

IV ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES EN ARAGÓN

2 DE MAYO DE 2013

La actividad diaria del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que desde su inicio en el mes de noviembre de 1998, ha participado en la tramitación de más de 70.000 conflictos laborales individuales y de 1.600 colectivos, ha puesto de manifiesto la idoneidad de la apuesta por el diálogo social y el tratamiento autónomo de las controversias laborales, que hicieron la Confederación de Empresarios de Aragón (CREA), la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón, la Unión General de Trabajadores de Aragón y Comisiones Obreras de Aragón, mediante la suscripción del el I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, el 29 de octubre de 1996.

Los Acuerdos sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón firmados en los años 1.999 y 2.005, supusieron en ambos casos el refuerzo del compromiso de las organizaciones empresariales, sindicales y del Gobierno de Aragón por este modelo de solución negocial de la conflictividad laboral, al ampliarse las competencias asignadas al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje. Dicho compromiso tripartito se ha ratificado en el Acuerdo Social para la Competitividad y el Empleo, firmado el 2 de febrero de 2.012.

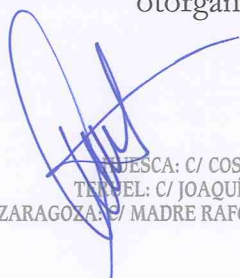
En la difícil coyuntura actual consideramos especialmente oportuno y conveniente reiterar de nuevo ese compromiso y continuar con el desarrollo del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje y adaptar su normativa de funcionamiento a las modificaciones legislativas introducidas, entre otras, por el la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada y la reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

Se hace necesario articular la intervención del Organismo, mediante la mediación o el arbitraje, en la solución de discrepancias en los procesos colectivos de extinción, suspensión, modificación y movilidad geográfica, así como en las surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo y en los bloqueos de las negociaciones para su renovación. Igualmente procede acompasar nuestras competencias funcionales y materiales a los cambios operados por la Ley 36/2011 Reguladora de la Jurisdicción Social, en concreto la posibilidad de acumulación de reclamaciones de cantidad a otras acciones y la eficacia jurídica de la mediación en aquellos supuesto en que no esta configurada como requisito previo para la tramitación del proceso judicial. Se incluye expresamente en nuestro ámbito de actuación los conflictos que puedan surgir entre los autónomos y autónomas económicamente dependientes y sus clientes, que ya fueron en su día incorporados a través de una Interpretación de la Comisión Paritaria del III ASECLA.

Como novedades que introducimos en este nuevo texto queremos destacar, una de ellas, la posibilidad de realizar, a petición de las partes, sin perjuicio del resto de instrumentos y procedimientos legalmente existentes, la función preventiva en los conflictos laborales y la otra, que los expertos y expertas que integran el Colegio de Árbitros realicen, además de sus funciones estrictamente arbitrales, informes técnicos a solicitud del Órgano de Mediación, o de aquellos Órganos de composición Paritaria u Organismos que estuvieran dirimiendo un conflicto laboral en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, en el marco de las competencias de este Organismo.

Por último, siguiendo la línea de trabajo establecida en los años anteriores y en nuestra intención de estar preparados por si se nos requiere algún tipo de actuación se regula que ante la posibilidad de que el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón establezca en su normativa de aplicación, una intervención del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, en el procedimiento de resolución de las inaplicaciones en las empresas de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos, y dada la especificidad de la materia a tratar, y el carácter tripartito del Consejo, parece oportuno que sea el Patronato de la Fundación el encargado de desarrollar el procedimiento de intervención.

Finalmente, después de catorce años de actividad, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje ha acreditado ser un instrumento ágil, eficiente, útil, plenamente consolidado en el ámbito de las relaciones laborales aragonesas y valorado positivamente por profesionales y usuarios, por ello, consideramos que es el momento de asumir con carácter universal la mediación tanto en conflictos colectivos como individuales y plurales, otorgándole al presente Acuerdo Interprofesional la eficacia normativa y erga omnes que



le es propio, al ser suscrito por las Organizaciones Sindicales y Asociaciones Empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de Aragón, dejando de condicionar la validez de la actuación del Organismo al requisito de adhesión colectiva o voluntad de sometimiento individual. No obstante lo anterior, y ante el presente momento económico, consideramos oportuno que es necesario mantener alguna limitación en las competencias funcionales del Organismo.

Por todo ello, y con derogación del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Aragón, la Confederación de Empresarios de Aragón y la Confederación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de Aragón, de una parte, y de otra, la Unión General de Trabajadores de Aragón y Comisiones Obreras de Aragón, reconociéndonos mutua y recíproca representación y capacidad contractual, en Zaragoza, el 2 de mayo de 2013, **ACORDAMOS:**



Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto el desarrollo del sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, en su día creado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Aragón, y la articulación del funcionamiento del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje como Organismo encargado de la promoción y gestión de los procedimientos.

Artículo 2. Naturaleza y eficacia jurídica.

Este Acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y constituye un Acuerdo de los regulados en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores con la eficacia normativa y erga omnes derivada de las Leyes.

En virtud de lo anterior, serán sus disposiciones de obligado cumplimiento para todas las Organizaciones empresariales y sindicales de Aragón, así como para las empresas y personal de cualquier sector de actividad.

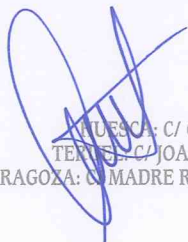
Artículo 3. Ámbito territorial, personal, funcional y temporal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación a la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. Los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo serán de aplicación a trabajadores y trabajadoras, incluidos los que tengan la consideración jurídica de autónomos económicamente dependientes, y empresas o centros de trabajo, cuando el conflicto quede circunscrito al ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.
3. Los procedimientos de mediación/conciliación y arbitraje no podrán versar sobre reclamaciones en las que se ejerciten pretensiones en materia electoral; de Seguridad Social, salvo las de Seguridad Social complementaria entre las que se entienden incluidos los planes de pensiones; o reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía. No obstante lo anterior, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la Ley de la Jurisdicción Social.

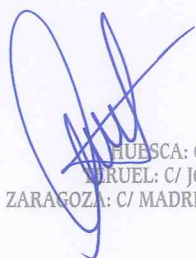
3.3.1) La competencia del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en materia de Prevención de Riesgos Laborales queda limitada al tratamiento de las materias que a continuación se relacionan, reservándose expresamente al procedimiento arbitral del artículo 14:

- a. Discrepancias relativas a la organización de la formación en materia preventiva con los límites del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Proyecto de formación; Modalidad de formación, entendiéndose por tal su impartición mediante medios propios o ajenos; Impartición de la formación dentro o fuera de la jornada de trabajo.
- b. Discrepancias relativas al análisis y determinación de las medidas de emergencia con los límites del artículo 20 de la Ley de Prevención de



Riesgos Laborales: Determinación del plan de emergencia; Personal encargado de la puesta en práctica del plan de emergencia: número, formación y material a disposición, Medidas de comprobación del correcto funcionamiento del plan; Organización de las relaciones necesarias para aplicar las medidas adoptadas.

- c. Discrepancias relativas al derecho de los Delegados y Delegadas de Prevención acceder a la información y documentación previstas en los artículos 18, 22 y 23 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d. Discrepancias relativas a los medios de coordinación que deben adoptar las empresas que desarrollan sus actividades en un mismo centro de trabajo y la información sobre las medidas de protección y prevención de los riesgos al personal, en los términos previstos en el apartado 1 del artículo 18 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 .1 de la misma.
- e. Discrepancias surgidas en la determinación del sistema de designación de los Delegados y Delegadas de Prevención y la atribución de competencias en los términos del artículo 35.4 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- f. Discrepancias relativas al derecho de las Delegadas y Delegados de Prevención a ser informados por la empresa de los daños producidos en la salud del personal, según lo previsto en el artículo 36.2 c) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Costa', is written over the footer text.

- g. Discrepancias relativas al alcance de las facultades de los Comités de Seguridad y Salud previstas en el apartado 2 del artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- h. Conflictos relativos a la ordenación de tiempo de trabajo como medida organizativa de protección frente a riesgos higiénicos.
- i. Discrepancias relativas al alcance del derecho de las Delegadas y Delegados de Prevención en relación a la organización de recursos para las actividades preventivas y auditorías establecidas en los capítulos III y V del R.D. 39/97, de 17 de enero (B.O.E. del 31).

Igualmente, se reserva el tratamiento de las discrepancias surgidas en la aplicación de sistemas de organización técnica del trabajo al procedimiento arbitral.

En ningún caso las mediciones técnicas serán a cuenta del Organismo; en caso de ser necesarias, deberá quedar claramente delimitado el sujeto obligado al pago de dichos servicios, ya sea en el Convenio Arbitral, ya sea en el transcurso de dicho procedimiento, haciéndolo constar mediante acta o contrato firmado por ambas partes, en ambos casos, con carácter previo a la realización de dichas mediciones.

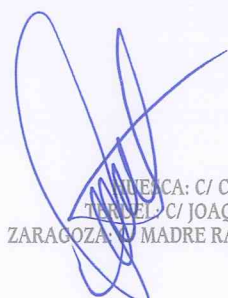
3.3.2) El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje podrá realizar, a solicitud de las partes, funciones preventivas de los conflictos laborales, que se registrarán por los principios rectores de los procedimientos de mediación y arbitraje, a excepción del de gratuidad.

- 4. El presente Acuerdo tendrá duración indefinida de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las Organizaciones firmantes.



Artículo 4. Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

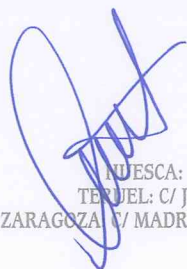
1. En los términos regulados por las Organizaciones firmantes en este Acuerdo, será cometido del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución de los siguientes conflictos laborales jurídicos y de intereses:
 - a. Acciones de naturaleza individual y colectiva de trascendencia jurídica a efectos de lo dispuesto en los artículos 63 y 156 de la Ley de Jurisdicción Social.
 - b. Acciones de naturaleza individual o colectiva excluidas del trámite de conciliación mediación de conformidad con lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley de Jurisdicción Social.
 - c. Discrepancias surgidas durante el período de consulta previstos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, o su sustitución por los procedimientos de mediación y arbitraje a solicitud de las partes, así como los supuestos establecidos en el artículo 64 de la Ley Concursal.
 - d. Discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
 - e. Discrepancias surgidas en el seno de las comisiones paritarias de lo convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.



- f. Bloqueos de la negociación colectiva, incluidos los procesos de renovación de convenios colectivos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se tramitarán los conflictos surgidos en relación con los Acuerdos de Interés Profesional establecidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo para los autónomos y autónomas económicamente dependientes.
- g. Huelgas, y determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
- h. Cualquier tipo de conflicto laboral jurídico y/o de interés no excluido expresamente de este Acuerdo.

2. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a. Mediación/Conciliación con carácter preceptivo en la totalidad de los conflictos relacionados en el número anterior, a solicitud de una de las partes, excepto en los previstos en las letras b) y h).
- b. Arbitraje con carácter voluntario en los conflictos laborales jurídicos y de intereses; y en concreto, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y aplicación de Sistemas de Organización Técnica del Trabajo con las limitaciones contenidas en el artículo 3.2. No obstante lo anterior, el arbitraje será obligatorio cuando así se haya previsto de forma expresa en el convenio colectivo, bien en aplicación de los artículos 82.3, 85.3 e) y 86.3 del Estatuto de los trabajadores, o bien en cualesquiera otros supuestos establecidos legalmente.



Artículo 5. Principios rectores de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Los procedimientos de mediación y arbitraje se regirán por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia, contradicción, celeridad, agilidad y eficiencia.

Capítulo II. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje:

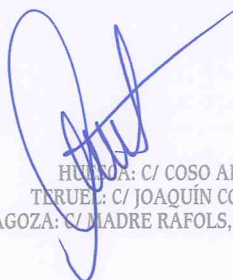
Estructura y funcionamiento.

Artículo 6. Composición del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

1. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje es una institución paritaria constituida por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma de Aragón, posee personalidad jurídica y capacidad de obrar, y reviste desde el punto de vista jurídico-formal las características de una Fundación privada regida por sus Estatutos y por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones y demás legislación aplicable.

Al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje se encomienda la aplicación de las disposiciones de este Acuerdo, constituyendo el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de conflictos, a cuyos efectos, pondrá a disposición de sus usuarios un Registro en todas sus delegaciones, e impulsará de oficio, a través de la Secretaría, todos los trámites administrativos.

2. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje estará regido por el Patronato de la Fundación compuesto por un representante de cada una de las Organizaciones firmantes del Acuerdo y un representante del Gobierno de Aragón, en la persona de quien ostente la Dirección General competente en materia de trabajo, que asumirá la presidencia del Patronato.
3. El Comité Paritario, está formado por 8 miembros, 2 en representación de cada una de las Organizaciones firmantes, que tiene a cargo las funciones de interpretación y seguimiento del presente Acuerdo. Podrá modificar su contenido y ampliar las competencias en él previstas por acuerdo unánime de las Organizaciones que lo integran.
4. El cuerpo de mediadores del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, compuesto por un número igual de personas designadas por cada una de las Organizaciones firmantes, a quienes corresponderá además, el cese y sustitución de sus designados de conformidad con la normativa acordada al efecto en Comité Paritario. Igualmente, y para determinadas materias o procedimientos concretos, este órgano paritario en sesión plenaria podrá determinar el sistema de actuación del Órgano de Mediación. Previo acuerdo del Patronato de la Fundación, podrá modificarse el número total de integrantes del cuerpo de mediadores siempre que no se altere la proporción indicada anteriormente.



5. El Colegio de Árbitros compuesto por profesionales de reconocido prestigio, expertos y expertas en materias inherentes al sistema de relaciones laborales, serán designados unánimemente por las Organizaciones firmantes del Acuerdo a través del Comité Paritario.

Artículo 7. La Secretaría del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Integran la Secretaría del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje el personal técnico y administrativo, que contará con una o varias delegaciones, y cuya titularidad la ostentarán personas nombradas por unanimidad del Patronato de la Fundación ajenas a las respectivas Organizaciones, de reconocida formación y experiencia en el ámbito jurídico-laboral.

Dicha Secretaría, encargada de registrar, gestionar y dar soporte administrativo a los Procedimientos de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, impulsará de oficio todos los trámites administrativos, siendo sus funciones:

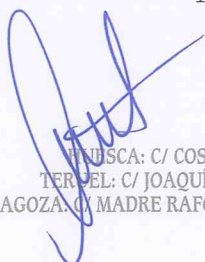
- a. Clasificar las demandas de mediación y arbitraje y ordenar su registro o inhibición.
- b. Ordenar subsanaciones.
- c. Emitir resoluciones de archivo o prosecución de actuaciones.
- d. Proceder a la adscripción del Órgano Mediador al expediente cuando las partes afectadas por un procedimiento deleguen dicha facultad en el Organismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 13 de este Acuerdo.



- e. Asignar día y hora, y citar de comparecencia a las partes y al Órgano Mediador o Arbitral. La citación se remitirá por medios idóneos para garantizar su recepción y, en todo caso, preferentemente por medios telemáticos.
- f. Otorgar reconocimientos de representación.
- g. Asistir a las sesiones de mediación y levantar acta.
- h. Suscribir las actas en las que no se realice una mediación activa.
- i. Conferir asistencia técnica a las mediaciones.
- j. Expedir certificaciones.
- k. Comunicar a la Autoridad Laboral las convocatorias de huelga y el resultado de la mediación, y solicitar el registro y publicación de los acuerdos alcanzados, cuando proceda.
- l. Realizar funciones preventivas de los conflictos laborales.
- m. Cualesquiera otras funciones inherentes a su cargo, que se deriven de la interpretación de este Acuerdo por parte del Comité Paritario.

Artículo 8. El Cuerpo de Mediadores del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

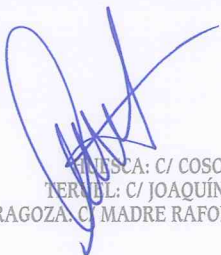
1. La pertenencia al Cuerpo de Mediadores del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje será incompatible con el desempeño de alguno de los siguientes cargos:



- a. Integrante del Patronato de la Fundación.
- b. Ejercicio de la Dirección General competente en materia de trabajo, así como de las Jefaturas de los Servicios de ámbito Autonómico o Provincial de ella dependientes.
- c. Personal que asuma las funciones de conciliación en las Secciones Provinciales de Conciliación y Representación o cargos relacionados con la gestión y dirección de dicha Unidad Administrativa.

En el momento de su nombramiento o designación deberá comunicar a la Secretaría del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, la concurrencia de cualquiera de las causas anteriores de incompatibilidad.

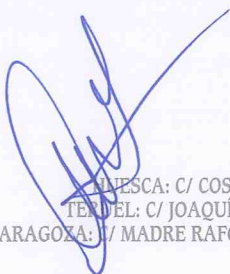
2. El Órgano Mediador de naturaleza unipersonal o colegiada, podrá ser designado de oficio o a instancia de parte de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de este Acuerdo.
3. El Órgano Mediador está vinculado expresamente por el inexcusable deber de confidencialidad que le impide revelar lo tratado en el ámbito de la mediación, tanto en lo referido a datos de hecho como a valoraciones jurídicas vertidas por las partes en estricto uso de su capacidad transaccional, debiendo limitarse a encauzar la negociación entablada entre las mismas con motivo de la solicitud de mediación, intentando el acercamiento de posiciones mediante habilidades y técnicas de mediación. Dicha función incluirá, llegado el caso, la realización de propuestas que no constarán en acta a menos que sean objeto de acuerdo.



4. Los integrantes del Cuerpo de Mediadores deberán abstenerse de participar en cualquier mediación donde se vea comprometida su libertad u objetividad, no pudiendo concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

En concreto, serán causas de abstención las siguientes:

- a. En conflictos de aplicación o interpretación de un convenio colectivo, cualquiera que sea su ámbito, o acuerdo de interés profesional, la intervención en la negociación asesorando o representando a alguna de las partes negociadoras, y la integración en el órgano directivo de los Sindicatos, Asociaciones Empresariales y Federaciones afectados por el convenio cuya aplicación o interpretación se debate, así como la pertenencia a la Comisión Paritaria del mismo.
- b. En conflictos de ámbito sectorial, la vinculación al conflicto al asesorar o representar a alguna de las partes, y la integración en el órgano directivo de los Sindicatos, Asociaciones Empresariales y Federaciones afectados por el conflicto.
- c. En conflictos de ámbito de empresa o de centros de trabajo, la participación en la misma mediante aportación de capital o pertenencia de acciones, así como la pertenencia pasada o presente a la plantilla o a la dirección de la misma.
- d. Igualmente será causa de abstención la vinculación a las partes, al asesorar o representar a las mismas de forma activa, en cualquier otra instancia, ya sea administrativa, judicial, o cualquier otro foro negocial.

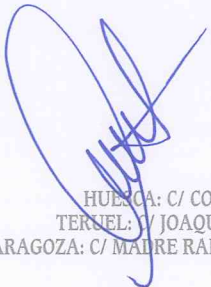


- e. También será causa de abstención el desarrollo pasado o presente de cualquier actuación inspectora en la empresa, o el deber de emitir resolución respecto de la controversia sometida a mediación por razón de su cargo.
- f. Igualmente será causa de abstención el ejercicio de la función letrada del FOGASA cuando el asunto sometido a mediación pudiera tener relación futura con dicho Organismo, y en particular, en reclamaciones salariales, en extinciones de la relación laboral solicitadas por el trabajador por impago reiterado de salarios, y en despidos del artículo 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.

El mediador o mediadora deberá comunicar al Secretario del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje la concurrencia de cualquier motivo de abstención y, particularmente, los anteriores, siendo sustituido de inmediato de oficio o a instancia de parte, según se haya producido su designación. Corresponde al Comité Paritario determinar las sanciones aplicables a quien no respete el deber de abstención.

Artículo 9. El Colegio de Árbitros del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

1. El Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje está integrado, asimismo, por un Colegio de Árbitros compuesto por profesionales de reconocido prestigio, designados unánimemente por las Organizaciones firmantes del Acuerdo a través del Comité Paritario, expertos y expertas en materias concretas inherentes al sistema de relaciones laborales, desarrollando su función para dirimir los conflictos que les sean sometidos en el marco de su especialidad.



2. Una vez adscrito al Colegio, los integrantes del mismo sólo podrán excusar su intervención en un procedimiento arbitral por causa de imposibilidad material, o por concurrencia de alguna causa que justifique su abstención por verse afectada su imparcialidad, en cuyo caso deberán abstenerse de actuar, comunicándolo a la Secretaría del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

En todo caso, constituirán causas de abstención las enumeradas en el artículo anterior, y cualesquiera otras que pudieran comprometer su libertad u objetividad.

3. Además de su función arbitral, el Colegio de Árbitros del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje podrá realizar informes técnicos a solicitud del Órgano de mediación o de aquellos Órganos que estuvieran dirimiendo un conflicto laboral en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y dentro del marco de las competencias de este Organismo. Estos informes se realizarán de forma unipersonal y mediante designación de oficio dentro de la especialidad en la materia concreta del conflicto del que se trate y deberán ser evacuados en los plazos legales establecidos en cada caso, y en defecto de los mismos, en el plazo máximo de quince días hábiles.



Capítulo III. Normas complementarias para la actuación de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos

Artículo 10. Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio

1. El planteamiento de conflictos colectivos de interpretación o aplicación de convenio, acuerdo o pacto colectivo, requerirá el previo sometimiento del conflicto a la Comisión Paritaria, cuando se hubiera establecido dicho trámite como obligatorio en el citado convenio, acuerdo o pacto.

El cumplimiento del trámite precedente deberá acreditarse en el momento de la presentación de la solicitud de mediación o arbitraje en el Registro del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, mediante aportación de la resolución emitida por dicha Comisión. Se entenderá agotado el trámite cuando transcurra el plazo establecido en el propio convenio para la emisión del correspondiente dictamen, o en defecto de regulación expresa, transcurridos quince días desde la presentación de la solicitud a la Comisión Paritaria.

2. El planteamiento de conflictos derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas de los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores requerirá el previo sometimiento del conflicto a la Comisión Paritaria, cuando se hubiera establecido dicho trámite como obligatorio en el convenio colectivo de aplicación.



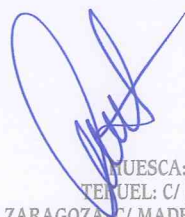
Se entenderá agotado el trámite cuando transcurra el plazo máximo de siete días, desde la presentación de la solicitud a la Comisión Paritaria, sin haber obtenido el correspondiente dictamen.

3. El incumplimiento o la falta de acreditación de los trámites precedentes será causa de solicitud de subsanación por parte de la Secretaría Técnica.
4. En cualquier caso, podrá la Comisión Paritaria acordar la remisión directa del conflicto suscitado al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.

Capítulo IV. Procedimientos de solución de conflictos

Artículo 11. La mediación/conciliación en acciones individuales y plurales

1. Es preceptiva a solicitud de una de las partes, la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en conflictos individuales o plurales que requieran conciliación previa a la vía judicial a tenor de lo establecido en el artículo 63 de la Ley de Jurisdicción Social, con las limitaciones establecidas en el artículo 3.2 del presente Acuerdo.
2. En los conflictos excluidos de conciliación previa, la mediación/conciliación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje será válida, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 64.3 de la Ley de la Jurisdicción Social, cuando ante la

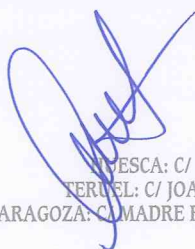


citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación.

3. El procedimiento de mediación/conciliación se iniciará mediante su solicitud, a través de un escrito dirigido al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que deberá contener los siguiente extremos:
 - a. Identificación de la parte solicitante con expresa designación de su domicilio y la dirección telemática a efectos de notificaciones.
 - b. Identificación de la parte solicitada afectada por la pretensión que se insta, con expresa designación de su domicilio y la dirección telemática a efectos de notificaciones.
 - c. Exposición de los hechos que motivan el conflicto.
 - d. Objeto de la reclamación que se insta.
 - e. Firma de la parte solicitante, o de su representante legal, que deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la presentación de la solicitud de mediación/conciliación en el Registro del Organismo.

La ausencia o identificación insuficiente de alguno de los extremos enumerados en las letras a), b), d) y e) anteriores, y/o la ininteligibilidad de la solicitud, serán causa de archivo de las actuaciones.

4. Los efectos de la mediación serán los previstos en los artículos 63 a 68 de la Ley de Jurisdicción Social.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Costa', is written over the footer text.

Artículo 12. La mediación/conciliación en acciones de naturaleza colectiva.

1. Es preceptiva a solicitud de una de las partes, la mediación/conciliación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en los siguientes supuestos:
 - a. Conflictos colectivos de interpretación y aplicación regulados en el artículo 156 de la Ley de Jurisdicción Social.
 - b. Discrepancias surgidas durante el período de consulta previstos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores o su sustitución por los procedimientos de mediación y arbitraje, así como los supuestos establecidos en el artículo 64 de la Ley Concursal.
 - c. Discrepancias surgidas para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de aplicación a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
 - d. Discrepancias surgidas en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos, de conformidad con lo previsto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores.
 - e. Bloqueos de la negociación colectiva, incluidos los procesos de renovación de convenios colectivos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente se tramitarán los conflictos surgidos en relación con los Acuerdos de Interés Profesional establecidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo para los autónomos y autónomas económicamente dependientes.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. Costa', is located in the bottom left corner of the page.

- f. Los conflictos surgidos con motivo de la convocatoria de una huelga, con carácter previo al comienzo de la misma.
2. En los supuestos restantes, la mediación/conciliación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje será válida, incluso a efectos de lo dispuesto en el artículo 64.3 de la Ley de Jurisdicción Social, cuando ante la citación, la parte solicitada comparezca y no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de la mediación.
3. El procedimiento de mediación/conciliación en acciones de naturaleza colectiva se iniciará mediante su solicitud, a través de un escrito dirigido al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que deberá contener los siguiente extremos:
 - a. Identificación de la parte promotora del conflicto con expresa designación de su domicilio y la dirección telemática a efectos de notificaciones.
 - b. Identificación de la Empresa, Grupo, Asociación o colectivo afectado por la pretensión que se insta, con expresa designación de su domicilio y la dirección telemática a efectos de notificaciones.
 - c. Descripción del personal afectado, sector de actividad y Convenio o Pacto Colectivo aplicable.
 - d. Acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio o Pacto Colectivo, en los términos establecidos en el artículo 10 de este Acuerdo.



- e. Exposición de los hechos que motivan el conflicto.
- f. Objeto de la reclamación que se insta.
- g. Firma de la parte promotora o de su representante legal, que deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la presentación de la solicitud de mediación/conciliación en el Registro del Organismo.

La ausencia o identificación insuficiente de alguno de los extremos enumerados en las letras a), b), f) o g) anteriores, y/o la ininteligibilidad de la solicitud, serán causa de archivo de las actuaciones.

Cuando se inste la mediación/conciliación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje con motivo de la convocatoria de una huelga, deberán constar expresamente en la solicitud, además de los extremos anteriores, los objetivos y fecha de inicio de la misma, así como la composición del comité de huelga.

- 4. Los efectos de la mediación serán los previstos en cada caso en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Jurisdicción Social, procediendo el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje a notificar el acuerdo a la Autoridad Laboral cuando proceda.

Artículo 13. Normas comunes al procedimiento de mediación/conciliación

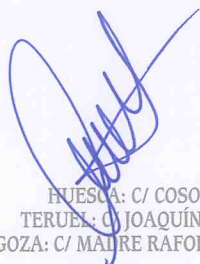
- 1. Recibida la solicitud de conciliación/mediación el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje procederá a su registro y señalará fecha, hora y lugar de celebración, citando de comparecencia a las partes y al Órgano Mediador preferentemente dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la presentación.



2. El Órgano Mediador podrá ser de naturaleza unipersonal o colegiada, con un máximo de dos miembros, y estará integrado en los procedimientos en los que pueda realizarse una mediación activa, por quienes sean designados por la parte solicitante en el escrito de iniciación y por la parte solicitada, en su caso, durante el día siguiente a la recepción de la citación. Se podrá delegar la facultad de designación en el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje.
3. La asistencia al acto de mediación/conciliación será obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o por medio de sus representantes, que deberán acreditar poder bastante o reconocimiento de representación otorgado por la Secretaría Técnica del Organismo.
4. Iniciado el trámite de mediación/conciliación serán oídas las partes, concediéndoles la palabra tantas veces como se estime conveniente, desarrollándose el procedimiento en la forma que el Órgano Mediador considere oportuna, pudiendo acordar la reunión conjunta o separada de las partes.

A petición de ambas partes, o por iniciativa del Órgano Mediador, el acto de mediación/conciliación podrá suspenderse cuantas veces se precise, teniendo siempre en cuenta los plazos legales establecidos en cada caso, levantando acta de cada sesión que servirá como notificación de las partes para la próxima comparecencia.

5. Del trámite de mediación/conciliación se levantará acta por parte de la Secretaría Técnica, haciendo constar los nombres y condiciones personales de los asistentes y la representación en la que actúan, así como el resultado de la mediación, que podrá ser de acuerdo, desacuerdo, intentada sin efecto por incomparecencia



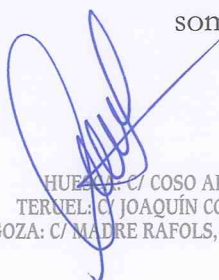
injustificada de la parte solicitada, o archivo de actuaciones por incomparecencia o desistimiento de la parte solicitante.

A menos que sean objeto de acuerdo, no se incluirán en acta las propuestas realizadas por el Órgano Mediador y/o las partes interesadas con la finalidad de acercar posiciones. Las partes podrán hacer constar en acta las manifestaciones de trascendencia jurídica o procesal que a su derecho convenga.

En caso de desacuerdo, el Órgano Mediador podrá ofrecer a las partes la posibilidad de someterse al procedimiento arbitral.

Artículo 14. El procedimiento de Arbitraje Voluntario.

1. Mediante el procedimiento de Arbitraje, en todo caso potestativo, los sujetos titulares del contrato de trabajo, los Órganos de Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras en las Empresas, las comisiones de representantes designadas conforme a lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, la parte empresarial, los Sindicatos y las Asociaciones Empresariales, en función de las reglas de legitimación establecidas en la Ley de Jurisdicción Social y en el Estatuto de los Trabajadores para cada supuesto y las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, o los Órganos que estuvieran dirimiendo un conflicto laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón en el marco de las competencias de este Organismo, podrán someter a la decisión uno o varios componentes del Colegio de Árbitros las cuestiones litigiosas surgidas, tanto en conflictos de interés como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual con las limitaciones establecidas en el artículo 3.2 de este Acuerdo, previa manifestación expresa de las partes afectadas por el conflicto, de sometimiento al procedimiento arbitral en el supuesto concreto.



2. A tales efectos, ambas partes deberán remitir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, conjunta o separadamente, un documento en el que previa identificación de los afectados por el conflicto, relacionen con exactitud las cuestiones sometidas a arbitraje, expresando su compromiso de aceptación de la decisión arbitral, y la renuncia, en su caso, a convocar y celebrar huelgas o medidas de cierre patronal por las cuestiones sometidas a arbitraje, así como a la utilización de las vías judiciales o administrativas hasta tanto se haya obtenido resolución arbitral. Una vez perfeccionado dicho convenio arbitral se iniciará la tramitación del procedimiento.

No obstante lo anterior, si con motivo de la finalización del trámite de mediación/conciliación sin acuerdo, las partes aceptaran la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje, la Secretaría Técnica del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje hará constar en el acta respectiva el acuerdo expreso de las partes, sirviendo ésta para iniciar el procedimiento en la medida que se concreten las cuestiones anteriormente enumeradas.

3. El Órgano Arbitral, que deberá tener composición impar y un máximo de tres miembros, estará formado por los integrantes del Colegio Arbitral en la materia sometida a arbitraje, que hayan sido designados por las partes.

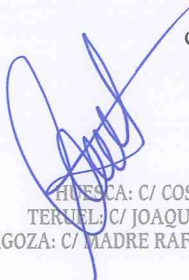
De no producirse acuerdo unánime de las mismas acerca de la designación, en comparecencia ante la Secretaría Técnica del Organismo, las partes descartarán alternativamente nombres entre los expertos y expertas del Colegio Arbitral en la materia sometida a arbitraje hasta que quede una sola nominación, en la que recaerá la función arbitral.



4. Las partes de mutuo acuerdo, podrán designar profesionales ajenos al Colegio Arbitral, en cuyo caso abonarán los gastos que genere tal actuación.

Artículo 15. El procedimiento de Arbitraje Obligatorio determinado en Convenio, Acuerdo Colectivo, u otros supuestos establecidos legalmente.

1. El procedimiento de Arbitraje obligatorio se iniciará a solicitud de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos, o de los Órganos que estuvieran dirimiendo un conflicto laboral en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón en el marco de las competencias de este Organismo, o de al menos una de las partes afectadas por el conflicto mediante escrito en el que deberá constar, además de los requisitos establecidos en el artículo anterior, la existencia de un compromiso de previo sometimiento válido al procedimiento arbitral y que vincula a la parte que no solicita el arbitraje.
2. En el caso de que la solicitud la presente una sola de las partes, el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje cursara citación a ambas partes para su comparecencia ante la Secretaría Técnica, y dará traslado del escrito de iniciación a la parte no solicitante, otorgando un plazo de dos días desde la recepción de la notificación, a los efectos de que, en su caso, manifieste su oposición a la celebración del procedimiento arbitral ante la ausencia de compromiso previo de sometimiento válido. Se entenderá otorgado el consentimiento cuando, ante la citación, comparezca o no manifieste expresamente su disconformidad con la celebración de dicho trámite.
3. Constatada la aceptación del compromiso de sometimiento previo al procedimiento arbitral, las reglas procedimentales aplicables serán las que se determinen en el convenio o pacto en el que haya sido establecido el



sometimiento, si bien, en su ausencia o si estas no fueran suficientes, se aplicará de forma subsidiaria la previsiones procedimentales establecidas en este Acuerdo.

4. El Órgano Arbitral tendrá composición unipersonal y estará integrado por la persona designada de mutuo acuerdo entre las partes por unanimidad, entre los expertos del Colegio Arbitral en la materia específica sometida a arbitraje. En ausencia de acuerdo, su nombramiento se realizará por el sistema de descarte previsto en el artículo anterior, o en ausencia de parte mediante adscripción de oficio a través de un sistema de sorteo que garantice, en todo caso a la alternancia en la intervención de los mismos.

Artículo 16. Normas comunes del procedimiento de Arbitraje

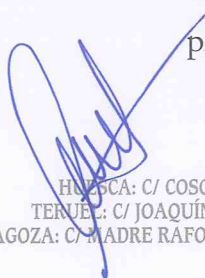
1. El Órgano Arbitral sólo podrá excusar su intervención en el procedimiento por causa de imposibilidad material, o por concurrencia de alguna causa que justifique su abstención por verse afectada su imparcialidad. En ambos casos, deberá ponerlo en conocimiento de la Secretaría Técnica del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje por escrito durante el día siguiente hábil a la recepción de la comunicación, en cuyo supuesto se reiniciará el trámite de designación.
2. A efectos de garantizar los principios de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes, que regirán todo el procedimiento, la Secretaría Técnica del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje citará de comparecencia al Órgano Arbitral y a las partes, pudiendo comparecer estas últimas por sí mismas o por medio de sus representantes, que deberán acreditar poder bastante o reconocimiento de representación otorgado por la Secretaría Técnica del Organismo.



3. Iniciada la sesión serán oídas las partes, concediéndoles la palabra tantas veces como se estime conveniente, desarrollándose el procedimiento en la forma que el Órgano Arbitral considere oportuna, a fin de obtener el máximo conocimiento de las posiciones de las partes. El Órgano Arbitral podrá solicitar documentación complementaria en cuyo caso, se procurará que las diligencias se cumplimenten en el plazo más breve posible. La documentación aportada por las partes, por propia voluntad o a requerimiento del Órgano Arbitral, deberá ir debidamente paginada y acompañada de una enumeración descriptiva de lo aportado, con referencia explícita a las páginas que ocupa. Todo ello deberá ser registrado por el Organismo y quedar de forma definitiva en el expediente.

Podrán ser citadas de comparecencia las partes tantas veces como el Órgano Arbitral lo estime conveniente. Si dichas reuniones tuvieran como consecuencia la adopción de acuerdos en alguna de las materias sometidas a decisión arbitral, el Órgano Arbitral levantará acta, firmada por los comparecientes, haciendo constar sus nombres y condiciones personales así como la representación en la que actúan. Igualmente, hará constar en acta la cuestión objeto de controversia y los términos del acuerdo alcanzado con expresa mención de la renuncia de las partes a someter dicha cuestión a decisión arbitral. No obstante lo anterior, la decisión arbitral relatará, como Antecedentes de Hecho, la evolución habida en dicha cuestión, con expresa mención de su sometimiento inicial a decisión arbitral y la posterior renuncia de las partes a la vista del acuerdo alcanzado, que será transcrito literalmente del acta.

4. Los efectos del acuerdo serán los previstos en cada caso en la Ley de Jurisdicción Social y en el Estatuto de los Trabajadores, procediendo el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje a notificar el Acuerdo a la Autoridad Laboral cuando proceda.



5. La Resolución Arbitral deberá ser emitida en los plazos máximos legales para cada caso, o en su defecto en el plazo máximo de quince días hábiles contados desde perfección del convenio arbitral. En este último caso, las partes podrán acordar un plazo más amplio, o excepcionalmente, y atendiendo a las dificultades del conflicto o a su trascendencia, el Órgano Arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada hasta el plazo máximo de treinta días hábiles.

Dicha Resolución Arbitral recogerá, debidamente ordenados, los siguientes extremos:

- a. Identificación de las partes del conflicto y del Órgano Arbitral designado.
- b. Descripción de los hechos considerados trascendentes para la resolución del conflicto, que incluirán la identificación del objeto y el contenido del compromiso arbitral.
- c. Fundamentación jurídica de la resolución.
- d. Decisión arbitral que, en ningún caso, deberá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral.
- e. Fecha y firma.

La Resolución Arbitral emitida, será notificada a las partes, previo Registro, a través de la Secretaría del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje

6. Los efectos del Laudo Arbitral serán los previstos en cada caso en la Ley de Jurisdicción Social y en el Estatuto de los Trabajadores, procediendo el Servicio

Aragonés de Mediación y Arbitraje a notificar el Laudo a la Autoridad Laboral cuando proceda.

7. Cualquiera de las partes, en el plazo de siete días contados desde la notificación del Laudo, podrá solicitar del Órgano Arbitral la aclaración de alguno de sus puntos; pudiendo ser recurrido de conformidad con lo dispuesto en los artículos 65.4 o 163.1 de Ley de Jurisdicción Social.
8. A efectos ejecutivos, el Laudo Arbitral está equiparado a las sentencias firmes por el artículo 68 de la Ley de Jurisdicción Social.

Disposición Adicional

Primera. El Comité Paritario llevará a cabo las funciones de interpretación y seguimiento del presente Acuerdo. Podrá modificar su contenido, y ampliar las competencias en él previstas por acuerdo unánime de todas las Organizaciones que lo integran, en aplicación de los compromisos adquiridos en el Acuerdo Social para la Competitividad y el Empleo de Aragón 2012-2015, o en los futuros acuerdos que lo sustituyan, en el que expresamente se refrenda la necesidad de estudiar la posibilidad de la incorporación de nuevos sectores laborales.

Segunda. En el caso de que se regule algún tipo de intervención del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje en la normativa de aplicación del Consejo de Relaciones Laborales de Aragón, en relación con el procedimiento de decisión de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los Convenios Colectivos, este Acuerdo faculta al Patronato de la Fundación, dada la especificidad de la materia a tratar y el carácter tripartito del Consejo, a desarrollar el procedimiento



que, en su caso, permita la intervención de este Organismo, dando cuenta del mismo al Comité Paritario.

Disposición Derogatoria.

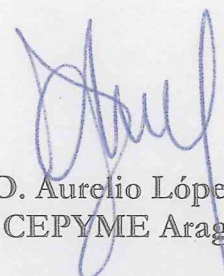
Única. El presente Acuerdo deroga el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón, publicado en el Boletín Oficial de Aragón el 9 de enero de 2006, y cuantos acuerdos adoptados por el Comité Paritario se opongán a su regulación

Disposición Final.

Única. El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Aragón, y tendrá duración indefinida de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las Organizaciones firmantes, sin perjuicio de las modificaciones que puedan efectuarse, según lo dispuesto en las Disposiciones Adicionales.



Fdo.: D. Jesús Morte Bonafonte
CREA



Fdo.: D. Aurelio López de Hita
CEPYME Aragón



Fdo.: D. Julián Lóriz Palacio
UGT Aragón



Fdo.: D. Julián Buey Suñen
CCOO Aragón