboral tiene como presupuesto que se trate efectivamente de comisiones negociadoras. SAN de 23 de mayo de 2011.

¹⁶ BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012.

¹⁷ BOE núm 162, de 7 de julio de 2012.

Redacción anterior	Redacción vigente
<p>.../...</p> <p>3.º Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.</p> <p>4.º La intervención que se acuerde en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.</p> <p>El convenio deberá establecer los procedimientos y plazos de actuación de la comisión paritaria para garantizar la rapidez y efectividad de la misma y la salvaguarda de los derechos afectados. En particular, deberá establecer los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias en el seno de dicha comisión, incluido su sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83.</p>	

- 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. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en el V Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones. Este tipo de conflicto colectivo afectado es una novedad, en comparación al Acuerdo antecesor, que no lo disponía; es decir, a la Resolución de 24 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (en adelante, IV Acuerdo).¹⁸
- c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo. Bajo este contexto, no será preciso el transcurso de algún plazo para someterse a los procedimientos previstos en el V Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con eficacia general. Si el bloqueo se produce transcurridos cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, por una parte, la representación de empresarios, y, por otra, los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, empero, deberá contar con la mayoría de dicha representación. En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación. El Acuerdo V en

¹⁸ BOE núm. 63, de 14 de marzo de 2009.

comparación de su antecesor detalla de manera más clara este tipo de conflicto laboral, como se puede comprobar en la siguiente tabla:

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p data-bbox="310 329 448 353">Artículo 4.1 b)</p> <p data-bbox="127 371 628 520">Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.</p> <p data-bbox="127 538 628 717">La/s parte/s deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo. No será preciso el transcurso de este periodo cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con efectos generales.</p>	<p data-bbox="838 329 976 353">Artículo 4.1 c)</p> <p data-bbox="658 371 1159 429">Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.</p> <p data-bbox="658 538 1159 687">No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con eficacia general.</p> <p data-bbox="658 735 1159 1155">Si el bloqueo se produce transcurrido cinco meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo, cuando se hayan superados los plazos máximos de negociación previstos en el artículo 85.3. f) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio que se esté renovando. En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.</p>

- d) Aquellos conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. A cambio de que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que comprenda un periodo diferente al indicado, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo. En este caso podrá solicitar la mediación, en los mismos términos que en el anterior supuesto, por un lado, la representación de empresarios, y, por otro, la de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, que deberá contar con la mayoría de dicha representación. No será necesario el transcurso de este periodo cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones. No obstante, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del ET. Dicho en otros términos, aquellas diferencias que

nacen en el periodo de consultas en los supuestos de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, despido colectivo y convenios colectivos.

- f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del ET, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. Es decir, el supuesto en que el cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Aquel periodo de consultas deberá celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto, debiendo las partes negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h) La sustitución del periodo de consultas, acordada por el juez, la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.¹⁹ Aquel precepto dispone que recibida la solicitud, el juez convocará al concursado, a los representantes de los trabajadores y a la administración concursal a un periodo de consultas, cuya duración no será superior a 30, o a 15, días naturales, en el caso de empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores. En el supuesto de intervención de las facultades de administración y disposición del deudor, el juez podrá autorizar la participación del concursado en el periodo de consultas.

Los representantes de los trabajadores o la administración concursal podrán solicitar al juez la participación en el periodo de consultas de otras personas físicas o jurídicas que indiciariamente puedan constituir una unidad de empresa con la concursada. A estos efectos, podrán interesar el auxilio del juzgado que se estime necesario para su comprobación. Igualmente, para el caso de unidad empresarial, y a efectos de valorar la realidad económica del conjunto empresarial, se podrá reclamar la documentación económica consolidada o la relativa a otras empresas.

En el caso de que la medida afectara a empresas de más de 50 trabajadores, deberá acompañarse a la solicitud un plan que contemple la incidencia de las medidas laborales propuestas en la viabilidad futura de la empresa y del empleo. En los supuestos en que la solicitud haya sido formulada por el empresario o por la administración concursal, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores del inicio del periodo de consultas deberá incluir copia de la solicitud y de los documentos que, en su caso, se acompañen. El juez, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, podrá acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento

¹⁹ BOE núm. 164, de 10 de julio de 2003.

de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

- i) Los conflictos emanados de las discrepancias surgidas en el transcurso de la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.
- j) Los conflictos en los supuestos de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los casos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

No obstante, los mencionados conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en el V Acuerdo, siempre que se produzcan en cualquiera de los siguientes ámbitos:

- a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una comunidad autónoma.
- b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas en el caso de que el conflicto afecte a varios centros de trabajo o empresas radicadas en diferentes comunidades autónomas. En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un convenio, será preciso que este último sea un convenio de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.
- c) Empresas, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo de las mismas que se encuentren radicados en una comunidad autónoma cuando estén en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo sectorial estatal, y de la resolución del conflicto puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otras comunidades autónomas. En estos supuestos será preciso que el referido convenio prevea expresamente dicha posibilidad.

Hay que destacar que el V Acuerdo dispone que en aquellos sectores, subsectores, empresas, grupo de empresas o empresas vinculadas, que con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos, se mantendrá la vigencia de los mismos, en tanto no se produzca la adhesión al V Acuerdo. Sin embargo, si a fecha 30 de junio de 2012, no hubieran adaptado sus sistemas a las previsiones contempladas en el Real Decreto-Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva,²⁰ les será de aplicación el V Acuerdo, en lo no adaptado, a partir de la mencionada fecha.²¹

²⁰ BOE núm. 139, de 11 de junio de 2011.

²¹ Disposición transitoria segunda del V Acuerdo.

Otra de las novedades del V Acuerdo es que cobija, a su vez, al grupo de empresas o empresas vinculadas,²² dado que el IV Acuerdo solo hacía referencia, en términos generales, a la empresa. Bajo este contexto, la jurisprudencia ha sido la encargada, a falta de regulación expresa, de crear la figura del grupo de empresas a efectos laborales, al establecer los requisitos que se deben cumplir para poder extender a las sociedades que pertenecen al grupo la responsabilidad laboral a que hace referencia el Derecho Positivo. No es suficiente, por tanto, que concurra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, sino que es necesaria la presencia de ciertos elementos adicionales.²³

La jurisprudencia considera que deben concurrir una serie de requisitos para que exista un grupo de empresas en el que pueda derivarse su responsabilidad solidaria en el ámbito laboral.²⁴ De no concurrir de forma suficientemente relevante, cualquiera de ellos, no cabe establecer la responsabilidad solidaria entre las empresas, que pueden conformar el grupo por el solo hecho de estar ligadas por vínculos de dirección, organización o participación accionarial. Vínculos muy frecuentes en la realidad socioeconómica actual, en la que las exigencias o estrategias de mercado originan situaciones de agrupación de empresas, y no por ello pierden su personalidad jurídica propia e independiente de las demás que puedan integrar o conformar el grupo.²⁵

Los criterios jurisprudenciales para determinar la posible configuración ilícita del grupo de sociedades y, por tanto, la responsabilidad solidaria de todas ellas frente a los trabajadores de cualquiera de las entidades que configuran el grupo, formando en realidad una única unidad empresarial, se resumen en los siguientes:

1. La existencia de una plantilla única o confusión de la misma, lo que se produce cuando las sociedades pertenecientes al grupo se benefician de la prestación laboral de trabajadores formalmente adscritos a la plantilla de una de ellas.
2. La presencia de una caja única o patrimonio social confundido,²⁶ que tiene lugar cuando se utilizan indiferentemente por todas ellas los activos o se hace pago indistinto del pasivo; cuando se produce una apariencia externa unitaria actuando en el mercado de manera conjunta, que induce a confusión a los terceros que contraten con las empresas del grupo.²⁷ Dicho en otras palabras, la amplia comunicación o trasvase entre los diversos patrimonios sociales, que produce entre ellos una situación de confusión y que influye en situaciones de crisis afectante a alguna de las empresas del grupo,²⁸ lo que tiene lugar en los supuestos de

²² Vid. KAHALE CARRILLO, D.: «La doctrina jurisprudencial sobre el concepto de "Grupo de empresas"», *RTSS*. CEF, núm. 283, 2006, págs. 213-222.

²³ SSTs de 30 de enero y 9 de mayo de 1990 y 30 de junio de 1993.

²⁴ STSJ del País Vasco, de 18 de octubre de 2005.

²⁵ STS de 22 de enero de 1990.

²⁶ STS de 10 de noviembre de 1987.

²⁷ STS de 8 de octubre de 1987.

²⁸ SSTs de 11 de diciembre de 1985, 10 de noviembre de 1987, 19 de noviembre de 1990 y 30 de junio de 1993.

«caja única», falta de «tesorería propia», «cajas aparentemente únicas», renunciadas internas de créditos o pago de nóminas y de las cuotas de la Seguridad Social.²⁹

3. El funcionamiento integrado o unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo.³⁰
4. La utilización abusiva o fraudulenta de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas, con perjuicio de las garantías de los trabajadores.³¹
5. La prestación de trabajo indistinta o común, simultánea o sucesiva, a favor de varias de las empresas del grupo.³²
6. La creación de empresas aparentes sin substrato real, determinante de una exclusión de responsabilidades laborales.³³
7. La confusión de patrimonios y plantillas, la apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección.³⁴
8. Es preciso que se aprecie en el grupo una relación vertical de dirección y una dirección unitaria, sobre las relaciones económicas o sobre las empresariales y laborales, de modo que, más allá del aspecto jurídico formal entre las empresas aisladamente consideradas, trascienda una misma realidad económica –fragmentada jurídicamente– proyectada a través del mando de una empresa dominante, en la que reside el poder de dirección, y una situación de dependencia de las restantes, respecto a las relaciones económicas, financieras y laborales.³⁵ En el bien entendido de que la mera coincidencia de accionistas en las distintas empresas no determina la responsabilidad solidaria de las sociedades componentes.³⁶

Retomando nuevamente el tema de estudio, el V Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, ni cubre los conflictos y ámbitos diferentes a los ya expuestos, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

El sistema de solución de conflictos que recoge el V Acuerdo excluye de manera taxativa los siguientes:

²⁹ STS de 8 de junio de 1988.

³⁰ STS de 6 de mayo de 1981.

³¹ SSTS de 30 de enero, 3 y 4 de mayo y 24 de septiembre de 1990, 31 de enero y 22 de marzo de 1991.

³² STS de 4 de marzo de 1985.

³³ La existencia de una apariencia externa unitaria, que justifica la responsabilidad global del grupo, en aras de la seguridad jurídica y del principio de que quien crea una apariencia verosímil se halla obligado frente a los que de buena fe aceptan tal apariencia como una realidad. SSTS de 11 de diciembre de 1985, 8 de octubre y 10 de noviembre de 1987, 12 de julio de 1988 y 22 de diciembre de 1989, 19 de noviembre de 1990 y 30 de junio de 1993. La creación de empresas aparentes sin sustento real, determinantes de una exclusión de responsabilidades laborales. SSTS 11 de diciembre de 1985, 3 de marzo de 1987, 8 de junio y 12 de julio de 1988 y 1 de julio de 1989.

³⁴ STS de 19 de octubre de 1990.

³⁵ STS de 30 de diciembre de 1995.

³⁶ STS de 21 de diciembre de 2000.

- a) Aquellos que versen sobre Seguridad Social, salvo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.
- b) Aquellos en que sea parte el Estado, comunidades autónomas, entidades locales o entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS, sin perjuicio de lo establecido en la letra b) de la disposición adicional tercera del V Acuerdo. Dicho en otros términos, excluye la reclamación administrativa previa o agotamiento de la vía administrativa previa a la vía judicial social. En este sentido, el precepto de la LRJS dispone que para poder demandar a aquellos entes con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de los mismos será requisito necesario haber interpuesto reclamación previa a la vía judicial social, o, en su caso, haber agotado la vía administrativa, cuando así proceda, de acuerdo con lo establecido en la normativa de procedimiento administrativo aplicable.

En todo caso, la Administración pública deberá notificar a los interesados las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, conteniendo la notificación el texto íntegro de la resolución, con indicación de si es o no definitivo en la vía administrativa, la expresión de los recursos o de la reclamación administrativa previa que proceda, órgano ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar, en su caso, cualquier otro que estimen procedente.

Todo ello sin perjuicio de que en el seno de la comisión de seguimiento del V Acuerdo se analizará y acordará,³⁷ en su caso, la incorporación al mismo de los siguientes elementos:³⁸

- a) Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito estatal o superior a una comunidad autónoma que afecten a más de una comunidad autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan a través de acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA),³⁹ en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

Por consiguiente, será requisito previo para la tramitación de acciones judiciales en relación con el régimen profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo que asuma estas funciones. Sin embargo, a tales efectos, los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la LETA podrán instituir órganos específicos de solución de

³⁷ El artículo 23 del V Acuerdo dispone que la comisión de seguimiento estará compuesta por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del V Acuerdo. De igual manera, le corresponde la aceptación e integración como órganos específicos del sistema de los acordados en convenio colectivo. De entre sus miembros serán designadas la presidencia y dos secretarías, que podrán ser renovadas anualmente. La comisión de seguimiento tendrá su propio Reglamento de funcionamiento. La sede de la comisión de seguimiento estará ubicada en los locales del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) en Madrid, calle San Bernardo, núm. 20, 5.ª planta.

³⁸ Disposición adicional tercera del V Acuerdo.

³⁹ BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

conflictos.⁴⁰ Las partes podrán someter sus discrepancias a arbitraje voluntario. Bajo este contexto, se entenderán equiparados a las sentencias firmes los laudos arbitrales, igualmente firmes dictados al efecto. El procedimiento arbitral se someterá a lo pactado entre las partes o al régimen que en su caso se pueda establecer mediante acuerdo de interés profesional, entendiéndose aplicable, en su defecto, la regulación contenida en la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje,⁴¹ en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de Transportes Terrestres⁴² o en cualquier otra normativa específica o sectorial.

- b) Los conflictos colectivos entre los empleados públicos y la Administración General del Estado y los organismos públicos, agencias y demás entidades de Derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP)⁴³ y su legislación de desarrollo. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral. Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)⁴⁴ serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.

El artículo 45 de la LEBEP dispone que con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias de seguimiento de los pactos y acuerdos⁴⁵ 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. En este sentido, aquellos podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 37 de la LEBEP,⁴⁶ excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

⁴⁰ Artículo 13 de la LETA: «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».

⁴¹ BOE núm. 309, de 26 de diciembre de 2003.

⁴² BOE núm. 182, de 31 de julio de 1987.

⁴³ BOE núm. 89, de 13 de abril de 2007.

⁴⁴ <http://fsima.es/>

⁴⁵ Artículo 38.5 de la LEBEP.

⁴⁶ Artículo 37 de la LEBEP: «1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes: a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas que se establezca en la ley de presupuestos generales del Estado y de las comunidades autónomas. b) La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios. c) Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carre-

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.⁴⁷ A través del procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar de manera voluntaria encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en el LEBEP, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en dicha norma.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente, cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que esta contradiga la legalidad vigente. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas. Por último, hay que señalar que este epígrafe que se analiza, en comparación al IV Acuerdo, es más explícito que su anterior como puede observarse en la siguiente tabla.

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p data-bbox="238 848 516 875">Disposición adicional tercera</p> <p data-bbox="126 891 628 1039">En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizarán las posibilidades y fórmulas que, sin alterar el ámbito del ASEC, puedan contribuir a la aplicación de la experiencia acumulada en solución de conflictos a:</p>	<p data-bbox="761 848 1039 875">Disposición adicional tercera</p> <p data-bbox="654 891 1156 979">En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizará y acordará en su caso, la incorporación al mismo de:</p> <p data-bbox="1105 1075 1156 1095">.../...</p>

ra, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos. d) Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño. e) Los planes de previsión social complementaria. f) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas. g) Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación. h) Los criterios generales de acción social. i) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales. j) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley. k) Los criterios generales sobre ofertas de empleo público. l) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos. 2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes: a) Las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización. b) Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto. c) La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas. d) La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo. e) Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica. f) La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional».

⁴⁷ Cuando existan procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos alcanzados a través de la negociación colectiva, estos deben prevalecer sobre los ordinarios previstos para evitar el proceso. STSJ de Cataluña, de 8 de enero de 2001.

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p>.../...</p> <p>Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito nacional o superior a una comunidad autónoma que afecten a más de una comunidad autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.</p> <p>Los conflictos colectivos entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios.</p> <p>Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el SIMA serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.</p>	<p>a) Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito estatal o superior a una comunidad autónoma que afecten a más de una comunidad autónoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.</p> <p>b) Los conflictos colectivos entre los empleados públicos y la Administración General del Estado y los organismos públicos, Agencias y demás entidades de derecho público de ella dependientes o vinculadas para los que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo. Asimismo, y con los mismos requisitos, los conflictos colectivos del personal laboral de la Administración General del Estado sometidos al ordenamiento laboral.</p> <p>Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el SIMA serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las Organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación SIMA no devengará lucro alguno.</p>

2.2. Ámbito territorial y temporal

El V Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado español. Las partes signatarias acuerdan adelantar la terminación de la vigencia del IV Acuerdo, a 31 de diciembre de 2011, y establecer, en este sentido, la entrada en vigor del V Acuerdo con fecha 1 de enero de 2012.⁴⁸

El V Acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos periodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada periodo. La denuncia debe-

⁴⁸ Artículo 2 del V Acuerdo.

rá realizarse a través de escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes, enviándose copia a efectos de registro a la autoridad laboral.

Provocada la denuncia del Acuerdo, este extenderá su vigencia por un periodo de 12 meses. Durante este periodo, las partes signatarias se comprometen a negociar con vistas a renovar el mismo y podrán someter sus discrepancias durante el proceso de negociación a los procedimientos de solución de conflictos estipulados en el Acuerdo. Terminada dicha extensión sin que se haya llegado a un consenso de renovación, el Acuerdo cesará en su vigencia.

2.3. Naturaleza y eficacia jurídica

El V Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en los títulos I, «De la relación individual de trabajo» y III, «De la negociación colectiva y de los convenios colectivos» del ET y III, «De la representatividad sindical» de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS)⁴⁹ y en los artículos 2 h), «Ámbito del orden jurisdiccional social», 63, «Conciliación o mediación previas», 65.3 y 4, «Efectos de la solicitud de conciliación o de mediación previa. Los laudos arbitrales», 68, «Ejecutividad del acuerdo de conciliación o de mediación y de los laudos arbitrales firmes», 156.1, «Intento de conciliación o de mediación» y 236, «Revisión y error judicial, competencia y tramitación», entre otros, de la LRJS.⁵⁰

Al versar, el V Acuerdo, sobre una materia concreta como es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, instituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3, «Unidades de negociación» del ET; es decir, que las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, podrán elaborar acuerdos sobre materias concretas. Todo ello conlleva a que el Acuerdo esté dotado, por consiguiente, de la naturaleza jurídica y eficacia que la ley atribuye a los mismos.

Sin embargo, a aquellas partes que estuvieran adheridas al IV Acuerdo se entenderá que les es aplicable el V Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SIMA lo contrario. En este supuesto deberá efectuar una comunicación simultánea a la otra a efectos de proceder a dar cumplimiento a lo que se expondrá seguidamente. De igual manera, aquellas partes, a las que nos les fuera de aplicación el IV Acuerdo, dispondrán del mismo plazo y procedimiento para indicar su voluntad de que no se les aplique el V instrumento.

Por convenio colectivo o acuerdo colectivo sectorial estatal o convenio de empresa, grupo de empresa o empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma, se podrán establecer sistemas propios de solución de conflictos para el sometimiento de los conflictos afectados, ya analizados, no integrados en el SIMA. Las partes legitimadas que hubieran

⁴⁹ BOE núm. 189, de 8 de agosto de 1985.

⁵⁰ Artículo 3 del V Acuerdo.

adoptado sistemas propios de solución de conflictos podrán adherirse en cualquier momento al V Acuerdo mediante los siguientes instrumentos de ratificación o adhesión:

- a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del ET, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del V Acuerdo o remitirse expresamente a él.
- b) Adhesión expresa al Acuerdo en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una comunidad autónoma, o en un convenio de empresa o de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.
- c) Inserción del Acuerdo de forma expresa en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una comunidad autónoma, o en un convenio de empresa, de grupo de empresas o de pluralidad de empresas vinculadas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma.
- d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma. Dicha suscripción, a su vez, se podrá efectuar en los supuestos de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas. La adhesión o ratificación, no obstante, habrá de ser incondicionada y a la totalidad del V Acuerdo.

III. SERVICIO INTERCONFEDERAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE

3.1. Naturaleza jurídica y funciones

El SIMA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del V Acuerdo. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por lo que sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.⁵¹ Dicho en otras palabras, el SIMA es la fundación creada por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo en el año 1998, es la institución a la que el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) ha encomendado la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en dicho Acuerdo.

El SIMA está regido por un patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes del Acuerdo y por un presidente que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.

⁵¹ Artículo 5 del V Acuerdo.

Actualmente, el Patronato está integrado por seis representantes de CC.OO. y la UGT, y seis representantes de la CEOE y la CEPYME.⁵²

El SIMA tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en el V Acuerdo y en las restantes disposiciones de desarrollo. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del V Acuerdo. Por tanto, velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

3.2. Funcionamiento

El SIMA tiene sus propias normas de régimen interior. La normativa reguladora, por ende, será el V Acuerdo, normas de funcionamiento del SIMA, que constituyen una guía para que los usuarios conozcan el funcionamiento interno y la gestión diaria del servicio en la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje, ET, LOLS, LRJS, Convenio OIT, núm. 154, de 19 de junio de 1981 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, Instrumento de ratificación de 7 de diciembre de 1984,⁵³ artículo 64.5 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal y Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.⁵⁴

Aquellos instrumentos jurídicos regulan el funcionamiento diario del servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.⁵⁵ El servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y se encargará, a su vez, de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos, de conformidad con lo que se dispone en el V Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.

Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por quien actúe como secretario en las mismas. Los convenios colectivos o acuerdos sectoriales podrán establecer órganos específicos de mediación o arbitraje. Estos órganos quedarán integrados en el servicio, una vez sea acordado por la comisión de seguimiento del V Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él. En el caso de que se haya acordado que actúe como órgano específico de mediación o arbitraje la comisión paritaria de convenio, esta deberá delegar en un máximo de tres miembros. El SIMA solo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el Acuerdo que se analiza.

⁵² Presidente: José de la Cavada Hoyo, CEOE. Vicepresidenta: Elena Gutiérrez Quintana, UGT. CEOE: Francisco Avendaño Martínez, José de la Cavada Hoyo, Ana Herráez Plaza. CEPYME: Gabriela Uriarte Taberna, Teresa Díaz de Terán, José Manuel Vilar Martínez. CC.OO.: Francisco González Moreno, Eva Urbano Blanco, Rita Moreno Preciado. UGT: Elena Gutiérrez Quintana, José Callejas García, Antonio Ferrer Sais.

⁵³ BOE núm. 154, de 28, de junio de 1985.

⁵⁴ BOE núm. 298, de 14 de diciembre de 1999.

⁵⁵ Artículo 6 del V Acuerdo.

3.3. Designación de mediadores y árbitros

El SIMA elaborará una lista de mediadores y árbitros, que facilitará a los demandantes de sus servicios.⁵⁶ La mencionada lista estará compuesta por los mediadores y árbitros propuestos y consensuados por las partes firmantes del V Acuerdo, y en ella se integrarán los procedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos. La novedad que contiene el V Acuerdo es que considera necesario prestar una especial atención a la formación continua y adecuada dedicación de los mediadores y árbitros, a efectos de dotar de la máxima eficacia los procedimientos de solución regulados en el Acuerdo.

En este sentido, les corresponde a las partes de un conflicto la designación del mediador o los mediadores, así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. Las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del SIMA. En estos supuestos, la mediación deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio.

En cuanto a los mediadores el SIMA dispone de una amplia lista de mediadores y árbitros propuestos por las partes firmantes del Acuerdo. Esta lista será facilitada a las partes en conflicto, al objeto de que tengan conocimiento de los integrantes de la misma y puedan designar a quien estimen conveniente. En el caso de que no realicen dicha designación, la efectuará el SIMA.

La parte solicitante de la mediación, en su escrito inicial, podrá proponer a un mediador de la lista. La parte no solicitante tendrá un plazo de 48 horas, 24 horas en caso de huelga, desde la recepción de la solicitud de mediación para realizar la designación de mediador. Resulta probable que la parte no solicitante de la mediación pueda estar de acuerdo en el mediador propuesto por la parte que ha promovido el procedimiento. En este supuesto, si así se manifiesta expresamente, el mediador actuará como mediador único, no siendo necesaria la designación de un segundo mediador.

En los supuestos en los que exista más de un procedimiento frente a un mismo sujeto colectivo por la misma causa, los promotores de los diferentes procedimientos podrán optar de manera expresa por resolver sus expedientes en un mismo acto. En estos casos, y sin perjuicio del mantenimiento de la identidad de cada uno de ellos, el número de mediadores no podrá exceder de dos.⁵⁷

El SIMA, en cuanto a los árbitros, dispone de un listado, que lo conforman expertos imparciales de reconocido prestigio, que se facilitará a los solicitantes del arbitraje al objeto de ayudar en la tarea de la designación del árbitro o árbitros que van a resolver la controversia. El árbitro debe ser designado de mutuo acuerdo por las partes promotoras del procedimiento. Sin embargo, en el caso de que no se produzca acuerdo, el nombramiento del árbitro deberá surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que una y otra parte descartarán sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede uno solo. Por lo que serán las propias partes las que decidirán, con un procedimiento aleatorio, quién comienza el descarte.

⁵⁶ Artículo 7 del V Acuerdo.

⁵⁷ La designación en el tratamiento unificado de procedimientos se contiene expresamente en el artículo 16 de las Normas de funcionamiento de la Fundación SIMA.

IV. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

4.1. Disposiciones comunes

Los procedimientos que se establecen en el V Acuerdo para la solución de los conflictos son los siguientes:⁵⁸

- a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que seguidamente se determinarán y siempre que la demande una de las partes del conflicto. Otra de las novedades es que el V Acuerdo dispone que la mediación no será obligatoria en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la LRJS.
- b) El arbitraje, que solo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito. La novedad, en relación con el IV Acuerdo, es que el actual dispone que cuando así se haya establecido de manera expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio para su renovación cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, las exigencias requeridas en el artículo 85 del ET o en el propio convenio colectivo.

De igual manera, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo. En ambos casos el convenio colectivo podrá contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio por el propio árbitro o un tercero distinto.

Otra de las novedades es que las partes en conflicto, inicialmente o durante el procedimiento, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros. Asimismo, las partes podrán designar a un mediador para que pueda desarrollar sus funciones de manera continuada en un determinado ámbito, en relación con todas las controversias que pudieran surgir en el mismo, incluyendo la posibilidad de intervenir con carácter preventivo, a petición de cualquiera de las partes, cuando por razón de las circunstancias concurrentes, las distintas posiciones pudieran derivar en alguno de los conflictos afectados. El SIMA, por consiguiente, necesitará conocer esta mediación a los efectos correspondientes, por lo que deberá ser notificada por cualquiera de las partes.

Los señalados procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.⁵⁹ Huelga recordar, que, en este sentido, la LRJS señala los principios de inmediatez, oralidad, concentración y celeridad,⁶⁰ por lo que el único principio que coincide es el de celeridad, entendido como, según la RAE, prontitud, rapidez, velocidad.⁶¹ No obs-

⁵⁸ Artículo 8 del V Acuerdo.

⁵⁹ Artículo 9 del V Acuerdo.

⁶⁰ Artículo 74 de la LRJS.

⁶¹ www.rae.es

tante, el preámbulo del V Acuerdo señala que, a su vez, se regirán por los principios de agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad. Hubiese sido deseable que aquellos principios estuviesen especificados en el contenido del acuerdo; es decir, en uno de sus artículos y no que hayan sido nombrados en el preámbulo.

Asimismo, se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en el V Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte la comisión de seguimiento del mismo, «siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo». Función novedosa de la comisión de seguimiento, en relación con el IV Acuerdo, que no señalaba la frase entrecomillada.

En los conflictos concernientes a la interpretación y aplicación de un convenio colectivo será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo; en el caso de no intervención no se le podrá dar trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una comisión paritaria.⁶² Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión paritaria cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio colectivo o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud.

Existen ciertas diferencias y, por tanto, importantes novedades en cuanto al papel que juega la comisión paritaria del convenio colectivo, en relación con el IV Acuerdo, como se depende de la siguiente tabla.

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p data-bbox="323 984 432 1008">Artículo 10</p> <p data-bbox="126 1026 164 1050">(...)</p> <p data-bbox="126 1070 628 1221">2. En aquellos ámbitos en que, existiendo una comisión paritaria, esta tenga encomendada funciones de mediación en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, acuerdo o pacto colectivo, la controversia deberá someterse a la misma.</p> <p data-bbox="126 1226 628 1470">A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la comisión paritaria será solicitada por cualquiera de las partes de aquellos, o por los legitimados para promover los procedimientos del ASEC IV, mediante escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje conforme a lo previsto en este Acuerdo.</p>	<p data-bbox="851 984 960 1008">Artículo 10</p> <p data-bbox="659 1026 698 1050">(...)</p> <p data-bbox="659 1070 1161 1375">2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la comisión paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha comisión.</p> <p data-bbox="659 1381 1161 1532">Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.</p> <p data-bbox="1108 1567 1156 1590">.../...</p>

⁶² Artículo 10 del V Acuerdo.

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p>.../...</p> <p>3. En caso de que la comisión paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el SIMA, acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 ante la comisión paritaria correspondiente.</p>	<p>3. En los supuestos previstos en los apartados anteriores, se entenderá agotada la mediación en el Servicio, cuando la comisión paritaria del convenio, en los términos señalados en el artículo 6.4 párrafo segundo, actúe como órgano específico de mediación, integrado en el mismo.</p> <p>4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3, h) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo. A este respecto, se incluye en el presente Acuerdo un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias.</p>

Como puede apreciarse de la anterior tabla, las funciones de la comisión paritaria son más específicas en el V Acuerdo que en su antecesor, es decir, señala con mayor detalle el papel que juega en los convenios colectivos y cuándo debe intervenir, o bien cuando lo disponga el propio convenio colectivo en el periodo de consultas exigido por el ET (arts. 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3), o bien cuando sea solicitado por cualquiera de las partes.

En todo caso, los convenios colectivos deberán garantizar la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo. La novedad es que el Acuerdo que se analiza dispone de un anexo de recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias, del que la norma antecesora no disponía, que señala algunas pautas para el funcionamiento de dichas comisiones.

ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

Algunas recomendaciones para el funcionamiento «rápido y efectivo» de las comisiones paritarias:

- a) A efectos de agilizar su funcionamiento, la composición numérica de las comisiones paritarias debe ser lo más reducida posible, siempre respetando los niveles de legitimación de la comisión negociadora cuando tenga atribuidas funciones de adaptación y modificación de los convenios colectivos.
- b) Deben programarse reuniones periódicas frecuentes, de forma que se tengan en cuenta con antelación en la agenda de los miembros y que puedan ser aplazadas en caso de no tener asuntos que tratar. En todo caso ha de preverse, junto a las reuniones ordinarias, las extraordinarias cuando haya asuntos urgentes a decidir.
- c) Ha de facilitarse la aplicación de medios telemáticos y audiovisuales a las reuniones, deliberaciones y adopción de decisiones, de forma que los miembros no tengan que estar físicamente reunidos para el funcionamiento válido de la comisión.

.../...

ANEXO DE RECOMENDACIONES SOBRE LAS COMISIONES PARITARIAS

.../...

- d) Los miembros han de tener siempre suplentes para evitar cancelaciones por falta de quórum.
- e) Los plazos para la adopción de decisiones deben contar a partir del sometimiento del conflicto a la comisión paritaria.
- f) El sometimiento del conflicto a la comisión ha de hacerse mediante los menores trámites formales posibles, así como con la mínima exigencia documental.
- g) 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.
- h) Tales plazos han de ser lo más breves posible. En determinados casos, ya están establecidos legalmente (art. 41.6 ET). Plazos menores a 10 días deben ser la regla general y debe preverse plazos menores para asuntos de urgencia (48-72 horas).
- 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 solo 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.

De igual manera, será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, «Legitimación», 88, «Comisión negociadora», 89.3, «Tramitación» y 91, «Aplicación e interpretación del convenio colectivo» del ET y 154, «Legitimación activa» y 156, «Intento de conciliación o de mediación» de la LRJS para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros. *A contrario sensu*, los compromisos o estipulaciones contraídos surtirán efecto únicamente entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

Por último, hay que señalar que en el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por el V Acuerdo pudiera someterse, de igual manera, a otro procedimiento de solución de conflictos vigente en el ámbito de una comunidad autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.⁶³

4.2. Procedimiento de mediación

4.2.1. Cuestiones generales

La RAE define mediación como la acción y efecto de mediar, es decir, interceder o rogar por alguien. El procedimiento de mediación tiene por objeto, por tanto, la solución negociada del con-

⁶³ Disposición adicional primera del V Acuerdo.

flicto. La mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, en el supuesto de así elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos o tres mediadores, que procurarán de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.⁶⁴ La novedad con el Acuerdo antecesor es que el actual señala que de manera preferente la mediación se desenvolverá por un órgano unipersonal, y seguidamente, en el caso que las partes así lo decidan, de forma colegiada, especificando la cantidad de mediadores: dos o tres.

Las partes del procedimiento de mediación harán constar de manera documental las divergencias existentes, designando al mediador o, en su caso, a los mediadores y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará su función. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador o los mediadores y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance. Otra de las novedades del V Acuerdo es que tiene presente la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos, por lo que indica que los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes. Empero, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción social por cualquiera de las partes y sustituye, por consiguiente, a la conciliación administrativa previa. Otra novedad más es que el actual Acuerdo se refiere a la jurisdicción social y no a la laboral como hacía su antecesor. Asimismo, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

En los supuestos a que señalan los artículos 40, «Movilidad geográfica», 41, «Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo», 44.9, «La sucesión de empresa», 47, «Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor», 51, «Despido colectivo» y 82.3, «Concepto y eficacia» de los convenios colectivos del ET, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el periodo de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Lo anterior no significa la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la ley.

El procedimiento de mediación desarrollado sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la LRJS, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere. Aquel precepto dispone que será requisito necesario para la tramitación del proceso el intento de conciliación o de mediación a lo que se refiere el artículo 63 de la LRJS; es decir, será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación o, en su caso, de mediación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos a los que se refiere el artículo 83 del ET, así como mediante los acuerdos de interés profesional a los que se refieren el artículo 13 y el apartado 1 del artículo 18 de la LETA.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal; asimismo, el ejercicio de acciones judiciales o administrativas,

⁶⁴ Artículo 12 del V Acuerdo.

o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure esta. En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el V Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De igual manera, como novedad en el V Acuerdo, las partes podrán habilitar, o bien desde un principio o bien durante el procedimiento de mediación, al mediador o a los mediadores para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia.

4.2.2. Sujetos legitimados para solicitar la mediación

De igual manera que el anterior Acuerdo, el documento que se analiza señala de manera taxativa los sujetos legitimados para solicitar la mediación. No obstante, el V Acuerdo establece de manera más clara nuevos sujetos, en comparación a su antecesor, como se desprende de la siguiente tabla.

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p data-bbox="323 737 432 760">Artículo 13</p> <p data-bbox="127 778 627 960">De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el ASEC IV y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación los siguientes sujetos:</p> <p data-bbox="127 1039 627 1221">a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4 del ASEC IV, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.</p> <p data-bbox="127 1239 627 1421">En estos supuestos, el Servicio deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.</p> <p data-bbox="127 1439 627 1621">b) En los conflictos previstos en el apartado b) del número 1 del artículo 4, estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.</p>	<p data-bbox="855 737 964 760">Artículo 13</p> <p data-bbox="660 778 1160 997">De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el presente Acuerdo y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos en el artículo 4, los siguientes sujetos:</p> <p data-bbox="660 1039 1160 1193">a) En los conflictos a que se refieren los apartados a) e i), estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.</p> <p data-bbox="660 1239 1160 1421">En estos supuestos, el Servicio deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.</p> <p data-bbox="660 1439 1160 1594">b) En los conflictos previstos en el apartado b) la legitimación corresponderá a quien se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la comisión paritaria.</p>

.../...

Acuerdo IV	Acuerdo V
<p>.../...</p> <p>c) Cuando el conflicto se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga estarán legitimados el comité de huelga y el empresario.</p> <p>d) En los conflictos a que se refiere el apartado d) del artículo 4.1 de este Acuerdo estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.</p> <p>e) En los conflictos regulados en el apartado e) del artículo 4.1 de este Acuerdo estarán legitimadas las Comisiones Paritarias, por acuerdo mayoritario de ambas representaciones.</p>	<p>c) En los conflictos previstos en los apartados c) y d), la legitimación corresponde a los sujetos señalados en dichos apartados.</p> <p>d) En los conflictos a que se refiere los apartados e) y f) estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.</p> <p>e) En los conflictos regulados en el apartado g) estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley de la Jurisdicción Social.</p> <p>f) En los conflictos regulados en el apartado h), el juez del concurso o quien este determine a estos efectos.</p>

Como puede comprobarse el V Acuerdo incluye otros sujetos legitimados para solicitar la mediación,⁶⁵ según el tipo de conflictos que pueden someterse a dicho procedimiento. En este sentido, los sujetos legitimados son los siguientes:

- a) Los que estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, y los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el transcurso de la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, en los supuestos de inaplicación de ciertas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- b) Los sujetos a quienes se determine en el convenio colectivo, y en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la comisión paritaria, en aquellas controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos (novedad, en relación con el IV Acuerdo).
- c) Los que tengan la capacidad de suscribir convenio con eficacia general, así como la representación de empresarios, como de los trabajadores, que participen en la negociación en los conflictos surgidos durante la negociación colectiva de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- d) La representación del empresario, así como de los trabajadores, que participen en los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el

⁶⁵ Artículo 13 del V Acuerdo.

bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

- e) El empresario y la representación de los trabajadores que participen en el periodo de consultas exigido en el ET,⁶⁶ así como en los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas señalado en el artículo 44.9 del ET.
- f) Aquellos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la LRJS, en los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de manera previa al inicio de la vía judicial.
- g) El juez del concurso o quien este determine en la sustitución del periodo de consultas en los supuestos del artículo 64.5 de la Ley Concursal.

4.2.3. *Solicitud de la mediación*

La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al SIMA.⁶⁷ La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

- a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto. En los casos en que resulte procedente se incluirá, a su vez, la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.
- b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten. A diferencia del Acuerdo anterior, el V señala que los sujetos que soliciten la mediación deberán facilitar al mediador o a los mediadores aquellos hechos o datos que consideren relevantes para la resolución del conflicto. De igual manera, a petición de la parte que solicite la mediación, podrá ser objeto de la misma la identificación o clarificación por el mediador o mediadores de hechos o datos que se consideren relevantes para la solución del conflicto.
- c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso. El Acuerdo, como novedad, dispone que aquellos requisitos solo serán exigibles en los siguientes casos:
 1. Conflictos de interpretación y aplicación de un convenio colectivo.
 2. Conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo si existe en su seno una comisión paritaria y se hubiera establecido con carácter preceptivo su intervención previa.

⁶⁶ Artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del ET.

⁶⁷ Artículo 14 de V Acuerdo.

3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la comisión paritaria del mismo.
- e) El mediador o el órgano colegiado de mediación designado.
 - f) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

Solicitada la mediación ante el SIMA, se agotará tal trámite en el plazo de 10 días. En el transcurso de los tres primeros días hábiles de dicho periodo, el SIMA deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el SIMA se dirigirá a aquellas el mismo día de la recepción del escrito de solicitud, para que los designen; novedad que el anterior Acuerdo no especificaba. Transcurrido el plazo de tres días desde la presentación de la solicitud, la mediación se desarrollará por los designados por las partes. Si alguna no hubiera designado mediador, la mediación se realizará con el propuesto por la otra parte. Si ninguna de las partes hubiera designado mediador en el plazo anterior, se procederá al archivo de las actuaciones.

Una novedad más del V Acuerdo es que dispone que los sujetos que soliciten la mediación podrán requerir al mediador o a los mediadores para que desarrollen el procedimiento en un plazo más breve que el anteriormente señalado, siempre que en su solicitud identifiquen al mediador o mediadores que han consensuado. La designación del mediador o los mediadores se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Patronato del SIMA, que serán actualizadas periódicamente. Dichas listas comprenderán los mediadores propuestos y consensuados por las organizaciones firmantes. No obstante, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al servicio.

El mediador o los mediadores deberán ser sujetos ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora. En este sentido, el V Acuerdo señala los dos supuestos, que a estos efectos, se deben tener en consideración:

- a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato o de la asociación empresarial afectada.
- b) En el caso de que el conflicto fuera de empresa, grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas, tengan convenio colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité o comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa o de las empresas, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

En los conflictos planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectorial cuya comisión paritaria tenga encomendadas

funciones de mediación, podrán ser designados como mediadores los miembros de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

4.2.4. *Actuación de los mediadores*

La actividad del mediador o los mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. El mediador o los mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.⁶⁸

El SIMA facilitará la comunicación entre los mediadores siempre que estos lo estimen oportuno. Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. En todo caso, deberá garantizarse el derecho de audiencia de los personados, al igual que el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

El mediador o los mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas. De igual manera, tras la comparecencia y dentro del plazo de 10 días o del que hayan acordado las partes, el mediador o los mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en el supuesto de no ser aceptadas por las partes. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

4.2.5. *Finalización de la mediación*

El acuerdo conseguido en mediación, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET, y el artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del ET.⁶⁹

En este sentido, deberá ser presentado ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento del acuerdo de mediación. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para

⁶⁸ Artículo 15 del V Acuerdo.

⁶⁹ Artículo 16 del V Acuerdo.

su depósito. En el plazo máximo de 10 días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la comunidad autónoma o en el Boletín Oficial de la provincia correspondiente. Por consiguiente, se debe estar a lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.⁷⁰

A los efectos de impugnación y ejecutividad del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la LRJS. En cuanto a la impugnación, el acuerdo de mediación podrá ser impugnado por las partes y por quienes pudieran sufrir perjuicio por aquel, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto objeto de la mediación, a través del ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad. La acción caducará a los 30 días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, siguientes a aquel en que se adoptó el acuerdo. Para los posibles perjudicados el plazo contará desde que lo pudieran haber conocido.

En relación con la ejecutividad, lo acordado en mediación constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal. Se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del ET, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al artículo 18.4 de la LETA, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa.

En el supuesto de no obtenerse acuerdo, el mediador o los mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la ausencia de acuerdo y, en su caso, la propuesta o propuestas formuladas y las razones alegadas por cada una de las partes para su no aceptación. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, estos darán cuenta al SIMA de la solución habida, a efectos de registro. El acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos señalados en el artículo 67 de la LRJS.

4.2.6. Procedimiento específico en los supuestos de huelga

Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Estos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se envía-

⁷⁰ BOE núm. 143, de 12 de junio de 2010.

rá copia al empresario.⁷¹ Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, 72 horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, proroguen dicho plazo.

El SIMA deberá, en el plazo de 24 horas, atender la solicitud de mediación, y proceder a la designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación.⁷² Lo anterior no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente. De igual manera, será posible la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación. El mediador o los mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en el supuesto de no ser aceptadas por las partes. El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos arriba indicados o que, llevada a cabo, esta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

En el supuesto de que se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, esta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las 24 horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento, a su vez, tendrá una duración de 72 horas.

4.3. Procedimiento de arbitraje

A través del procedimiento de arbitraje, las partes acordarán de manera voluntaria encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que este dicte sobre el conflicto suscitado.⁷³ La RAE lo define como la acción o facultad de arbitrar, es decir, el dicho de un tercero para resolver, de manera pacífica, un conflicto entre partes.⁷⁴ A estos efectos, se requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento. En el arbitraje se debe garantizar el funcionamiento rápido y efectivo de este a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.⁷⁵

Sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, las partes podrán promover el arbitraje, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.⁷⁶ La novedad

⁷¹ Artículo 17 del V Acuerdo.

⁷² Artículo 14.3 del V Acuerdo.

⁷³ Artículo 18 del V Acuerdo.

⁷⁴ www.rae.es

⁷⁵ Preámbulo del V Acuerdo.

⁷⁶ Apartado 6 del artículo 12 y 3 del artículo 15 del V Acuerdo.

del V Acuerdo a este respecto es que las partes pueden instar en cualquier momento para que el árbitro desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediador.

Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal. Otra novedad del Acuerdo en este ámbito es que, de manera taxativa, especifica que el procedimiento se llevará a cabo en el supuesto de que se haya establecido de manera expresa en el convenio colectivo.

En este sentido, el preámbulo del V Acuerdo dispone que, además de acentuar la necesidad de dotarle de gran rapidez y agilidad al arbitraje, es necesario replantearse su composición personal, en tanto que los árbitros no han de ser exclusivamente aptos para resolver controversias jurídicas como 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.

4.3.1. *Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje*

El V Acuerdo señala que los sujetos legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, serán los siguientes:⁷⁷

- a) Los sujetos que estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga en los conflictos colectivos de interpretación y aplicación, y los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el transcurso de la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, en los supuestos de inaplicación de ciertas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales.
- b) Los sujetos a quienes se determine en el convenio colectivo y, en defecto de regulación, a la mayoría de ambas representaciones de la comisión paritaria, en aquellas controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos (novedad, también aquí, en relación con el IV Acuerdo).
- c) Los sujetos que tengan la capacidad de suscribir convenio con eficacia general, así como la representación de empresarios, como de los trabajadores, que participen en la negociación en los conflictos surgidos durante la negociación colectiva de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- d) La representación del empresario, como de los trabajadores, que participen en los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

⁷⁷ Artículo 19 del V Acuerdo.

- e) El empresario y la representación de los trabajadores que participen en el periodo de consultas exigido en el ET,⁷⁸ así como en los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas señalado en el artículo 44.9 del ET.
- f) Aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la LRJS, en los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de manera previa al inicio de la vía judicial.
- g) El juez del concurso o quien este determine en la sustitución del periodo de consultas en los supuestos del artículo 64.5 de la Ley Concursal.
- h) El procedimiento será promovido, como novedad en el V Acuerdo, por los sujetos legitimados en los términos que se establezcan en el convenio colectivo.

4.3.2. *Solicitud del arbitraje*

La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el SIMA suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje. El escrito de promoción deberá proponer el árbitro o los árbitros que se proponen para dirimir la cuestión suscitada. Requisito novedoso, dado que el IV Acuerdo señalaba que las partes debían mencionar el árbitro o los árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión ocasionada o la decisión de delegar en el SIMA la designación de los mismos. La solicitud deberá contener los siguientes extremos:

- a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto. En el caso en que resulte procedente, deberá incluirse, a su vez, la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.
- b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, si este es en derecho o en equidad, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes, como novedad, podrán instar al árbitro a dictar su laudo con base en la posición final que le puedan presentar las mismas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.
- c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- d) Si el laudo que se solicita debe de ser dictado en derecho o en equidad.
- e) El plazo dentro del cual habrá de decidir el árbitro es otra de las novedades del V Acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en su artículo 21.2; es decir, si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en un plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro o los árbitros. De manera especial, las partes podrán

⁷⁸ Artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 del ET.

establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevean periodos de consulta o negociación en los que sea prioritario la rápida resolución de la controversia.

f) Domicilio de las partes afectadas.

g) Fecha y firma de las partes.

Se remitirán copias del compromiso arbitral a la secretaría del SIMA, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo. La designación del árbitro o los árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. En caso de desacuerdo, el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista de cinco árbitros, consensuada entre las partes, de la que cada parte descarte sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quién comienza a descartar. Este es otra de las novedades del V Acuerdo, dado que su antecesor señalaba que era el SIMA el que presentaba una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte por mayoría descartarían sucesiva y alternativamente los nombres que estimasen convenientes hasta que quedase un solo nombre. En el caso de que se establezca en un convenio colectivo, la designación del árbitro se realizará en los términos pactados.

4.3.3. Actuación de los árbitros

La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiado, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario. La novedad del V Acuerdo es que para ello se dispondrá de una lista de expertos en diferentes especialidades de las que más asiduamente puedan requerirse a estos efectos y en la que aquellos hayan acordado ser incluidos bajo las condiciones de actuación previamente establecidas.

En todo caso, se garantizará el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. El árbitro o los árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera necesario. De la sesión o las sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o los árbitros. El árbitro o los árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la SIMA y a la autoridad laboral competente.

En el supuesto de que las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. De manera excepcional, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar dicho plazo, de 10 días, a través de resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de 40 días hábiles. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva, por

lo que será objeto de depósito en el SIMA y remitida a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

4.3.4. *Eficacia del laudo arbitral*

La resolución arbitral, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del ET y lo dispuesto en el artículo 64.6 de la Ley Concursal. En el resto de conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del ET.⁷⁹

En este sentido, deberá ser presentado ante la autoridad laboral competente, a los solos efectos de registro, dentro del plazo de 15 días a partir del momento del acuerdo. Una vez registrado, será remitido al órgano público de mediación, arbitraje y conciliación competente para su depósito. En el plazo máximo de 10 días desde la presentación del convenio en el registro se dispondrá por la autoridad laboral su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial del Estado o, en función del ámbito territorial del mismo, en el Boletín Oficial de la comunidad autónoma o en el Boletín Oficial de la provincia correspondiente, estándose, por consiguiente, a lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la LRJS. Es decir, que se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del ET, los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes conforme al artículo 18.4 de la LETA, así como los laudos recaídos en materia electoral, los que pongan fin a la huelga o a conflictos colectivos u otros cuyo conocimiento corresponda al orden social, exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa.

El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia. Solamente, podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la LRJS. Dicho en otros términos, las acciones de impugnación y recursos judiciales de anulación de laudos arbitrales cuyo conocimiento corresponda al orden social, cuando no tengan establecido un procedimiento especial, incluidos los laudos arbitrales establecidos por acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, se sustanciarán, a instancia de los interesados, por los trámites del procedimiento ordinario, ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del

⁷⁹ Artículo 22 del V Acuerdo.

asunto sometido a arbitraje, con fundamento en exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas. La acción caducará en el plazo de 30 días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo. La impugnación de laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos regulados en el título III del ET, por considerar que conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, podrá promoverse de oficio ante el juzgado o sala competente, mediante comunicación remitida por la autoridad correspondiente.