

## El V ASAC: Una herramienta para la solución de conflictos

Francisco González Moreno  
*Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO*

---

**E**l pasado día 7 de marzo se presentaron los datos de la memoria de actividades del SIMA durante el año 2011 y como dato más significativo podemos adelantar que se resolvieron conflictos que beneficiaron a más de un millón ochocientos mil trabajadores.

La Fundación SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje) tiene como finalidad primordial la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas a nivel estatal.

Desde su creación en el año 1998 el SIMA ha gestionado más de 2.700 procedimientos de mediación y arbitraje y con la reciente renovación y firma, por parte de los agentes sociales, del V ASAC (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales) el 7 de febrero del 2012, y su posterior publicación en el BOE el 23 del mismo mes, esperamos que incremente la autonomía de las partes en la solución de conflictos laborales.

El V ASAC tiene como objetivos fundamentales el fortalecimiento de los procedimientos de solución autónoma



de las discrepancias colectivas en las relaciones laborales y una mejora de los mecanismos de participación de las empresas y de los trabajadores de ellas dependientes en la resolución de los conflictos.

En base a lo anterior, este nuevo acuerdo contiene importantes novedades, entre las que destacan las siguientes:

- Se propone extender el Sistema autónomo estatal, otorgando eficacia general y directa al Acuerdo, sin necesidad de adhesión previa, como venía exigido en los acuerdos precedentes, aunque preservando el derecho a establecer sistemas alternativos propios.
- La utilización de los medios extrajudiciales se basa, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución del arbitraje.
- Las comisiones paritarias de los convenios colectivos tienen, entre otras funciones, un papel esencial en la solución de los conflictos originados en la aplicación e interpretación de los mismos.
- El acortamiento de plazos, al menos en determinados conflictos, dotará de la máxima celeridad a los procedimientos.
- Un mayor consenso en la lista de mediadores y árbitros, en base a listas unificadas.
- Incorpora un mayor número de tipos de conflictos colectivos, derivados de las reformas legales introducidas en 2010 y 2011, así como del contenido del II AENC 2012-2014. Las nuevas incorporaciones afectan a los conflictos motivados por la falta de acuerdo en los procesos de consulta en la empresa para la modificación substancial de condiciones de trabajo, movilidad geográfica, sucesión de empresas, inaplicación del régimen salarial y de otras materias establecidas en el convenio colectivo, o los producidos por la falta de acuerdo en la negociación para la renovación de los convenios, acuerdos o pactos al término de su vigencia, o ante la falta de acuerdo en el seno de las comisiones paritarias de los convenios en relación las materias en que tengan que intervenir por imperativo legal o convencional.



Importa resaltar, también, que respecto que los procedimientos de solución de conflictos dentro de este sistema se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad, audiencia de las partes y contradicción, imparcialidad, agilidad, eficacia, inmediatez, simplicidad, brevedad y flexibilidad.

Respecto de los acuerdos de solución de conflictos de ámbito autonómico, los firmantes del ASAC, sin perjuicio del respeto a la libertad de las partes, se comprometen a promover que, en la renovación de los distintos acuerdos, la regulación de los procedimientos se fundamente en los principios básicos que informan el sistema en el ASAC.

Por otra parte, las partes firmantes del acuerdo manifestamos que los poderes públicos deben dar el máximo apoyo a la renovación y potenciación de los medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional adecuado para ello. Desgraciadamente pasos como los dados por el Gobierno a través de la aprobación de la reforma laboral más regresiva en la historia de la democracia y que tendrá su contestación en la huelga del 29 de Marzo, no parecen que vayan en esa dirección. Nosotros por nuestra parte, seguiremos impulsando y defendiendo este acuerdo y el dialogo y la mediación como mejor solución autónoma de los conflictos.

Como muestra, durante el año 2011, se tramitaron un total de 243 procedimientos de mediación y arbitraje, que afectaron a un total de 5.977.573 trabajadores, según se desprende de la Memoria 2011 presentada el día 7 de marzo y de los que el 54% fueron motivados por procesos de reestructuración y conflictos salariales.

Los conflictos salariales significaron el mayor número de los procedimientos de 2011, con 84 expedientes que han supuesto el 35% del total de los tramitados en el SIMA durante ese año. Igualmente destacan, aunque en menor medida, los 48 conflictos relacionados con procesos de reestructuración de empresas.

Si bien el procedimiento de mediación sigue siendo el instrumento más utilizado por las partes involucradas en un conflicto, con un 97% de las solicitudes presentadas, en el año 2011 se ha producido un incremento de los arbitrajes, pasando estos de 2 a 7. A 31 de diciembre de 2011 se habían tramitado en el SIMA 50 procedimientos con carácter previo a la convocatoria formal de huelga, en los que solo en el 8% de los casos se alcanzó un acuerdo entre las partes. Las cifras relativas a este tipo de conflicto suponen un incremento del 14% en cuanto al número de procedimientos del mismo tipo tramitados en 2010.

En resumen, la crisis nos sigue golpeando con fuerza y prueba de ello es que a pesar del número de procedimientos resueltos, siguen siendo los conflictos de salario y de reestructuración empresarial los más tramitados, con un aumento de la conflictividad y consiguientemente de los procedimientos de huelga en el ámbito de las empresas.

El compromiso del sindicato de convertir la solución autónoma de conflictos en la forma habitual de resolverlos no se puede poner en cuestión. Mientras el Gobierno, dando todo el poder a los empresarios, parece apostar por la conflictividad y el enfrentamiento social. El 29 de Marzo de forma contundente, empezaremos a resolver el enigma ■