



Estrategias sindicales para la resolución de conflictos laborales



andalucia.ccoo.es

ÍNDICE

0. Presentación	2
1. Qué es el SERCLA.....	2
2. Características del SERCLA	3
3. Beneficios del SERCLA.....	4
4. Materias objeto de SERCLA.....	5
4.1-Conflictos colectivos:	5
4.2- Conflictos individuales:	6
5. Procedimientos.....	6
5.1.- Conciliación-mediación.....	6
5.1.1. Duración del procedimiento de mediación.....	7
5.1.2. ¿Quiénes tienen legitimación para iniciar el procedimiento? .	8
5.1.3. Inicio del procedimiento:	8
5.1.4. Tramitación:	9
5.1.5. Finalización:	9
5.1.6. SERCLA PREVIO A HUELGA	9
5.2.- El Arbitraje.....	9
6. La importancia de los acuerdos.....	10
7. Papel de los mediadores y mediadoras	10
8. Estrategias sindicales.....	11

0. Presentación

“Aprender a gestionar los conflictos laborales”

CCOO es un sindicato con experiencia en la negociación, que siempre tiene como objetivo que los derechos e intereses de quienes trabajamos no se vean relegados a un segundo plano en las empresas. Pero a veces, bien por la obligación, bien por la estrategia, tomamos el camino de iniciar un conflicto laboral.

debemos saber gestionar los conflictos y para facilitar esa gestión el sindicato se ha dotado de herramientas que como delegado y delegada joven, o que acabas de incorporarte, te interesa conocer, pues forman parte también de tu labor sindical.

La que te presentamos aquí, el “Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos en Andalucía” (SERCLA), es para nuestro sindicato una herramienta clave en la resolución de los conflictos laborales, tanto colectivos como individuales, al permitirnos poder alcanzar una solución satisfactoria para nuestros intereses que no ha sido posible mediante la negociación en el seno de la empresa, pero sí a través de la mediación.

¿Dónde está la utilidad del SERCLA? Ahora te la contamos y te contamos también estrategias sindicales que creemos que te serán de interés en tu tarea.

1. Qué es el SERCLA

SERCLA son las siglas del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales en Andalucía (en adelante SERCLA).

Sistema que persigue la resolución de un conflicto laboral con un doble objetivo,

- evitar judicialización del conflicto laboral
- preservar la gobernabilidad de cualquier asunto y/o conflicto en materia de negociación colectiva con ayuda de terceras personas, es decir, con la ayuda de un equipo de mediación.

No podríamos hablar del SERCLA, sin antes hacer una referencia expresa al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante CARL).

El CARL es un órgano colegiado de naturaleza tripartita, es decir, está integrado por:

- Gobierno de Andalucía
- Confederación de Empresarios de Andalucía (en adelante CEA)
- Organizaciones sindicales más representativas en nuestra Comunidad Autónoma, según lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical: UGT de Andalucía y CCOO de Andalucía.

El CARL nace en 1983 fruto del Diálogo Social (Concertación Social de Andalucía) en un período de crisis y por ende de gran conflictividad, con el objetivo de facilitar, dentro del principio de autonomía, la negociación colectiva entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales, mediante apoyos materiales y personales, posibilitando así la Conciliación, Mediación y en su caso el Arbitraje.

Dentro de la estructura del CARL, se ubica el SERCLA creado el 3 de abril de 1996, con el objetivo de fomentar la autonomía de las partes y la negociación colectiva, promoviendo los espacios de acuerdo y la gestión participada del conflicto, así como la búsqueda de soluciones basadas en el consenso y la corresponsabilidad.

En un principio sólo era para conflictos de carácter colectivo, luego se amplía este sistema extrajudicial a la resolución de determinados conflictos laborales de carácter individual.

En enero de 2015, se ha firmado un nuevo Acuerdo Interprofesional SERCLA, que ha venido a responder dos necesidades básicas, a la vez que reforzar el compromiso de las partes con el Sistema:

- a) Adaptar el actual sistema SERCLA a las últimas modificaciones producidas en nuestro ordenamiento jurídico como consecuencia de la reforma laboral, de la reforma de la negociación colectiva, así como de los cambios operados en la Ley Concursal y en la Ley de la Jurisdicción Social.
- b) Unificar en un solo Acuerdo los procedimientos extrajudiciales relativos a los conflictos colectivos y los individuales, que hasta ahora estaban recogidos en dos textos distintos.

2. Características del SERCLA

- Sistema paritario, integrado y gestionado por la organización empresarial (CEA) y por las organizaciones sindicales más representativas en nuestra Comunidad Autónoma, UGT y CCOO Andalucía. El Gobierno Andaluz, interviene exclusivamente de forma instrumental a través del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, aportando los medios personales y materiales precisos para su desarrollo
- Basado en el principio de autonomía colectiva, **en la capacidad de autocomposición de las partes en conflicto** y en el principio de **subsidiariedad**, por lo que será preciso haber agotado antes la negociación ante la Comisión Paritaria del Convenio colectivo aplicable antes de acudir ante los órganos del SERCLA a iniciar el correspondiente procedimiento
- Los acuerdos que se alcanzan en el SERCLA tienen el valor jurídico y la **eficacia de convenio colectivo** y obligan a las partes; empresa, trabajadores y trabajadoras comprendidos en su ámbito de aplicación, incluido el Personal Laboral de la Junta de Andalucía y sus Empresas Públicas, al cumplimiento del mismo

3. Beneficios del SERCLA

Acudir al mismo supone un beneficio para los trabajadores y trabajadoras a quienes representamos por:

- **Gratuidad.** El servicio que se ofrece no supone coste alguno para las partes
- **Rapidez.** Se tramita con un plazo breve para la comparecencia y resolución del conflicto por lo que no hay coste en energía y tiempo
- **Dedicación de tiempo.** Se ofrece total disponibilidad del tiempo que precise cada conflicto en cuanto a duración de las sesiones de mediación
- **Eficacia.** Los acuerdos y laudos tienen eficacia de convenio colectivo y pueden llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencia
- **Garantista.** Tiene un procedimiento regulado que permite que las partes tengan todas las garantías de imparcialidad, rigor, eficacia, etc
- **Neutralidad.** El papel de las personas mediadoras que son independientes al conflicto es fundamental. Hacen que las dos partes se sienten escuchadas lo que elimina la posibilidad de que haya actuaciones “violentas”, facilitando así el acuerdo
- **Proximidad.** El SERCLA dispone de diez sedes para atender las solicitudes de actuación que presenten empresas y trabajadores
- **Mayor satisfacción.** Porque no es un tercero el que decide, sino las propias partes, por lo que ninguna va a tener la sensación de ganar o perder. De hecho la mediación es un espacio para que ambas partes ganen

Además, CCOO **tiene la obligatoriedad de acudir al SERCLA en todo caso por ser firmante del acuerdo de constitución del mismo.**

4. Materias objeto de SERCLA

Como norma general cualquier conflicto laboral ya sea individual o colectivo puede llevarse al SERCLA, pero para facilitar la comprensión os lo detallamos.

Hay dos tipos de conflictos:

4.1-Conflictos colectivos:

Controversia entre una pluralidad de personas trabajadoras y una o varias empresas

- 1.- De interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, prácticas y acuerdos de empresa (obligatorio).
- 2.- Conflictos previos a la vía judicial que tengan carácter de trámite preprocesal, ya sean preceptivos o voluntarios.
- 3.- Surgidos durante el desarrollo de los periodos de consulta establecidos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 del E.T. (voluntario)
- 4.- Derivados de la sustitución del periodo de consultas tanto de los artículos anteriores como también en el período de consulta establecido en el art. 64.5 de la Ley Concursal.(voluntario)
- 5.- Surgidos en los procesos de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstos en el artículo 41.6 del E.T.(obligatorio)
- 6.- Surgidos en los procesos de negociación para inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo conforme al artículo 82.3 del E.T. (obligatorio)
- 7.- Surgidos como consecuencia en los procesos de negociación colectiva (obligatorio), incluidos aquellos conflictos que se den durante el procedimiento de negociación, sin alcanzarse acuerdo conforme a lo previsto en el art. 86.3 ET (obligatorio)
- 8.- Motivados por la falta de acuerdo en el seno de las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos (obligatorio)
- 9.- Convocatorias de huelga (obligatorio)
- 10.- Suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga (obligatorio)
- 11.- Y cualquier otro Conflicto de intereses no contemplados en los apartados anteriores.

4.2- Conflictos individuales:

Controversia entre una persona trabajadora y una o varias empresas

Los procedimientos individuales ante el SERLCA tienen la consideración de conciliación previa a la vía judicial, y por tanto, debe de acudir al procedimiento de mediación en los siguientes casos:

- 1.- En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría (obligatorio)
- 2.- En materia de licencias, permisos y reducciones de jornada (obligatorio)
- 3.- En materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones; movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; licencias, permisos y reducciones de jornadas vinculadas con el cuidado de hijos y familiares (voluntario)

5. Procedimientos

Este Sistema extrajudicial de resolución se articula a través de dos procedimientos, uno mediante una Comisión de conciliación-mediación y otro a través de un Cuerpo de árbitros.

5.1.- Conciliación-mediación

El procedimiento de conciliación-mediación SERCLA sustituye al acto de conciliación del CMAC, en todos aquellos casos en los que el intento de conciliación constituye un requisito previo para acudir a un posterior proceso judicial.

Previo a **interponer cualquier tipo de demanda como consecuencia de un conflicto laboral, hay que proceder, a tramitar una demanda de mediación ante el SERCLA.**

Excepciones en las que no es obligatorio tramitar, con carácter previo, una demanda en el SERCLA:

0. Todos aquellos procesos en los que se exija la presentación, en vía administrativa, de una reclamación previa frente a cualquier órgano, organismo, entidad, departamento perteneciente a cualquiera de las Administraciones Públicas existentes
0. Los procesos en los que se discutan cuestiones de Seguridad Social
0. Los procesos sobre impugnación del despido colectivo por los representantes legales de los trabajadores
0. Los procesos relativos al disfrute de vacaciones
0. Los procesos sobre materia electoral
0. Los procesos sobre movilidad geográfica

0. Los procesos sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, productivas o derivadas de fuerza mayor
0. Los relativos a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
0. Los procesos iniciados de oficio por cualquiera de las Administraciones públicas
0. Los de impugnación de convenios colectivos
0. Los de impugnación de los estatutos de los sindicatos
0. Los de tutela sobre los derechos fundamentales y libertades públicas
0. Los procesos de anulación de laudos arbitrales
0. Los de impugnación de acuerdos de conciliaciones, de mediaciones y de transacciones
0. Los procesos en los que se ejerciten acciones laborales de protección contra la violencia de género.

A pesar de ello, las partes en conflicto pueden acudir voluntariamente, en tiempo oportuno y de común acuerdo, al acto previo de conciliación-mediación, en cuyo caso se suspenderán los plazos de caducidad o se interrumpirán los de prescripción. Es decir, la presentación de una solicitud de mediación-conciliación paraliza los plazos para el ejercicio de un derecho acción.

Ejemplo de caducidad: si tenemos 30 días de plazo de caducidad y se suspende el plazo cuando faltan 14 días, cuando se reanude el plazo, será por estos 15 días que faltan.

Ejemplo de prescripción: si tenemos un plazo de 4 años de prescripción de una deuda contraída con la Seguridad Social, al año, la TGSS realiza una reclamación de deuda, el plazo de prescripción se interrumpe con dicha reclamación y vuelve a ser de 4 años.

En el procedimiento hay 2 partes:

- **PROMOTORA** que es la que lo inicia mediante una papeleta de SERCLA
- **PROMOVIDA** que es a la que se pide que haga o deje de hacer algo

5.1.1. Duración del procedimiento de mediación

- Aproximadamente 25 días salvo que, o bien la Mesa Mediadora o las partes, decidan ampliarlo para facilitar el acuerdo entre las partes
- Para los plazos, se tienen en cuenta días hábiles que además serán de lunes a viernes (ni sábados, ni domingos ni festivos)

- Procedimientos para resolver discrepancias originadas en periodos de consulta de los marcados en el Estatuto de los Trabajadores (ET): la comisión mediadora puede suspender los plazos previstos, pero en este caso la decisión se debe comunicar a la autoridad laboral y en todo caso el procedimiento tendrá carácter de urgencia, reduciéndose los plazos de tramitación
- Conflictos Colectivos derivados de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo, práctica o acuerdo de empresa, así como en todos casos en los que esté legal o convencionalmente previsto: acudir con carácter previo a la Comisión Paritaria del convenio en cuestión

5.1.2. ¿Quiénes tienen legitimación para iniciar el procedimiento?

- Los sindicatos o las representaciones unitarias de las trabajadoras y los trabajadores cuyo ámbito se corresponda con el del conflicto o sea superior a él
- Las empresas o las asociaciones empresariales en que concurra igual correspondencia con el objeto del conflicto

5.1.3. Inicio del procedimiento:

Mediante **escrito** (llamado papeleta de SERCLA) en el que conste:

- Datos para identificar y acreditar la legitimidad de quien lo inicia
- Domicilio para notificaciones
- Ámbitos a los que se extendería la solución del conflicto
- Descripción del conflicto y en su caso, normas afectadas
- Acreditar si procede el agotamiento del trámite ante la Comisión Paritaria
- Señalar la parte contraria e indicar otros posibles interesados precisándose quienes son y sus domicilios
- Debe expresarse la composición del órgano de representación unitaria
- Fecha y firma

Existe un modelo-tipo en la web del SERCLA.

<https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/web/quest/sercla/formularios>

Si falta algún dato o no es comprensible la petición, el personal de la administración que recepciona las papeletas de SERCLA en las distintas provincias se encargarán de solicitar aclaración y/o subsanación en su caso.

5.1.4. Tramitación:

Recibido el escrito puede ocurrir:

- Que se inicie el procedimiento: citando a las partes en 7 días para comparecer a la mediación.
- Que falte algún dato: se dan 5 días hábiles para subsanar.
- Que no sea objeto del SERCLA: contestan en 5 días hábiles con la inadmisión de la papeleta y su motivación por si se decide una nueva petición.

5.1.5. Finalización:

El procedimiento finaliza cuando se levanta Acta de la reunión que puede ser de:

-) **Con acuerdo:**
 - Total: sobre todas las cuestiones solicitadas en la papeleta.
 - Parcial: sobre algunos puntos de todo lo solicitado en la papeleta
-) **Sin avenencia:** cuando las partes no llegan a un acuerdo.
-) **Intentado sin efecto:** cuando no comparece la parte promovida.
-) **Desistimiento:** cuando no comparece la parte promotora.
-) **Solicitud de arbitraje:** como última opción y para evitar la vía judicial.

5.1.6. SERCLA PREVIO A HUELGA

Para estos casos hay un procedimiento específico por el cuál:

- La papeleta de SERCLA se tiene que presentar en registro 3 días hábiles antes de la fecha límite prevista para presentar un preaviso que son 8 días o 13 en caso de servicios públicos
- En estos casos el plazo de subsanación es de 1 día hábil
- La comisión mediadora se suele reunir el día antes del primer día de huelga
- Una vez iniciada la huelga se podrá convocar a la comisión mediadora a petición de cualquiera de las partes para intentar llegar a un acuerdo si las partes lo proponen.

5.2.- El Arbitraje

El sometimiento al procedimiento arbitral en los conflictos laborales susceptibles de someterse al SERCLA, tiene siempre carácter voluntario, de manera que para acudir a dicho procedimiento, es necesario el acuerdo expreso de los sujetos legitimados para ello.

6. La importancia de los acuerdos

Los acuerdos que se alcancen en un SERCLA tienen el mismo valor que un convenio colectivo. Es más, tienen valor ejecutivo, lo que supone que en caso de incumplimiento se puede ir a la vía judicial a través de una demanda de ejecución de dicho acuerdo, lo que acorta muchísimo los plazos.

Por eso hay dos cuestiones que son fundamentales a tener en cuenta:

- a) Si el sindicato que presenta el SERCLA no es mayoritario, no va a afectar a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.
- b) El Acta debe reflejar claramente el acuerdo al que se ha llegado: es de suma importancia, porque en caso de incumplimiento, es fundamental para reclamar vía ejecutoria llegado el caso

7. Papel de los mediadores y mediadoras

Son las personas que tienen encomendada la labor mediadora y que ayudarán a que las partes puedan llegar a un acuerdo.

. La Comisión mediadora se compone de:

- **Presidencia:** cada año la ostenta una organización (CEA o UGT o CCOO). Tiene como funciones realizar el acto formal de apertura, mantener el orden, llevar la mediación y formular las propuestas de acuerdo consensuadas y clausurar el acto. Para el próximo 2016, la presidencia de la misma va a corresponder a CCOO de Andalucía.
- **Secretaría:** recoge el acta de la sesión y redacta el acuerdo final, con acuerdo de las partes. La ostenta la persona designada por la Administración de la Junta de Andalucía.
- **Equipo mediador:** con independencia de la persona que ejerce la presidencia el resto del equipo de mediadores puede intervenir en cualquier momento de la mediación, en cualquier caso, siempre deben estar coordinado todos los integrantes del equipo de mediación y de existir alguna discrepancia deben salir solventarla y reanudar la mediación. **En ningún caso deben posicionarse de parte**

. Requisitos de los mediadores y mediadoras

- **Formación:** deben pasar por un itinerario formativo completo (básico y avanzado), continuo y práctico que facilita la Junta de Andalucía, para que tengan los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñar la labor.
- **Disponibilidad:** una mediación se sabe cuando comienza pero no cuando termina, puede durar 1 hora o días. Otra característica indispensable es la puntualidad de las personas mediadoras

- **Ajeneidad:** los mediadores no deben tener vinculación con el conflicto. Es fundamental para el éxito de la mediación. que las partes confíen en ellos y eso requiere de independencia e imparcialidad, de no haber participado antes en el conflicto y tener claro que el objetivo de la mediación es ayudar a que las partes lleguen a un acuerdo.
 - **Seriedad:** la mediación no es un juego, es un proceso que puede mejorar las relaciones entre empresa y trabajadoras/es y debe tomarse con seriedad. Es importante cuidar la imagen y el uso del lenguaje. Ser asertivos y empáticos para controlar las emociones de la gente.
- . Actuación de los mediadores
- **Reunión Previa:** unos 15 minutos antes la Mesa Mediadora se reúne para preparar en equipo la mediación, consensuando una estrategia.
 - **Acto formal de apertura:** cuando las partes están presentes, la persona que ostenta la presidencia nombra a las personas que componen la Mesa Negociadora sin indicar a qué organización pertenecen. Explica que es un órgano colegiado, preguntan si conocen el SERCLA y lo explican en caso negativo, contestando las preguntas que las partes les puedan hacer. Dan paso a continuación a la parte promotora para que explique el motivo del SERCLA.
 - **Desarrollo de la sesión y fin:** Durará el tiempo suficiente hasta agotar las posibilidades de acuerdo. Durante la sesión, la mesa mediadora puede plantear recesos, reuniones independientes con cada parte, o una mejor alternativa al desacuerdo (BATNA) para intentar el acuerdo.

8. Estrategias sindicales

Hasta ahora hemos visto qué es y para que sirve el SERCLA, cuáles son los pasos para ponerlo y cómo se desarrolla, pero también es importante que sepáis cuales son los motivos que para CCOO son estratégicos e importantes, de ahí nuestra apuesta por el Sistema:

La primera y más importante es:

- **Acude al SERCLA porque vais a ahorrar tiempo, dinero y esfuerzos y sobretodo seguís siendo los actores principales de la Negociación Colectiva**
- **Pero, ANTES ACUDE AL SINDICATO**

¿Por qué es fundamental acudir antes al sindicato?

Si bien es cierto que se trata de conflictos surgidos en el ámbito de la empresa o de la negociación de un convenio, y que la negociación durante el SERCLA vais a llevarla vosotros y vosotras directamente, porque es vuestra responsabilidad lo que acordéis, también debéis tener en cuenta que **CCOO es uno de los agentes partícipes de este organismo y por tanto:**

- Tenemos la experiencia y estructura necesaria para poder ayudaros
- Además de una responsabilidad por ser vuestro sindicato

- En caso de dudas o problemas, es fundamental que acudáis a nosotros, pues está demostrado que donde hay una coordinación sindical el éxito está prácticamente asegurado

El sindicato, entre otras podrá:

- a) Informarte y asesorarte antes de poner la papeleta sobre estrategias que hayan llevado a cabo en otras empresas y que hayan surtido efecto, lo que permitirá tomar el camino más acertado
- a) Ayudarte a la redacción de la papeleta, lo que en ocasiones tiene una gran importancia, para que quede clara cuál es la petición que se realiza a la otra parte.
- a) Asesorarte el día de la mediación
- a) Pueden dar un toque a la patronal para que la empresa aparezca en la mediación, incluso en algunos casos mediar directamente para resolver el conflicto

Por último si queréis profundizar o ir de oyente a un SERCLA podéis hablar con los compañeros y compañeras de acción sindical en vuestro sindicato provincial para que avisen

Pero además:

0) CUANDO NO SABES SI UNA MATERIA PUEDE SER OBJETO DE SERCLA

Ya hemos visto un cuadro con las materias que son objeto de SERCLA, pero no todos los casos que nos encontremos van a ser fáciles de catalogar. Para esas ocasiones somos partidarios de presentar la papeleta SERCLA porque siempre habrá tiempo para que se desestime o se modifique.

Esta cuestión enlaza directamente con la segunda estrategia.

0) CONOCER PREVIAMENTE EL SERCLA

Conocer el sistema nos permite conocer una herramienta que nos ayude a resolver el conflicto sin tener que judicializar. Es conveniente que ante un conflicto acudamos a nuestra Sección Sindical y/o Sindicato Provincial para que nos ayude a resolver el conflicto, nos ayude a marcar una buena estrategia y sobretodo nos asesore de la mejor manera si queremos acudir al SERCLA. Igualmente, y si así lo considera el Sindicato Provincial, es posible vernos con las estructuras superiores para marcar una estrategia más coordinada ante el SERCLA

0) QUÉ DEBEMOS TENER EN CUENTA RESPECTO A LAS COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS

Tenemos y debemos potenciar el papel de la negociación a través de las Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos. Ante el incumplimiento de un Convenio debemos acudir de forma obligatoria y prioritaria a la Comisión Paritaria antes de acudir al SERCLA.

Sin duda esto potencia que el dominio de las relaciones laborales quede entre empresa y sindicatos y que los firmantes de los convenios sean los que resuelvan en primera instancia, los conflictos (incluidos descuelgues) que de él se deriven. A los 20 días de presentar la solicitud ante la Comisión Paritaria, si ésta no se ha reunido o no ha resuelto es cuando podremos acudir y presentar papeleta ante el SERCLA, incluso para exigir que se reúna.

Para CCOO el papel de las comisiones paritarias es clave para el gobierno de las relaciones laborales. Por ello debemos exigir que éstas estén activas y proactivas durante toda la vigencia del convenio y especialmente vigilante con el cumplimiento del mismo

0) OBLIGACIÓN DE LA EMPRESA DE ACUDIR AL SERCLA

¿Qué ocurre si la Empresa no acude al SERCLA?

- **Conflictos previos a vía judicial laboral:** es obligatorio el trámite de conciliación previo ante el SERCLA y no acudir a él le puede conllevar a la empresa una sanción en la vía judicial. O que se obligue a pagar costas en vía judicial si no acudió a la mediación previa
- **En los demás casos:** debemos exigir su comparecencia denunciando (incluido medios de comunicación) la falta de compromiso e irresponsabilidad de la empresa de no querer someterse a un acto voluntario de mediación, a sabiendas que en nada compromete u obliga
- **En caso de las Administraciones Públicas:** exigir que no se excusen en Ley de Presupuestos o de Equilibrio Presupuestario para ni siquiera acudir voluntariamente a las peticiones de SERCLA.

No obstante, debemos exigir en todos los convenios colectivos (la mayoría lo tienen pero aún hay muchos que no) recoger cláusulas obligacionales de acudir al SERCLA en todos los conflictos, especialmente aquellos que se trata de incumplimiento, interpretación o descuelgues de los mismos.

0) QUÉ HACEMOS SI NO CUMPLEN LOS ACUERDOS

Si el acuerdo que hemos alcanzado en el SERCLA no se cumple hay dos opciones:

- Denunciar ante el SERCLA el incumplimiento del mismo
- Reclamar vía judicial de forma ejecutoria

Para ello no existe plazo sino que lo haremos cuando creamos oportuno.

0) RECLAMACIONES DE CANTIDAD VÍA SERCLA

Las reclamaciones de cantidad no son materia directa del SERCLA, es decir, para reclamar salarios, pagas extra, complementos, etc. tenemos que acudir al CMAC. Sin embargo, es posible que de forma indirecta podamos pedir esa reclamación de cantidad.

Se puede dar cuando presentamos un SERCLA ante un incumplimiento del artículo del convenio que se refiere a complemento por antigüedad.

En esos casos lo más importante es individualizar en el Acuerdo, claramente y con detalle a qué se compromete la empresa con cada una de las personas afectadas, para que en caso de incumplimiento cada una pueda acudir a reclamar sus cuantías.

Ejemplo: la empresa se compromete al pago en 20 días del salario de Doñ... de las nóminas de”

0) APORTAR DOCUMENTACION

Cuanta más información y documentación (a nuestro favor) presentemos mejor, no obstante, el Servicio puede pedirnos que aportemos documentación aclaratoria.

0) ACUDIR CON PERSONAS ASESORAS AL ACTO DE MEDIACION

Siempre que lo consideres necesario, pero lo más importante es ponerlo en conocimiento de la organización antes de acudir, ésta será nuestro mejor asesoramiento, bien a la sección sindical bien al sindicato provincial.

0) HAY LUGAR PARA ACUERDOS A DEBATIR EN ASAMBLEAS

No se puede condicionar el acuerdo del SERCLA a una asamblea de trabajadores y trabajadoras. Lo que puede hacerse es un preacuerdo, pedir una suspensión de la reunión-mediación para firmar el acuerdo definitivo una vez que la asamblea se haya realizado (tendrás un acta de suspensión por preacuerdo).

0) QUÉ HAGO CUANDO LLEGO A UN ACUERDO EN EL SERCLA

No nos levantaremos de la mediación hasta que no esté totalmente terminado de redactar el acuerdo y estemos conformes con todos sus términos, aunque a veces sea un trámite que dure horas. No es necesario que se queden todas las personas de ambas partes, pero sí al menos una.

0) RECUSACION DE PERSONAS MEDIADORAS

Siempre se podrá recusar de manera justificada

0) NUESTROS MEDIADORES Y MEDIADORAS

Las personas mediadoras de CCOO son sindicalistas, con experiencia en negociación colectiva y que desempeñan la labor mediadora en exclusiva o compatible con cualquier otra acción sindical.

Cuando se designa a la persona que va a mediar en un conflicto la organización se encarga de velar porque siempre actúe en el papel de mediación, para ello se tiene en cuenta la empresa o rama del conflicto para evitar posiciones de parte. Son equipos estables y con experiencia adquirida tras muchos años como sindicalistas.

0) ARBITRAJE

Intentamos que sea la opción final, porque en él es la persona que se le encomienda el arbitraje la que finalmente dictará un Auto de obligado cumplimiento de las partes.