

ASECMUR II



II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA

FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

ASECMUR II



II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA

TÍTULO I

Artículo 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto potenciar, desarrollar y mejorar el sistema de solución extrajudicial de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, personal y temporal

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio de la Región de Murcia.
2. Los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo serán de aplicación a todos los conflictos que surjan entre organizaciones empresariales y sindicales, así como entre las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que estén sometidas a un convenio colectivo de ámbito regional o inferior.

También será de aplicación a los conflictos que surjan en empresas a las que les sea de aplicación un convenio colectivo de ámbito superior al regional, cuando afecten exclusivamente a centro o centros de trabajo ubicados en el territorio de la Región de Murcia.

3. El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma y finalizará el 31 de diciembre de 2006, prorrogándose, a partir de tal fecha, por períodos de cinco años de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada periodo.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título 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 el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución extrajudicial de 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.

3. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectados por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones respectivas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el Reglamento de Aplicación. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del presente Acuerdo.

4. A los sectores y empresas adheridos antes de la fecha de entrada en vigor de este Acuerdo, les será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

5. Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a promover la adhesión o ratificación a que se refiere el número anterior.

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 artículo 2, los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, o una decisión o práctica de empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establezca el Reglamento de aplicación.
- c) Los conflictos que desemboquen en la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. El presente Acuerdo no incluye, inicialmente, la solución de conflictos individuales. No obstante las partes podrán, en un futuro, establecer procedimientos de solución de conflictos individuales cuando a juicio de las mismas y previos los estudios pertinentes así lo estimaran.

3. Se excluyen del presente Acuerdo:

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.

- Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Entidades Locales y entidades u organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 5. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales.

1. Las organizaciones firmantes han creado la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales ORCL con las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo, en el Reglamento de aplicación y en las restantes disposiciones de desarrollo.

2. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL), sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.

En el supuesto en que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en la ORCL, siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo.

TITULO II

Artículo 6. Procedimientos

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

- La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto. La mediación ante la ORCL sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.
- El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Artículo 7. Principios rectores de los procedimientos

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

Las formalidades y plazos del procedimiento correspondiente se regularán en el Reglamento de Aplicación.

Artículo 8. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo

En los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo.

Si el convenio colectivo tuviera establecido un procedimiento de solución de los conflictos, se estará a lo dispuesto en el artículo 5º.

Artículo 9. 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 152 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia 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 resultados del compromiso arbitral correspondiente.

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 10. La Mediación

1. La mediación será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que, de conformidad con lo prevenido en este Acuerdo y su Reglamento de Aplicación, procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

2. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador, individual o colegiado, y la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso se alcance. Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

3. Dentro del ámbito del presente Acuerdo, el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes.

No obstante, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la Jurisdicción social por cualquiera de las partes.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación en los términos que se determine en el Reglamento de Aplicación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el periodo de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

4. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, designando cada una un mediador y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará la función de éstos.

Las partes podrán delegar en la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales la designación del mediador o mediadores.

5. La designación del mediador o mediadores prevista en el número anterior se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe el Comité Paritario Regional, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos por las Organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 5º, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado a la ORCL.

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

7. 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.

El acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación, legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, así como a los efectos previstos en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

El acuerdo, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente a los efectos previstos en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no obtenerse la avenencia, el mediador o mediadores se limitarán a levantar acta consignando la falta de acuerdo así como las razones alegadas por cada una de las partes.

8. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

CAPÍTULO SEGUNDO

Artículo 11. El arbitraje

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.

2. El procedimiento de arbitraje sólo será posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita en la que consten, al menos, los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.
- Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.
- Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- Domicilio de las partes afectadas.
- Fecha y firma de las partes.

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”.

3. La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. La ORCL podrá poner a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen aquél o aquellos que consideren procedentes.

4. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión sometida al arbitraje, así como de recurrir a la huelga legal o cierre patronal.

5. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. 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.

6. 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 al Comité Paritario Regional y a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma. 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 o árbitros podrán prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

7. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito

al que se refiera. En tal caso 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.

8. El laudo arbitral podrá ser recurrido en el plazo de 30 días que prevé el artículo 67.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo firme se ejecutará en los términos previstos por la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO III

Artículo 12. Comité Paritario Regional

Se crea el Comité Paritario Regional, formado por dos miembros por parte sindical y dos miembros por parte empresarial, para la interpretación, aplicación y seguimiento del presente Acuerdo.

El Comité Paritario elaborará su propio Reglamento de Funcionamiento.

Artículo 13. Reglamento de aplicación del Acuerdo.

Conjuntamente con este Acuerdo las partes suscriben el Reglamento de aplicación y desarrollo del mismo, que está dotado de igual naturaleza y eficacia jurídicas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las Organizaciones firmantes del presente SEGUNDO ASECMUR 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.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

En atención a lo dispuesto en el artículo 3 se entenderá que este Acuerdo y su Reglamento incluyen en su ámbito de aplicación a todos los sectores y empresas que, a fecha de su entrada en vigor, se encuentren adheridos o incorporados por convenio o acuerdo o hayan ratificado el sistema de solución de conflictos establecidos en el anterior ASECMUR. No obstante, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este Acuerdo en el BORM podrán manifestar por escrito su decisión en contrario al Comité Paritario de este SEGUNDO ASECMUR.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Se tramitarán conforme al ASECMUR anterior las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en la ORCL sea anterior a la publicación en el BORM del presente Acuerdo.

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.

POR CROEM

El Presidente

Miguel del Toro Soto

POR UGT

El Secretario General

Antonio López Baños

POR CC.OO.

El Secretario General

José Luis Romero de Jódar



FRL

**FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA**

www.fundacionrlm.org