

ACUERDO SOBRE SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA

En Sevilla, a 7 de enero de 2015.

REUNIDOS

Sr. don Manuel Jiménez Barrios, Consejero de Presidencia de la Junta de Andalucía, según Decreto de la Presidenta 6/2013, de 9 de septiembre (BOJA del día 10), actuando en este acto como representante de la misma y garante de los compromisos que se derivan para la Junta de Andalucía en virtud de los acuerdos que se suscriben.

Sr. don Javier González de Lara Sarria, en nombre y representación de la Confederación de Empresarios de Andalucía, en su condición de Presidente, cargo que actualmente desempeña y para el que fue elegido en la Asamblea General celebrada en Sevilla el 23 de enero de 2014.

Sra. doña Carmen Castilla Álvarez, en nombre y representación de la Unión General de Trabajadores de Andalucía, en su condición de Secretaria General, cargo que actualmente desempeña y para el que fue elegida en el Comité extraordinario celebrado en Sevilla el 9 de enero de 2014.

Sr. don Francisco Carbonero Cantador, en nombre y representación de Comisiones Obreras de Andalucía, en su condición de Secretario General, cargo que actualmente desempeña y para el que fue elegido el 22 de enero de 2013 en el XI Congreso de esta organización, celebrado en Sevilla.

Las organizaciones sindicales y empresarial aquí representadas suscriben este Acuerdo en su condición de organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, 11/1985, de 2 de agosto, y como organización empresarial más representativa en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en virtud del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

EXPONEN

El 3 de abril de 1996, las organizaciones sindicales y empresarial más representativas de la Comunidad Autónoma de Andalucía suscribieron el Acuerdo

Interprofesional por el que se constituía el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), adscrito al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).

La firma de este Acuerdo supuso una apuesta de todas las partes por un sistema de relaciones laborales más dinámico, justo y eficiente, que potenciaba la autonomía colectiva dentro del más pleno respeto a los derechos constitucionales de estas organizaciones, actuando la Junta de Andalucía como garante de los compromisos para la ejecución y funcionamiento del Sistema.

En virtud de Acuerdo Interprofesional suscrito el 4 de marzo de 2005, se amplió este Sistema extrajudicial de conflictos a la resolución de determinadas controversias de carácter individual.

A lo largo de los años transcurridos desde que el SERCLA entró en funcionamiento, este Sistema, ha desarrollado una destacada labor que ha permitido la generación de un marco de relaciones laborales de mayor eficiencia y estabilidad en nuestra Comunidad Autónoma, contribuyendo al consenso y al diálogo entre los interlocutores económicos y sociales, al tiempo que ha favorecido el proceso de diálogo social. Muestra de ello ha sido su creciente utilización, síntoma de la confianza generada, el incremento del número de conflictos encauzados, así como el satisfactorio porcentaje de acuerdos alcanzados.

Este progreso ha sido reconocido de forma reiterada por los sucesivos Acuerdos de Concertación Social, lo que sin duda motivó la referencia que a su promoción realiza el artículo 173.4.º del Estatuto de Autonomía de Andalucía, aprobado mediante la L.O. 2/2007 de 19 de marzo.

En este sentido, el Acuerdo para el Progreso Económico y Social de Andalucía, suscrito el 20 de marzo de 2013, se refiere a la eficacia demostrada por el SERCLA, que se ha consolidado como instrumento muy valioso para canalizar y resolver conflictos laborales. Nuestro sistema de resolución extrajudicial constituye un escenario propicio para superar la conflictividad y facilitar la adopción de acuerdos. Las organizaciones que suscribieron dicho Acuerdo se comprometieron entonces a adoptar un Acuerdo que fomenta el papel del SERCLA.

En un contexto en el que las recientes reformas del marco legal han provocado sustanciales modificaciones en la regulación de la negociación colectiva, cobra importancia la potenciación de los sistemas extrajudiciales para la modernización y gestión negociada de las relaciones laborales así como para la dinamización de la negociación colectiva.

Por todo ello, las organizaciones firmantes suscriben el presente Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía, en base a las siguientes

ESTIPULACIONES

Primera. Naturaleza jurídica.

En virtud de las previsiones contenidas en el apartado 3.º del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Acuerdo tiene la naturaleza de Interprofesional, con la eficacia, valor jurídico y capacidad general de obligar reconocida en el Título III del citado texto legal.

Segunda. Objeto. El objeto del presente Acuerdo es el fomento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, basado en la autonomía colectiva y en la capacidad de autocomposición de los sujetos económicos y sociales, que comprende los procesos de conciliación-mediación y arbitraje.

Tercera. Ámbitos de aplicación.

1. Territorial.

El ámbito territorial de aplicación del presente Acuerdo es el de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

2. Personal.

El presente Acuerdo será de aplicación a los conflictos laborales que afecten a empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en el ámbito territorial señalado en el apartado anterior, sin perjuicio de las especificidades previstas para el personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

3. Funcional.

El presente Acuerdo será de aplicación en los siguientes conflictos laborales:

1. Conflictos colectivos.

a) Conflictos de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, prácticas y acuerdos de empresa suscitados en los ámbitos territorial y personal señalados en el presente Acuerdo.

b) Conflictos previos a la vía judicial que tengan carácter de trámite preprocesal, ya sean preceptivos o voluntarios.

c) Conflictos surgidos durante el desarrollo de los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores,

así como los suscitados en relación con la sustitución tanto de los referidos períodos como del previsto en el artículo 64.5 de la Ley Concursal.

d) Conflictos surgidos en la negociación para inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo conforme a lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Conflictos motivados por la falta de acuerdo en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos.

g) Conflictos causantes de convocatorias de huelga.

h) Conflictos suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.

i) Conflictos de intereses no contemplados en los apartados anteriores.

2. Conflictos individuales.

a) Conflictos en materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.

b) Conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada.

c) Conflictos en materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones; movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; licencias, permisos y reducciones de jornadas vinculadas con el cuidado de hijos y familiares.

En el procedimiento ante el SERCLA se podrán resolver asimismo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los tres apartados anteriores.

Cuarta. Procedimientos.

1. Órganos.

El SERCLA sustanciará su intervención en los conflictos a través de una Comisión que tendrá atribuidas funciones de conciliación y mediación y de un Cuerpo de Árbitros designados de forma consensuada entre las partes firmantes del presente Acuerdo.

2. Carácter.

2.1. Conciliación-mediación.

De conformidad con los artículos 63 y 156 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social, en los supuestos en los que el intento de conciliación es requisito previo para la tramitación del proceso judicial, el procedimiento de conciliación-mediación previsto en el presente Acuerdo asume la función de trámite preprocesal sustitutivo del sistema conciliatorio administrativo.

En todo caso será requisito necesario para la promoción de las actuaciones la solicitud en tal sentido de los sujetos legitimados en el ámbito correspondiente.

En los restantes supuestos contemplados en el presente Acuerdo, el acudir al procedimiento de conciliación-mediación será voluntario para las partes, pero su tramitación será obligada si se recibe solicitud de inicio de actuaciones por parte de cualquiera de los sujetos legitimados en el ámbito correspondiente.

2.2. Arbitraje.

El sometimiento al procedimiento arbitral en los conflictos laborales contemplados en el presente Acuerdo, incluidos los previstos en el artículo 86.3 del E.T., tendrá en todo caso carácter voluntario. A tal efecto, para su iniciación será necesario el acuerdo expreso de los sujetos legitimados para ello.

3. Funcionamiento y principios de actuación.

3.1. Procedimiento de Conciliación-Mediación.

El procedimiento de conciliación-mediación se regirá por los principios de oralidad, igualdad, inmediatez y celeridad.

La Comisión de Conciliación-Mediación tendrá carácter bipartito y paritario y estará integrada por las personas mediadoras designadas por las organizaciones sindicales y empresarial firmantes del presente Acuerdo. Su actuación se podrá realizar, si se considera pertinente, de forma descentralizada por razón de la materia o del territorio.

La intervención de la Comisión Paritaria del convenio se ha de instar con carácter previo en los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, práctica o acuerdo de empresa, así como en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente previsto.

3.2. Procedimiento Arbitral.

El procedimiento de arbitraje se regirá por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa, que serán garantizados por el árbitro o árbitros a lo largo del mismo.

4. Legitimación.

Están legitimados para instar la actuación de este sistema:

- Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto

- Las asociaciones empresariales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

- Los empresarios y los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores cuando se trate de conflictos de ámbito de empresa o inferior. Igualmente, en los casos de grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de las mismas.

- Las Comisiones designadas por los trabajadores ante la ausencia de representación legal de los mismos, conforme a lo previsto en los artículos 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Las asociaciones empresariales a las que les haya sido atribuida la representación por el empresario en los supuestos previstos en los artículos 40.2, 41.4, 47.1 y 51.2 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Cada una de las partes, social y empresarial, de las Comisiones Paritarias, dentro del marco normativo de referencia y en especial conforme a lo previsto en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empresarios y los trabajadores afectados por los conflictos individuales contemplados en el apartado 2 de la estipulación tercera del presente Acuerdo.

- El comité de huelga tanto para los conflictos causantes de convocatorias de huelga como los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.

- La administración concursal o la representación de los trabajadores, en los supuestos de sustitución de período de consultas, previo acuerdo del juez, conforme a lo previsto en artículo 64.5 de la Ley Concursal.

5. Efectos.

En los supuestos en los que el intento de conciliación-mediación es requisito previo para la tramitación del proceso, la iniciación del correspondiente trámite suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción de acuerdo con lo previsto en el artículo 65.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

En los supuestos en los que el recurso a este procedimiento tiene carácter voluntario como paso previo a la vía judicial, si las partes acuden de común acuerdo en tiempo oportuno se suspenderán igualmente los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción de acuerdo con lo establecido en el artículo 64.3 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. En los restantes supuestos los efectos de este procedimiento serán los que le atribuya la normativa vigente.

Igualmente, se suspenderán los plazos de caducidad y se interrumpirán los de prescripción por la suscripción de un compromiso arbitral, celebrado en virtud de lo establecido en el presente Acuerdo, de conformidad con lo establecido en el artículo 65.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará 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.

Quinta. Comisión de Seguimiento.

Con las funciones, entre otras, de desarrollo, interpretación y adecuación, se crea una Comisión de Seguimiento, integrada por cuatro representantes de cada una de las partes, organización empresarial y sindicatos, firmantes del presente Acuerdo, así como por cuatro miembros de la Administración de la Junta de Andalucía, como garantía de los compromisos para la ejecución y funcionamiento del Sistema.

Para la válida constitución de la Comisión de Seguimiento será necesaria la presencia en la misma de representantes de todas las organizaciones firmantes del Acuerdo.

Los acuerdos en el seno de la Comisión de Seguimiento serán adoptados por unanimidad de todas las partes integrantes de la misma.

Sexta. Vigencia.

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y estará vigente en tanto no se produzca denuncia expresa por alguna de las partes que lo suscriben.

Séptima. Afección.

Las partes firmantes acuerdan que, promovida la intervención de este Sistema, se abstendrán de adoptar cualquier otra medida, a fin de evitar las actuaciones y situaciones de conflicto no consensuadas que puedan perturbar el normal desarrollo del SERCLA.

Disposición adicional primera.

El desarrollo de este Acuerdo se producirá mediante un Reglamento que será elaborado y aprobado por la Comisión de Seguimiento prevista en la Estipulación Quinta del presente Acuerdo.

Será igualmente competencia de la Comisión de Seguimiento, si procediese, la actualización y adaptación del Reglamento de funcionamiento del SERCLA.

Disposición adicional segunda.

Por la Administración Autonómica se facilitarán los medios materiales y personales que garanticen la efectividad de los procedimientos de conciliación-mediación y de arbitraje previstos en el presente Acuerdo. A tal efecto, la gestión del SERCLA se efectuará a través de la adscripción funcional del mismo al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL).

Disposición adicional tercera.

Las referencias legales llevadas a cabo en el presente Acuerdo se entenderán realizadas a las normas correspondientes que pudieran sustituirlas a lo largo de la vigencia del Acuerdo.

Disposición transitoria.

Hasta el momento en que entre en vigor el Reglamento que desarrolle este Acuerdo, permanecerán vigentes los Reglamentos que actualmente regulan la tramitación de los conflictos colectivos e individuales en el seno del SERCLA.

Disposición derogatoria.

El presente Acuerdo sustituye al Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (BOJA núm. 48, de 23 de abril de 1996), así como al Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un Sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA (BOJA núm. 68, de 8 de abril de 2005), a los que deroga en su integridad.

Por la Junta de Andalucía.

Fdo.: Manuel Jiménez Barrios.

Por la Confederación de
Empresarios de Andalucía.

Fdo.: Javier González de Lara Sarriá.

Por la Unión General de
Trabajadores de Andalucía.

Fdo.: Carmen Castilla Álvarez.

Por Comisiones Obreras de Andalucía.

Fdo.: Francisco Carbonero Cantador.