

***DOCUMENTO SOBRE DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO
ENTRE EL 9 DE NOVIEMBRE DE 2011
Y EL 9 DE ENERO DE 2012***

Madrid, 9 de Enero de 2012



La gravedad de la situación de la economía y del empleo que vive nuestro país ha llevado a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas a impulsar y desarrollar un proceso de diálogo social sobre las materias que se indican a continuación.

El presente proceso de diálogo social está conformado por materias que se están tratando con anterioridad al 30 de noviembre y otras que se han incorporado a partir de esa fecha, a instancias del Gobierno.

I. MATERIAS EN LAS QUE SE HA ALCANZADO UN ACUERDO.

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal en el ámbito del dialogo social desarrollado en el último mes han alcanzado acuerdos en materia de Solución de Conflictos; Formación Profesional para el Empleo; Mutuas y Absentismo; Racionalización del Calendario de de Festivos; el acceso a la jubilación anticipada y medidas de prejubilación; y la prórroga de las bonificaciones y la reposición de prestaciones por desempleo en los ERE'S de suspensión y reducción temporal de jornada;

En materia de **Solución Autónoma de Conflictos** (Sistema Extrajudicial de Conflictos), el balance del funcionamiento de los Acuerdos precedentes alcanzados hasta ahora es sin duda positivo. No obstante, se ha considerado la necesidad de actualizar y fortalecer el Sistema.

A cuyo fin se han tenido en cuenta los siguientes objetivos: la mejora de la participación de empresas y trabajadores, conseguir una mayor adaptabilidad a un entorno extremadamente cambiante que exige

respuestas ágiles, el reconocimiento del papel de las comisiones de paritarias, especialmente en materia de convenios colectivos, la cualificación de la mediación y el arbitraje mediante mecanismos consensuados y voluntarios, dotados de una mayor profesionalización y formación y una adecuada adaptación a las recientes reformas legales (Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y por el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva, así como la nueva Ley de la Jurisdicción Social).

El Acuerdo alcanzado pretende servir de referencia a los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos que pudieran acordarse a nivel autonómico, sectorial, de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas.

La Formación Profesional para el Empleo es un factor determinante para el desarrollo social y económico, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. El desarrollo de la misma en las últimas dos décadas ha sido notable, revelando tanto aspectos positivos, entre los que se encuentran el fuerte incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, como necesidades de mejora.

Sostener e intensificar la cultura de negociación colectiva en materia de formación es un objetivo compartido. La necesidad de abordar evaluaciones periódicas de la eficacia de estos sistemas e introducir mejoras en los mismos, aprovechar sus evidentes beneficios y apostar por la calidad, al tiempo que se refuerzan los principios de

transparencia y concurrencia, son también presupuestos comunes para los firmantes de este documento.

En este contexto, convencidos de la importancia de la formación profesional para el empleo en el contexto de adaptación y mejora de la productividad de los factores de producción, se prevé en este documento la necesidad de concretar y desarrollar nuevos acuerdos bipartito y tripartito en esta materia durante los próximos meses. En ese marco, resulta necesario mantener durante 2012 tanto la convocatoria de oferta a los trabajadores como el actual sistema de bonificaciones.

Por una parte se ha abordado el papel de las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales** como entes colaboradores en la gestión de la Seguridad Social, la conveniencia de mejorar los procedimientos de colaboración entre las mismas, la administración de Seguridad Social y los servicios públicos de salud en materia de gestión de la incapacidad temporal, con el objetivo de mejorar el cuidado de la salud de los trabajadores, tanto desde el ámbito de la prevención, como desde la coordinación entre estos tres grupos de entidades para facilitar la más pronta recuperación de la salud, con el consiguiente efecto positivo tanto sobre la competitividad empresarial como sobre el gasto en prestaciones de Seguridad Social.

Actuaciones sobre excedentes de gestión, notificación y gestión de la enfermedad profesional, promoción de la participación de trabajadores y empresas, así como de sus organizaciones representativas; propiciar mayor representatividad de las empresas

asociadas en los Organos de Gobierno de las Mutuas, con la imprescindible seguridad jurídica para el desempeño de los miembros de los Organos Directivos; atención al papel de sus profesionales de las Mutuas y la previsión de abordar en un ámbito específico de diálogo social el mandato de actualización normativa previsto en la Ley 27/2011, son otros contenidos que han sido objeto de Acuerdo.

Por otra parte, con objeto de intentar contribuir a mejorar la productividad de las empresas y a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, en relación con la previsión recogida en el Estatuto de los Trabajadores, que faculta al Gobierno para trasladar a los lunes fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, se ha alcanzado una **Declaración en materia de racionalización de festivos**.

Las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y Sindicales CCOO y UGT consideran instrumentos adecuados para la consecución de los objetivos de mantenimiento de empleo y rejuvenecimiento de plantillas las **jubilaciones anticipadas y medidas de prejubilación** ligadas a las circunstancias económicas que atraviesan las empresas incluidas en la Ley 27/2011, 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

Por último, se ha alcanzado el acuerdo de solicitar al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la **prórroga de las bonificaciones y la reposición de prestaciones por desempleo** en los ERES de suspensión y reducción temporal de jornada.

Se adjuntan como anexos los documentos consensuados sobre:

- V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (Anexo 1).
- Acuerdo sobre prórroga del Acuerdo Nacional sobre Formación Profesional para el Empleo (Anexo 2).
- Acuerdo sobre desarrollo de las previsiones sobre Mutuas y absentismo del Acuerdo Social y Económico (ASE, de 2 de febrero de 2011) (Anexo 3).
- Declaración sobre racionalización del calendario de festivos (Anexo 4).
- Acceso a la jubilación anticipada y prejubilación (Anexo 5).
- Prórroga de las bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo (Anexo 6).

II. MATERIAS QUE POR SU PROPIA NATURALEZA CORRESPONDEN FUNDAMENTALMENTE A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES SIN PERJUICIO QUE ALGUNA DE ELLAS TENGAN TRASCENDENCIA LEGISLATIVA.

Los Sindicatos y Organizaciones Empresariales consideran que corresponde fundamentalmente al espacio bilateral de negociación, y concretamente en el marco de renegociación del vigente acuerdo de Negociación Colectiva abordar:

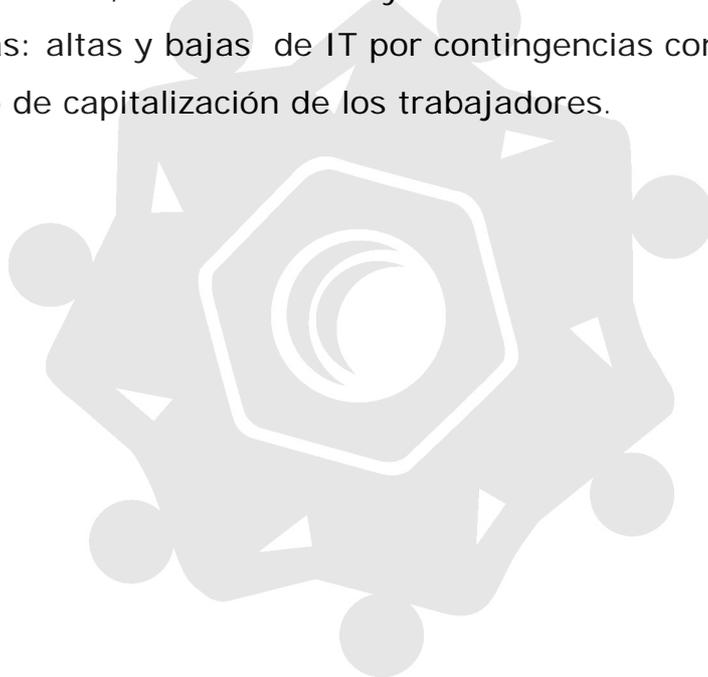
- a. La renegociación del acuerdo de salarios vigente para 2012.
- b. Orientar la evolución de los salarios para los años 2012, 2013 y 2014.

- c. Favorecer el uso de la flexibilidad interna.
- d. Abordar la estructura de la Negociación Colectiva.

Todo ello con el objetivo de mejorar la competitividad de las empresas y la creación de empleo.

III. CUESTIONES SIN ACUERDO EN ESTE MOMENTO

- Contratación, intermediación y flexibilidad externa.
- Mutuas: altas y bajas de IT por contingencias comunes.
- Fondo de capitalización de los trabajadores.





**V ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE
CONFLICTOS LABORALES**

(SISTEMA EXTRAJUDICIAL)

PREÁMBULO

Desde la firma del primer Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC), el día 25 de enero de 1996, poniendo de manifiesto la decidida voluntad de las organizaciones firmantes de desarrollar un mecanismo de solución de conflictos, incluido en el artículo 37.2 de la CE, en los Convenios y Recomendaciones Internacionales de la OIT, la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, el Estatuto de los Trabajadores y la propia doctrina del Tribunal Constitucional, y sus sucesivas renovaciones, se ha creado y desarrollado en nuestro Estado, la solución autónoma de los conflictos en el ámbito laboral, que ya cuenta con décadas de trabajo y una amplia experiencia en la aplicación de estos procedimientos tanto en el ámbito del Estado como en los autonómicos.

Los conflictos laborales en su esencia y configuración son complejos y de muy distintos tipos: individuales, colectivos, de derecho, de interés, etc. De ahí que la solución extrajudicial o autónoma de conflictos fuera concebida como un instrumento alternativo al proceso judicial, para dar solución a las discrepancias surgidas entre trabajadores y empresarios, o sus representantes, mediante la intervención de uno o varios mediadores.

El balance en su aplicación ha sido positivo, introduciéndose en cada una de sus actualizaciones, las necesarias mejoras y adaptaciones de

los procedimientos establecidos, a la luz de la experiencia que se ha ido generando. En ocasiones, las modificaciones operadas no han sido numerosas, pero sí intensas, mejorando la eficacia de las mediaciones y la actuación de los mediadores, incrementándose las mismas, impulsando las soluciones arbitrales, y la actuación de los árbitros, ampliando los conflictos y extendiendo la adhesión al mismo de mayor número de empresas y sectores.

El 2 de febrero de 2011 se firmó el Acuerdo Social y Económico (ASE) entre las mismas organizaciones sindicales y empresariales que han venido suscribiendo los sucesivos Acuerdos Estatales de Solución de conflictos.

El ASE se centraba, entre otros contenidos, en establecer los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva, y con dicho acuerdo los interlocutores sociales apoyaban, "una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora para el convenio, entre otros y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa".

En desarrollo de ese Acuerdo, y con el objetivo de renovar la solución autónoma de los conflictos en el ámbito de las relaciones a nivel estatal, se firma ahora el V Acuerdo de Solución de Conflictos, con la denominación de Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos, que permitirá una mayor polivalencia a los medios de solución de discrepancias y, en la presente coyuntura, 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 en el V Acuerdo, van dirigidos a dar un mayor protagonismo y un nuevo y reforzado impulso a los sistemas de solución de conflictos de carácter estatal, sirviendo también como marco de referencia para los sistemas del ámbito autonómico. Con este Acuerdo se podrá, igualmente, dar cumplimiento a las previsiones legales operadas tras la reforma llevada a cabo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y el RD-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva.

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de las discrepancias implicará una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores 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. La eficacia de las medidas incorporadas en el ASAC, redundará en la mejora de los derechos de los trabajadores, de una parte, y de la competitividad y productividad de las empresas, de otra.

En base a lo anterior, este nuevo Acuerdo contiene importantes novedades que se materializan en que:

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

particularmente, a la institución del arbitraje. En este caso, ha de garantizarse el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

-Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos, debiendo también adquirirlo con respecto a los conflictos en materia de desacuerdo durante el período de consultas en los supuestos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo dispuestas por convenio colectivo y en los supuestos de descuelgue salarial. La trascendencia que se otorga en el Acuerdo a las comisiones paritarias en las funciones relacionadas con la solución de las discrepancias justifica, además de las nuevas previsiones incorporadas al mismo, que se incluya como "anexo" un conjunto de recomendaciones dirigidas a los negociadores de los convenios y acuerdos, para garantizar la rapidez y efectividad de las mismas y la salvaguarda de los derechos afectados.

-El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.

-Un mayor consenso en la lista de mediadores y, sobre todo, de árbitros, permitirá que el sistema tenga la celeridad y efectividad requeridas.

-Incorpora un mayor número de conflictos colectivos: la interpretación y aplicación de pactos, acuerdos y convenios colectivos; las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos; la renovación de los convenios colectivos, acuerdos y pactos al término de su vigencia y tras un determinado

periodo de negociación sin acuerdo; los conflictos que se produzcan en los periodos de consulta de los artículos 40, 41, 44.9, 47, 49 y 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la impugnación de convenios colectivos; la sustitución del periodo de consultas en los EREs concursales; la convocatoria de huelgas y la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en las mismas.

-Se da atención preferente a la dedicación y formación de mediadores y árbitros.

-Se determinan procedimientos más ágiles, rápidos y eficaces, potenciando su cercanía a la empresa, y favoreciendo la presencia de mediadores y árbitros que gocen de la confianza de las partes, a efectos de que puedan realizar una contribución positiva a la gestión de las situaciones de desacuerdo.

A estos efectos, deberá evaluarse el seguimiento de los conflictos en sus fases iniciales y no sólo finales de consolidación del desacuerdo; incidir en el acortamiento de los plazos procedimentales al mínimo posible y, elaborar una guía procedimental para incentivar la eficacia de los procedimientos.

Importa resaltar que respecto al procedimiento, la mediación y el arbitraje han de regirse por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

Los mediadores y árbitros, además de gozar de la máxima neutralidad –especialmente en los supuestos de órganos unipersonales-, deberán ser escogidos entre profesionales con gran conocimiento de las materias a tratar y con un nivel de disponibilidad de actuación inmediata.

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

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

El Acuerdo nace con la finalidad de que el sistema estatal de solución autónoma de conflictos disponga de instrumentos de aplicación general y directa sobre los sectores y empresas incluidos en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de los sistemas propios existentes en determinados sectores y empresas.

No obstante, el Acuerdo también nace con el objetivo de servir de referencia a los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos que pudieran acordarse tanto a nivel sectorial, como de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas, como a nivel territorial.

Respecto de los primeros, se recogen en el Acuerdo distintas previsiones que permitan tanto la incorporación ulterior de estos sistemas al ámbito del ASAC, como que este Acuerdo sea de aplicación cuando tales sistemas propios no estuvieran adaptados a la

nueva tipología de conflictos establecida por las disposiciones legales antes mencionadas.

Respecto de los acuerdos de ámbito territorial, particularmente del ámbito autonómico, los firmantes del ASAC, sin perjuicio del respeto a la libertad de negociación, se comprometen a promover que en los distintos acuerdos la regulación de estos procedimientos se fundamente en los principios básicos que informan el sistema en el ASAC, con el fin de dotar de homogeneidad al sistema en su conjunto, lo que facilitará la labor de empresas y trabajadores y de los operadores jurídicos en la tarea de resolver las discrepancias en las materias de índole colectivo.

Por otra parte, consideramos necesario modificar el nombre del Acuerdo de Solución de Conflictos laborales para subrayar el papel que en la solución de los mismos deben desempeñar las organizaciones representativas de empresarios y trabajadores, al margen y sin perjuicio de la jurisdicción social.

Las organizaciones firmantes consideran necesario que los poderes públicos han de dar el máximo apoyo a la renovación y potenciación de los medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional adecuado para ello, dados los múltiples beneficios que estos sistemas tienen en las relaciones laborales, en la actividad de la empresa y su incidencia general en la economía y en la sociedad en su conjunto, de aquí que la apuesta por el fortalecimiento de estos mecanismos debiera ser en estos momentos un objetivo estratégico de los poderes públicos y de los interlocutores económicos y sociales.

ACUERDO

TITULO I

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

1. El presente 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.

2. Se excluyen del presente Acuerdo:

1. Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

2. Los conflictos 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 Ley de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de lo establecido en la letra b) de la disposición adicional tercera del presente Acuerdo.

Artículo 2. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio del Estado Español para los conflictos contemplados en el artículo 4.

2. Las partes signatarias, ante el nuevo marco normativo y las reformas que ello implica en materia de medios autónomos de solución de conflictos, acuerdan adelantar la terminación de la

vigencia del IV Acuerdo, a 31 de diciembre de 2011 y establecer la entrada en vigor del presente V Acuerdo con fecha 1 de enero de 2012.

Este Acuerdo tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos 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 período.

La denuncia deberá realizarse mediante 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. Producida la denuncia del Acuerdo, éste extenderá su vigencia por un período de doce 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 presente Acuerdo. Terminada dicha extensión sin que se haya llegado a un consenso de renovación, el Acuerdo cesará en su vigencia.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.

- 1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65. 3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.*
- 2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley*

del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa, sin perjuicio de lo establecido en el siguiente apartado 3, para los conflictos y ámbitos señalados en el artículo 4.

No obstante lo anterior, a aquellas partes que estuvieran adheridas al IV ASEC se entenderá que les es aplicable este 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 caso deberá efectuar una comunicación simultánea a la otra a efectos de proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto en el apartado siguiente. De la misma forma, aquellas partes a las que nos les fuera de aplicación el IV ASEC dispondrán del mismo plazo y procedimiento para indicar su voluntad de que no se les aplique este V Acuerdo.

- 3. 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 previstos en el artículo 4, no integrados en el Servicio Interconfederal de Mediación y arbitraje previsto en el artículo 5 de este Acuerdo.*

Las partes legitimadas que hubieran adoptado, según lo señalado en el apartado anterior, sistemas propios de solución de conflictos, podrán adherirse en cualquier momento al presente Acuerdo, a través de los instrumentos de ratificación o adhesión que se indican a continuación:

- a) *Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 manera 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 cuente 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. Tal suscripción también se podrá realizar en los supuestos de grupo de empresas o pluralidad de empresas vinculadas.*

La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.

Artículo 4. Conflictos afectados.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2 de este artículo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 h) 1º y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

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 este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

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.

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.

d) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un convenio o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82. 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

i) 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.

2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, siempre que se susciten en alguno 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 cuando 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 esta posibilidad.*
- 3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en este artículo, 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.*

CAPÍTULO II

El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)

Artículo 5. Naturaleza jurídica y funciones.

- 1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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, desde el punto de vista jurídico-formal las características de una Fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Sus recursos tienen naturaleza pública y sus actuaciones tienen carácter gratuito.*

2. *El SIMA está regido por un Patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes de este V 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.*
3. *El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este 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 de este Acuerdo.*
4. *El SIMA 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.*

Artículo 6. Funcionamiento del Servicio.

1. *El Servicio tiene sus propias normas de régimen interior. Éstas 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.*
2. *El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos, de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.*
3. *Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas*

por quien actúe como Secretario en las mismas.

- 4. 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 de este Acuerdo, previa comprobación de que respetan en su tramitación los principios establecidos en él.*

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

- 5. El SIMA sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.*

Artículo 7. Designación de mediadores y árbitros.

- 1. El SIMA elaborará una lista de mediadores y árbitros, que facilitará a los demandantes de sus servicios.*

Dicha lista está compuesta por los mediadores y árbitros propuestos y consensuados por las partes firmantes de este Acuerdo, y en ella se integrarán los procedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 6.4 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.

Las partes, conscientes de la progresiva ampliación de los conflictos sometidos a este V Acuerdo, consideran 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 este Acuerdo.

- 2. Corresponde a las partes de un conflicto sometido a este V Acuerdo la designación del mediador o mediadores, así como del árbitro o*

árbitros de entre los comprendidos en la lista.

3. Las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, la mediación deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio.

TITULO II

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE ONFLICTOS

CAPITULO I

Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

Artículo 8. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:

a) La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto, salvo 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 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio cuando se hayan superado, sin alcanzar acuerdo, los plazos máximos de negociación para la renovación del

convenio, previstos en el artículo. 85.3. f) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo.

Igualmente, 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.

2. Las partes en conflicto, inicialmente o durante el procedimiento, pueden habilitar a los terceros mediadores para que desarrollen funciones como árbitros.

3. Las partes podrán designar a un mediador para que pueda desarrollar sus funciones de forma continuada en un determinado ámbito, en relación a todas las partes de las controversias que puedan surgir en éste, incluyendo la posibilidad de realizar aquéllas de forma preventiva.

Artículo 9. Principios rectores de los procedimientos.

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo 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.

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este 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.

Artículo 10. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

1. En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un

Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o, en defecto de regulación expresa, 15 días desde la presentación de la solicitud.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período 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.

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.

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.

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.*

Artículo 11. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto 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 resultas del compromiso arbitral correspondiente.

CAPITULO II

Procedimiento de mediación

Artículo 12. Cuestiones generales.

1. *La mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, caso de así elegirlo expresamente las partes, por un*

órgano colegiado de dos o tres mediadores, que, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo, procurarán de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

- 2. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente 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.*
- 3. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador o mediadores y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance. Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial, y plena observancia de lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.*
- 4. Dentro del ámbito del presente Acuerdo 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.*

No obstante ello, 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 tanto, a la conciliación administrativa previa.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el

procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

5.El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en el artículo 10.4 de este Acuerdo.

6.En todo caso, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación. De la misma forma, las partes pueden habilitar, desde un principio o durante el procedimiento de mediación, al mediador o a los mediadores para que arbitren todas o algunas de las materias objeto de controversia.

Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

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:

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.

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.

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.

c) En los conflictos previstos en los apartados c) y d), la legitimación corresponde a los sujetos señalados en dichos apartados.

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.

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.

f) En los conflictos regulados en el apartado h), el juez del concurso o quien éste determine a estos efectos.

Artículo 14. Solicitud de la mediación.

1. *La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.*
2. *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 supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también 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. Los sujetos que soliciten la mediación podrán instar al mediador o los mediadores a que identifiquen o clarifiquen aquellos hechos o datos que consideren relevantes para la resolución 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, en los siguientes supuestos:

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.*

3. Conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período 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, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo 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 haya solicitado su intervención.

e) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

3. Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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 aquéllas para que los designen. Caso de no hacerlo antes de ese período de tres días, estarán obligados a nombrar un mediador por cada parte y realizar una mediación bipartita.

4. 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 señalado en el apartado anterior, siempre que en su solicitud identifiquen al mediador o mediadores que han consensuado.

5. La designación del mediador o mediadores prevista en el número anterior se producirá entre las personas incluidas en las listas que

apruebe el Patronato del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos y consensuados por las organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 6.4, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al Servicio.

6. El mediador o mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

A este efecto se considerarán los siguientes supuestos:

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/s o de la asociación empresarial/es afectados.

b) Si 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.

7. 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.

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

Artículo 15. Actuación de los mediadores.

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

El SIMA facilitará la comunicación entre los mediadores siempre que éstos lo estimen oportuno.

2. 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. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

3. El mediador o 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.

Asimismo tras la comparecencia y dentro del plazo de diez días o del que hayan acordado las partes, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que

deberán tenerse por no puestas en caso 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.

Artículo 16. Finalización de la mediación.

1. 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, 47 44.9, 51 y 82.3 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y 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 texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. En caso de no obtenerse acuerdo, el mediador o 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.

3. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la solución habida, a efectos de registro.

4. El acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos y

plazos señalados en el artículo 67 de la Ley reguladora de la jurisdicción social

Artículo 17. Procedimiento específico en los supuestos de huelga.

- 1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos 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 enviará copia al empresario.*
- 2. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes conforme el criterio establecido en el artículo 14.3 y convocarlas para llevar a cabo la mediación.*

Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.
- 3. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.*
- 4. 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 mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

5. *El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin acuerdo. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.*
6. *Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.*

CAPITULO III

Procedimiento de arbitraje

Artículo 18. Cuestiones generales.

1. *Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.*
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.
2. *Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso, conforme al apartado 6 del artículo 12 y los apartados 3 y 4 del artículo 15. No obstante lo anterior, las partes pueden instar en cualquier momento para que el árbitro desarrolle,*

previamente a su actuación como tal, funciones de mediador.

3. 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.

4. En el supuesto previsto en el artículo 8.1b) párrafo 2º, se actuará conforme se disponga en el convenio colectivo.

Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 13 de este Acuerdo.

En el supuesto previsto en el artículo 8.1b) párrafo 2º, el procedimiento será promovido por los sujetos legitimados en los términos que se establezca en el convenio colectivo.

Artículo 20. Solicitud del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

El escrito de promoción deberá proponer el árbitro o árbitros que se proponen para dirimir la cuestión suscitada.

Asimismo, deberá contener:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también 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 éste 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 podrán instar al árbitro a dictar su laudo en base a 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, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21.2 de este Acuerdo. En especial, las partes podrán establecer plazos breves en aquellos supuestos en los que la ley o el convenio colectivo prevea 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.

2. 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.

3. *La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. 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, quien comienza a descartar.*
- *Tanto en el arbitraje obligatorio como en el voluntario el nombramiento del árbitro debe surgir de una lista -consensuada entre las partes- e impar de árbitros, tachando dos cada parte, decidiendo las mismas, con un procedimiento aleatorio, quien comienza a tachar.*
4. *En el supuesto previsto en el artículo 8.1,b) párrafo 2º, la designación del árbitro se realizara en los términos pactados.*

Artículo 21. Actuación de los árbitros.

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

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. El árbitro o árbitros podrán pedir el

auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o árbitros.

- 2. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.*

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de cuarenta días hábiles.

- 3. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.*
- 4. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.*
- 5. La resolución arbitral será objeto de depósito en el SIMA y remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.*

Artículo 22. Eficacia del laudo arbitral.

- 1. 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 refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47 ,51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ET y 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, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

- 2. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.*
- 3. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la ley reguladora de la jurisdicción social.*

TITULO III

Artículo 23. Comisión de Seguimiento.

- 1. La Comisión de Seguimiento, estará compuesto por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente Acuerdo. Igualmente le corresponde la aceptación e integración, en los términos establecidos en el artículo 6, 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.

2. La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del SIMA en Madrid calle San Bernardo, nº. 20, 5ª planta.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizará y acordará en su caso, la incorporación al mismo de:

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.

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. 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Se tramitarán conforme al ASEC anterior las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

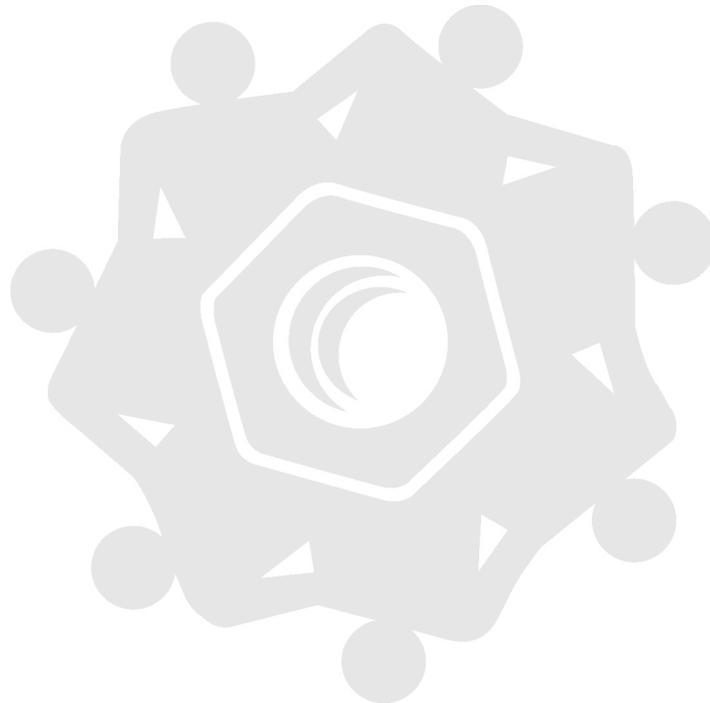
En los sectores, subsectores, empresas, grupo de empresas o empresas vinculadas cuyo ámbito sea el previsto en el artículo 4.2, y con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, hubieran adoptado sistemas autónomos de solución de conflictos distintos al ASEC, se mantendrá la vigencia de los mismos, en tanto no se produzca la adhesión al presente Acuerdo conforme en los términos previstos en el artículo 3.4.

No obstante, 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, les será de aplicación el presente Acuerdo, en lo no adaptado, a partir de la mencionada fecha.

DISPOSICIÓN FINAL

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.



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 pudiendo 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.*
- 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 posibles. 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 sólo 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 limite su eficacia.*

**ACUERDO SOBRE PRÓRROGA DEL ACUERDO NACIONAL SOBRE
FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO**

La Formación Profesional para el Empleo es ya una herramienta reconocida de manera generalizada como imprescindible para el desarrollo social y económico, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. A este reconocimiento social en nuestro país han contribuido, sin duda, los sucesivos Acuerdos Nacionales de Formación que, desde 1992, han venido firmando las Organizaciones más representativas de trabajadores y empresarios, facilitando así la difusión y universalización de una cultura de la formación en el trabajo y para el trabajo que ya es parte del acervo social y laboral en España.

Las organizaciones sindicales y empresariales acuerdan mantener la actual prórroga de la vigencia del IV Acuerdo Nacional de Formación firmada el pasado 27 de diciembre del 2010 durante doce meses más, al objeto de no paralizar la formación de los trabajadores y empresas. El quinto Acuerdo se formalizará en un plazo máximo de seis meses.

Las casi dos décadas transcurridas desde el primer Acuerdo nos permiten contar con un balance que arroja tanto datos positivos como necesidades de mejora. Entre los primeros, el fuerte incremento de la participación en las acciones formativas, pasando de menos de trescientos mil participantes en el año 1993 a más de cinco millones en el año 2010, así como el aumento de empresas que participan en el Sistema, alcanzando las casi cuatrocientas mil en el 2010, referidas únicamente a la Formación de Demanda. A estos

resultados, deben añadirse los aspectos positivos de carácter cualitativo que el Sistema de Formación para el Empleo ha supuesto para nuestro país, en el sentido de reforzar el diálogo social y la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos. Y ello, sin perjuicio de que reconozcamos que ninguno de los agentes que hemos hecho posible este sistema hayamos sabido trasladar adecuadamente a la sociedad los logros conseguidos.

Sin embargo, hay aspectos sobre los que debemos seguir trabajando para mejorar la calidad y eficacia del sistema de formación para el empleo, su vinculación con las necesidades del tejido productivo y su contribución al desarrollo personal, social y económico: la integración de la formación para personas ocupadas y desempleadas es aún más formal que real; hay un conflicto de competencias entre Administraciones aún no resuelto; contamos con una oferta formativa, en ocasiones, demasiado transversal y genérica, con menor impacto ante necesidades específicas de empresas y sectores; se hace imprescindible la incorporación de procedimientos que aseguren la medición del impacto que sobre las personas, empresas y empleo produce la formación impartida; una formación que fomente la recualificación profesional y el reconocimiento de las competencias profesionales; debemos conseguir una mayor eficiencia de los fondos destinados a la formación, con criterios de gestión, evaluación, transparencia y control más adecuados; hay que revisar el actual sistema de convocatorias y la concurrencia de los centros de formación; y promover una extensión de la formación entre los colectivos prioritarios de trabajadores, en particular los de menor nivel de cualificación, así como entre las pequeñas y medianas empresas.

Los innegables logros de este esfuerzo de concertación, junto a la necesidad de abordar medidas que permitan mejorar en los aspectos señalados, motivan que las organizaciones empresariales y sindicales firmantes de este documento, desde un ejercicio de responsabilidad, hayamos considerado que es necesario renovar nuestro compromiso con la Formación Profesional para el Empleo, planteando revisar los Acuerdos vigentes para adaptarlos a las nuevas y difíciles situaciones que amenazan la economía y el empleo, y para insertar nuestro sistema de Formación Profesional para el Empleo en la Estrategia europea 2020.

Si los IV Acuerdos fueron la base para la puesta en marcha del actual Sistema de Formación para el Empleo, los nuevos Acuerdos deben suponer un paso adelante en la consolidación de un modelo integrado de formación profesional; en el protagonismo de las organizaciones sindicales y empresariales en la dirección y planificación del sistema, revisando los actuales sistemas de gestión; en su desarrollo mediante la negociación colectiva o del diálogo social de los ámbitos que corresponda, con el impulso de instrumentos bipartitos sectorial e intersectoriales, en el nivel que proceda; en el logro del objetivo de mejorar la cualificación y la empleabilidad de todas las personas que trabajan o buscan un empleo. Debemos hacer una reconsideración sobre la gobernanza del Sistema, el papel de las organizaciones empresariales y sindicales así como el de las Administraciones Públicas, la gestión de sus planes y programas y la ejecución de las acciones formativas, así como sobre los recursos y las herramientas necesarios para su desarrollo. Necesitamos un Sistema con estabilidad normativa y presupuestaria, en el que las cuotas de formación profesional sean destinadas de manera inequívoca a la

finalidad que justifica su recaudación, la Formación Profesional para el Empleo.

Por ello, proponemos la revisión de los fines, principios y ejes del Sistema, adecuándolos a los nuevos retos que tenemos por delante. Esta revisión debe dar lugar, tras el preceptivo diálogo con el Gobierno, a la adaptación del marco regulatorio.

El acceso universal al conocimiento; la adaptación de los trabajadores ocupados a las nuevas tecnologías, sistemas y procedimientos; la mejora de la empleabilidad de los trabajadores desempleados; el reconocimiento y acreditación de las competencias profesionales; favorecer la innovación y el progreso social y económico; la mejora de la productividad y la competitividad en las empresas; favorecer el acceso a los sistemas de información y orientación; difundir el sistema de formación, con especial atención a las PYMES; contar con una red de servicios de formación de calidad; con una oferta actualizada y adecuada; favorecer la inversión en la formación, optimizando los recursos destinados a la misma, son fines compartidos en el desarrollo del Sistema de Formación para el Empleo.

De igual modo, los principios generales del Sistema de Formación para el Empleo sobre los que hemos trabajado desde los Acuerdos de 2006 siguen plenamente vigentes: la unidad de caja de la cuota de formación profesional; la vinculación de la formación al diálogo social y a la negociación colectiva sectorial; la simplicidad, transparencia y eficiencia, la calidad y eficacia de las acciones formativas; la unidad del mercado de trabajo y la libre circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones formativas; la colaboración y coordinación entre las Administraciones y organismos competentes; el

protagonismo de las organizaciones empresariales y sindicales en los ámbitos y órganos de dirección y gestión del sistema; su vinculación con el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales, sin perjuicio de la impartición de acciones formativas no vinculadas al Catálogo cuando así sean requeridas por empresas o trabajadores; el derecho a la Formación Profesional para el Empleo; y el carácter finalista de las aportaciones que tanto trabajadores como empresas realicen en concepto de formación profesional, garantizando su aplicación al Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

Sobre estas bases, las organizaciones empresariales y sindicales consideramos que la reforma del Sistema de Formación para el Empleo debe articularse alrededor de los siguientes ejes:

- 1. Desarrollo del derecho a la formación a través de la negociación colectiva.*
- 2. Integración del Sistema.*
- 3. Formación de Demanda (bonificación).*
- 4. Formación de Oferta, así como las acciones de investigación que permitan retroalimentar la formación.*
- 5. Permisos Individuales de Formación.*
- 6. Formación en alternancia.*
- 7. Gobernanza de la Formación Profesional para el Empleo. Participación de las organizaciones empresariales y sindicales.*
- 8. Desarrollo del SNC y FP.*
- 9. Marco jurídico regulador.*
- 10. Financiación.*

En resumen, la Formación para el Empleo, el Sistema Nacional de las Cualificaciones sobre el que se basa el desarrollo de las competencias profesionales, y la negociación colectiva integran un conjunto coherente que influye de manera directa en el desarrollo del derecho a la formación, en las relaciones laborales y en la respuesta a las necesidades de las empresas para mejorar su competitividad.

Por último, las organizaciones empresariales y sindicales creemos necesario que los fines, principios y ejes aquí plasmados se concreten y desarrollen en unos nuevos acuerdos bipartito y tripartito. La formación en el ámbito de las Administraciones Públicas se regirá por las bases establecidas en los acuerdos mencionados.

Al objeto de no paralizar la formación de los trabajadores y mientras se negocien los nuevos Acuerdos, las organizaciones empresariales y sindicales coinciden en la necesidad de mantener para el año 2012 tanto la convocatoria de oferta a los trabajadores como el actual sistema de bonificaciones.

**ACUERDO SOBRE EL DESARROLLO DE LAS PREVISIONES
SOBRE MUTUAS Y ABSENTISMO DEL ACUERDO SOCIAL Y
ECONÓMICO (ASE, de 2 de febrero de 2011)**

I. Las Organizaciones firmantes trasladan al Gobierno su acuerdo para que elabore una regulación de las MATEPS que se fundamente en los siguientes principios generales esenciales:

- 1. Garantizar la función de las Mutuas como entes colaboradores en la gestión de la Seguridad Social, fundamentalmente respecto a la protección de los derechos de los trabajadores en el ámbito de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, todo ello en el uso más adecuado y eficiente de sus recursos.*
- 2. Mantener la naturaleza jurídica de las Mutuas asegurando su carácter privado como asociaciones de empresarios constitucionalmente tuteladas, respetando su autonomía gestora y de gobierno, todo ello sin perjuicio del control y tutela a desarrollar, en cuanto ente colaborador, por la Administración.*

Las empresas elegirán libremente la Mutua, con participación de sus trabajadores.

- 3. Mejorar el cuidado de la salud de los trabajadores y contribuir a la competitividad de las empresas. Para ello, deberán dotarse de las siguientes políticas:*
 - a) Incentivar a las empresas atendiendo a su tamaño, incluidas las empresas individuales, para la mejora en la*

prevención de riesgos laborales, valorando actuaciones y resultados.

b) Desarrollar un programa específico para la eficaz gestión de la incapacidad temporal basado en:

- La mejora de la colaboración de las Mutuas con la administración de la Seguridad Social y los servicios públicos de salud, para el control de los procesos y el acortamiento del tiempo de recuperación de la salud, con el consiguiente efecto derivado sobre los costes empresariales y el gasto en prestaciones de Seguridad Social.*
- La fijación de objetivos e indicadores periódicos y mensurables, de mejora de la gestión, incremento de actuaciones y reducción de costes indebidos.*
- Sin perjuicio de las obligaciones legales respecto de los excedentes, la instrumentación de una política orientada a repercutir en las empresas mutualistas los ahorros derivados de las mejoras de gestión y reducción de cargas burocráticas. Ello evitando cualquier efecto discriminatorio en el empleo de los trabajadores.*

c) Mejorar la gestión de la enfermedad profesional y reforzar los mecanismos de notificación y registro de la misma.

d) Prestar sus servicios con la calidad que requieren sus mutualistas y usuarios, reforzando la información a los mismos y a sus profesionales sobre funciones, procedimientos, derechos y obligaciones.

4. *Articular debidamente su régimen económico distinguiendo las prestaciones de la gestión interna promoviendo, mediante medidas estructurales de ajuste presupuestario (reaseguro, prestaciones, excedentes, reservas) y la creación de comisiones previas de auditoría, la mejor relación entre los recursos públicos y privados de las Mutuas y entre los ingresos y costes de las prestaciones, garantizando su gestión eficiente y transparente, así como su contribución a la solidez y mejora del Sistema de Seguridad Social.*
5. *Promover, en cuanto ente colaborador de la Seguridad Social, el desarrollo de la participación efectiva de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas, sin perjuicio de la debida representación de los mutualistas y trabajadores de las Mutuas en sus órganos de dirección, supervisión y control.*

En este sentido debiera contemplarse una participación institucional:

- *En los Órganos de Gobierno –Juntas Directivas- y en las Comisiones Delegadas y Entidades Mancomunadas de las mismas, del 40% para las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas. Esta representación sustituirá al 40% de miembros de Junta Directiva de menor antigüedad.*
- *En las Comisiones de Control, del 50% para la representación de los trabajadores protegidos por la Mutua, elegidos por las Organizaciones Sindicales más representativas, y del 50% para la representación de los empresarios, elegidos a través de las Organizaciones*

Empresariales más representativas, sin necesidad de pertenecer los candidatos a la Mutua respectiva.

Además, en la Comisión de Prestaciones Especiales, como hasta ahora, habría una participación del 50% para los trabajadores de las Mutuas y del 50% para la representación empresarial de la Mutua correspondiente.

A los efectos de una mayor seguridad jurídica para los componentes de la Junta Directiva sería preciso disponer de una información económica transparente, contrastada por la Seguridad Social y periódica que, en ningún caso, entorpezca la gestión privada de estos recursos públicos.

Sobre este punto, otro aspecto a mejorar es la gobernanza y representatividad de las Mutuas, para lo que es necesario modificar el procedimiento de acceso a miembros de Junta Directiva, previa aprobación de la Junta General, en caso de existencia de vacantes. Para lograr este objetivo de mejor gobernanza y, sin perjuicio, de la participación del representante de los trabajadores de la Mutua como hasta ahora se venía haciendo, en base al artículo 33.2 del Real Decreto 1993/1995, todo candidato a ser miembro de una Junta Directiva que pertenezca a una empresa de menos de diez trabajadores deberá tener el apoyo de empresas con más del 0,5% de trabajadores protegidos, lo que permitiría concurrir al procedimiento de cobertura. Si la candidatura surge de una empresa entre 10 y 50 trabajadores, deberá tener el apoyo del 0,75% de trabajadores protegidos. Si la candidatura proviene de una empresa entre 50 y 250 trabajadores, deberá tener el apoyo del 1% de los trabajadores protegidos y si la candidatura

se origina en una empresa entre 250 y 500 trabajadores, deberá tener el apoyo del 1,25% de los trabajadores protegidos y, finalmente, si el candidato surgiese de una empresa de más de 500 trabajadores, deberá tener el apoyo del 1,50% de los trabajadores protegidos.

6. Con el objetivo de eliminar el absentismo injustificado se elaborará trimestralmente un ratio de evaluación de su comportamiento general tanto en el sector público como en el privado, de forma que puedan adoptarse las medidas correctoras adecuadas.

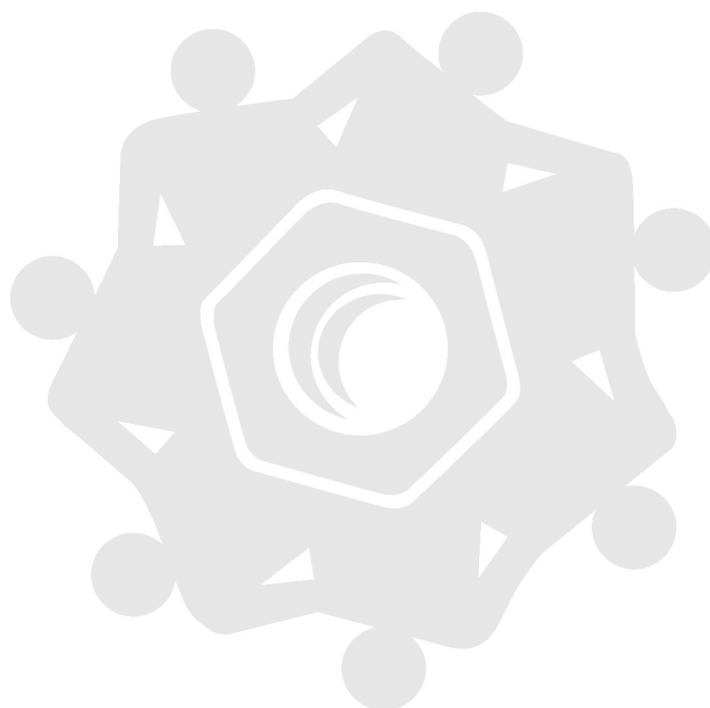
II. Las organizaciones firmantes solicitan del Gobierno que en los meses siguientes a la firma del presente Acuerdo se realice una primera evaluación, con vistas a los próximos presupuestos generales del Estado en relación con la ejecución presupuestaria de ingresos y gastos y la eventual adecuación y ajuste de las cotizaciones por contingencias profesionales.

Esta evaluación se realizará periódicamente en los términos establecidos en el Acuerdo Social y Económico.

Asimismo se efectuará una evaluación con la misma periodicidad y efectos de los dos párrafos anteriores sobre los datos registrados de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en el ejercicio.

III. Conforme a la previsión de la Disposición adicional decimocuarta, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, las Organizaciones firmantes trasladan al Gobierno su interés en que las medidas necesarias para aplicar

este Acuerdo se aborde por ley específica en los siete primeros meses de 2012, así como que la elaboración del Proyecto de Ley a presentar ante las Cortes Generales, se haga con la participación de los agentes sociales en un ámbito específico de Diálogo Social tripartito.



**DECLARACIÓN EN MATERIA DE RACIONALIZACIÓN
DEL CALENDARIO DE FESTIVOS**

La recuperación del crecimiento y del empleo hacen preciso llevar a cabo una clara apuesta por medidas que redunden en una mejora de nuestra competitividad y en la actual situación de crisis, parece conveniente reducir los perjuicios que puede ocasionar la existencia de días inhábiles y festivos entre semana en determinados sectores de actividad.

Por otro lado, no cabe duda que la conciliación de la vida personal, laboral y familiar es una aspiración creciente en las sociedades modernas que debemos compatibilizar con una mayor competitividad y productividad de nuestras empresas, a cuya consecución sin duda contribuirá, entre otras posibles medidas, la racionalización del calendario de festivos que facilite el dar satisfacción a las necesidades de empresas y trabajadores.

Por ello, en aras a una mejora de la productividad de las empresas y a favorecer la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, resulta importante tener presente la previsión recogida en el párrafo segundo del art. 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, según la cual el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, excepto las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo como Fiesta del Trabajo y 12 de octubre, como Fiesta Nacional de España.

Partiendo de lo anterior, los interlocutores sociales

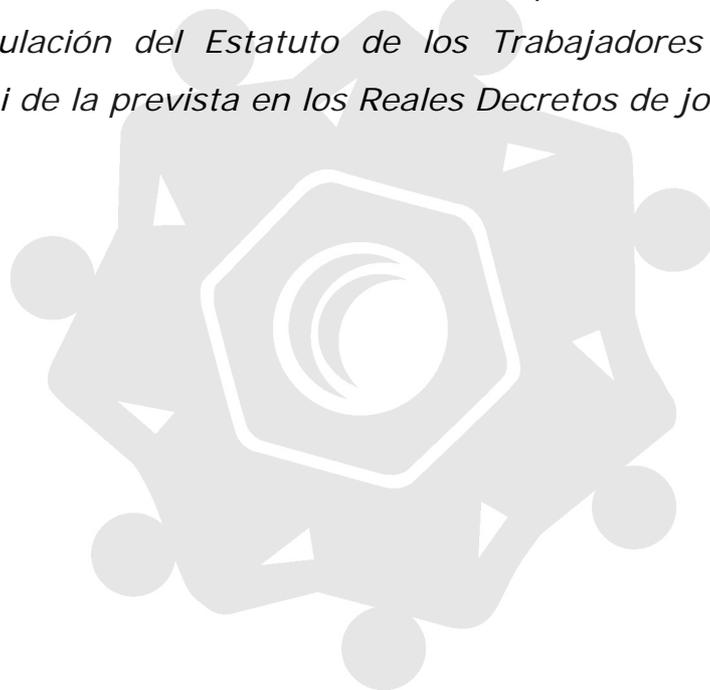
ACUERDAN

PRIMERO.- Proponer al Gobierno que se trasladen al lunes algunas de las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana. Ver Anexo.

SEGUNDO.- Defender la jornada anual como elemento de distribución de la jornada laboral de manera flexible, que permita evitar el impacto de la configuración de los días festivos en las condiciones de trabajo.

TERCERO.- Que se tengan en cuenta los acuerdos con las distintas confesiones religiosas a la hora de plantear la racionalización del calendario de festivos.

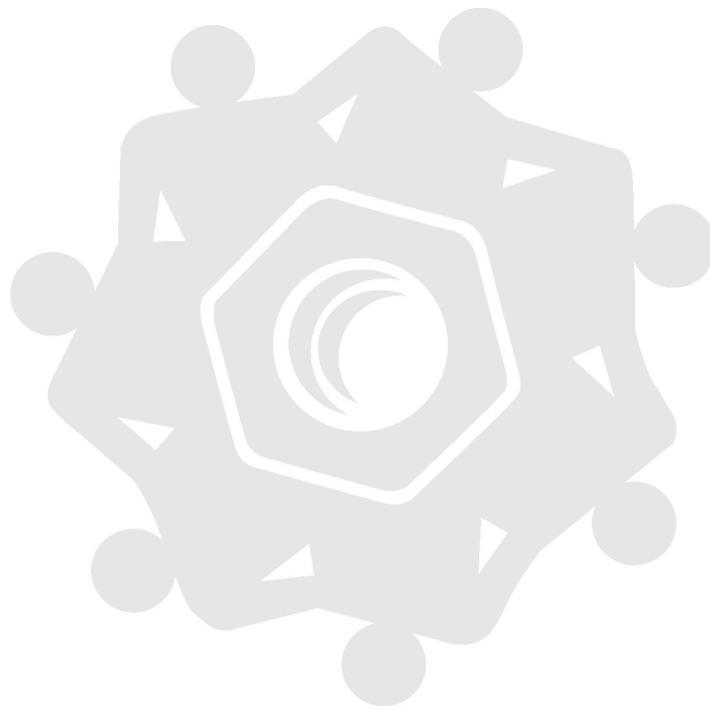
CUARTO.- Los anteriores acuerdos no comportarán una modificación de la regulación del Estatuto de los Trabajadores en materia de festivos, ni de la prevista en los Reales Decretos de jornada.



ANEXO

FIESTAS A TRASLADAR EL LUNES

- *15 de agosto.*
- *1 de noviembre.*
- *6 de diciembre.*



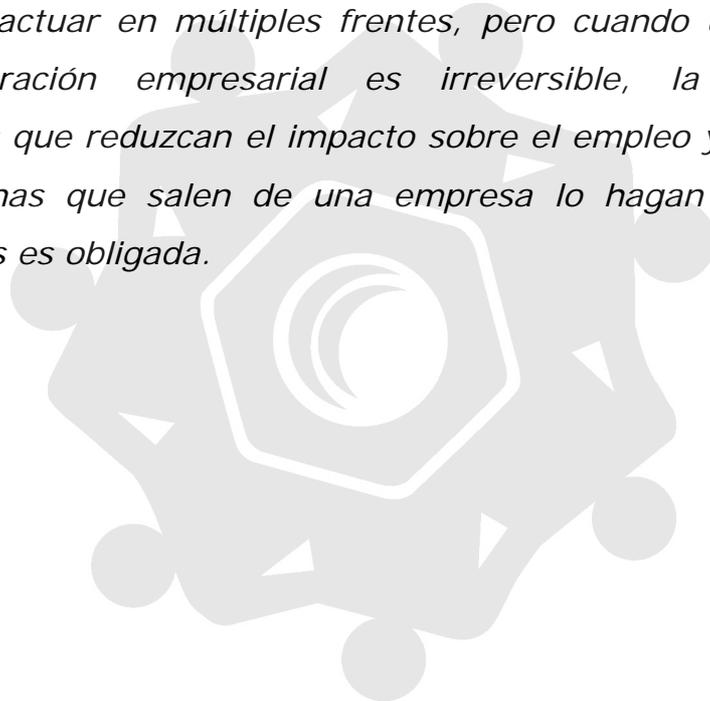
JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PREJUBILACIÓN

*Por último, las organizaciones empresariales y sindicales incorporamos a este documento una reflexión sobre el **acceso a la jubilación anticipada y las prejubilaciones**. Se trata de dos figuras, distintas, que frecuentemente se confunden o utilizan indistintamente que tienen funciones y consecuencias diferentes, que han resultado de utilidad y que sin duda lo seguirán siendo.*

La jubilación anticipada es una fórmula de acceso al sistema de pensiones de la Seguridad Social, perfectamente reglada, que no supone incremento alguno de costes para la Seguridad Social ya que, con carácter general, a las personas que acceden a la misma se le aplican coeficientes reductores de su pensión que compensan suficientemente el mayor periodo de percepción de la misma. Esto seguirá siendo así en el futuro, incluso acrecentado por el nuevo derecho a la jubilación anticipada voluntaria que ha sido objeto de regulación en la reciente reforma del sistema de pensiones, derivada del Acuerdo Social y Económico que suscribimos con el Gobierno de España el pasado 2 de febrero de 2011. Por tanto se trata de un derecho individual que no supone mayor gasto para el Estado o el sistema de pensiones públicas.

En cuanto a la figura de las prejubilaciones, o tránsito pactado entre la extinción de la relación laboral y el acceso a la jubilación, es una figura alegal, que se conforma de manera diversa pero que cuando es objeto de acuerdo colectivo entre empresas y organizaciones representativas de los trabajadores, viene a resolver en la mayoría de los casos de forma no traumática procesos de ajuste en el empleo.

El conjunto de medidas que se incorporan en este Acuerdo, pretende obtener un cambio en los comportamientos habituales en nuestro mercado de trabajo que se adapta a las crisis a través de la destrucción de empleo. Mejorar las tasas de actividad y empleo de personas mayores de 50-55 años, como la de los jóvenes o la de personas con bajo nivel de cualificación, por citar los colectivos con peores datos en la actualidad, es una necesidad sobre la que debemos actuar en múltiples frentes, pero cuando una decisión de reestructuración empresarial es irreversible, la búsqueda de soluciones que reduzcan el impacto sobre el empleo y posibiliten que las personas que salen de una empresa lo hagan en condiciones razonables es obligada.



PRÓRROGA DE LAS BONIFICACIONES Y REPOSICIÓN DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO

En el año 2009, momento de fuerte destrucción de empleo, los interlocutores sociales con el Gobierno en aquel momento, valoramos la necesidad de actuar sobre los expedientes de regulación de empleo, haciendo una apuesta por la suspensión y reducción de jornada, frente a los expedientes de regulación de empleo de extinción, en similitud a las medidas planteadas por países de nuestro entorno, por ejemplo Alemania, para el reparto del trabajo y por tanto el mantenimiento del empleo, en las empresas con dificultades económicas.

Este planteamiento fue en su momento ratificado en el Parlamento, con el apoyo del Partido Popular (Real Decreto-ley 10/2010). El próximo día 31 de diciembre finalizó una de las medidas adoptadas y que ha dado unos resultados muy positivos para el mantenimiento del empleo, que es el derecho a la reposición de las prestaciones por desempleo y bonificaciones por reducciones o suspensiones de empleo, en base a lo dispuesto en el artículo 9 Dos, apartado a) del Real Decreto Ley 10/2010 de 16 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

Los expedientes de regulación de empleo son una medida para la viabilidad de las empresas, el mantenimiento del empleo y para superar momentos de crisis como el actual.

Esta medida beneficia a los empresarios, a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto, ya que limita una mayor destrucción de empleo.

Es por todo ello por lo que se ha acordado solicitar por las Organizaciones Empresariales y Sindicales que se proceda a una prórroga de esta medida, por el tiempo que dure la crisis económica y la destrucción de empleo.