

De acuerdo con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social de Aragón por Ley 9/1990, de 9 de noviembre, el Pleno del citado Consejo emite en su sesión celebrada el día 21 de junio el siguiente:

DICTAMEN

I. ANTECEDENTES

La instauración de procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales es una de las cuestiones que, a pesar de su trascendencia, carece de regulación apropiada y acorde con el progresivo papel del principio de autonomía colectiva.

Si se considera la negociación colectiva como una de las vías preferentes para la regulación del sistema de relaciones laborales, parece clara la necesidad de promocionar todas aquellas medidas que tiendan a la consecución de acuerdos y a limitar desavenencias, haciendo bueno el dicho de "es mejor un mal acuerdo que un buen pleito". Por otra parte, si es constatable que la mayoría de los conflictos laborales se producen en torno a la negociación colectiva, parece oportuno brindar a los sujetos negociadores la posibilidad de establecer medios idóneos para la solución de dicha problemática.

La conveniencia de que los conflictos y controversias laborales se sustancien por mecanismos no jurisdiccionales es un objetivo ya manifestado en instancias como: Convenios y Recomendaciones de la OIT, la Carta Social Europea, Acuerdos Confederales; e incluso en un amplio marco normativo, manifestado implícitamente en la Constitución Española, el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y la Ley del Procedimiento Laboral.

La autonomía colectiva ha jugado un papel importante en la evolución de la regulación jurídica de los medios de solución de conflictos laborales, especialmente en el seno de las Comunidades Autónomas. La explicación de este éxito en los ámbitos autonómicos podría estar en la inmediatez y reducción del ámbito geográfico de aplicación, así como en la mayor intervención de los sujetos implicados lo que genera un mejor conocimiento del conflicto y el establecimiento de adecuados medios de solución.

Social de Aragón propuso la realización de un estudio sobre los distintos órganos de resolución extrajudicial de conflictos de trabajo, que en aquellos momentos estaban dando respuesta a los conflictos laborales surgidos en las diferentes Comunidades Autónomas, con el objeto de plantear soluciones extrajudiciales a los conflictos laborales que pudieran producirse en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Hasta el momento los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales son ya una realidad en el País Vasco, Cataluña, Galicia y Valencia, a través y respectivamente del Segundo Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos de 1990, el Acuerdo Interprofesional del Tribunal Laboral de Cataluña de 1990, el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo de 1992 y, finalmente, el Acuerdo sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos del País Valenciano de 1993.

II. PROCEDIMIENTO DE ELABORACION

Teniendo conocimiento de las experiencias anteriormente señaladas, se realiza una labor de recopilación con el fin de elaborar un Dossier de Documentación compuesto fundamentalmente por: textos legales, informes acerca de la posibilidad de establecer dichos órganos, jornadas de trabajo, datos estadísticos, libros de texto e información remitida por las diferentes Comunidades Autónomas que tienen experiencia en el tema.

La documentación elaborada se pone a disposición de una Comisión de Expertos formada por un ponente, miembro del Pleno, y un técnico de cada una de las partes: organizaciones sindicales, empresariales y del propio Consejo Económico y Social de Aragón.

La Comisión de Expertos elabora un Documento de Trabajo que supone la base de un Acuerdo Interprofesional que es supervisado y reelaborado por una Comisión de Trabajo formada por dos miembros de cada una de las partes del Pleno y por los miembros de la Comisión de Expertos. La Comisión de Trabajo elabora un texto denominado "Propuesta para un Acuerdo Interprofesional Aragonés sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo" que se presenta al Pleno del Consejo Económico y Social de Aragón el día 21 de Junio de 1994, siendo aprobado por unanimidad.

III. VALORACION Y RECOMENDACIONES

El presente Dictamen es una propuesta del Consejo Económico y Social de Aragón a los agentes sociales de la Comunidad Autónoma para un Acuerdo Interprofesional Aragonés sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

El texto elaborado supone un documento de partida para que, tras su análisis detenido, sea suscrito por las partes y registrado según el procedimiento correspondiente, quedando el Consejo Económico y Social de Aragón dispuesto a colaborar en cuantas cuestiones le sean requeridas; labores de recopilación de documentación y colaboración de expertos en el posterior desarrollo reglamentario y aplicación del Acuerdo.

PROPUESTA PARA UN ACUERDO INTERPROFESIONAL
ARAGONES SOBRE PROCEDIMIENTOS
EXTRAJUDICIALES DE SOLUCION DE CONFLICTOS DE
TRABAJO

**SERVICIO ARAGONES DE SOLUCION VOLUNTARIA DE CONFLICTOS
LABORALES**

SERVICIO ARAGONES DE CONCILIACION (S.A.C.)

CAPITULO I . DISPOSICIONES GENERALES.

Art. 1. Naturaleza Jurídica.

Art. 2. Ambito Territorial, Personal y Temporal.

Art. 3. Ambito Objetivo y Funciones.

Art. 4. Procedimiento Previo en las Comisiones Paritarias.

Art. 5. Servicio de Solución Voluntaria de Conflictos Laborales

CAPITULO II. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES

Art. 6. Procedimientos de Solución Voluntaria de Conflictos Laborales

1. Objeto de los Procedimientos.
2. Clases de Procedimientos.
3. Procedimiento de Conciliación- Mediación.
 - Sujetos Legitimados.
 - Instancia de conciliación - Mediación.
 - Comisión de Conciliación - Mediación.
 - Primera Fase del Procedimiento de Conciliación - Mediación.
 - Segunda Fase del Procedimiento de Conciliación - Mediación.
 - Finalización anticipada de la Mediación.
 - Finalización de la Mediación.
4. Procedimiento de Arbitraje.
 - Instancia de Arbitraje.
 - Tramitación del Procedimiento de Arbitraje.
 - Finalización anticipada del Arbitraje.
 - Finalización del Arbitraje.

Artículo 7. Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

- Convocatoria.
- Acuerdos.

Disposiciones Adicionales.

Disposiciones Finales.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Naturaleza Jurídica.

El presente Acuerdo Interprofesional Aragonés sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo se establece al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, con la eficacia que en esta Ley se reconoce a los convenios colectivos.

Artículo 2. Ambito Personal, Territorial y Temporal.

1. Quedan comprendidos por los términos de este Acuerdo todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que resulten afectados por un convenio colectivo de ámbito comunitario y aquellas empresas y trabajadores que estén afectados por convenios de ámbito supracomunitario, si bien limitado a los trabajadores y empresas o centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma Aragonesa, cuando así se establezca expresamente en el propio convenio o cuando las respectivas comisiones paritarias de interpretación suscriban, voluntaria y expresamente, un acuerdo de sometimiento a los procedimientos recogidos en el presente Acuerdo.

2. El Acuerdo será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. La vigencia de este Acuerdo será de tres años contados a partir de la fecha de la firma del mismo, prorrogándose a su término por períodos bianuales, pudiendo denunciarlo cualquiera de las partes signatarias mediante preaviso por escrito con un plazo mínimo de tres meses anteriores a la finalización del Acuerdo o de sus prórrogas.

Artículo 3. Ambito Objetivo y Funciones.

Este Acuerdo tiene como cometido establecer los sistemas y prácticas adecuadas para la solución voluntaria de conflictos laborales, tanto los de aplicación e interpretación de los acuerdos entre partes como los de intereses en cualquiera de sus modalidades y cuantos conflictos de la misma naturaleza le fueran propuestos por las partes firmantes.

En tal sentido le corresponden las siguientes funciones:

- Intervenir en los procedimientos de Conciliación - Mediación, tanto en los conflictos colectivos laborales que le sean sometidos como en la negociación de convenios colectivos en los casos que la comisión negociadora lo solicite.
- Arbitrar en los conflictos colectivos que le fueren sometidos, emitiendo el laudo correspondiente.

Artículo 4. Procedimiento previo en las Comisiones Paritarias.

1. Todo conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de cualquier convenio o pacto deberá ser sometido a la comisión paritaria de convenio o a cualquier otra comisión creada específicamente en el convenio con carácter previo a cualesquiera de las instancias instrumentadas en este acuerdo.

2. Se considerará agotado el trámite previo ante la comisión paritaria, si ésta no logra aprobar una decisión, lo que se reflejará en un acta de la que se facilitará una copia a todo interesado, o en todo caso si transcurren 20 días hábiles desde la solicitud sin que la comisión paritaria presente su decisión en el registro oficial.

No se computará a efectos de plazo el período de vacaciones laborales cuando lo sean con carácter general para el ámbito del convenio.

Artículo 5. Servicio de Solución Voluntaria de Conflictos Laborales.

1. Se crea un Servicio de Solución Voluntaria de Conflictos Laborales que actuará como órgano de apoyo y coordinación en los procedimientos que se determinen en los artículos siguientes.

2. La estructura del Servicio responderá a las necesidades de sus funciones y tendrá delegaciones en las tres provincias de la Comunidad Autónoma de Aragón.

3. Se elaborará una Lista única de conciliadores - mediadores y árbitros en cada provincia a fin de que intervengan en los procedimientos regulados en el presente acuerdo.

CAPITULO II. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCION VOLUNTARIA DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 6. Procedimientos de Solución Voluntaria de Conflictos Laborales.

1. Objeto de los procedimientos.

Los conflictos colectivos de intereses, o de interpretación o aplicación de convenio o pacto colectivo y de decisión o práctica de empresa, podrán ser objeto de los procedimientos de solución voluntaria de conflictos laborales previstos en este capítulo. Tratándose de interpretación o aplicación de convenio o pacto, se habrá de acreditar el cumplimiento del trámite previo de la comisión paritaria, cuando sea preceptivo según lo dispuesto en el artículo 4 del presente Acuerdo.

2. Clases de Procedimientos.

- En el procedimiento de conciliación, a través de un tercero, se aproximan las partes, se acercan posturas pero no se proponen acuerdos.

- La mediación es un procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo caracterizado por la intervención de un tercero cuya función consiste en intentar la avenencia de las partes en litigio, a cuyo efecto les propone una solución.

- Mediante el arbitraje los sujetos titulares del contrato de trabajo, los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, los empresarios, los sindicatos de trabajadores y las organizaciones empresariales, en los términos previstos en la legislación laboral vigente, pueden someter a la decisión de uno o varios árbitros, las cuestiones litigiosas surgidas o que pueden surgir en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos.

En el presente Acuerdo se establecen dos procedimientos: el de Conciliación - Mediación y el de Arbitraje.

3. Procedimiento de Conciliación - Mediación.

- Sujetos legitimados para la conciliación - mediación .

Estarán legitimados para promover este procedimiento uno o varios de los sujetos colectivos que ostenten legitimación para participar en una negociación colectiva en el mismo ámbito del conflicto.

Si el sujeto o sujetos promotores no ostentan la mayoría de la representación de cada parte en el conflicto, el responsable del Servicio Provincial consultará, entre los demás sujetos, la conformidad de la mayoría de cada parte para iniciar el procedimiento, en cuyo caso se suscribirá el documento conjunto de solicitud de conciliación - mediación.

- *Instancia de conciliación - mediación.* El procedimiento comenzará con la presentación de un documento en el Servicio Provincial correspondiente, suscrito conjuntamente por la mayoría de la representación de cada parte en el conflicto, dicho Servicio comunicará inmediatamente a las partes firmantes del Acuerdo la iniciación del procedimiento.

El documento expresará:

- El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y los argumentos que la fundamentan.
- El colectivo afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- La identificación de todos los sujetos colectivos que ostenten legitimación para negociar en el mismo ámbito del conflicto.

- *Comisión de conciliación - mediación.*

Una vez obtenida la mayoría, que se establece en el apartado referente a los sujetos legitimados para la conciliación - mediación, serán emplazados todos los sujetos colectivos de una y otra parte directamente implicados en el conflicto, al efecto de constituir entre ellos una comisión paritaria de conciliación - mediación.

La conciliación se llevará a efecto si se hacen parte aquellos cuya suma bastaría para atribuir capacidad a una comisión negociadora en el ámbito del conflicto suscribiendo la correspondiente acta y constituyéndose seguidamente la citada comisión de conciliación - mediación.

Se procederá a designar al conciliador con auxilio del responsable del Servicio Provincial correspondiente. Si no se lograra acuerdo unánime, el Servicio les presentará una lista impar de conciliadores - mediadores, de la que una y otra parte, por la mayoría exigida a la hora de tomar acuerdos en la negociación colectiva correspondiente, descartará nombres alternativos hasta que quede un solo nombre.

- *Primera Fase del Procedimiento de Conciliación - Mediación.* El conciliador, una vez designado, convocará a la Comisión de conciliación en el plazo máximo de tres días hábiles. El trámite concluirá por:

- Avenencia entre las partes, cuando se logre el acuerdo por la mayoría, exigida a la hora de tomar acuerdos en la negociación colectiva correspondiente, de representatividad de quienes hubieran comparecido en el procedimiento de cada parte y producirá los efectos de un convenio colectivo de eficacia general cuando la suma de los que lo hayan adoptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto, para lo cual será objeto de registro y publicación oficial.
 - Desavenencia entre las partes, que será reflejada en acta. El conciliador - mediador da paso a la segunda fase del procedimiento (la mediación), en el plazo de diez días hábiles salvo acuerdo entre las partes.
 - Acuerdo entre las partes de acceder al procedimiento de arbitraje.
- *Segunda Fase del Procedimiento de Conciliación - Mediación.* La fase de mediación comenzará inmediatamente concluida la fase de conciliación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el mediador considere apropiados y recabará la información que estime precisa para su función. Se garantizará en todo caso el derecho de audiencia de todos los que se hayan hecho partes, y a que se mantenga el principio de igualdad y de contradicción sin que deba producirse indefensión.
- *Finalización anticipada de la mediación.* La mediación podrá concluir anticipadamente por desestimiento motivado de un número de comparecientes que, niegue utilidad a su continuación al no existir la representación suficiente de cada una de las partes. Igualmente, la mediación concluirá de forma automática cuando durante su sustanciación se inicien huelgas inexistentes hasta entonces, salvo que ambas partes decidan por mayoría de cada una de ellas, continuar el procedimiento.
- *Finalización de la mediación.* La propuesta del mediador deberá ser emitida de modo motivado y notificada en el plazo máximo de un mes contado desde el día del inicio de la fase de mediación.

El procedimiento de mediación culminará con la aceptación o rechazo de la propuesta por las partes intervinientes que deberá efectuarse por escrito. No obstante se presumirá aceptada por aquellas que, en cinco días hábiles contados desde el siguiente a su notificación, no presenten al mediador en el Servicio Provincial un escrito rechazando la propuesta.

El mediador redactará un acta final que expresará que sujetos han rechazado la propuesta, y por exclusión, quienes la han aceptado. En el acta podrá documentarse el acuerdo de someter a arbitraje el conflicto cuando lo ¹⁰acuerden por la mayoría exigida a la hora de tomar

acuerdos en la negociación colectiva correspondiente de cada una de las partes.

Los efectos del acta final serán los propios de un convenio colectivo de eficacia general cuando la suma de los que hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto, para lo cual será objeto de registro y publicación oficial.

4. Procedimiento de arbitraje.

- *Instancia del arbitraje.* Para la instancia del arbitraje habrán de presentarse en el Servicio Provincial correspondiente un acta de sometimiento, suscrita por los sujetos legitimados y tramitada según el artículo referente al procedimiento de conciliación - mediación. A estos efectos tendrá plena validez el acta a la que se refiere el número 3 anterior.

El acta de sometimiento contendrá como mínimo:

- El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo de la pretensión y de los argumentos que la fundamentan.
- El colectivo afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- La identificación de todos los sujetos colectivos que ostenten legitimación para negociar en el ámbito del conflicto.

Y además expresará:

- Las cuestiones concretas a las que el árbitro debe limitar su conocimiento.
- La desconvocatoria de las huelgas o cierres patronales que se estén desarrollando o hayan sido convocadas, y el compromiso de ambas partes de actuar con buena fe y respeto a la legalidad durante la sustanciación del procedimiento.
- El criterio (derecho o equidad) que debe utilizarse.
- La renuncia del derecho a iniciar vías judiciales o administrativas para resolver dichas cuestiones, y del carácter vinculante y ejecutivo de la resolución arbitral.
- El árbitro que designen, o la sumisión al que resulte designado según el procedimiento que se expresa seguidamente.

Haya o no designación en el acta de sometimiento, el Servicio Provincial emplazará siempre a todos los que ostenten legitimación para negociar en el mismo ámbito del conflicto, para una comparecencia conjunta en fecha inmediata. Quienes comparezcan se harán partes adhiriéndose formalmente al acta de sometimiento. Si no hubiere designado árbitro, los que inicialmente presentaron el acta de sometimiento y los adheridos tratarán de designarlo por acuerdo unánime con auxilio del responsable del 11 Servicio. En caso de no lograrse tal acuerdo, se

empleará el sistema descrito en el procedimiento de conciliación - mediación.

- *Tramitación del procedimiento de arbitraje.* La actividad del árbitro comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el árbitro considere apropiados. Se garantizará en todo caso el derecho de audiencia a todos los que hayan sido partes, y a que se mantengan los principios de igualdad y contradicción, sin que deba producirse indefensión.

El árbitro practicará, a instancia de parte o por propia iniciativa, las actuaciones que estime convenientes y recabará la información que considere precisa para su función.

- *Finalización anticipada del arbitraje.* En todo momento anterior a la formalización del laudo el árbitro tratará que las partes pongan fin al conflicto por avenencia entre ellas, a fin de dar por concluido el procedimiento. La avenencia existirá y producirá los efectos de un convenio colectivo de eficacia general cuando la suma de los que hayan adoptado dicho acuerdo sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto para lo cual será objeto de registro y publicación oficial.

- *Finalización del arbitraje.* El laudo arbitral deberá ser emitido de modo motivado y notificado en el plazo máximo de 20 días hábiles contados a partir del día siguiente a la designación del árbitro.

Contra el laudo arbitral sólo se podrá interponer recurso por apartamiento de las cuestiones sometidas al arbitraje, por haberse producido indefensión, o por infracción de la ley o doctrina legal en los supuestos de arbitraje de derecho.

El recurso se presentará en el plazo de cinco días hábiles contados a partir del siguiente a la notificación en el Servicio Provincial correspondiente quien lo trasladará al Tribunal Arbitral contemplado en el párrafo siguiente.

Por unanimidad de designación, o en su defecto por exclusión, que se efectuará en el Servicio Provincial y al que se convocará a las partes, serán designados tres árbitros con exclusión del que hubiere intervenido. Estos escucharán a las partes y resolverán en el plazo de 20 días hábiles.

La ejecutividad del laudo arbitral quedará en suspenso hasta la resolución del recurso.

Los laudos arbitrales firmes producirán los efectos de un convenio colectivo de eficacia general, por lo que serán objeto de registro y publicación oficial.

Artículo 7. Comisión de Seguimiento del Acuerdo.

La interpretación, seguimiento y aplicación del presente acuerdo se confía a una Comisión de Seguimiento integrada por dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes. Estos miembros serán designados en la sesión constitutiva de la Comisión, si bien cualquiera de ellos podrá ser sustituido por la organización a la que representa. Para que esté debidamente constituida, será necesaria la presencia de, al menos, un miembro de cada una de las organizaciones firmantes.

A las reuniones asistirá, con voz pero sin voto, un representante del Servicio Territorial correspondiente que cursará las convocatorias.

- Convocatoria.

La Comisión de Seguimiento se reunirá al menos dos veces al año, con el objeto de evaluar la aplicación, el funcionamiento del Acuerdo, proponer las adaptaciones y revisiones que su ejecución precise.

La convocatoria ordinaria se efectuará con una antelación mínima de siete días hábiles.

De forma extraordinaria podrá ser convocada la Comisión en el plazo de cuarenta y ocho horas.

La convocatoria expresará el orden del día, que será fijado en reunión de representantes de cada una de las organizaciones del Acuerdo.

- Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento requerirán el voto unánime de las partes firmantes.

Dichos acuerdos serán remitidos a la Autoridad Laboral para su publicación en el Boletín Oficial de Aragón, salvo que la propia Comisión, por la naturaleza del acuerdo adoptado, decidiera otra cosa.

Disposiciones Adicionales.

1ª. Las partes signatarias solicitan a la Diputación General de Aragón la constitución de una Fundación de interés público para la financiación del Servicio de Solución Voluntaria de Conflictos Laborales que se crea en el artículo 5 y los gastos de funcionamiento de los Organos para la resolución de conflictos. Dicha fundación administrará los recursos económicos que genere su patrimonio y las dotaciones asignadas por las administraciones públicas u otras entidades.

2ª Las organizaciones firmantes ¹³elaborarán el desarrollo reglamentario del presente

Acuerdo en el plazo de tres meses contados a partir del día siguiente a su firma .

Disposiciones Finales.

1ª. Las organizaciones firmantes se comprometen a elaborar, en el plazo de un año, una propuesta de procedimientos de solución voluntaria de conflictos individuales de trabajo que cobre la forma jurídica de un Acuerdo Interprofesional.

2ª. Las mencionadas organizaciones se comprometen a negociar con la Administración, en igual plazo, un procedimiento para la fijación de servicios mínimos, en el caso de huelga de servicios esenciales para la comunidad.