

ASACMUR III



III ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE
CONFLICTOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA

FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA



ASACMUR III



III ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE
CONFLICTOS LABORALES DE LA REGIÓN DE MURCIA

8 DE OCTUBRE DE 2020
(Publicado en BORM nº 21 de 27 de enero de 2021)



ÍNDICE

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS	7
TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.....	9
Artículo 1. Objeto.....	9
Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia	9
Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial y personal	10
Artículo 4. Ámbito temporal.....	10
Artículo 5. Conflictos afectados	11
Artículo 6. Conflictos excluidos	12
TÍTULO II. LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL.....	13
Artículo 7. Naturaleza jurídica y funciones	13
Artículo 8. Funcionamiento de la Oficina	13
Artículo 9. Los mediadores y los árbitros de la OMAL.....	14

TÍTULO III.	
PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS	14
CAPÍTULO I. DISPOSICIONES COMUNES.....	14
Artículo 10. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos	14
Artículo 11. Principios rectores de los procedimientos	15
Artículo 12. Eficacia de las soluciones alcanzadas	15
CAPÍTULO II. INTERVENCIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS DE CONVENIO.....	16
Artículo 13. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de Convenio.....	16
Artículo 14. Actuación de la Comisión Paritaria.....	16
Artículo 15. Agotamiento del procedimiento previo ante la Comisión Paritaria	17
CAPÍTULO III. DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN	17
Artículo 16. Objeto.....	17
Artículo 17. Los mediadores	17
Artículo 18. Sujetos legitimados	18
Artículo 19. Iniciación del procedimiento de mediación.....	19
Artículo 20. Efectos de la presentación de la solicitud de mediación.....	20
Artículo 21. Desarrollo del procedimiento de mediación	20
Artículo 22. Desarrollo de la comparecencia.....	21
Artículo 23. Finalización del procedimiento de mediación.....	22
Artículo 24. Especialidades en materia de huelga	22

CAPÍTULO IV. DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE.....	23
Artículo 25. Cuestiones generales.....	23
Artículo 26. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje	23
Artículo 27. Instancia del arbitraje.....	23
Artículo 28. Designación y nombramiento del órgano arbitral.....	24
Artículo 29. Iniciación y tramitación del arbitraje	25
Artículo 30. Finalización del procedimiento arbitral.....	25
Artículo 31. Impugnación del Laudo Arbitral.....	26
Artículo 32. Corrección y aclaración de laudos.....	26
Artículo 33. Efectos del Laudo arbitral.....	26
TÍTULO IV.	
GESTIÓN DEL ACUERDO	26
Artículo 34. Comité Paritario del ASACMUR III.....	26
Artículo. 35. Seguimiento del Acuerdo.....	27
DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.	
FINANCIACIÓN	27
DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.	
TRABAJADORES AUTÓNOMOS	27
DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.	
CONFLICTOS INDIVIDUALES.....	27
DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.	
CONFLICTOS DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINIS-	
TRACIONES PÚBLICAS	28

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	28
DISPOSICIÓN TRANSITORIA.....	28
DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA	28
DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.....	28

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el marco constitucional de los derechos a la negociación colectiva y a la adopción de medidas de conflicto colectivo, teniendo en cuenta las consideraciones y recomendaciones de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Carta Social Europea, los interlocutores sociales, tanto a nivel nacional como autonómico, han creado, gestionado y desarrollado un sistema autónomo para dar solución a los conflictos laborales, concebido de manera que contribuyera al fomento de la negociación colectiva, siendo esencial en su configuración y funcionamiento el diálogo social y la búsqueda de las soluciones acordadas.

Ello ha sido posible gracias a la firme voluntad y al esfuerzo de las organizaciones sindicales y empresariales que, con fundamento en diversas previsiones del Estatuto de los Trabajadores, han introducido mecanismos de carácter convencional para la resolución de sus controversias, basados en la mediación y el arbitraje y en la generación de espacios de diálogo y negociación entre empresas y personas trabajadoras, gestionados desde la autonomía colectiva, es decir, por las propias organizaciones.

Así, con carácter general, la solución autónoma basada en la negociación y el pacto constituye un instrumento rápido, dinámico, eficaz y económico para la gestión y solución de la conflictividad laboral y resulta, en particular en las controversias de interpretación y aplicación, una alternativa interesante frente al, a menudo, más lento, formalizado y costoso procedimiento judicial, contribuyendo a la desjudicialización del conflicto laboral.

En el caso de la Región de Murcia, ya en el “Acuerdo para la promoción de la formación, las relaciones laborales, el empleo y la actividad económica”, firmado el 3 de mayo de 1996, los interlocutores sociales apostamos, junto con la Administración Regional, por la creación de una oficina pública de resolución extrajudicial y autónoma de conflictos laborales con este fin.

La materialización de este compromiso, que comenzó con la suscripción, el 30 de octubre de 1996, del Primer Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos en la Región de Murcia (ASECMUR) y su Reglamento de aplicación entre la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) y los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO.), culminó con la creación de la Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ORCL) y su puesta en funcionamiento en el año 2001.

Los procedimientos de solución gestionados por la Oficina son la mediación y el arbitraje, rigiéndose por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad e imparcialidad, con respeto a la legislación vigente y a los principios constitucionales. Su objetivo básico consiste en promover y facilitar la obtención de acuerdos que den solución de las controversias laborales, tanto las derivadas de la aplicación e interpretación de las normas o convenios colectivos como los de intereses, mediante procedimientos ágiles, sencillos y eficaces, sin perjuicio de acudir a la jurisdicción social.

Valorando muy positivamente la experiencia que supuso la utilización de estos procedimientos en un número cada vez mayor de controversias colectivas, el 13 de enero de 2005 los agentes sociales firmaron un Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, que vino a incorporar ciertas modificaciones en el contenido del primer ASECMUR con la finalidad de potenciar, desarrollar y mejorar el sistema de solución extrajudicial de conflictos instaurado por éste y adaptar la normativa a los usos generados en su aplicación.

Las organizaciones fundacionales estamos convencidas de que este sistema supone una apuesta decidida en favor de la gestión participada de los conflictos, así como por la potenciación de una vía ágil y eficaz de solución de los conflictos laborales que se susciten en nuestra Región a través de la negociación, el diálogo y el consenso. El constante incremento de expedientes tramitados en los últimos años, el considerable número de acuerdos alcanzados, la generalizada aceptación del sistema y el alto número de empresas y de personas trabajadoras afectadas, permiten afirmar que los objetivos marcados en el momento de la creación de la Oficina de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales han sido alcanzados de forma altamente satisfactoria, lo que ha proporcionado a la institución su actual prestigio y respaldo.

Animados por el deseo de fortalecer el sistema de solución extrajudicial y autónoma de conflictos inaugurado en 1997 y de resolver los conflictos laborales en su origen, los interlocutores sociales, con el respaldo de la Administración Regional, entendemos que ha llegado el momento de dar un paso más en la configuración del mismo, dotándolo de mayores competencias y, a la vez, intentando hacer más sencilla y eficaz su labor, ofreciendo a personas trabajadoras y empresas un sistema transparente, imparcial, ampliamente aceptado y de probada eficacia que sirva de cauce natural para la gestión de las discrepancias en el ámbito laboral, que además, supondrá una paulatina reducción en el uso de la vía judicial. En este sentido, el II Pacto por la Estabilidad en el Empleo (2007-2010) ya ofrecía la posibilidad de ampliar el ámbito de actuación de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales y, sobre todo, se decantaba abiertamente porque la gestión participada de los conflictos laborales se haga extensiva también, tal y como ya ocurre en otras Comunidades Autónomas, a la solución de los conflictos individuales.

Las novedades que presenta este tercer acuerdo van dirigidas al impulso y a la adquisición de un mayor protagonismo del sistema de solución de conflictos regional. Las relaciones laborales modernas requieren de mecanismos ágiles, flexibles y dinámicos que puedan facilitar de forma rápida e imparcial respuestas a las necesidades e intereses de empresas y personas trabajadoras.

Por todo ello, en este nuevo acuerdo se ha suprimido el requisito de adhesión, ratificación o incorporación expresa que exigían los anteriores pactos para poder acogerse a los procedimientos

de mediación y arbitraje que en él se regulan. Las organizaciones firmantes consideramos que la madurez adquirida por el sistema en sus diecisiete años de existencia y la confianza depositada en el mismo por los protagonistas de las relaciones laborales hacen innecesario dicho acto de adhesión, razón por la cual el pacto posee la eficacia directa prevista para los acuerdos sobre materias concretas en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Junto a ello y como novedad se han incorporado al sistema de solución autónoma regional los conflictos individuales, si bien en estos momentos, para una determinada tipología de conflictos, y un mayor número de conflictos colectivos: las discrepancias en el seno de las comisiones paritarias, las surgidas en procedimientos para la inaplicación de las condiciones de trabajo, las surgidas en la adopción de medidas de flexibilidad extraordinaria temporal y la convocatoria de huelgas, entre otros. Y también se prevén los mecanismos que permitan a la Oficina conocer, en su caso, los conflictos individuales y colectivos que se susciten en el ámbito del trabajo autónomo económicamente dependiente.

Por otro lado, se ha modificado el régimen de la intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios, teniendo en consideración la trascendencia de su papel esencial en la solución de los conflictos consecuencia de la aplicación e interpretación de los convenios.

Por lo demás, en este III Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Región de Murcia se introducen algunos ajustes que persiguen mejorar el funcionamiento y la eficacia de los procedimientos de mediación y arbitraje, dotándolos de mayor celeridad y efectividad.

Finalmente se ha considerado necesario modificar el nombre del acuerdo, para significar el protagonismo que en la solución de los conflictos deben ostentar las organizaciones empresariales y sindicales, al margen de la jurisdicción social.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo del sistema autónomo de solución extrajudicial de conflictos laborales individuales y colectivos establecido por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Región de Murcia y la regulación de la Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral como organismo encargado de fomentar y gestionar ese sistema y de los procedimientos en los que se fundamenta el mismo.

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

1. El presente acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo

2/2015, de 23 de octubre, en el Título III de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto, de Libertad Sindical y en los artículos 2, 63, 65, 68, 156 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. Al ser un acuerdo sobre materias concretas, cual es la solución autónoma de los conflictos laborales, de los regulados en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, posee la naturaleza jurídica y eficacia normativa y erga omnes que la ley confiere a los mismos.

3. En consecuencia, este acuerdo resulta de aplicación general y directa y obliga a todos los empresarios y trabajadores de cualquier sector de actividad y a todas las organizaciones sindicales y empresariales de la Región de Murcia. Su eficacia y vigencia no está supeditada a trámite alguno de adhesión, ratificación o incorporación en convenios o acuerdos colectivos.

4. Las mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a las disposiciones de este Acuerdo surtirán plena eficacia como requisito previo a la vía judicial, de acuerdo con lo previsto en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 3. Ámbito de aplicación territorial y personal

1. El presente Acuerdo regula la solución autónoma de conflictos laborales en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

2. Este Acuerdo afecta a todas las organizaciones empresariales y sindicales de la Región de Murcia, así como, a las empresas y personas trabajadoras, incluidos los TRADE, de cualquier sector de actividad, cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en el ámbito territorial de la Región de Murcia.

3. Los procedimientos de solución autónoma de conflictos regulados en este Acuerdo serán de aplicación a los conflictos laborales individuales o colectivos cuando afecten a empresas y personas trabajadoras cuyas relaciones laborales se encuentren reguladas por un convenio colectivo de ámbito regional o inferior, pacto o acuerdo de empresa, Estatuto de los Trabajadores o cuando, siendo de ámbito superior, el conflicto afecte exclusivamente a centros de trabajo ubicados en la Región de Murcia.

Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BORM y su duración inicial será de cuatro años, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de un año en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada año de vigencia. A partir del cuarto año se considerará prorrogado de manera indefinida siempre y cuando no exista denuncia por una de las partes.

2. La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes a las restantes Organizaciones firmantes y deberá contener una propuesta de nuevo Acuerdo sobre la que aquellas deban pronunciarse.

3. Producida la denuncia del Acuerdo, éste mantendrá su vigencia hasta la entrada en vigor del Acuerdo que venga a sustituirlo.

Artículo 5. Conflictos afectados

1. El presente Acuerdo regula la solución autónoma de los conflictos laborales, tanto colectivos y plurales como individuales, sean de interés o jurídicos, con las excepciones contempladas en el artículo 6.

2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos establecidos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos colectivos laborales:

- a) Los conflictos que versen sobre la aplicación e interpretación de normas legales y reglamentarias, convenios colectivos, pactos o acuerdos de empresa, o una decisión o práctica de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 153 LRJS y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.
- b) Los conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva, debido a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde que surja la discrepancia. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.
- c) Las discrepancias que existan tras el transcurso del procedimiento de negociación de un convenio colectivo sin alcanzarse un acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 TRLET. El sometimiento por las partes al procedimiento arbitral en este supuesto tendrá carácter voluntario.
- d) Los conflictos derivados de la no iniciación de la negociación de un Convenio colectivo vencido, tras su denuncia y promoción por una de las partes, que no esté motivada por alguna de las causas establecidas en el artículo 89 TRLET.
- e) Los conflictos que den lugar la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- f) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los períodos de consultas entre el empresario o empresaria o quien ejerza sus funciones y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. :
- g) Las discrepancias producidas en el seno de las Comisiones paritarias de los convenios que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo, en el ejercicio de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.

- h) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, con carácter previo al inicio de la vía judicial.
- i) La sustitución de los períodos de consultas que acuerden la empresa y la representación de las personas trabajadoras, así como, los acordados por el Juez, a instancias de la Administración concursal o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos que legalmente así se prevea.
- j) Las discrepancias surgidas durante la negociación de los acuerdos para proceder a inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación, cuando los periodos de consultas finalicen sin acuerdo y no se hubiere solicitado la intervención de la Comisión Paritaria del convenio o, habiendo sido solicitada su intervención, ésta no hubiera alcanzado acuerdo.
- k) Las discrepancias entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos o en los pactos de empresa.
- l) Cualquier tipo de conflicto colectivo no excluido expresamente en este Acuerdo.

3. Podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo toda clase de conflictos individuales surgidos entre personas trabajadoras y empresas como consecuencia del contrato de trabajo, a excepción de los señalados en el artículo siguiente.

4. Sin perjuicio de la mediación y el arbitraje en los conflictos señalados, este Acuerdo establece la realización de una actividad preventiva de la conflictividad laboral con el fin de reducirla en origen. Ello a través de una permanente asistencia y colaboración a la negociación colectiva, en particular a las comisiones negociadoras y a las comisiones paritarias de los convenios.

Artículo 6. Conflictos excluidos

Del ámbito de aplicación del presente Acuerdo se **excluyen** los siguientes conflictos:

- a) Los conflictos individuales que versen sobre resolución del contrato de trabajo, tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales, régimen disciplinario y reclamaciones de cantidad, cualquiera que fuera su cuantía.
- b) Los conflictos individuales y colectivos que afecten al personal funcionario o estatutario que preste servicios en una Administración Pública, excepto que dicha Administración Pública y las organizaciones sindicales legitimadas hayan dispuesto, mediante la correspondiente negociación colectiva, la expresa adhesión al presente Acuerdo o ante la convocatoria realizada por la Oficina no se manifieste oposición al sometimiento al sistema.
- c) Los que versen sobre Seguridad Social, excepto los conflictos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones, que sí quedan sometidos al presente Acuerdo.

TÍTULO II

LA OFICINA DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

Artículo 7. Naturaleza jurídica y funciones

1. La Oficina de Mediación y Arbitraje Laboral (OMAL) es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del presente Acuerdo. Se integra en el ámbito de la Fundación de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, regida por un Patronato y en tal condición actúa conforme a lo dispuesto en sus Estatutos, en la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones y en demás disposiciones que resulten de aplicación. Tiene plena capacidad de obrar y sus recursos económicos son de naturaleza pública. Las actuaciones de la OMAL tendrán carácter gratuito.

2. Estará regida por un Comité Paritario compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes de este Acuerdo, con las funciones establecidas en el Título IV de este Acuerdo y en su reglamento.

3. La OMAL tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo y en las restantes disposiciones de desarrollo. El cometido fundamental de la OMAL será promover, facilitar y gestionar el sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación o interpretación como los de interés, en cualquiera de sus modalidades, así como los conflictos individuales. Constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje, a la que se le encomienda la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo.

4. La OMAL actuará, dentro de su ámbito, como órgano de mediación previa a los efectos de los artículos 63 y 156 LRJS. Las mediaciones desarrolladas ante la OMAL, de conformidad con lo dispuesto en este Acuerdo, sustituyen el intento de conciliación ante la unidad administrativa exigido como requisito previo a la vía judicial. Por tanto, en la Región de Murcia será necesario haber agotado el trámite de mediación en la OMAL para la interposición de una demanda por conflicto ante la jurisdicción social, cuando dicho requisito resulte exigible de conformidad con la norma reguladora de dicha jurisdicción.

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

Artículo 8. Funcionamiento de la Oficina

1. La OMAL elaborará sus propias normas de régimen interior. Éstas deberán prever su funcionamiento diario, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones.

2. La OMAL recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones 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. De las reuniones y actuaciones celebradas como consecuencia de los procedimientos que se inicien se levantará la correspondiente **acta** que será suscrita por los mediadores y, en su caso, por las partes y que será incorporada al expediente, expidiéndose a las partes que lo soliciten certificación de la misma.

4. En el supuesto de que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en la OMAL, siempre que voluntariamente expresen su voluntad de aceptación de las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo.

5. La OMAL sólo acogerá las solicitudes de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.

Artículo 9. Los mediadores y los árbitros de la OMAL

1. La OMAL elaborará una **lista de mediadores** y otra de **árbitros** que pondrá a disposición de las partes que intervengan en los procedimientos. La lista de mediadores estará integrada por las personas designadas por las partes firmantes del presente Acuerdo y consensuada en el Comité Paritario. La lista de árbitros estará compuesta por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo y será consensuada por el Comité Paritario.

2. En los conflictos colectivos corresponde a las partes la designación del mediador o mediadores o del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en las correspondientes listas. En el supuesto de que no efectúen dicha designación, la misma podrá ser realizada por la OMAL.

3. En los conflictos individuales, la designación del mediador se realizará por la OMAL de entre los incluidos en la lista consensuada en el Comité paritario y según los criterios de designación acordados también en dicho Comité.

4. En los procedimientos de arbitraje, corresponde a las partes la designación del árbitro o árbitros que dirimirán la controversia de entre las personas comprendidas en la lista. No obstante, podrán designar de mutuo acuerdo un solo árbitro no incorporado a la lista existente en la OMAL, que deberá ser refrendado por el Comité Paritario.

TÍTULO III PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS

CAPÍTULO I DISPOSICIONES COMUNES

Artículo 10. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución autónoma de los conflictos laborales son la mediación y el arbitraje.

2. La **mediación será obligatoria** como requisito preprocesal para la interposición de demandas individuales y colectivas ante la jurisdicción social de acuerdo con los artículos 63 y 156 de la LRJS.

3. La mediación será igualmente obligatoria como consecuencia de la convocatoria de huelga en los términos del art. 24. El intento de mediación desarrollada conforme al procedimiento regulado en este Acuerdo en conflictos relativos al disfrute de vacaciones se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 64 de la LRJS y, por tanto, no suspenderá los plazos establecidos legalmente para interponer las correspondientes acciones judiciales.

4. La mediación también será obligatoria siempre que sea instada por una de las partes en los conflictos colectivos de regulación o de intereses.

5. En los demás conflictos individuales y colectivos no excluidos del presente Acuerdo, la mediación será voluntaria por mutuo acuerdo de las partes.

6. El arbitraje solo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

7. No podrán someterse a arbitraje las reclamaciones de salarios e indemnizaciones pendientes de pago por los que, en caso de insolvencia de la empresa, pudiera desprenderse responsabilidad del FOGASA, ni tampoco los conflictos de los que pueda derivarse la extinción de la relación laboral.

Artículo 11. Principios rectores de los procedimientos

1. Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el presente Acuerdo se regirán por los principios de imparcialidad, gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, inmediatez, contradicción y oralidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en la tramitación.

3. Los plazos establecidos en este Acuerdo se entenderán siempre referidos a días y horas hábiles. Serán **días hábiles** todos los días de lunes a viernes, excepto sábados, domingos y festivos.

Artículo 12. Eficacia de las soluciones alcanzadas

1. Lo acordado en el procedimiento de mediación tendrá fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante Juez o Tribunal, pudiéndose llevar a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

2. Respecto de los conflictos colectivos, lo acordado en el procedimiento de mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del Estatuto de

los Trabajadores, siempre que las partes intervinientes ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso, se enviará copia del acuerdo a la autoridad laboral.

3. Los laudos arbitrales firmes surtirán efecto entre las partes en conflicto y sus representados y podrán ejecutarse de la misma forma que las sentencias firmes. Para que posean eficacia frente a terceros será necesario que la partes reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la LRJS.

CAPÍTULO II

INTERVENCIÓN DE LAS COMISIONES PARITARIAS DE CONVENIO

Artículo 13. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de Convenio

1. Los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios colectivos deberán ser sometidos a la Comisión Paritaria con carácter previo a la promoción de cualesquiera de los procedimientos de composición previstos en este Acuerdo.

2. En los conflictos de interpretación o aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos se deberá someter la cuestión a la Comisión Paritaria, siempre que dichos acuerdos establezcan una Comisión paritaria.

3. Si el convenio colectivo tuviera establecido un procedimiento de solución de conflictos, se estará a lo dispuesto en el artículo 8.4 de este Acuerdo. En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, los procedimientos previstos en este Acuerdo podrán instarse directamente ante la OMAL.

4. La Comisión Paritaria podrá, en su caso, remitir directamente a la OMAL los conflictos sometidos a su conocimiento.

Artículo 14. Actuación de la Comisión Paritaria

1. Las Comisiones Paritarias de los convenios, acuerdos o pactos colectivos actuarán, en caso de conflicto, de acuerdo a sus propias normas de funcionamiento.

2. A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, serán de aplicación, con carácter subsidiario, las siguientes reglas:

- a) Las Comisiones Paritarias resolverán los conflictos de interpretación del convenio, acuerdo o pacto colectivo, mediante decisión adoptada por mayoría de cada una de las partes de dichas Comisiones. La solución así alcanzada se incorporará al contenido del convenio o pacto interpretado.

- b) La intervención de las Comisiones Paritarias será solicitada por escrito dirigido a la sede del órgano designado en los propios convenios, acuerdos o pactos colectivos, por cualquiera de las partes de aquellos, o por los legitimados para promover los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo mediante escrito dirigido a la OMAL que asumirá el deber de promover la convocatoria inmediata de la Comisión Paritaria.

Artículo 15. Agotamiento del procedimiento previo ante la Comisión Paritaria

1. A falta de normas de procedimiento del propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, se considerará agotado el trámite previo ante la Comisión Paritaria si ésta no lograse alcanzar un acuerdo o, en todo caso, si transcurriesen diez días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca o cuando ambas partes afectadas por el conflicto decidan dar por concluido el trámite sin acuerdo antes de expirar el plazo indicado.

2. De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta por la Comisión Paritaria, de la que se deberá facilitar copia a los interesados en el plazo de dos días.

3. Si se alcanzase acuerdo en el trámite ante la Comisión Paritaria, ésta en el plazo de dos días remitirá copia del acta a la OMAL, haciendo también entrega de copia a los interesados en el mismo plazo.

4. Cuando la mayoría de cada parte fuese suficiente para atribuir eficacia general al acuerdo alcanzado, la decisión pasará a formar parte del convenio o pacto y producirá los mismos efectos que éste, siendo objeto de registro, depósito y publicación.

CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Artículo 16. Objeto

El procedimiento de mediación tiene por objeto la conciliación de los intereses de las partes en conflicto y el arreglo de sus diferencias a través de la intervención activa de un tercero componedor que propone diferentes fórmulas para la solución del conflicto.

Artículo 17. Los mediadores

1. Los mediadores son las personas físicas designadas como tales por las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes del presente Acuerdo e integran el Cuerpo de Mediadores de la OMAL. Constituyen el órgano de mediación, pudiendo ser uno o dos los mediadores actuantes dependiendo del tipo de conflicto de que se trate.

2. Los mediadores pasarán a desempeñar su función desde el momento en el que son designados y aceptan tal designación. Su función consiste en procurar de manera activa

solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto, pudiendo formular, en el curso de los debates, las propuestas que estimen convenientes.

3. El Cuerpo de Mediadores se estructura en dos listas de mediadores, una para los conflictos individuales y otra para los colectivos.

En los conflictos colectivos, la Lista de mediadores a disposición de las partes, estará compuesta por las personas propuestas por las tres entidades firmantes y aparecerán relacionadas alfabéticamente.

En los conflictos individuales la OMAL tendrá a su disposición la Lista de mediadores consensuada entre las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

4. Sin perjuicio de lo previsto en su caso en la legislación que pudiera ser aplicable, la condición de mediador es compatible con cualquier otra ocupación, cargo o función en los ámbitos privado y público.

5. Los mediadores serán nombrados por las entidades firmantes libremente, pudiendo ser cesados en cualquier momento por la organización que los designó. El Comité paritario actualizará el Cuerpo de mediadores periódicamente.

6. Los mediadores en el ejercicio de sus actuaciones están sometidos al deber de sigilo y confidencialidad.

7. No podrán actuar como mediadores en un conflicto quienes tengan interés directo en el mismo o hayan representado o asesorado a alguna de las partes en cualquier otra instancia, ya sea administrativa, judicial u otro foro negocial, durante los cuatro años anteriores a su designación. En este supuesto, el mediador designado pondrá en conocimiento de la OMAL la causa de abstención en el término más breve posible, con suspensión de los plazos indicados, para que pueda procederse al nombramiento de otro mediador.

8. El Comité Paritario podrá acordar el cese inmediato de aquel mediador que no respete el deber de abstención tipificado en el párrafo anterior.

Artículo 18. Sujetos legitimados

1. Están legitimados para instar el procedimiento de mediación:

- a) En los conflictos individuales, las personas trabajadoras y los empresarios y empresarias afectados directamente por el conflicto.
- b) En los conflictos colectivos jurídicos o de aplicación e interpretación, los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa; y las empresas y los órganos de representación legal o sindical de las personas trabajadoras, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.

- c) En los conflictos colectivos de regulación o de intereses, las empresas y las personas trabajadoras afectadas y sus representantes, así como sus respectivas organizaciones.
- d) En los conflictos relacionados en los apartados b), c) y d) del artículo 5, la representación de las empresas o de las personas trabajadoras que participe en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación.
- e) En los conflictos consecuencia del ejercicio del derecho de huelga, los sujetos que están legitimados para convocarla y, en los de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, el comité de huelga y la empresa.

Artículo 19. Iniciación del procedimiento de mediación

1. El procedimiento de mediación se iniciará siempre mediante la presentación ante la OMAL del correspondiente escrito de promoción. En relación con los conflictos que de conformidad con este Acuerdo se deban tramitar ante la OMAL, se considerará fecha de presentación la de entrada en el registro de la Oficina.

2. El escrito de promoción, del que la OMAL tendrá ejemplares en modelo normalizado a disposición de los interesados, deberá contener:

- a) La identificación de las partes en conflicto, con especificación de la representación con que actúan. Deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones sindicales y empresariales con representación en el ámbito del conflicto.
- b) Objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.
- c) En los conflictos colectivos, identificación del colectivo de trabajadores afectado por el conflicto, del ámbito funcional y territorial del mismo y de las organizaciones empresariales y sindicales representativas en este último. En caso de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un Convenio colectivo, la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido si lo hubiere.
- d) En los conflictos individuales se hará constar también la categoría o grupo profesional del trabajador, la antigüedad y salario diario así como, en su caso, su condición representativa.
- e) La solicitud correspondiente en los términos adecuados al contenido de la pretensión ejercitada.
- f) La identificación del mediador elegido o la renuncia a esta facultad.
- g) Domicilio y forma de contacto de las partes afectadas.
- h) Fecha y firma.

3. No se podrá admitir ninguna solicitud de mediación que no contenga, al menos, la identificación de la parte solicitante y su domicilio a efectos de notificaciones. Cuando se produzca la omisión de cualquier otro requisito que no pueda ser subsanado en la comparecencia, la OMAL advertirá a la parte de los defectos u omisiones de que se trate a fin de que los subsane dentro del plazo de dos días hábiles, con apercibimiento de que, si no lo efectuase, se ordenará el archivo del expediente.

Artículo 20. Efectos de la presentación de la solicitud de mediación

1. De acuerdo con lo previsto en el artículo 65 de la LRJS, la presentación de la solicitud de mediación ante la OMAL suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanuda al día siguiente de intentada la mediación o transcurridos quince días hábiles desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días hábiles sin que se haya celebrado el acto de mediación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

2. En conflictos colectivos, desde la presentación de la solicitud de mediación y hasta su finalización, las partes se abstendrán de realizar cualquier otra actuación tendente a la solución del conflicto y de ejercitar acciones judiciales o reclamaciones administrativas dirigidas a la solución del conflicto.

3. En los casos del apartado anterior, la presentación de la solicitud de mediación impedirá también la convocatoria de huelga y el cierre patronal en relación con el objeto del conflicto.

Artículo 21. Desarrollo del procedimiento de mediación

1. Recibido el escrito de promoción, la OMAL procederá a su registro, asignándole un número de expediente, realizará, en su caso, la designación del órgano de mediación y citará a las partes a una comparecencia ante el mismo, que tendrá lugar dentro de los diez días hábiles siguientes al de la presentación de la solicitud.

2. En los conflictos individuales la mediación será desarrollada por un mediador designado por la OMAL, de entre los incluidos en la lista a que se refiere el artículo 17.3 que estará integrada por los mediadores designados por las entidades firmantes, mediante turno de reparto establecido por el Comité paritario.

3. En los conflictos colectivos, si la parte solicitante no designara mediador en su escrito de promoción, ni delegara en la OMAL tal designación, será requerida por la Oficina para que en el plazo de dos días hábiles dé cumplimiento a dicho trámite.

Habiendo delegado en la OMAL la designación o transcurrido el plazo sin hacerlo, la OMAL procederá a la designación, siguiendo el criterio establecido a tal efecto por el Comité paritario.

4. Dentro del plazo previsto en el párrafo primero y hasta dos días hábiles antes del señalado para la comparecencia, la parte solicitada, podrá dirigirse a la OMAL para designar mediador de

entre los incluidos en la lista correspondiente. Transcurrido el plazo sin efectuar la designación se entenderá que acepta el mediador propuesto por la parte solicitante.

5. La actividad de los mediadores comenzará inmediatamente después de su designación y estará dirigida a recabar la información que consideren precisa para llevar a cabo su función. Los mediadores podrán comunicarse entre sí o con las partes según su propio criterio, desarrollándose el procedimiento de mediación según los trámites que el órgano de mediación considere apropiados. Los mediadores recabarán o solicitarán a la OMAL que recabe de las partes la información que consideren precisa para ejercer su función.

6. La OMAL convocará a los mediadores, a las partes en conflicto y a las que consten como interesadas, a la comparecencia.

7. La OMAL podrá acordar la acumulación de diferentes expedientes en los mismos casos en los que la LRJS permite la acumulación de autos.

Artículo 22. Desarrollo de la comparecencia

1. La asistencia a las comparecencias que se determinen es obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o por medio de representantes debidamente acreditados por cualquier medio válido en derecho que deje constancia fidedigna, o mediante declaración en comparecencia personal del interesado. En todo caso, las partes podrán comparecer asistidas por los asesores que estimen necesarios.

2. La incomparecencia injustificada de la parte solicitante determinará que se la tenga por desistida del procedimiento, archivándose su solicitud. La incomparecencia injustificada de la parte solicitada determinará el archivo de las actuaciones y la formalización del acta de mediación intentada sin efecto. Si la incomparecencia está justificada a juicio de los mediadores, se citará por una sola vez a las partes a nueva comparecencia a celebrar dentro de los cinco días hábiles siguientes.

3. Sin perjuicio de lo previsto en el artículo 20, la fecha de comparecencia podrá aplazarse por acuerdo de las partes, comunicado a la OMAL con cuarenta y ocho horas de antelación, indicándose en el escrito los motivos del aplazamiento y las nuevas fechas que se proponen.

4. 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.

5.- Los mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto que las partes deberán aceptar o rechazar de manera expresa.

6. Una vez iniciada la comparecencia, ésta proseguirá hasta su finalización, pudiendo suspenderse por motivos justificados, a juicio de los mediadores, cuantas veces sea necesario.

Artículo 23. Finalización del procedimiento de mediación

1. El procedimiento de mediación se dará por concluido cuando, en relación con la naturaleza del conflicto suscitado, así lo determinen los mediadores en la controversia, estableciendo expresamente ese hecho en el acta final y el resultado de la mediación.

2. Los mediadores extenderán acta en cada una de las comparecencias que se realicen en el procedimiento en el que actúen. En el acta se hará constar los nombres y condiciones personales de los asistentes, la representación con la que actúan, la exposición de los hechos sobre los que versa el conflicto, las posiciones de cada una de las partes y las razones alegadas por ellas y, en su caso, los acuerdos que se alcancen o la constatación de la desavenencia, así como el resultado de la mediación.

3. Las partes podrán solicitar la inclusión en el acta de las manifestaciones realizadas en el curso de los debates cuando así lo hagan constar expresamente a los mediadores en el momento en el que las formulen. Las partes podrán formular propuestas en el curso de las reuniones que solo se harán constar en el acta cuando la parte que la ha realizado lo manifieste expresamente.

4. El órgano de mediación formulará propuestas para la solución del conflicto que de ser aceptadas por ambas partes pondrán fin al procedimiento con avenencia. Así mismo, la mediación finalizará con avenencia cuando los mediadores constaten que se ha resuelto la controversia y, en todo caso, tan pronto se alcance un acuerdo.

5. En caso de que el órgano de mediación constate la imposibilidad de obtenerse la avenencia, levantará acta finalizando el procedimiento y registrando la falta de acuerdo y, en su caso, la propuesta formulada y las razones alegadas por cada parte para su no aceptación. Así mismo los mediadores deberán ofrecer a las partes la posibilidad de someter sus discrepancias a un arbitraje en la OMAL.

6. La OMAL entregará a cada una de las partes una copia certificada del acta.

Artículo 24. Especialidades en materia de huelga

1. En caso de huelga, el procedimiento de mediación se iniciará tras la presentación en la OMAL de la solicitud de mediación, con carácter previo a la convocatoria o ya convocada, debiendo aportar junto a la solicitud copia de la convocatoria efectuada. A efectos de cumplimiento de los plazos establecidos en este acuerdo, la fecha de iniciación de la mediación de la OMAL será la de entrada en el registro de la Oficina.

2. En el escrito de promoción de estos procedimientos deberá contener, además de los requisitos establecidos con carácter general, los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga.

3. Recibida la solicitud de los convocantes la OMAL deberá, en el plazo de veinticuatro horas, designar a los mediadores si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de escrito que dé lugar al inicio del procedimiento.

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.

5. 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.

CAPÍTULO IV DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Artículo 25. Cuestiones generales

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, cuyo laudo será 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 tras su agotamiento sin avenencia o durante su transcurso, siempre que la materia no esté excluida de la posibilidad de arbitraje de conformidad con lo previsto en el artículo 10.7 del presente Acuerdo.

Artículo 26. 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 los que se refiere el artículo 18 de este Acuerdo.

Artículo 27. Instancia del arbitraje

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante la OMAL suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

2. El escrito de promoción, del que la OMAL tendrá ejemplares en modelo normalizado a disposición de los interesados, deberá expresar el nombre del árbitro o árbitros propuestos por acuerdo de las partes, de entre la lista puesta a disposición por la OMAL, del árbitro designado de mutuo acuerdo no incorporado a la lista o bien la decisión de delegar en la propia OMAL la designación de los mismos. Asimismo, deberá contener:

- a) La identificación de la empresa 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, 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.
- c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- d) Si el laudo que se solicita debe ser dictado en derecho o en equidad.
- e) Domicilio de las partes afectadas.
- f) Fecha y firma de las partes.

3. La falta de alguno de los requisitos reseñados deberá ser subsanada a requerimiento de la OMAL, dentro de los cuatro días hábiles siguientes al de presentación del escrito de solicitud de iniciación del procedimiento. De no producirse dicha subsanación, en tiempo y forma, se acordará el archivo del procedimiento, al no tenerse por interpuesta válidamente la solicitud, salvo por la omisión del plazo para emitir el laudo arbitral, que se estará a lo dispuesto en el artículo 30.

4. Se remitirá copia del compromiso arbitral a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia, a efectos de su registro y posterior publicación del Laudo en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia”.

5. De conformidad con lo establecido en el artículo 65.3 de la LRJS, por la suscripción del compromiso arbitral se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción, reanudándose el cómputo de la caducidad al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

Artículo 28. Designación y nombramiento del órgano arbitral

1. Corresponderá a las partes en conflicto la designación del órgano arbitral, que estará compuesto por uno o tres árbitros, de entre las personas comprendidas en la lista de árbitros que la OMAL pondrá a disposición de las partes. No obstante, las partes podrán designar de mutuo acuerdo un solo árbitro no incorporado a la lista, previo refrendo del Comité paritario. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se haya delegado en la Oficina su designación, ésta presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, la OMAL presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte, por mayoría tratándose de sujetos colectivos, descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime conveniente, hasta que quede un solo nombre.

2. La designación se comunicará al árbitro para su aceptación. La OMAL llevará a cabo el nombramiento del árbitro o árbitros dentro del plazo de dos días hábiles, una vez que aquél o aquéllos hayan aceptado el cargo.

3. No podrán actuar como árbitros en un conflicto quienes tengan interés directo en el mismo o hayan representado o asesorado a alguna de las partes en cualquier otra instancia, ya sea administrativa, judicial u otro foro negocial. En este supuesto, el árbitro pondrá en conocimiento de la OMAL la causa de abstención en el término más breve posible, con suspensión de los plazos indicados, para que pueda procederse al nombramiento de otro árbitro.

4. Sin perjuicio de la anulación del laudo, el Comité Paritario procederá a excluir del sistema y cesar al árbitro que no respete el deber de abstención tipificado en el párrafo anterior, a través del procedimiento que dicho Comité haya establecido al efecto.

Artículo 29. Iniciación y tramitación del arbitraje

1. La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará, ateniéndose al presente Acuerdo, según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir, además de la primera comparecencia de las partes, las comparecencias posteriores que estime necesarias y solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de otros expertos.

2. 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. De las sesiones que se produzcan se levantará Acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros y por todos los asistentes a la reunión.

3. Una vez formalizado el escrito de promoción o el compromiso de sumisión a arbitraje, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

Artículo 30. Finalización del procedimiento arbitral

1. Si las partes no hubieran acordado un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento 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 veinticinco días hábiles.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado en todo caso y notificarse a las partes inmediatamente.

3. El contenido del laudo será vinculante e inmediatamente ejecutivo, siendo dicho laudo objeto de depósito en la OMAL y remitido a la Autoridad Laboral para su registro, depósito y publicación cuando ello proceda a los efectos previstos en los artículos 90 y 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. De las resoluciones arbitrales se librará la oportuna certificación, a petición de cualquiera de las partes.

Artículo 31. Impugnación del Laudo Arbitral

El laudo arbitral solo podrá ser impugnado en los términos y plazos establecidos en los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción social

Artículo 32. Corrección y aclaración de laudos

1. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación del laudo, salvo que las partes hayan acordado otro plazo, cualquiera de ellas podrá, con notificación a la otra, solicitar a los árbitros:

- a) La corrección de cualquier error de cálculo, de transcripción o similar.
- b) La aclaración de algún punto oscuro o de una parte concreta del laudo.
- c) El complemento del laudo respecto de peticiones formuladas y no resueltas en él para evitar incongruencias omisivas, siempre que no dé lugar a la desviación del fallo del laudo.

2. Previa audiencia de las demás partes, el árbitro o los árbitros resolverán sobre las solicitudes de corrección de errores y de aclaración en el plazo de cinco días y sobre la solicitud de complemento en el plazo de diez días. Dentro de los mismos plazos y con idénticas limitaciones, las correcciones, aclaraciones o complementos podrán realizarse por iniciativa del propio órgano arbitral.

Artículo 33. Efectos del Laudo arbitral

1. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga o adopción de medidas de cierre empresarial, sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

2. En razón a la legitimación ostentada por las partes, la resolución arbitral tendrá los efectos de un Convenio colectivo, debiendo ser objeto de registro, depósito y publicación oficial.

3. El laudo arbitral firme poseerá los efectos de sentencia firme, de acuerdo con el art. 68 de la LRJS.

TÍTULO IV GESTIÓN DEL ACUERDO

Artículo 34. Comité Paritario del ASACMUR III

1. La interpretación, aplicación y desarrollo del presente Acuerdo se atribuye a un Comité Paritario integrado por dos representantes de las Organizaciones Sindicales y otros dos representantes de la Organización Empresarial firmantes del Acuerdo. Entre los miembros del Comité se nombrará un Presidente y un Vicepresidente cuyos cargos tendrán carácter rotatorio entre las organizaciones sindicales y la empresarial. La secretaría recaerá en el Director de la Fundación.

2. El Comité elaborará su propio Reglamento de funcionamiento, que precisará, en todo su contenido, la naturaleza paritaria del mismo.

Artículo. 35. Seguimiento del Acuerdo

1. La OMAL elaborará los estudios de seguimiento del Acuerdo, e informará al Comité Paritario del resultado final de los procedimientos.

2. La OMAL propondrá al Comité Paritario las mejoras y correcciones del Acuerdo que se estimen necesarias para el mejor funcionamiento y desarrollo de los procedimientos establecidos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. FINANCIACIÓN

Las organizaciones firmantes de este Acuerdo se han fijado, entre otros, el objetivo de iniciar la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje de los conflictos individuales previstos en el mismo en la OMAL, por ello, expresan su deseo de dirigirse al Gobierno Regional 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. Dicha financiación tomará especialmente en consideración que el presente Acuerdo regula un procedimiento de mediación que sustituye a la conciliación administrativa previa en conflictos tanto individuales como colectivos y la necesidad de garantizar la estabilidad de la misma con carácter plurianual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. TRABAJADORES AUTÓNOMOS

De conformidad con el artículo 18 de la Ley 20/2007, de 11 julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, los conflictos individuales y colectivos suscitados en el ámbito del trabajo autónomo quedarán sujetos a los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo cuando se produzca la adhesión expresa a través de los Acuerdos de Interés Profesional.

Durante la vigencia del presente Acuerdo, las organizaciones empresariales y sindicales firmantes analizarán junto con las asociaciones de trabajadores autónomos la posibilidad de extender el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales en él regulado al trabajo autónomo sin necesidad de adhesión expresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. CONFLICTOS INDIVIDUALES.

En este acuerdo se refleja la voluntad de los firmantes de que el ámbito de aplicación del sistema autónomo de solución de conflictos laborales individuales sea lo más amplio posible. A tal fin, con ocasión de la primera renovación o prórroga del presente Acuerdo, las partes valorarán la conveniencia y posibilidades de extender su aplicación a los conflictos individuales que ahora han sido excluidos en el artículo 6.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. CONFLICTOS DE PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las partes firmantes adquieren el compromiso de extender el sistema autónomo de solución de conflictos al conjunto de los empleados públicos ofreciendo a las Administraciones Públicas la posibilidad de adherirse al sistema y, en su caso, poder designar una lista especial de mediadores especializados que se ocupen, única y exclusivamente, de este tipo de asuntos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La OMAL está concebida de manera que debe contribuir al fomento de la negociación colectiva y el Observatorio de la Negociación Colectiva ha sido constituido como instrumento de estudio y análisis de la negociación colectiva con la finalidad de facilitar e impulsar la misma. A tal fin, cuando se produzca el agotamiento del periodo de vigencia inicialmente pactado de un convenio colectivo regional y éste se encuentre denunciado, la OMAL deberá dirigirse a las partes legitimadas para negociar interesando la conveniencia de instar, en su caso, la realización de cualquier tipo de actuación tendente a facilitarles el desarrollo de las correspondientes negociaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se tramitarán conforme a los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo las solicitudes de mediación o de arbitraje que se registren en la OMAL tras la entrada en vigor del mismo.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

El presente acuerdo sustituye íntegramente al II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia, así como a su Reglamento de aplicación publicados en el Boletín Oficial de la Región de Murcia de 15 junio 2005.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

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

Por CROEM
El Presidente
José María Albarracín Gil

Por UGT RM
El Secretario General
Antonio Jiménez Sánchez

Por CCOO RM
El Secretario General
Santiago Navarro Meseguer



FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

www.fundacionrlm.org



Con la financiación de:

