

Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra

Acuerdo de Adaptación de 25 de Noviembre de 2013

ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

(Texto adaptado de 25 de Noviembre de 2013)

PREAMBULO

El día 8 de junio de 1995 se suscribió entre la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.), de una parte, y las Centrales Sindicales: Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.) el “Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales”, que se publicó en el Boletín Oficial de Navarra de 21 de julio de 1995 (BON número 91).

En dicho Acuerdo las entidades firmantes abordaron la regulación de diversas materias y, entre ellas, la relativa al establecimiento de un procedimiento autónomo de Solución de Conflictos Laborales, lo que se desarrolló mediante la rúbrica por las mismas del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, que crea el Órgano Extrajudicial de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Navarra, denominado Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, y que fue suscrito, el 11 de Enero de 1996, al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (Resolución 490/1996, de 3 de abril, del Director General de Trabajo del Gobierno de Navarra, BON nº 57 de 10 de mayo).

Desde su publicación inicial, a propuesta de la Comisión de Seguimiento, el Acuerdo ha sido adaptado en dos ocasiones a las modificaciones del marco normativo laboral, siendo estas adaptaciones la de 25 de junio de 2009 (Resolución 1033/2009 de 3 de julio, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos del Gobierno de Navarra, BON nº 105 de 26 de agosto y corrección de errores BON nº 123 de 5 de octubre) y la de 28 de octubre de 2010 (Resolución 1270/2010 de 10 de noviembre, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos del Gobierno de Navarra, BON nº 155 de 22 de diciembre).

El pasado día 25 de Septiembre de 2013, los mismos agentes han procedido a la revisión del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales. En su Apartado 2º, las partes firmantes acordaron la modificación, para su adaptación, del Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Navarra de 11 de enero de 1996 que regula el Tribunal Laboral de Navarra, encomendando a la Comisión de Seguimiento del mencionado Acuerdo, la adaptación preceptiva de su texto a la nueva regulación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

La Comisión de Seguimiento, constituida a tal efecto, el pasado día 26 de septiembre de 2013, ha desarrollado las labores de estudio y adaptación encomendadas, elaborando una propuesta de texto adaptado que se elevó para su aprobación como “Acuerdo sobre materia concreta” por las tres organizaciones firmantes del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales anteriormente mencionado.

Por todo ello, la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.) y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Navarra (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Navarra (CC.OO.), en la legitimación que les confiere los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y ante el nuevo marco normativo, convienen en elaborar un Acuerdo sobre materia concreta, de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores para la adaptación de los procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales en Navarra.

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1. Naturaleza Jurídica.

1.- El Órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Navarra se constituye a tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales suscrito por la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.) y los Sindicatos: Unión General de Trabajadores de Navarra (U.G.T.) y Comisiones Obreras de Navarra (CC.OO.) el día 8 de junio de 1995, publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 21 de julio de 1995 (BON nº 91), y así mismo en su versión revisada de 25 de septiembre de 2013.

2.- El presente Acuerdo de adaptación, versa sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales, constituyendo un acuerdo de los previstos por el artículo 83.3 Estatuto de los Trabajadores que, en su consecuencia, está dotado de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo por tanto de aplicación general y directa en la Comunidad Foral de Navarra, y ello sin perjuicio del eventual establecimiento de otros sistemas propios de solución de conflictos que puedan constituirse a nivel de sector, empresa o grupos de empresas, al amparo de lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos laborales, individuales o colectivos, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

2. Se excluyen del presente Acuerdo:

a) Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante lo anterior, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

b) Los conflictos relativos a materia electoral y a la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

c) Los conflictos que deban someterse a la reclamación previa o al agotamiento de la vía administrativa previa conforme a lo dispuesto en el art. 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.

d) Los procesos de anulación de laudos arbitrales así como los de impugnación de acuerdos de conciliaciones y mediaciones.

Art. 3. Denominación.

El Órgano de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Navarra se denominará Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, “Tribunal Laboral de Navarra”.

Art. 4. Ámbitos de Aplicación Territorial, Funcional y Temporal.

1. Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo, referentes a procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Foral de Navarra.

2. Estarán afectados por las mismas las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en el ámbito territorial mencionado en el punto antecedente.

3.1. Derivado de la eficacia general y directa, que conforme a lo previsto en el vigente TRLET goza este Acuerdo en el ámbito de la Comunidad Foral de Navarra, habrán de someterse a los procedimientos previstos en el mismo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2º del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales en relación con el artículo 86.3 del ET, habrán de someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en este Acuerdo, los conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente

por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general. Si el bloqueo se produce transcurridos seis meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las discrepancias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

b) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, habrán de someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en este Acuerdo, los conflictos derivados de la falta de acuerdo en el periodo de consultas, así como, en su caso, en el seno de la Comisión del Convenio, en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

3.2. Asimismo, serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de convenios colectivos, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención previa de las comisiones paritarias a la que se refiere el artículo 91.3 del ET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) Las discrepancias producidas en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.

c) Los conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un Acuerdo o Pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cuatro meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo. En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones. En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las discrepancias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

d) La sustitución de los períodos de consultas exigidos por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del Estatuto de los Trabajadores, así como los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en éstos.

e) La sustitución del periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos de adopción de medidas laborales con motivo de una sucesión de empresa, así como los conflictos derivados de las discrepancias surgidas en éstos.

f) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

g) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.

h) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

i) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

j) Los conflictos laborales individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores, a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el artículo 2 apartado 2º de este Acuerdo.

4. El presente Acuerdo entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra y mantendrá su vigencia conforme a los términos establecidos en la Disposición Final Tercera del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de junio de 1995, en su redacción revisada de 25 de septiembre de 2013.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la facultad que en el artículo 20 de este Acuerdo se otorga a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Intersectorial, para efectuar, durante la vigencia, adaptaciones de su texto.

CAPITULO II

El Tribunal de Solución Conflictos Laborales de Navarra

Artículo 5. Naturaleza, composición y funciones

1. El Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, (en lo sucesivo “Tribunal Laboral de Navarra” o “el Tribunal”) es una Institución paritaria

constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales de 8 de Junio de 1995, revisado el 25 de Septiembre de 2013. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar.

Estará integrado por doce vocales titulares de los cuales tres serán designados por la Unión General de Trabajadores (U.G.T.), tres por Comisiones Obreras (CC.OO) y seis por la Confederación de Empresarios de Navarra (C.E.N.).

Igualmente las partes signatarias procederán a nombrar, respectivamente, vocales suplentes en número de hasta el triple de los titulares que cada una de ellas hubiera designado. La función de estos vocales suplentes será la de sustituir a los titulares en todos los casos en que su presencia o asistencia no sea posible.

Asimismo las tres organizaciones firmantes identificarán de entre los vocales titulares y suplentes nombrados, a aquellos que por su especial conocimiento y acreditada experiencia en el campo de las relaciones laborales y la negociación colectiva, conformarán un subcolectivo de vocales mediadores, que con carácter preferente, integrarán las ponencias que intervendrán en los procedimientos de conciliación y mediación en conflictos colectivos y en especial, los derivados de la sustitución de los periodos de consultas previstos legalmente, bloqueo de la negociación colectiva, falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos, así como las mediaciones en huelgas y los conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios mínimos.

2. El nombramiento de los vocales del Tribunal, tanto titulares como suplentes, no tendrá duración determinada, pudiendo las respectivas Organizaciones renovar o sustituir a alguno o todos sus representantes mediante comunicación escrita previa dirigida al Secretario.
3. Será cometido esencial del Tribunal Laboral de Navarra: promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, individuales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades.

Artículo 6. Funcionamiento del Tribunal

1. El Tribunal 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 Acuerdo.

2. En su intervención en los procedimientos de conciliación, Tribunal Laboral de Navarra actuará en ponencias, de composición paritaria, que podrán conformarse, bien por cuatro vocales, dos de ellos nombrados de entre los designados por la representación empresarial y dos vocales de la representación sindical, uno por cada sindicato de los que forman parte del órgano; o alternativamente, por acuerdo de las tres organizaciones firmantes de este Acuerdo, por dos vocales, uno de ellos proveniente de los designados por la representación empresarial y el otro de los nombrados por la representación sindical.

Art. 7. Del Secretario del Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra.

El Patronato de la Fundación Tribunal de Solución de Conflictos Laborales de Navarra, por unanimidad de todas sus representaciones, nombrará un Secretario, cargo que deberá recaer en persona de reconocida formación y experiencia en el ámbito jurídico-laboral.

Serán funciones del Secretario:

- a) La dirección y coordinación de los servicios administrativos del Tribunal Laboral de Navarra.
- b) La citación de las partes en los procedimientos previstos en este Acuerdo.
- c) Levantar actas de las reuniones y acuerdos, así como expedir certificaciones de las mismas a petición de cualquiera de las partes.
- d) Impulsar de oficio los procedimientos en cualquiera de sus etapas.
- e) Asistir a las reuniones y deliberaciones con voz pero sin voto
- f) Acreditar el otorgamiento de representación a instancia de cualquiera de las partes mediante su comparecencia ante el Tribunal.

Las funciones de Secretario podrán ser delegadas por éste en los casos de ausencia del mismo.

Art. 8. Designación de árbitros.

1. La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Intersectorial elaborará una lista consensuada de árbitros, que facilitará a las partes demandantes de sus servicios.

2. Salvo en el supuesto de incomparecencia de una de las partes en los casos de arbitrajes obligatorios, corresponde a las partes de un conflicto sometido a este Acuerdo la designación del árbitro de entre los comprendidos en la lista.

No obstante lo anterior, las partes en conflicto podrán designar, de mutuo acuerdo, un árbitro, no incorporado a la lista del Tribunal Laboral de Navarra. En estos casos, el arbitraje deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del Tribunal.

En el caso de que, tal y como se contempla en el párrafo anterior, las partes propongan de mutuo acuerdo un árbitro no incorporado a la lista del Tribunal, dicha propuesta deberá comunicarse por escrito al Secretario del Tribunal para que éste recabe del interesado la aceptación de su intervención en el procedimiento.

Art 9. Confidencialidad.

Tanto el personal de carácter administrativo como los vocales, mediadores y árbitros que intervengan en los procedimientos a que hace referencia este Acuerdo están obligados expresamente por un inexcusable deber de confidencialidad tanto en lo referido a los datos, hechos, valoraciones jurídicas vertidas por las partes, así como sobre las posiciones de acercamiento de posturas, que con el fin de evitar el litigio pudieran realizar éstas en estricto uso de su capacidad transaccional.

CAPITULO III

Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

Artículo 10. Procedimientos.

1. Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:
 - a) La Conciliación y Mediación en los conflictos laborales que con arreglo a las previsiones del artículo 4 antecedente, le sean sometidos a través del procedimiento que se determina en el Capítulo IV de este Acuerdo.
 - b) El arbitraje, conforme al procedimiento descrito en el Capítulo V de este Acuerdo.

El arbitraje, implicara para su realización el que las partes suscriban previamente un compromiso arbitral, por lo que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, así lo soliciten. No obstante lo cual, cuando así se haya establecido de forma expresa en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, el arbitraje será obligatorio en los

supuestos en que, con esta condición, así se prevea en el citado Convenio, y ello sin perjuicio de que el mencionado Convenio Colectivo pueda contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio.

Artículo 11. Principios rectores de los procedimientos.

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

Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo

Artículo 12. Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

1. En los conflictos relativos a la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91.3 del vigente TRLET, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo, 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.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio Convenio o Pacto, y en defecto de regulación expresa, a los 15 días desde la presentación de la solicitud a dicha Comisión.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado expresamente en el convenio colectivo de aplicación y, en todo caso, en los casos de conflictos derivados de la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, cuando al amparo del artículo 82.3 de la misma Ley, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión.
3. Las Comisiones Paritarias de los Convenios o Pactos Colectivos actuarán, en caso de conflicto, de acuerdo a sus propias normas de funcionamiento. En ausencia de normas propias serán de aplicación, con carácter subsidiario, las siguientes:
 - a) Las Comisiones Paritarias de los Convenios o Pactos Colectivos serán los órganos encargados de dirimir los conflictos colectivos, lo que se efectuará mediante decisión adoptada por mayoría de cada una de las partes de dichas Comisiones.

- b) La intervención de las Comisiones Paritarias será solicitada por escrito dirigido a la sede del centro o lugar designado como domicilio de la Comisión en los propios Convenios o Pactos Colectivos, o a elección de los afectados, en el domicilio del Tribunal quien se encargará de su tramitación.
 - c) Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, si ésta no lograra aprobar una decisión en el plazo establecido para ello en el propio Convenio o Pacto, y en defecto de plazo, a los 15 días desde la presentación de la solicitud a dicha Comisión.
4. Cuando la mayoría de cada parte fuese suficiente para dar eficacia general al acuerdo alcanzado, la decisión pasará a formar parte del Convenio o Pacto y producirá los mismos efectos que éste, siendo objeto de publicación e inscripción.

Artículo 13. Sujetos legitimados y Eficacia de las soluciones alcanzadas en resolución de los conflictos colectivos promovidos ante el Tribunal.

- 1 Los sujetos titulares del contrato de trabajo, los órganos de representación de los trabajadores de la empresa, los empresarios, los sindicatos de trabajadores, las asociaciones empresariales, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de éstos, en los términos de legitimación para postular que, para cada tipo de conflicto se exijan por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrán instar los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo para la resolución de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual, a excepción de los excluidos en el artículo 2 apartado 2º de este Acuerdo.
- 2 Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, 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 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la conciliación, 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 promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de conciliación y mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

CAPITULO IV

Del Procedimiento de Conciliación y Mediación.

Art. 14. Procedimiento

1. Los conflictos laborales, entendiéndose por tales los litigios surgidos tanto en el ámbito de los conflictos de interés como jurídicos, de carácter colectivo e individual y siempre que no se encuentren incluidos en la relación de exclusiones del artículo 2 apartado 2 de este Acuerdo, podrán ser sometidos al Tribunal Laboral de Navarra a efectos del intento de composición de los mismos por la vía de la conciliación y la mediación.

La conciliación o mediación ante el Tribunal sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

2. La intervención del Tribunal se producirá mediante escrito de iniciación que habrá de presentarse en el Registro del propio organismo.

3. El referido escrito de iniciación, tanto si se trata de conflictos colectivos como individuales, deberá contener:

- a) Nombre de la empresa, domicilio, actividad y Convenio Colectivo o Pacto de Empresa, si lo hubiese, tratándose de conflictos individuales. Descripción del grupo o sector empresarial determinado, si hace referencia a un conflicto colectivo.
- b) Nombre del trabajador o trabajadores afectados, antigüedad, categoría profesional y salario, en los conflictos individuales. Descripción del grupo y número de los trabajadores afectados y sus categorías profesionales tratándose de conflictos colectivos.
- d) Exposición de los hechos que motivan el conflicto así como las pretensiones de la parte que lo insta. En el caso de procedimientos de mediación promovidos conjuntamente por todas las partes implicadas en el conflicto, los escritos de iniciación harán constar las divergencias existentes, señalando las cuestiones sobre las que habrá de versar la mediación.
- e) La acreditación de haber intentado la intervención de las Comisiones Paritarias de los Convenios o Pactos Colectivos, en los supuestos de conflictos de interpretación o aplicación de tales Convenios o Pactos, así como, cuando así proceda por haberlo solicitado alguna de las partes, en los conflictos derivados de la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de convenio; y en general, en cualesquiera otros en los que se contemple legal o convencionalmente esta intervención como obligatoria.
- f) Firma de la parte o partes interesadas, según los casos, o sus representantes legales.

A efectos de facilitar la confección de dicho escrito, el Tribunal Laboral de Navarra tendrá a disposición de los interesados modelos normalizados.

La falta de alguno de los requisitos mencionados no será impedimento para la citación de las partes, a excepción del caso en que el escrito resulte ininteligible o no se especifique suficientemente el objeto de la conciliación o mediación, subsanándose los defectos que se observen en la comparecencia posterior.

4. Recibido el escrito de iniciación, que será debidamente registrado el Tribunal señalará fecha, hora y lugar para el trámite de la conciliación y mediación dentro de los diez días hábiles siguientes al de la presentación, notificándolo a ambas partes a efectos de su comparecencia.

5. La asistencia será obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o por medio de representantes o apoderados debidamente acreditados. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores. La incomparecencia de una o ambas partes no justificada debidamente, dará lugar a la formalización de la oportuna acta con especificación del intento de conciliación y mediación realizado sin efecto o, en su caso, el archivo. No obstante, a petición de una o ambas partes que aleguen causa justificada, podrá volverse a realizar una segunda convocatoria dentro del mismo procedimiento.

6. En el trámite de conciliación y mediación serán oídas ambas representaciones concediéndose la palabra a las mismas cuantas veces se estime conveniente.

Los vocales del Tribunal, con independencia de la organización que los haya designado, tendrán como cometido propiciar activamente la consecución del acuerdo por lo que, en el transcurso del acto, podrán ofrecer las propuestas y soluciones que consideren oportunas, así como, si fuera el caso, propuestas formales de mediación del conflicto que someterán a la aprobación de las partes.

7. Del trámite de conciliación y mediación se levantará acta por el Secretario del Tribunal en la que se harán constar los nombres y condiciones personales de los asistentes, representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, así como los términos del acuerdo alcanzado o, en su caso, la falta de acuerdo constatada.

8. En caso de desacuerdo, el Tribunal Laboral de Navarra ofrecerá a las partes la posibilidad de someterse al trámite de arbitraje previsto en el capítulo siguiente.

9. El acuerdo adoptado entre las partes, en trámite de conciliación o el logrado, en su caso, a través de la mediación, en conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo, en los términos y condiciones establecidos, respectivamente, en el artículo 156-2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y, en caso de conflictos individuales, los efectos del acuerdo serán los previstos en el Capítulo Primero, Título V del Libro Primero y demás preceptos aplicables de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En los casos de conflictos derivados de la sustitución de los periodos de consultas previstos legalmente o discrepancias surgidas en los mismos, el acuerdo alcanzado tendrá la misma eficacia que lo pactado en el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal.

En todos los casos el acuerdo pondrá fin al conflicto con la obligación para las partes de dar cumplimiento a lo establecido en el mismo, con las garantías ejecutorias previstas en la legislación vigente, y en concreto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Asimismo a efectos de la eventual impugnación de los acuerdos alcanzados en conciliación y mediación, se estará a lo dispuesto al respecto en la legislación vigente y en concreto, en el artículo 67 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

10. Transcurridos quince días hábiles desde que se inste el procedimiento sin que se hubiera adoptado acuerdo conciliatorio se dará por terminado el procedimiento de conciliación.

11. No obstante lo señalado en el apartado anterior, en los procedimientos instados en sustitución o para solventar las discrepancias habidas en los periodos de consultas a los que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a los plazos establecidos legalmente en cada caso.

12. El Secretario del Tribunal librará certificaciones del acta respectiva a cada una de las partes a los efectos que procedan.

13. En el caso de conciliación en conflictos colectivos de interpretación de normas de Convenios Colectivos, u otros Acuerdos o Pactos Colectivos que hubieran sido objeto de registro y publicación, se librará copia del Acta de la misma a la autoridad laboral.

Art. 15. Efectos de los procedimientos de conciliación y mediación y Procedimiento específico en los supuestos de huelga, cierre patronal y conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

1. La iniciación de los procedimientos de conciliación y mediación impedirá a la parte solicitante de los mismos y mientras duren éstos, la convocatoria de nuevas huelgas y la adopción de la medida de cierre patronal nuevo en relación con las cuestiones objeto de tales procedimientos.

Del mismo modo, la parte o partes no solicitantes que comparezcan y participen en el desarrollo de los procedimientos de conciliación y mediación, renuncian también, durante el desarrollo de éstos, a la convocatoria de nuevas huelgas y la adopción de la

medida de cierre patronal nuevo en relación con las cuestiones objeto de tales procedimientos.

2. En el supuesto de que al iniciarse el procedimiento de conciliación o mediación se estuviera en situación de huelga o cierre patronal, no será de aplicación lo dispuesto en los números 4 y 10 del artículo antecedente estableciéndose las siguientes especialidades:

- a) El Tribunal citará a las partes, con señalamiento de fecha, hora y lugar, para celebrar el trámite de conciliación y mediación dentro de los dos días hábiles siguientes al de presentación del escrito de iniciación.

La citación de las partes será urgente y utilizando cualquier medio que permita acreditar de forma fehaciente el efectivo cumplimiento de la diligencia de citación.

- b) Se dará por terminado el procedimiento de conciliación y mediación cuando transcurridos ocho días hábiles desde que se inste el procedimiento no se hubiera llegado a un acuerdo en conciliación o aceptado por las partes las propuestas de mediación que se hubieran efectuado, salvo que aquellas, de mutuo acuerdo, decidieran prorrogar dicho plazo sin que, en ningún caso, la suma del período inicial más la prórroga pueda exceder de los quince días hábiles que, en el número 10 del artículo antecedente, se señalan a los efectos de dar por terminado el procedimiento.

CAPITULO V

Del Procedimiento de Arbitraje

Artículo 16. Disposiciones Generales

- 1. Mediante el arbitraje los sujetos titulares del contrato de trabajo, los órganos de representación de los trabajadores de la empresa, los empresarios, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales, en los términos de legitimación para postular previstos en la Ley rituarial laboral y el Estatuto de los Trabajadores, pueden someter a la decisión de un árbitro las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual, a excepción de los excluidos en el artículo 2 apartado 2º de este Acuerdo, conforme a derecho o equidad, previo otorgamiento de sumisión expresa al arbitraje por suscripción del convenio arbitral específico.
- 2. El convenio arbitral deberá expresar la voluntad inequívoca de las partes de someter la solución de todas las cuestiones litigiosas, de alguna de esas cuestiones o de cualquiera individualizada, a la decisión de un árbitro designado de común acuerdo, así como expresar la sumisión a la obligación

de cumplir con tal decisión.

3. El convenio arbitral deberá formalizarse por escrito. A estos efectos el Tribunal Laboral de Navarra tendrá a disposición de las partes los modelos normalizados correspondientes.
4. El indicado convenio arbitral obliga a la partes a estar y pasar por lo estipulado, e impedirá a los jueces y tribunales conocer de las cuestiones litigiosas sometidas a arbitraje, siempre que la parte legitimada lo invoque mediante la oportuna excepción.
5. El desarrollo del procedimiento arbitral se regirá por los principios esenciales de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes. En virtud de ello, el árbitro procurará que el procedimiento que conduce a la solución arbitral esté precedido por el máximo conocimiento de las posiciones que en cada momento están adoptando las partes y la voluntad de conciliar las diferencias.
6. Sin perjuicio de lo anterior, cuando por haberse establecido así expresamente en el Convenio Colectivo que resulte de aplicación, el sometimiento a arbitraje resulte obligatorio, bastará con que lo inste uno cualquiera de los sujetos legitimados, no obstante lo cual, será vinculante para todas las partes implicadas que habrán de estar y pasar por lo estipulado en el laudo, incluso en los casos en que habiendo sido citadas, no comparecieran en el procedimiento.

Artículo 17. Del procedimiento arbitral

1. Finalizado el trámite de mediación y conciliación, sin acuerdo entre las partes, el Tribunal ofrecerá a los trabajadores y empresarios la posibilidad de someterse a la función de arbitraje, facilitando, al efecto la lista de árbitros que conforman el Colegio de Árbitros, y posibilitando alternativamente el que, si las partes de mutuo acuerdo así lo prefieren, puedan designar como árbitro a un profesional no incluido en la lista del Colegio Arbitral cuya aceptación recabará el Secretario.

Asimismo y siempre que las partes de mutuo acuerdo así lo decidan expresamente, el laudo arbitral podrá ser emitido por la ponencia de vocales mediadores que ha conocido el conflicto en la fase de conciliación y mediación concluida sin acuerdo.

2. En todo caso, el Secretario del Tribunal hará constar, en el acta respectiva, el acuerdo expreso de las partes de someterse al procedimiento de arbitraje, en cuyo caso se suscribirá el convenio arbitral dentro de los cinco días hábiles siguientes. En ambos casos deberá figurar la concreción del arbitraje solicitado, bien sea de derecho o equidad, y las peticiones y posiciones concretas y determinadas de cada una de las partes.

3. La solicitud de arbitraje realizada por trabajadores y empresarios que no se hayan sometido previamente a los trámites de conciliación y mediación deberá reflejarse en escrito dirigido al Tribunal Laboral de Navarra en el que deberán constar, además de la manifestación voluntaria y expresa de ambas partes de sometimiento a la resolución arbitral, los mismos requisitos formales establecidos en el artículo 14 apartado 3 de éste acuerdo para el escrito de iniciación en solicitud del trámite de conciliación y mediación, así como los requisitos formales establecidos en el inciso final del apartado anterior.
4. En los supuestos de arbitraje de carácter obligatorio establecidos en Convenio Colectivo, el escrito de iniciación del procedimiento arbitral podrá formalizarse por una cualquiera de las partes legitimadas, detallándose en el escrito la identidad, domicilio de notificación y circunstancias de legitimación de las restantes partes interesadas, que serán citadas por el Tribunal, dándoseles traslado del escrito dentro de los cinco días hábiles siguientes al de presentación y registro del escrito de solicitud, a fin de que pueda procederse a la designación del árbitro, a la elección de la modalidad de éste, bien sea de derecho o equidad, y a la concreción de la cuestión litigiosa sometida a arbitraje así como las peticiones y posiciones concretas y determinadas de cada una de las partes.
5. Con la excepción obvia del supuesto enunciado en el párrafo segundo del apartado 1 anterior en el que el arbitraje se encomienda a la ponencia de vocales mediadores, el ejercicio de la función de arbitraje no podrá ser realizado por persona que hubiera conocido, en cualquier medida, del asunto o temas objeto de aquel. En este supuesto, el árbitro pondrá en conocimiento del Tribunal Laboral de Navarra dicho hecho en el término más breve posible, procediéndose a una nueva designación.
6. Como criterio general desde la designación y aceptación del árbitro hasta la emisión de la decisión arbitral no deberán transcurrir más de veinte días hábiles.
7. Por excepción, en los casos de sometimiento al arbitraje de la propia ponencia de vocales mediadores del Tribunal que ha intervenido en el trámite de conciliación o mediación, el laudo arbitral, que deberá ser acordado por unanimidad, se emitirá en el plazo de cinco días hábiles.
8. Designación del árbitro y procedimiento:
 - a. El Tribunal Laboral de Navarra facilitará a las partes, en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la presentación del escrito de sometimiento o de la firma del acta de conciliación en la que se contemple tal extremo, la lista de árbitros, con el fin de que aquellas designen al que proceda de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente artículo. El plazo para efectuar la designación será el de las veinticuatro horas siguientes. En el caso de que las partes propongan como árbitro a un tercero no incluido en la lista del Colegio Arbitral, dicha propuesta deberá comunicarse por escrito al

Secretario del Tribunal para que éste recabe del interesado la aceptación de su intervención en el procedimiento arbitral.

- b. Si no se lograra acuerdo entre las partes en la designación del árbitro, el Tribunal presentará una lista compuesta por tres o cinco nombres de árbitros, consensuados por las partes, de la que ambas partes irán descartando nombres alternativos hasta que quede un solo nombre, decidiéndose por un procedimiento aleatorio la parte que comenzará el descarte.
- c. En los supuestos de arbitraje de carácter obligatorio en los que, citadas por el Tribunal todas las partes interesadas, no compareciera alguna de ellas sin alegar justa causa que permitiera un nuevo emplazamiento, la designación del árbitro, oída la parte o partes comparecientes, se efectuará por el Secretario del Tribunal de entre los integrantes de la lista del Colegio Arbitral. Asimismo se procederá por el Secretario a fijar la modalidad del arbitraje y a concretar los términos de la cuestión litigiosa sometida a arbitraje.

En los casos de arbitraje de carácter obligatorio instados por una sola de las partes legitimadas, si ésta no compareciera al trámite de designación de árbitro y no alegare justa causa que permitiera efectuar una nueva citación a las partes, se la tendrá por desistida, procediéndose por el Tribunal al archivo del procedimiento.

- d. En los tres días hábiles siguientes a la designación y aceptación del árbitro, éste convocará una reunión conjunta de las partes, a la que podrán comparecer por sí mismos o por medio de representantes debidamente acreditados, en su caso, acompañados de sus respectivos asesores.
 - e. Oídas las exposiciones de las partes y analizada la documentación que obre en el expediente, así como los informes, peritajes y otras diligencias que, a iniciativa del árbitro, se hubieran realizado, e intentada sin efecto la aproximación de las posturas respectivas, el árbitro dictará el laudo del que se dará traslado al Secretario del Tribunal para su notificación a las partes.
9. En cualquier estado del procedimiento previo a la resolución arbitral, el árbitro podrá solicitar de las partes la aportación de documentación que pudiera ser de interés para la constatación de aspectos importantes del conflicto, que le deberá ser entregada antes de que proceda a dictar la correspondiente resolución.
10. El árbitro podrá también solicitar informes o peritajes, cuando así lo considere necesario para la constatación de aspectos importantes del conflicto. En estos casos, el plazo para dictar la resolución arbitral quedará interrumpido hasta tanto que no obren en poder del árbitro los informes o peritajes señalados, si bien se procurará que las diligencias se cumplimenten en el plazo más breve posible.

Los informes o peritajes serán emitidos por profesionales que por razón de su

cargo o profesión, no hayan tenido conocimiento previo del tema sometido a arbitraje.

11. En todos los casos, el laudo tendrá carácter vinculante para las partes.
12. Los laudos arbitrales podrán impugnarse ante los Tribunales competentes conforme a lo previsto al respecto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
13. En todo momento, tras la notificación del laudo y en el plazo de siete días, cualquiera de las partes podrá solicitar del árbitro la aclaración de alguno de los puntos de aquel.
14. En caso de conflictos colectivos de interpretación de convenios se librára copia del laudo a la Administración laboral correspondiente, a efectos de su publicación.

Artículo 18. Efectos del Procedimiento de Arbitraje.

1. La suscripción por las partes del escrito de sometimiento llevará aparejada para ellas la obligación respectiva, en relación con las cuestiones objeto del arbitraje, de desconvocar las huelgas o cierres patronales que se hubieran convocado o estuvieran desarrollándose en dicho momento y la renuncia al ejercicio del derecho de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal durante la tramitación del procedimiento.
2. La iniciación del Procedimiento de Arbitraje implicará la renuncia por ambas partes a la utilización de las vías judiciales o administrativas para la resolución de las cuestiones sometidas al mismo, salvo la impugnación del laudo arbitral según lo establecido en el número 12, del artículo 17 antecedente.

Artículo 19. Disposiciones específicas para los procedimientos de mediación y arbitraje instados para la solución de discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos antecedentes, en los procedimientos de mediación y arbitraje instados para la solución de discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos, junto al escrito de promoción del procedimiento se acompañara la siguiente documentación:
 - a) Identificación del solicitante y domicilio de notificaciones a la que se le pueda efectuar comunicaciones.

- b) Identificación de los representantes de los trabajadores, incluyendo nombre y DNI, así como el domicilio de notificaciones al que se les puedan efectuar comunicaciones.
- c) Información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora durante el periodo de consultas, especificando si son representación unitaria o elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.
- e) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.
- f) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.
- g) Relación pormenorizadas de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones de trabajo que se quieren aplicar y el periodo durante el cual se pretende la inaplicación.
- h) Documentación relativa a la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas o de producción. A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.
- i) Número de trabajadores afectados por la inaplicación de condiciones de trabajo, desglosada, si fuera el caso, por centros de trabajo.

Cuando el procedimiento se inste por sólo una de las partes implicadas, se procederá por el Tribunal, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de presentación y registro, a dar traslado del escrito y su documentación aneja a la parte no solicitante, emplazándose a ambas al procedimiento de mediación o, en su caso, a la designación del árbitro.

2. En orden a la acreditación de las causas económicas, técnicas organizativas o de producción invocadas, cuando así se considere necesario indistintamente por los mediadores de la parte social o empresarial, o en su caso por el árbitro, se recabara un informe técnico o peritaje al respecto que será emitido, en el plazo más breve posible, por un profesional externo que no haya conocido previamente del tema sometido a arbitraje.

A tal fin, la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Intersectorial elaborará una lista consensuada de expertos y peritos que permita atender con las debidas

garantías de imparcialidad y cualificación técnica, la emisión de los citados informes.

3. La modalidad del arbitraje será mixto, de derecho en cuanto a la concurrencia de la causa que habilita para la solicitud de inaplicación, y de equidad respecto de la adecuación de las medidas propuestas a la causa y la valoración de los efectos sobre los trabajadores afectados
4. El laudo arbitral habrá de ser motivado, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo.

Cuando se aprecie la concurrencia de las causas, el laudo deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, pudiendo aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o en distinto grado de intensidad. Asimismo se pronunciara sobre el periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

5. Se librará copia del acuerdo de mediación o en su caso, del laudo a la Administración laboral correspondiente, a efectos de su depósito.

CAPITULO VI

De la comisión de Seguimiento

Artículo 20. Comisión de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales, constituida el 8 de junio de 1995, por acuerdo unánime de sus componentes tendrá la competencia de interpretación, aplicación, adaptación y seguimiento del presente Acuerdo.

Igualmente serán funciones de esta Comisión:

- 1.- El nombramiento por unanimidad, de los miembros del Colegio de Árbitros de la Comunidad Foral de Navarra, que habrán de ser personas con formación en el ámbito jurídico laboral y acreditada experiencia en el campo de las relaciones laborales.
- 2.- La determinación del número inicial de Árbitros que han de integrar el Colegio y la ampliación o reducción de la lista.

3.- La elaboración de la lista de peritos y expertos técnicos que, a requerimiento de los árbitros, deban emitir los informes técnicos a los que se alude en el artículo 19 apartado 2 de este Acuerdo, fijando su número inicial y procediendo, si así fuera necesario, a su ampliación o reducción.

La sede de la Comisión de Seguimiento estará ubicada en los locales del Tribunal de Solución de Conflictos en Pamplona, Calle Nueva, nº 30, bajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

No obstante lo previsto en el artículo 4 apartado 5 de este Acuerdo, se establece expresamente que las disposiciones del mismo serán de aplicación a todos los conflictos y escritos de iniciación de procedimientos, que tengan entrada en el Tribunal Laboral de Navarra desde el día siguiente inclusive al de publicación del Acuerdo en el Boletín Oficial de Navarra.

DISPOSICIÓN FINAL

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