

**ACUERDO SOBRE
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS
LABORALES
(ASEC)**

***confederación sindical
de comisiones obreras***



Edita: **C.S. de CC.OO.**
Madrid, marzo 1996

Realización: *Paralelo Edición, S.A.*

Impreso en papel reciclado 

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sindicales más representativas en el conjunto del Estado, CC.OO. y UGT, hemos comenzado este año 1996 viendo el nacimiento de un acuerdo perseguido por nosotros durante largos años: el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC).

Nuestra lucha contra los laudos arbitrales obligatorios y a favor de agotar los sistemas de mediación o de arbitrajes voluntarios se ve reflejada ya desde los acuerdos firmados en 1979, como el III Acuerdo Interconfederal. Un deseo que se va plasmando en diferentes acuerdos posteriores, sin que nunca llegara a verse desarrollado y plasmado en la realidad.

Así, el 5 de octubre de 1989, CC.OO. y UGT presentan conjuntamente la Propuesta Sindical Prioritaria (PSP), incluyendo una clara referencia al tema que nos atañe.

Por lo que respecta al establecimiento de mecanismos de solución de conflictos laborales, es nuestro propósito abordar una de las lagunas más destacadas de nuestro sistema de relaciones laborales, negociando un acuerdo por el que se fijen procedimientos de mediación, arbitraje y conciliación para la solución de conflictos, tanto individuales como colectivos.

Los ejes de nuestra proposición son la plena participación de las organizaciones representativas en la solución de los conflictos y la creación de instancias de composición, para que sólo lleguen a los Tribunales de Justicia las controversias que no puedan resolver los interlocutores sociales.

Aquella propuesta es retomada dos años más tarde en la Iniciativa Sindical de Progreso (ISP), elaborada en noviembre de 1991 entre CC.OO. y UGT. En su apartado 1.2.4, denominado «Procedimientos de solución de conflictos laborales», se insistía en la misma idea:

Partiendo del principio de autonomía colectiva y del papel que a los sindicatos y a las organizaciones empresariales corresponde para la defensa y promoción de sus respectivos intereses económicos y sociales (arts. 37 y 7 de la Constitución Española), es preciso establecer procedimientos no jurisdiccionales para la solución de conflictos laborales de conformidad con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Nuestro sistema de relaciones laborales cuenta con un gran retraso respecto de otros sistemas y prácticas vigentes en la Comunidad Europea, que canalizan los conflictos hacia métodos de solución extrajudicial, preferente-

mente por instituciones en las que participan los agentes sociales. Estos sistemas reducen considerablemente las consecuencias negativas del conflicto, tales como duración en el trámite del expediente, número de horas de trabajo perdidas y clima «conflictivo» en la empresa.

Los sistemas actuales de carácter administrativo han demostrado su ineficacia práctica, haciéndose patente la necesidad de un nuevo sistema de mediación, conciliación y arbitraje que abarcaría a todos los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, jurídicos o de intereses, y se basaría en los principios de gratuidad, oralidad, inmediatez, voluntariedad, contradicción e igualdad de las partes, de conformidad con el art. 6 de la Carta Social Europea y la Recomendación 92 de la OIT.

Dicho sistema se basará en órganos paritarios con representantes designados por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales.

No bastó en aquellos momentos el interés sindical. Y tuvieron que transcurrir otros dos años para que el Consejo Económico y Social acordara la elaboración, a iniciativa propia, de un informe sobre solución extrajudicial de los conflictos laborales, que termina por ver la luz el 19 de octubre de 1994.

Y hoy, por fin, podemos hablar ya del ASEC. La importancia del mismo para quienes desde hace años estamos trabajando por su consecución es indudable. No por un capricho, sino por la consciencia de la necesidad de avanzar en la construcción de instituciones que potencian la autonomía de las partes sociales (sindicatos y asociaciones empresariales) a la hora de resolver los conflictos que nacen entre ellas; que potencian la negociación colectiva, y por lo tanto la capacidad contractual de los sindicatos.

Qué duda cabe que la relación entre los trabajadores y los empresarios se desarrolla de forma conflictiva. El conflicto laboral, como otros conflictos sociales, es la expresión de una búsqueda de nuevos reequilibrios en las relaciones sociales; en definitiva, una expresión del sistema democrático, que lo refuerza y actúa como motor de progreso.

No se trata, por tanto, de conseguir que haya menos conflictos, sino de que éstos permitan un reequilibrio constante de los diferentes intereses en pugna en la sociedad. Se trata, además, de buscar nuevas vías de desarrollo de los conflictos en un entorno que no es el mismo de hace dos décadas. En CC.OO. hemos hablado mucho, y seguimos haciéndolo, de los cambios económicos producidos; de la situación de crisis; de las innovaciones tecnológicas; de la reestructuración del aparato productivo; de los cambios en el mercado de trabajo; de las altas tasas de paro y la segmentación producida entre distintos tipos de trabajadores; de la deslocalización productiva y la descentralización de los procesos de trabajo. Sería iluso pensar que estos cambios, que nos obligan a la reflexión sobre cómo organizar a los trabajadores y las trabajadoras en este nuevo contexto, no afectan al nacimiento y desarrollo de los conflictos laborales.

Dicho de forma más resumida, un sistema estable de solución de conflictos beneficia a los sectores con menor capacidad de presión, y nos permite a los sindicatos canalizar las inquietudes de millones de personas que hoy trabajan en pequeñas o medianas empresas, en pequeños centros de trabajo.

El ASEC nos permite, además, recuperar espacios perdidos de negociación. Es decir, prolongar la negociación colectiva más allá del desacuerdo surgido en un momento dado, gobernar de forma autónoma el conflicto, su desarrollo y su solución, sin necesidad de intervenciones administrativas innecesarias.

Por último, somos conscientes de que los conflictos laborales afectan no sólo a quienes los protagonizan, sino a quienes sufren de una forma u otra sus efectos. Tener en nuestras manos un instrumento que nos permite forzar la mediación, la negociación, incluso «en caliente» y cuando es más reacia la actitud empresarial, no sólo incrementa nuestra capacidad de intervención, sino que nos permite legitimar socialmente el conflicto cuando éste termina en la realización de una huelga, expresión máxima del conflicto laboral y arma irrenunciable para los trabajadores en la conquista de nuevos derechos o en la defensa de los ya alcanzados.

Conscientes de la necesidad de comprender y explicar tanto la importancia como el contenido del ASEC, de dar orientaciones sobre qué hay que hacer y cómo hay que hacerlo, hemos elaborado este pequeño guión esquemático, que esperamos os sea de utilidad.

¿QUÉ ES EL ASEC?

Es el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos; es un procedimiento autónomo de solución fijado libremente entre las partes mediante un acuerdo interprofesional firmado el pasado día 25 de enero entre CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME.

UN ACUERDO NECESARIO

- Nos permite superar las actuales limitaciones de la legislación vigente respecto a la solución de conflictos colectivos (RD-L 17/77 y Ley de Procedimiento Laboral).
- Es un paso fundamental en la desjudicialización de las relaciones laborales, reforzando el papel de intervención autónoma de las partes, sindicatos y patronales.
- Nos permite, desde un acuerdo confederal, reforzar la negociación colectiva potenciando las funciones de las comisiones paritarias de los convenios. Permite, además, superar las limitaciones de los procedimientos de mediación establecidos en los convenios, que normalmente carecen de suficiente formalización y precisión, y no suelen acompañarse de la dotación de medios técnicos y materiales adecuados.
- Reforzamiento de la negociación colectiva, que se acentúa al institucionalizar un marco de mediación para desbloquear procesos de negociación.
- Refuerza a las organizaciones sindicales incrementando su capacidad de intervención en las relaciones laborales, cubriendo una de sus principales carencias al potenciar a las instituciones colectivas en la resolución de conflictos.
- Incrementa la aceptación social de la solución de cada conflicto, sobre la base de la participación en la misma de los agentes sociales.
- Genera un sistema más estable de relaciones laborales entre sindicatos y patronales, frente a las tendencias a fragmentar e individualizar las mismas.
- Refuerza el derecho de negociación al introducir, sin modificar los plazos legales establecidos para la convocatoria de huelga, un proceso de mediación obligatoria que no sólo nos da un instrumento reforzado para la solución del conflicto, sino que nos legitima socialmente cuando la mediación es infructuosa y la huelga inevitable. Proceso de mediación que afecta, también, a la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad.
- Nos permite ir más allá de la mera consulta en lo que se refiere a movilidad geográfica (art. 40 ET); a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET); a la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o derivadas de fuerza mayor (art. 47 ET); y en lo que se refiere al despido colectivo (art. 51 ET), respondiendo así a la propia reforma laboral.

¿A QUIÉN AFECTA?

A todos los trabajadores y trabajadoras regulados por el Estatuto de los Trabajadores y que en sus ámbitos respectivos hayan formalizado la adhesión al ASEC, excepto aquellos que dependen de las diferentes Administraciones públicas, que dependan de sectores o empresas de un ámbito superior al de una única Comunidad Autónoma.

VIGENCIA

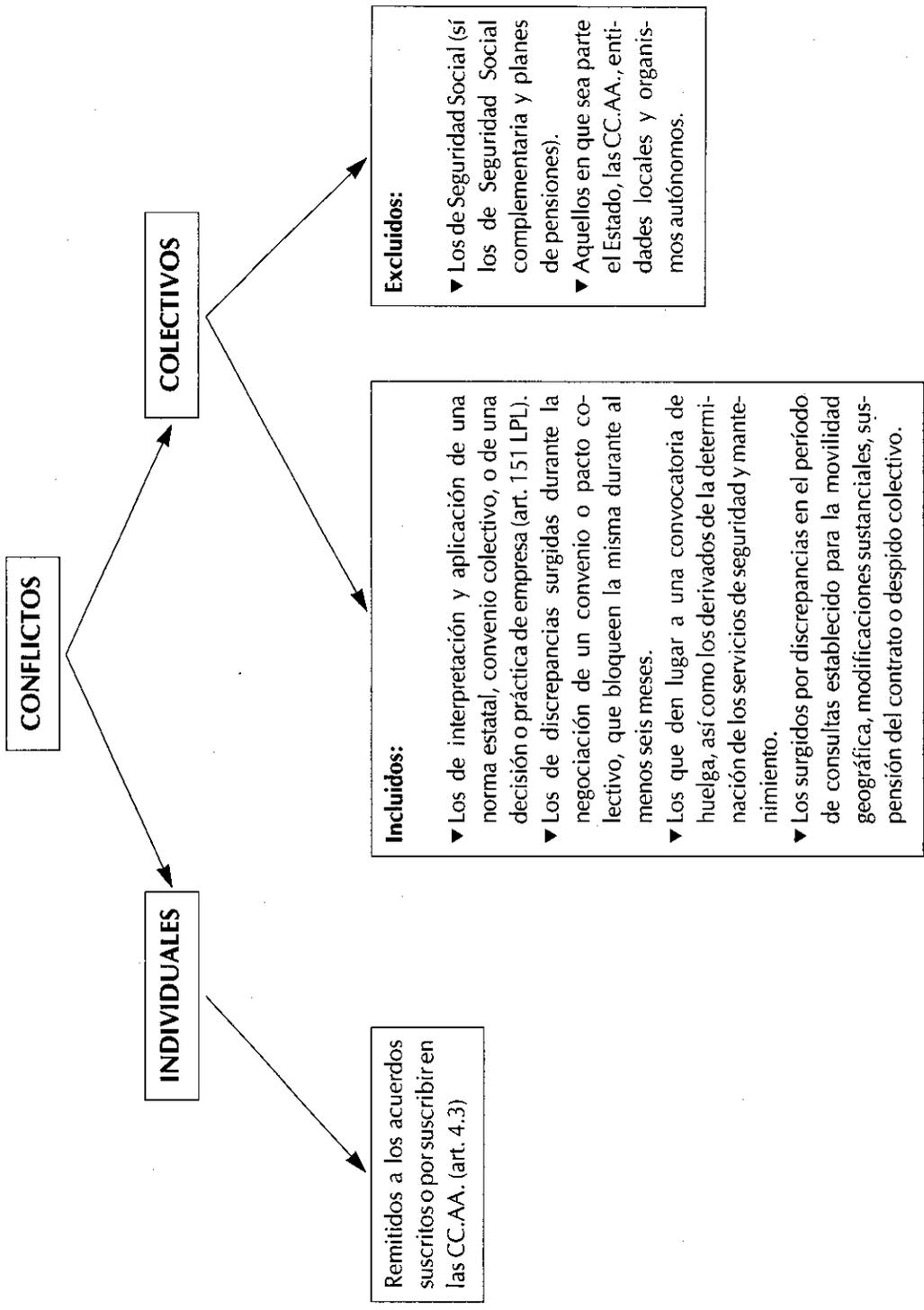
Hasta el año 2001, con prórrogas de cinco años, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes, que debe producirse con al menos seis meses de antelación. Producida la denuncia del acuerdo, éste queda prorrogado por un período de doce meses, con el fin de permitir su regeneración a partir de las propuestas hechas por el Comité Paritario Interconfederal.

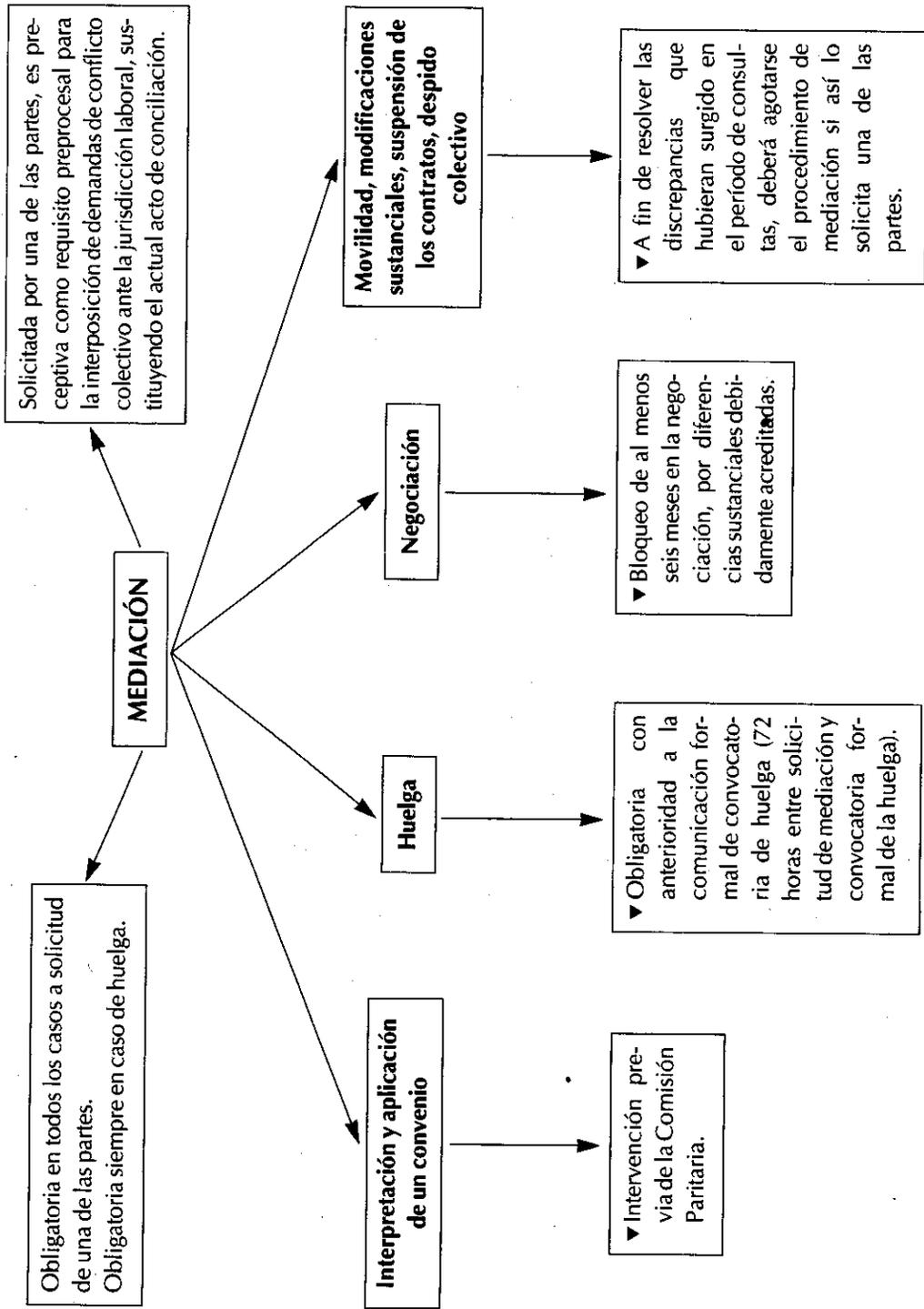
EFICACIA DEL ACUERDO

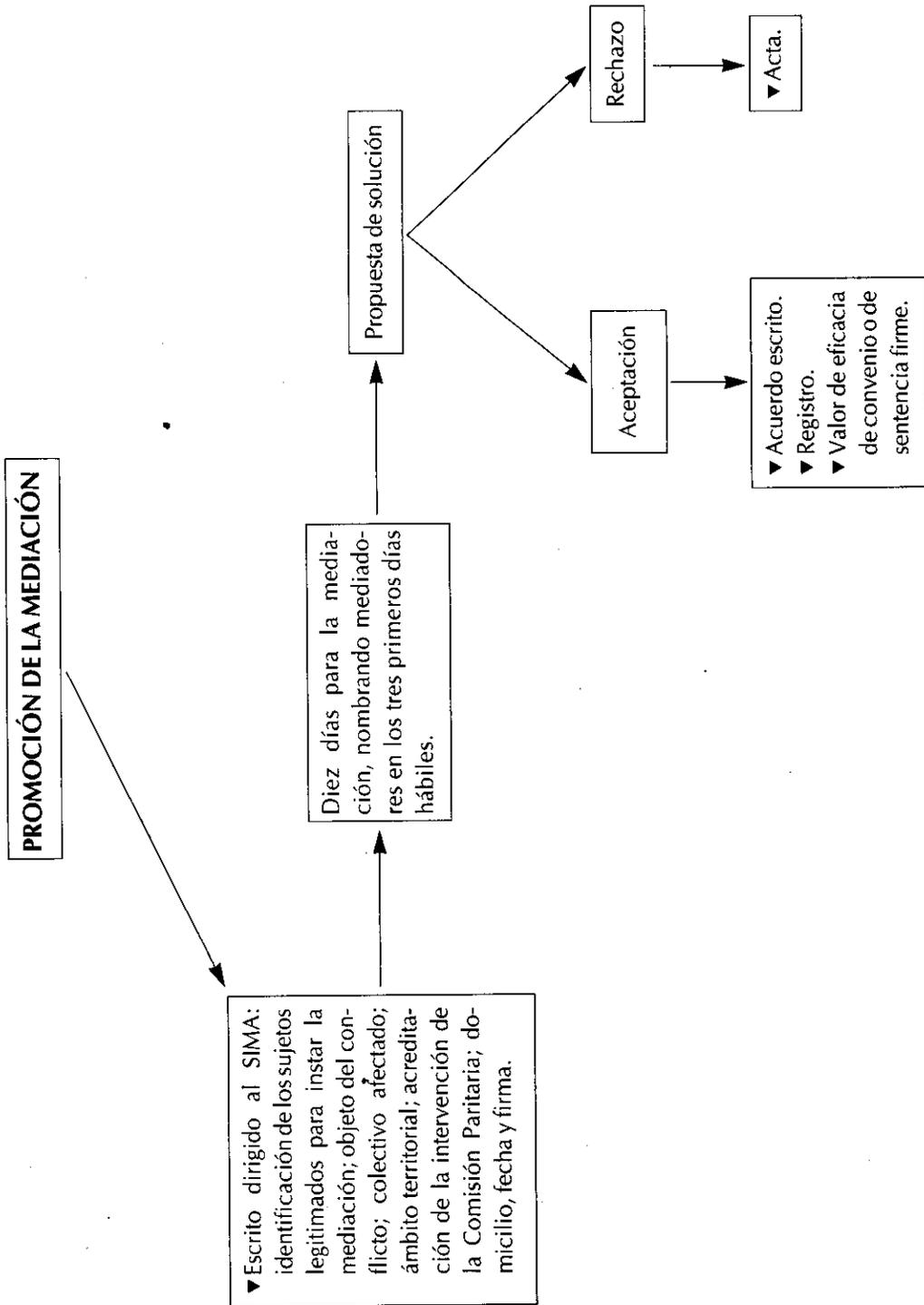
Se trata de una eficacia general y carácter normativo, y de aplicación indirecta que, a nuestro entender, refuerza la corresponsabilidad sectorial en su desarrollo. Su aplicación en cada sector o empresa necesita la adhesión por representantes de trabajadores y empresarios en cada ámbito.

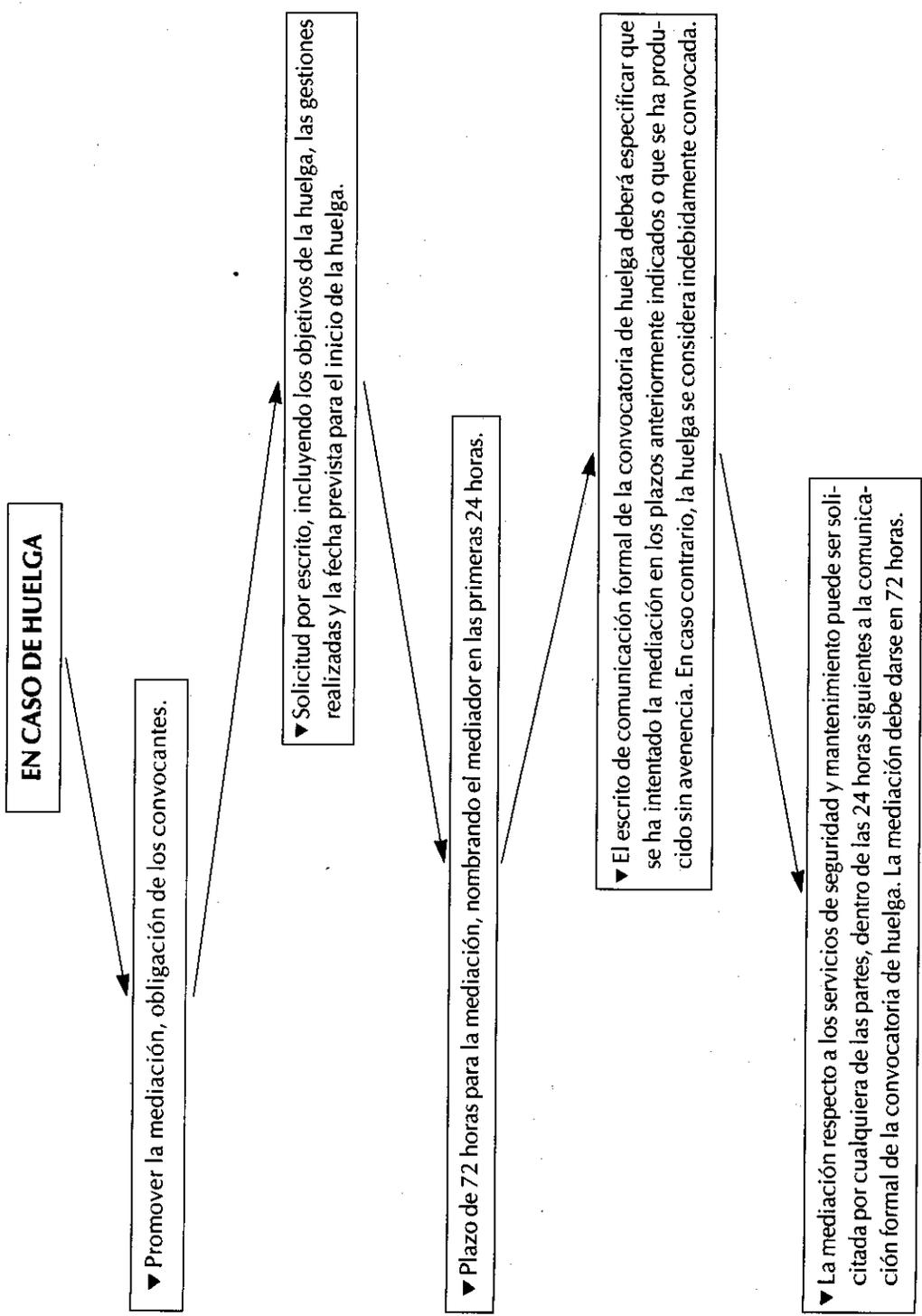
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

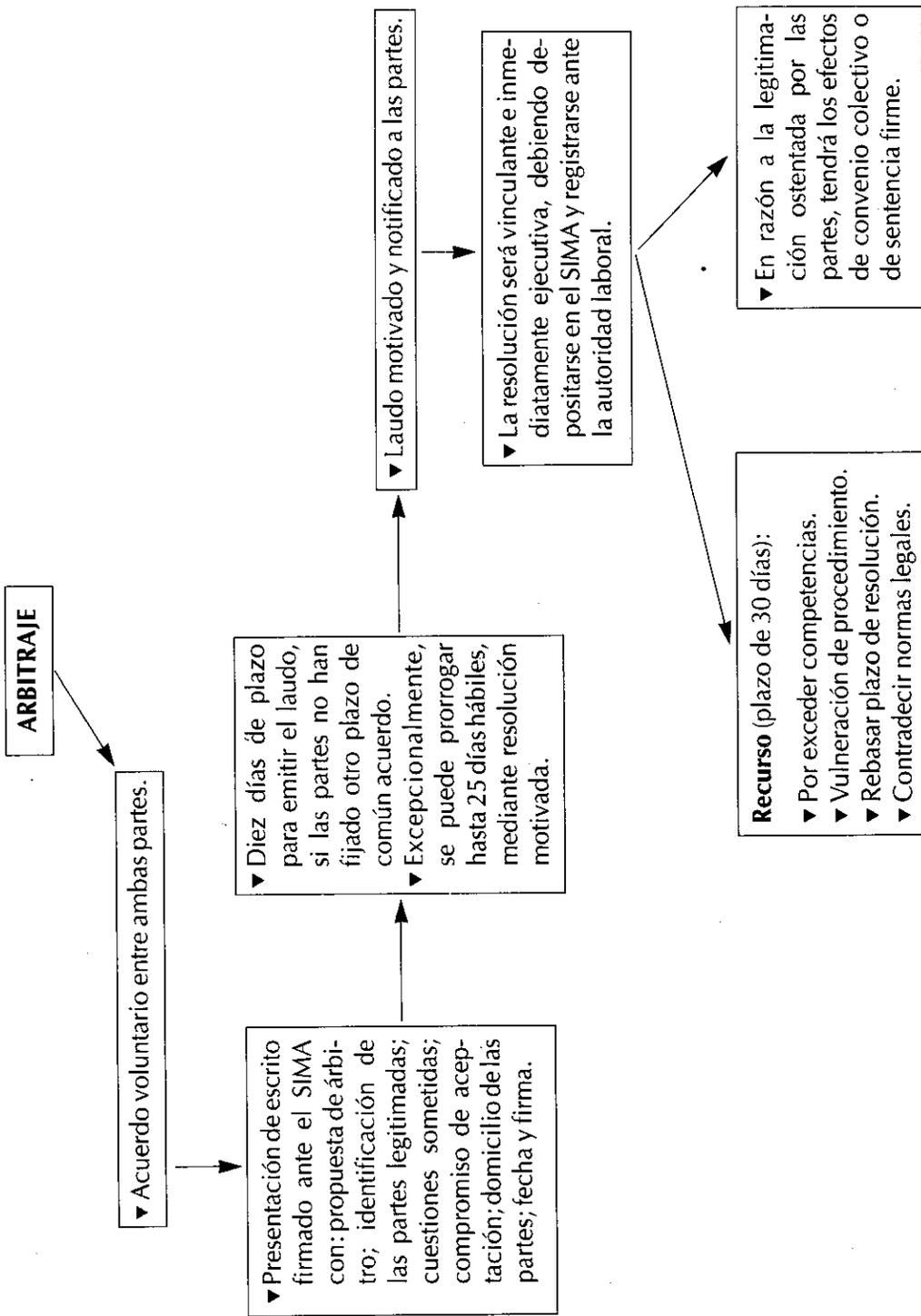
No sólo se trata de avanzar en el desarrollo del ASEC a través de los sistemas previstos en el mismo, sino de establecer a través de la negociación colectiva sistemas articulados de mediación y arbitraje que nos permitan consolidar los procedimientos autónomos de solución de conflictos. En definitiva, se trata de incluir en las plataformas de negociación, y junto a los aspectos referidos a las condiciones de trabajo y a la organización de la producción, mecanismos y procedimientos para resolver las controversias y conflictos que en el ámbito de negociación se produzcan.

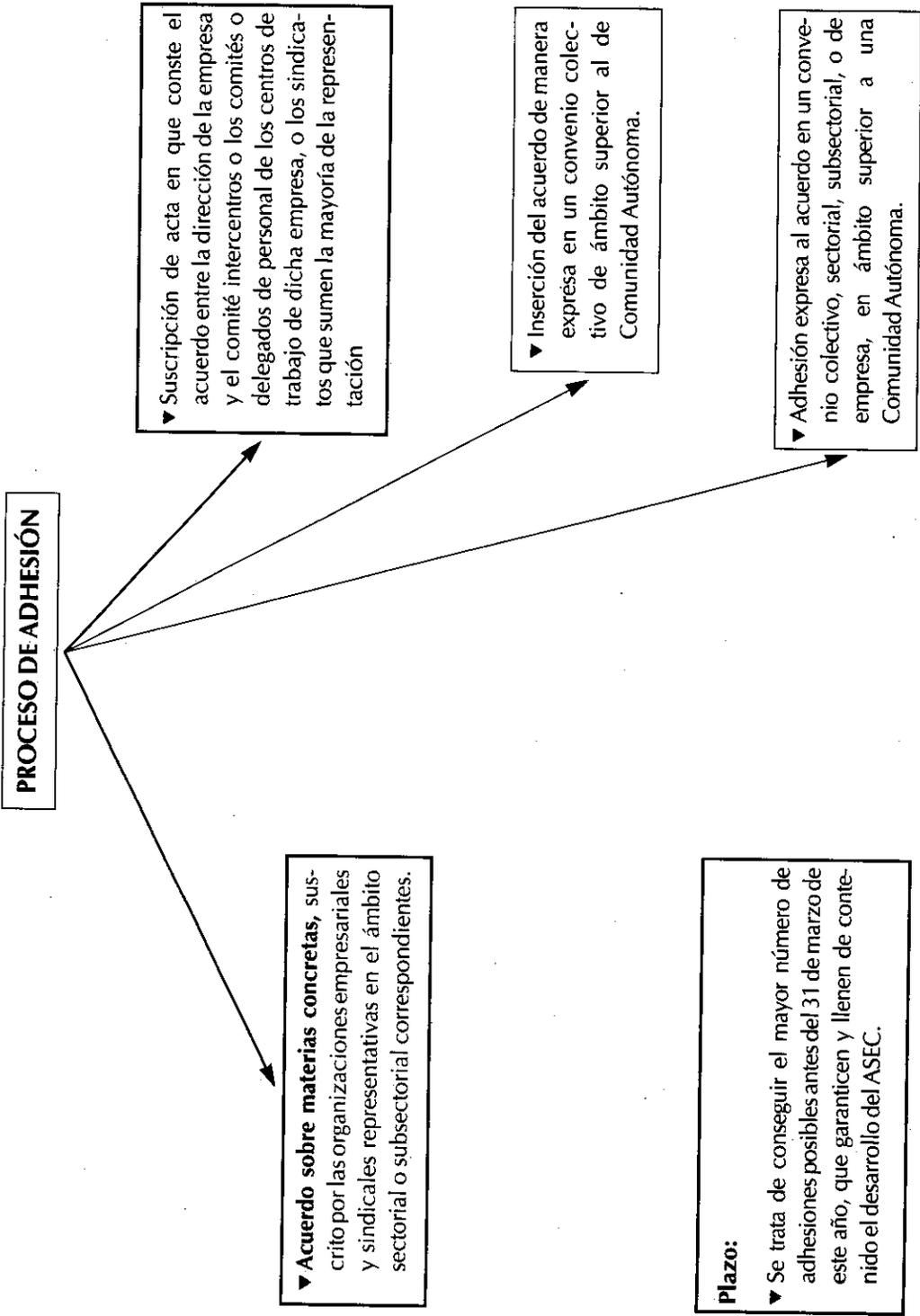












HAY QUE CONSTITUIR:

- ▼ El SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje), institución paritaria entre organizaciones sindicales y empresariales, constituida bajo la forma de fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo.
- ▼ El CPI (Comité Paritario Interconfederal), formado por seis miembros por cada parte, la sindical y la empresarial.

HAY QUE IMPULSAR:

- ▼ Acuerdos sobre materias concretas en ámbito superior a la empresa, y actas de adhesión en empresas.
- ▼ Acuerdos de Comunidades Autónomas.
- ▼ Acuerdo en las Administraciones públicas.
- ▼ Hay que conseguir, además, un acuerdo tripartito que incluya al Gobierno y garantice los recursos necesarios para el desarrollo del ASEC.
- ▼ La formación necesaria para que todos los cuadros sindicales conozcan el sistema de mediación y arbitraje.

**ACUERDO SOBRE
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS
LABORALES
(ASEC)**

■ ■ ■

**CC.OO.
CEPYME
UGT
CEOE**

■ ■ ■

Madrid, 25 de enero de 1996

ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

TÍTULO I

Artículo 1.º: Objeto

1. El presente Acuerdo tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.
2. Se excluyen del presente Acuerdo:
 - Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.
No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.
 - Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 2.º: Ambito territorial y temporal

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en el artículo 4.º.
2. El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y finalizará el día 31 de diciembre del año 2000, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

Artículo 3.º: 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 los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3

del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la ley atribuye a los mismos.

3. Sin perjuicio de lo anterior, la aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectadas por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus organizaciones representativas, 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. Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a promover la adhesión o ratificación a que se refiere el número anterior.

Artículo 4.º: Conflictos afectados

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

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos 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 den lugar a 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 período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:

- a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.
- b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos.

Artículo 5.º: Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje

1. Las organizaciones firmantes acuerdan crear el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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 el servicio siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en él.

TÍTULO II

Artículo 6.º: 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.
- El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Artículo 7.º: 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.º: 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 5.º.

Artículo 9.º: 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 general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultas 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 ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral 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 determinen 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 período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la ley.

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, de común acuerdo, podrán delegar en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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 la Junta de Gobierno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestas por las organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 5.º, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al servicio.
6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.
7. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador o los mediadores a las partes podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas.

En caso de aceptación, 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 remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, así como a la autoridad laboral competente, a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

3. La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje podrá poner a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen aquel o aquellos que consideren procedentes.
4. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.
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 a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.
- Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo de diez días mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de 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 sólo 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 árbi-

tros 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 Interconfederal

Se constituye el Comité Paritario Interconfederal, formado por seis miembros por parte sindical y seis 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

Las partes se comprometen a elaborar y suscribir, en el más breve plazo posible, el Reglamento de aplicación de este Acuerdo, que estará dotado de la misma naturaleza y eficacia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En el supuesto en que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

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

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

La aplicación de los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo se producirá en la fecha que determine la Junta de Gobierno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, a partir de su efectiva constitución y organización, y de la suscripción del Reglamento de aplicación de lo pactado.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

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

REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC)

INDICE

Artículo Preliminar

TÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Definición del objeto.

Artículo 2. Ambito territorial y temporal.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.

Artículo 4. Aplicabilidad e instrumentos de ratificación o adhesión.

Artículo 5. Conflictos afectados.

TÍTULO II. PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Capítulo Primero. Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

Artículo 6. Procedimientos.

Artículo 7. Principios rectores de los procedimientos.

Artículo 8. Intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios.

Artículo 9. Eficacia de las soluciones alcanzadas.

Artículo 10. Gestión de los procedimientos.

Artículo 11. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje: estructura y funcionamiento.

Capítulo Segundo. Procedimiento de mediación

Artículo 12. El procedimiento de mediación.

Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.

Artículo 14. Instancia de la mediación.

Artículo 15. Iniciación y tramitación del procedimiento de mediación.

Artículo 16. Efectos de la iniciación del procedimiento.

Artículo 17. Finalización de la mediación.

Capítulo Tercero. Procedimiento de arbitraje

Artículo 18. El procedimiento de arbitraje.

Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.

Artículo 20. Instancia del arbitraje.

Artículo 21. Iniciación y tramitación del arbitraje.

Artículo 22. Finalización del arbitraje.

Artículo 23. Efectos del laudo arbitral.

TÍTULO III. GESTIÓN DEL ACUERDO

Artículo 24. Comité Paritario Interconfederal.

Artículo Preliminar

De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), las organizaciones firmantes del mismo suscriben el presente Reglamento de aplicación y desarrollo.

1. El presente Reglamento tiene aplicación en todo el territorio nacional. Entrará en vigor el día de su firma y su vigencia seguirá la propia del Acuerdo que desarrolla, sometiéndose a las vicisitudes de éste.

La aplicación de los procedimientos previstos en el Reglamento se producirá conforme a lo establecido en la Disposición Final Primera del ASEC.

2. La naturaleza y eficacia jurídicas de este Reglamento son iguales a las que corresponden al ASEC. En consecuencia, será remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.
3. Corresponde al Comité Paritario Interconfederal del ASEC adoptar las decisiones generales de interpretación y acordar las modificaciones del presente Reglamento que considere oportunas a la vista de la experiencia aplicativa, sin alteración del contenido de aquél. En caso de que tales modificaciones impliquen alteración del ASEC, el Comité someterá propuesta a las partes firmantes de éste. Las decisiones generales de interpretación y las modificaciones acordadas poseerán igual naturaleza y eficacia que el Reglamento y deberán ser objeto de depósito, registro y publicación. Su vigencia seguirá la establecida para el ASEC.

REGLAMENTO DE APLICACIÓN

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Definición del objeto

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

Artículo 2. Ambito territorial y temporal

1. El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales será de aplicación en la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en los artículos 5.º del mismo y 5 de este Reglamento.
2. El Acuerdo entrará en vigor el día de su firma y finalizará el día 31 de diciembre del año 2000, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes. En tal caso, el Comité Paritario Interconfederal someterá a las partes la propuesta que considere oportuna sobre la terminación, reelaboración o continuidad del Acuerdo si éste puede subsistir con igual naturaleza y eficacia. En todo caso, producida la denuncia del Acuerdo, éste prorrogará su vigencia por un período de doce meses.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas

1. El 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 los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la ley atribuye a los mismos.

Artículo 4. Aplicabilidad e instrumentos de ratificación o adhesión

1. 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 de los empresarios, o sus organizaciones representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en el este Reglamento. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo.
2. La ratificación o adhesión deberá producirse a través de alguno de los siguientes instrumentos:
 - a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASEC o remitirse expresamente a él.
 - b) Adhesión expresa al Acuerdo en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.
 - c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un convenio colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.
 - d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

Artículo 5. Conflictos afectados

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo, con arreglo al procedimiento que determina este Reglamento, los siguientes tipos de conflictos laborales:
 - a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
 - b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de al menos seis meses a contar desde el inicio de ésta.

- c) Los conflictos que den lugar a 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 período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
2. Los anteriores conflictos podrán someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo siempre que se susciten en alguno de los siguientes ámbitos:
- a) Sector o subsector de actividad que exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.
 - b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.
- En este último supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un convenio, será preciso que este último sea un convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.
3. El ASEC no cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en el artículo 4.º del mismo y en este precepto. Los restantes supuestos podrán ser sometidos a los procedimientos previstos en las diferentes Comunidades Autónomas o establecidos en los convenios colectivos de aplicación.

TÍTULO II

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 6. Procedimientos

Los procedimientos establecidos en el ASEC para la solución de los conflictos son:

- La mediación, que será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 12.2 y 3 de este Reglamento y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto.
- El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Artículo 7. Principios rectores de los procedimientos

1. Los procedimientos de solución de los conflictos 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.
2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Reglamento y en las disposiciones generales de interpretación que adopte el Comité Paritario Interconfederal del ASEC.

Artículo 8. Intervención previa de las comisiones paritarias de los convenios

1. El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un convenio colectivo conforme al ASEC requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del convenio, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.
2. En aquellos ámbitos en que, existiendo una Comisión Paritaria, ésta tenga encomendada funciones de mediación en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, acuerdo o pacto colectivo, la controversia deberá someterse a la misma.

A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquiera de las partes de aquéllos, o por los legitimados para promover los procedimientos del ASEC, mediante escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, conforme a lo previsto en este Reglamento.

3. En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 ante la Comisión Paritaria correspondiente.

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 general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que hayan suscrito los

acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

Artículo 10. Gestión de los procedimientos

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del ASEC y de este Reglamento.

El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos de conformidad con lo que se dispone en este Reglamento y en sus disposiciones de funcionamiento.

2. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el ASEC y en este Reglamento.

3. En el supuesto en que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, tales órganos quedarán integrados en el Servicio siempre que en el ámbito correspondiente se haya producido la adhesión o ratificación del ASEC y se respeten los principios establecidos en el Acuerdo y en este Reglamento.

Artículo 11. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje: estructura y funcionamiento

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del ASEC. Poseerá personalidad jurídica y capacidad de obrar y revestirá, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sus recursos tendrán naturaleza pública.

2. El Servicio elaborará una lista de mediadores y árbitros, que facilitará a los demandantes de sus servicios. Dicha lista se compondrá con los nombres aportados en número igual por las partes firmantes del ASEC, y en ella se integrarán los mediadores y árbitros procedentes de los órganos constituidos por los convenios o acuerdos a que se refiere el artículo 10.3 de este Reglamento y a los efectos de dicho precepto. Corresponde a las partes de un conflicto sometido al ASEC la designación del mediador o mediadores, así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista.

En el supuesto de que no efectúen dicha designación, la misma podrá ser realizada por el Servicio.

3. Las actuaciones del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tendrán carácter gratuito.
4. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por un secretario y sus decisiones deberán ser compulsadas por un funcionario letrado habilitado al efecto.
5. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje estará regido por una Junta de Gobierno, compuesta en número igual por representantes de las partes firmantes del ASEC y por un presidente, que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.
6. El Servicio elaborará sus propias normas de régimen interior. Estas deberán prever el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación, y la publicidad de sus actuaciones. Tales normas serán elaboradas en el plazo de treinta días a partir de la constitución efectiva del Servicio.

CAPÍTULO SEGUNDO PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Artículo 12. El procedimiento de mediación

1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.
2. No obstante lo anterior, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

En todo caso, en los conflictos a que se refiere este apartado, definidos de acuerdo con lo prevenido por el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el Capítulo Tercero de este Reglamento sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

3. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas, de acuerdo con los términos de este Reglamento. Ello no implicará la ampliación por

esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

4. 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 período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación, si así lo solicita al menos una de las partes. Ello no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos en la ley.

Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación

De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el ASEC y este Reglamento y de conformidad con la aplicabilidad del mismo a los distintos sectores, subsectores y empresas, estarán legitimados para instar la mediación los siguientes sujetos:

1. En los conflictos a que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4.º del ASEC y 5 de este Reglamento, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

En estos supuestos, el Servicio deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.

2. En los conflictos previstos en el apartado b) de aquellos preceptos estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.
3. Cuando el conflicto se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, estarán legitimados el comité de huelga y el empresario.
4. En los conflictos a que se refiere el apartado d) estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

Artículo 14. Instancia de la mediación

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. El escrito de iniciación deberá contener los siguientes extremos:
 - a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

- b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.
- c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- d) 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 en su caso.
Igual exigencia existirá en caso de conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria.
- e) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

Artículo 15. Iniciación y tramitación del procedimiento de mediación

1. Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje deberá atender la solicitud de mediador o mediadores, y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se dirigirá a aquéllas para que los designen, y en caso de no hacerlo, los designará el propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Estos deberán formular por escrito su solicitud, incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito se enviará copia al empresario.

El procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

La comparecencia a la correspondiente instancia mediadora es obligatoria para ambas partes, como consecuencia del deber de negociar implícito a la naturaleza de esta mediación.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, lle-

vada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

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 tendrá una duración de setenta y dos horas.

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

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia 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.

Artículo 16. Efectos de la iniciación del procedimiento

1. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en los artículos 12.2 y 15.2 de este Reglamento.
2. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Reglamento 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.

Artículo 17. Finalización de la mediación

1. Agotado el trámite de audiencia, y dentro del plazo de diez días, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto, que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.
Este plazo será de setenta y dos horas en el supuesto regulado por el número 2 del artículo 15 de este Reglamento.
El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.
2. El acuerdo en mediación, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos previstos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los efectos del Acta final en que conste el acuerdo serán los propios de un convenio colectivo de eficacia general cuando la suma de los que lo hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación.

3. En caso de no producirse avenencia, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la propuesta formulada, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada parte.
4. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la solución habida, a efectos de registro.

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Artículo 18. El procedimiento de arbitraje

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, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.
2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el Capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso conforme al artículo 17.1.

Artículo 19. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje

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

Artículo 20. Instancia del arbitraje

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.
2. El escrito de promoción deberá expresar el árbitro o árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje la designación de los mismos.

Asimismo, deberá contener: