



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, y la publicación de la modificación III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimiento de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León.

Visto el texto del acuerdo de modificación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, suscrito con fecha 6 de abril de 2017, por las partes firmantes: la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de CC.OO. de Castilla y León y U.G.T. de Castilla y León, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015 de, 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.b) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero.– Ordenar la inscripción del citado acuerdo de modificación en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.– Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Valladolid, 10 de abril de 2017.

*La Directora General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: AMPARO SANZ ALBORNOS*

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL III ACUERDO INTERPROFESIONAL
SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS
LABORALES Y DETERMINADOS ASPECTOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN CASTILLA Y LEÓN Y ACUERDO DE MODIFICACIÓN

Por CECALE

D. Santiago Aparicio Jiménez

Por CCOO

D. Ángel Hernández Lorenzo

Por UGT

D. Faustino Temprano Vergara

En Valladolid, siendo las 11 horas del día 6 de abril de 2017, en los locales del SERLA, se reúnen las personas relacionadas al margen en la representación que consta, con motivo de la modificación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, de conformidad con los artículos 86.1, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, para adoptar por unanimidad los siguientes acuerdos:

Primero.– Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente para negociar el ámbito de negociación del citado Acuerdo, y ello, como interlocutores válidos, por ostentar de acuerdo con los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores la legitimación requerida.

Segundo.– Proceder a la modificación de los artículos 2, 8, 16, y 25 del III *Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León*, publicado en el «B.O.C. y L.» n.º 226 de fecha 23 noviembre de 2015, quedando redactados en los términos siguientes:

Artículo 2. Naturaleza y eficacia del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre materias concretas cuales son la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva.

2. El presente Acuerdo será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Castilla y León.

3. Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen a todos los efectos al intento de conciliación ante el servicio

administrativo que el Art. 63 y 156 de la LRJS exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto individual o colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite mediador-conciliador ante el SERLA como requisito previo a la presentación en Castilla y León de una demanda judicial por los conflictos laborales contemplados en el artículo 8 de este Acuerdo.

La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. No es necesaria para su efectividad y vigencia, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos que se puedan suscribir en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias, en los casos en que se hubiera establecido su actuación con carácter obligatorio.

Artículo 8. Conflictos incluidos.

Los procedimientos asumidos por el SERLA previstos en este Acuerdo serán de aplicación en los supuestos siguientes:

1. Conflictos colectivos y plurales.

En los conflictos que afecten, a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, en los supuestos de:

- a) Discrepancias de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una práctica de empresa.
- b) Discrepancias con las decisiones empresariales de carácter colectivo o plural en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial.
- e) Discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, acuerdo o pacto de empresa que conlleve el bloqueo de las negociaciones.
- f) Los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- g) Las discrepancias producidas en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que imposibiliten la adopción de acuerdos por las mismas, para la resolución de las cuestiones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.

h) Los conflictos surgidos en la negociación de convenios colectivos en los que no se haya pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, en los términos previstos en el artículo 13.

i) Asimismo, serán de aplicación a aquellos conflictos que las partes voluntariamente y de común acuerdo, presenten ante el SERLA para su tramitación.

2. Conflictos individuales.

Los procedimientos de conciliación - mediación y arbitraje serán de aplicación, en los términos establecidos en el presente Acuerdo, en los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el artículo 9.

Resaltar para su tratamiento de manera específica, la mediación en los conflictos derivados de la aplicación del Art. 54.2f del Estatuto de los Trabajadores, referido a la repercusión en el trabajo de situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, así como otros conflictos laborales que puedan tener como origen esta causa y desarrollar actuaciones preventivas de los mismos, con el objetivo de favorecer la recuperación de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo en situaciones de normalidad en línea con el acuerdo firmado entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la CECAL, CCOO Y UGT, el pasado 6 de junio de 2016.

Artículo 16. Inicio y tramitación.

1. La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los conflictos mencionados en el artículo 8 de este Acuerdo.

2. El SERLA iniciará el procedimiento de conciliación-mediación, una vez recibido el escrito de solicitud correspondiente.

En el supuesto previsto en el artículo 9 b) de este acuerdo la solicitud deberá presentarse de común acuerdo entre ambas partes.

También se iniciará por el SERLA un procedimiento de conciliación-mediación por solicitud cursada por la Comisión Paritaria, previo acuerdo adoptado al efecto.

3. La solicitud de iniciación del procedimiento, podrá realizarse, entre otros medios, por vía telemática a través de la página web (www.serla.es), mediante el uso de los modelos normalizados existentes en la misma a disposición de los interesados.

Artículo 25. Delimitación funcional de los conflictos individuales.

1. La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.

2. En los conflictos excluidos del intento de conciliación en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS, la conciliación - mediación ante el SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del mismo, si las partes acuden a ella en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo.



Tercero.— Proceder a la solicitud de publicación del texto íntegro que se acompaña al presente acta, del *III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León*, en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Sin más asuntos que tratar, y de plena conformidad en cuanto antecede, firman los asistentes siendo las 12:30 horas del día reseñado en el encabezamiento.

**Por la U.G.T de Castilla
y León**

Don Faustino Temprano
Vergara
Secretario General UGT
Castilla y León

**Por la Confederación
de Organizaciones
Empresariales
de Castilla y León
(CECALE)**

Don Santiago Aparicio
Jiménez
Presidente Confederación
Organizaciones
Empresariales de Castilla
y León CECALE

**Por la Unión Sindical
de CC.OO
de Castilla y León**

Don Ángel Hernández
Lorenzo
Secretario General Unión
Sindical CC.OO Castilla
y León

III ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN
AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES Y DETERMINADOS ASPECTOS
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales del Acuerdo

Artículo 1. Partes Signatarias.

Suscriben el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.), reconociéndose recíprocamente todas ellas legitimación suficiente para la firma del mismo conforme lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 2. Naturaleza y eficacia del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo se establece a tenor de lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y del artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

Constituye, por tanto, la expresión de las voluntades de las representaciones de los trabajadores y empresarios, libremente adoptada en virtud de su autonomía colectiva y desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre materias concretas cuales son la solución autónoma de los conflictos laborales y determinados aspectos de la negociación colectiva.

2. El presente Acuerdo será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad de Castilla y León.

3. Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen a todos los efectos al intento de conciliación ante el servicio administrativo que el Art. 63 y 156 de la LRJS exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto individual o colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite mediador-conciliador ante el SERLA como requisito previo a la presentación en Castilla y León de una demanda judicial por los conflictos laborales contemplados en el artículo 8 de este Acuerdo.

La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa frente a terceros, excepto en aquellos aspectos en los que el mismo expresamente prevea lo contrario. No es necesaria para su efectividad y vigencia, por tanto, la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos que se puedan suscribir en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de la intervención previa de las Comisiones Paritarias, en los casos en que se hubiera establecido su actuación con carácter obligatorio.

Artículo 3. Objeto: Procedimientos y principios generales.

El objeto específico de este Acuerdo es el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales, así como la actuación preventiva de los mismos, surgidos entre

empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, en los términos que en el mismo se establecen.

Asimismo, son objeto del presente Acuerdo la comunicación de iniciativa de promoción de nuevos convenios de empresa y los mecanismos para el mantenimiento de determinados convenios colectivos.

Estos procedimientos se rigen por los principios de gratuidad, igualdad procesal, celeridad, imparcialidad, inmediatez, audiencia de las partes y contradicción, respetándose, en todo caso, los principios constitucionales y la legislación vigente.

Artículo 4. Ámbito territorial y personal.

Las disposiciones contenidas en este Acuerdo son de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, y afectan a las empresas y trabajadores cuyas relaciones laborales se desarrollen en centros de trabajo o lugar de prestación de servicios ubicados en este ámbito territorial, o cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden someterse a los procedimientos reseñados en este Acuerdo.

Asimismo será de aplicación al personal que preste sus servicios en entidades públicas que se rijan por el derecho privado y respecto de los centros de trabajo existentes en el ámbito territorial de Castilla y León.

Artículo 5. Ámbito temporal.

1. La vigencia de este Acuerdo se extiende desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2017, prorrogándose tácitamente a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de dos años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes firmantes que deberá efectuarse con una antelación mínima de tres meses a la terminación de cada período.

2. La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscriben el Acuerdo a las restantes partes firmantes, a través de la Secretaría del Comité Paritario del presente Acuerdo, dando traslado de ello a efectos de registro a la Autoridad Laboral.

3. Producida la denuncia el Acuerdo prorrogará sus efectos por un período de veinticuatro meses desde la finalización de la vigencia inicial o la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 6. El Comité Paritario.

1. Al Comité Paritario del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales y Determinados Aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, le corresponden las funciones de interpretación, aplicación y seguimiento de este Acuerdo, así como las que de forma expresa le son atribuidas en el mismo.

2. Este Órgano, que tiene naturaleza paritaria, se regirá por su propio Reglamento de funcionamiento y se reunirá de forma ordinaria, al menos, dos veces al año, o de forma extraordinaria, cuando lo solicite alguna de las partes.

3. Estará integrado por cuatro representantes de las Organizaciones Sindicales y cuatro representantes de la Organización Empresarial firmantes del Acuerdo.

4. El Comité designará un secretario que actuará con voz y sin voto.

5. Las decisiones se adoptarán por unanimidad entre sus miembros, y si esto no fuera posible será preciso el voto favorable de la mayoría del Comité Paritario.

6. La sede del Comité Paritario estará ubicada en las dependencias del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

7. Para la intervención en los procedimientos regulados en el presente Acuerdo, el Comité Paritario elaborará listas distintas de conciliadores-mediadores y árbitros para los conflictos individuales y colectivos, incluyendo respecto a estos últimos una lista específica para los conflictos en donde sean parte las Administraciones Públicas de Castilla y León. Las listas estarán integradas por un número igual de miembros designados por cada una de las partes firmantes de este Acuerdo.

No obstante lo anterior, para los conflictos derivados del consumo de alcohol y otras drogas, se nombrará un grupo conciliadores-mediadores y árbitros que estarán incluidos en la lista de los conflictos individuales para el ámbito de la comunidad, con un perfil de psicólogos, trabajadores sociales expertos en temas de drogodependencias y con experiencia en el campo de las relaciones laborales.

8. La designación de los integrantes de estas listas, será efectuada periódicamente mediante acuerdo unánime del Comité Paritario.

Con periodicidad anual, cada una de las Organizaciones firmantes podrá recusar hasta un máximo de dos integrantes de cada una de las listas de árbitros y hasta un máximo del cinco por ciento en cada una de las listas de conciliadores-mediadores. Ello no podrá producirse, en el caso de encontrarse el conciliador-mediador o árbitro incurso en algún procedimiento, hasta la finalización de éste.

9. En los procedimientos de conflicto colectivo, los conciliadores-mediadores y los árbitros deberán ser ajenos al conflicto, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos, susceptibles de alterar o condicionar su actividad. No podrán actuar cuando exista vinculación con las partes como consecuencia del ejercicio de funciones de asesoramiento o representación de alguna de ellas en procesos de negociación colectiva o en cualquier otra instancia, ya sea administrativa o judicial. Las mismas condiciones serán de aplicación en los procedimientos de arbitraje en conflictos individuales.

En el caso de concurrir alguna de dichas circunstancias, deberán comunicarlo al SERLA de forma inmediata, al objeto de proceder a su sustitución.

10. Las listas estarán compuestas por profesionales, expertos o personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales.

Artículo 7. El Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

1. El SERLA es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes de este

Acuerdo. Posee personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación Pública, tutelada por la Junta de Castilla y León a través de la Consejería que ejerza las competencias en materia de trabajo.

2. La gestión del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales en Castilla y León y la aplicación de las disposiciones del presente Acuerdo, se encomienda al SERLA.

A tal efecto, recibirá los escritos de solicitud de iniciación de los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para el adecuado desarrollo de los procedimientos.

El cómputo de los plazos para el correspondiente procedimiento, conforme con las indicaciones establecidas en el presente Acuerdo, comenzará a contar desde el registro efectivo de la documentación en la sede del SERLA.

3. En los términos establecidos por las organizaciones firmantes de este Acuerdo, el cometido esencial del Servicio es el de promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución de los conflictos laborales, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de intereses, en cualquiera de sus modalidades, que se susciten en el ámbito del presente Acuerdo.

4. Se crearán delegaciones territoriales del SERLA, una vez sean aprobadas en el procedimiento marcado en los Estatutos de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León.

En las mismas, existirá un secretario técnico, previa autorización del patronato y con el procedimiento marcado en los Estatutos de la Fundación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León, al que corresponderá la dirección y coordinación de los servicios administrativos, así como la gestión, tramitación e impulso de los procedimientos previstos en este Acuerdo. Serán funciones específicas del mismo, las siguientes:

- Determinar la admisibilidad de las solicitudes de inicio de procedimiento.
- Citar de comparecencia a las partes y al órgano conciliador-mediador o arbitral, en los procedimientos a que se refiere el presente Acuerdo.
- Proceder a la designación del órgano conciliador-mediador o arbitral, y en el caso de los conflictos colectivos, en los supuestos en que ello no hubiera sido realizado por las partes o hubieran delegado dicha facultad en el SERLA, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo y con sujeción a lo que al respecto pudiera establecer el Comité Paritario.
- Emitir resoluciones de archivo y ordenar subsanaciones.

- Impulsar de oficio los procedimientos en cualquiera de las fases de la tramitación de los mismos.
 - Acreditar el otorgamiento de representación a instancia de cualquiera de las partes de un procedimiento, mediante su comparecencia escrita y firmada ante el SERLA, que dará fe de la representación solicitada.
 - Expedir certificaciones.
 - Formular la solicitud de inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, de los acuerdos de mediación y los laudos arbitrales que tengan su origen en los procedimientos regulados en este Acuerdo.
 - Cualesquiera otras funciones inherentes a su cargo que le sean atribuidas por el Comité Paritario del Acuerdo.
 - Las funciones de secretario técnico podrán ser delegadas en caso de ausencia del mismo, previo acuerdo al efecto de la gerencia del SERLA.
5. Las actuaciones del SERLA tendrán carácter gratuito.
6. El Serla está regido por el Patronato de la Fundación, que está integrado por los siguientes miembros:
1. Presidente: La persona que ostente la titularidad de la Consejería con competencias en materia de Empleo.
 2. Vocales:
 - a. Cuatro miembros designados por la Junta de Castilla y León, a propuesta de la Consejería que ostente las competencias en materia de Empleo.
 - b. Dos miembros designados por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE).
 - c. Dos miembros designados por los Sindicatos más representativos, uno por la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO) y otro por la Unión General de Trabajadores de Castilla y León (U.G.T.).
7. El SERLA sólo acogerá las solicitudes de iniciación de procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en este Acuerdo.
8. En caso de conflictos colectivos, el SERLA facilitará a los demandantes de su servicio la lista de conciliadores-mediadores y de árbitros elaborada por el Comité Paritario.
9. Las partes firmantes, a través del Convenio suscrito con la Junta de Castilla y León, establecerán las ayudas financieras para el sostenimiento de los servicios de conciliación-mediación y arbitraje y cualquier otro aspecto organizativo del SERLA.

Artículo 8. Conflictos incluidos.

Los procedimientos asumidos por el SERLA previstos en este Acuerdo serán de aplicación en los supuestos siguientes:

1. Conflictos colectivos y plurales.

En los conflictos que afecten, a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual, en los supuestos de:

- a) Discrepancias de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una práctica de empresa.
- b) Discrepancias con las decisiones empresariales de carácter colectivo o plural en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas durante el período de consultas y, en su caso, tras el sometimiento de las mismas a la comisión del convenio, sin que se haya alcanzado acuerdo para la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, a la que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial.
- e) Discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, acuerdo o pacto de empresa que conlleve el bloqueo de las negociaciones.
- f) Los conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- g) Las discrepancias producidas en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que imposibiliten la adopción de acuerdos por las mismas, para la resolución de las cuestiones que legal o convencionalmente tengan atribuidas.
- h) Los conflictos surgidos en la negociación de convenios colectivos en los que no se haya pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, en los términos previstos en el artículo 13.
- i) Asimismo, serán de aplicación a aquellos conflictos que las partes voluntariamente y de común acuerdo, presenten ante el SERLA para su tramitación.

2. Conflictos individuales.

Los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje serán de aplicación, en los términos establecidos en el presente Acuerdo, en los conflictos individuales que puedan suscitarse entre empresarios y trabajadores a excepción de los contemplados en la relación de exclusiones establecida en el artículo 9.

Resaltar para su tratamiento de manera específica, la mediación en los conflictos derivados de la aplicación del Art. 54.2f del Estatuto de los Trabajadores, referido a la repercusión en el trabajo de situaciones de consumo de alcohol y otras drogas, así como otros conflictos laborales que puedan tener como origen esta causa y desarrollar actuaciones preventivas de los mismos, con el objetivo de favorecer la recuperación de los trabajadores para el desarrollo de su trabajo en situaciones de normalidad en línea con el acuerdo firmado entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la CECAL, CCOO y UGT, el pasado 6 de junio de 2016.

Artículo 9. Conflictos excluidos.

Quedan al margen del presente Acuerdo:

- a) Los conflictos laborales que versen sobre materia electoral, tutela de derechos fundamentales y Seguridad Social de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente. No obstante, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos relativos a Seguridad Social complementaria, incluidos los Planes de Pensiones.
- b) Los conflictos individuales exceptuados del requisito de intento de conciliación-mediación previa contemplados en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS. No obstante, si las partes acuden en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo a dicho procedimiento, la conciliación-mediación del SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 64.3 de LRJS.
- c) Los conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que fuera su cuantía. No obstante, el SERLA podrá tramitar las reclamaciones de cantidad acumuladas a cualesquiera otra acción ejercitada por la parte solicitante, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26 de la LRJS.
- d) Aquellos conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos, a los que se refiere el artículo 69 de la LRJS, salvo que en el convenio colectivo suscrito entre la correspondiente Administración Pública de Castilla y León y el personal laboral a su servicio, o mediante acuerdo expreso suscrito al efecto entre las partes con legitimación suficiente en dicho ámbito, se adhieran al presente Acuerdo y a los procedimientos previstos en éste como mecanismo para someter las discrepancias existentes sobre conflictos colectivos, en los términos que se establezca en el correspondiente acuerdo de adhesión que se suscriba con el SERLA.

Artículo 10. Intervención de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

1. En los conflictos colectivos relativos a la aplicación e interpretación de los convenios colectivos a los que se refiere el título III del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria de los mismos, con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales establecidos en este Acuerdo.

La misma norma regirá para los conflictos colectivos de aplicación e interpretación de otros acuerdos o pactos colectivos, si hubieran establecido una Comisión Paritaria.

Se entenderá cumplido el referido trámite de sumisión previa a la Comisión Paritaria, cuando transcurra el plazo establecido para ello en el propio convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo o, en defecto de regulación expresa, a los diez días contados a partir del siguiente a aquél en que se presentó la solicitud ante dicha Comisión, sin que ésta emitiera el correspondiente dictamen.

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 Estatuto de los Trabajadores, será preceptivo el sometimiento previo del conflicto a la Comisión Paritaria, si así se ha pactado expresamente en el convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo de aplicación y, en todo caso, en los supuestos de desacuerdo durante el período de consultas 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.

Se entenderá agotado dicho trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, cuando transcurran siete días contados a partir del siguiente a aquél en que se sometiera el conflicto a su conocimiento, o el plazo establecido para ello en el convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, sin que se hubiera emitido el correspondiente dictamen.

3. En los restantes conflictos laborales en los que legalmente o por el convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo aplicable se hubiese previsto un trámite ante la Comisión Paritaria previo a la iniciación de cualquier procedimiento de solución de conflictos, los sujetos interesados deberán someterlos con carácter previo ante dicho Órgano.

El trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, se entenderá cumplido cuando la misma no emitiese el dictamen correspondiente en el plazo de siete días contados a partir del siguiente a aquél en el que se formulase la solicitud o en el plazo establecido para ello legalmente o en el convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo correspondiente.

4. El cumplimiento del trámite señalado en los apartados precedentes, deberá ser acreditado en el momento de la presentación de la solicitud de conciliación-mediación o arbitraje ante el SERLA.

5. En los casos en que no sea preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria, los procedimientos previstos en este Acuerdo podrán instarse directamente ante el SERLA.

6. Sin perjuicio de las funciones que legal o convencionalmente tengan asignadas, las Comisiones Paritarias podrán acordar, en cualquier caso, el sometimiento directo a los procedimientos de conciliación-mediación o arbitraje regulados en este Acuerdo de los conflictos sometidos a su conocimiento o intervención, lo cual habrá de realizarse mediante la remisión de los mismos al SERLA.

Artículo 11. Seguimiento del Acuerdo.

1. El SERLA elaborará los estudios de seguimiento del Acuerdo, e informará al Comité Paritario del resultado final de los mismos.

2. Igualmente propondrá al Comité Paritario las mejoras y correcciones del Acuerdo que se estimen necesarias para el mejor funcionamiento y desarrollo de los procedimientos establecidos.

Artículo 12. Acomodación de plazos.

A los efectos previstos en este Acuerdo, se entenderán por días hábiles para el cómputo de los plazos señalados en el mismo, todos los días de lunes a viernes, excepto festivos.

Artículo 13. Supuesto específico: Mecanismos para el mantenimiento de los Convenios Colectivos Sectoriales.

Únicamente para los convenios colectivos sectoriales que no hayan pactado la vigencia tras la denuncia y concluida la duración acordada, según el artículo 86.3, regirán las siguientes medidas:

1. Ante la falta de un acuerdo global en el plazo de un año desde la denuncia del convenio colectivo, según se indica en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un acuerdo en materia de ultraactividad, para garantizar el mantenimiento del convenio colectivo durante un período de hasta doce meses más.

2. De no alcanzar un acuerdo de convenio, según los plazos contemplados anteriormente, las partes negociadoras deberán acudir al procedimiento de conciliación-mediación dentro del sistema de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito de la Comunidad de Castilla y León –SERLA– 4 meses antes de la posible pérdida del convenio colectivo con la finalidad de resolver sus diferencias.

3. En los casos en que el procedimiento de conciliación-mediación finalice sin avenencia, cualquiera de las partes podrán someter sus discrepancias a un arbitraje 2 meses antes de la finalización de la vigencia ultraactiva, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición.

4. Las partes podrán acordar someterse a cualquiera de las fases establecidas en este artículo, sin necesidad de acudir a las fases anteriores, y respetando en todo caso, el plazo máximo para la mediación y arbitraje, que deberán realizarse dentro de los 24 meses desde la denuncia del convenio.

CAPÍTULO II

Procedimiento de Conciliación-Mediación

Artículo 14. Naturaleza del procedimiento.

En los supuestos en los que el intento de conciliación o mediación sea requisito previo para la tramitación del proceso judicial, de conformidad con lo establecido en los artículos 63 y 156 de la LRJS, el procedimiento de conciliación-mediación previsto en este Acuerdo tendrá la consideración de conciliación previa a la vía judicial constituyendo por tanto requisito preprocesal sustitutivo a todos los efectos de la conciliación administrativa previa.

Artículo 15. Efectos de la iniciación del procedimiento.

La iniciación del procedimiento de conciliación-mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales, administrativas y cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la conciliación-mediación, en tanto dure ésta, de conformidad con lo dispuesto en este Acuerdo.

Artículo 16. Inicio y tramitación.

1. La tramitación del procedimiento de conciliación-mediación por el SERLA será obligatoria en los conflictos mencionados en el artículo 8 de este Acuerdo.

2. El SERLA iniciará el procedimiento de conciliación-mediación, una vez recibido el escrito de solicitud correspondiente.

En el supuesto previsto en el artículo 9 b) de este acuerdo la solicitud deberá presentarse de común acuerdo entre ambas partes.

También se iniciará por el SERLA un procedimiento de conciliación-mediación por solicitud cursada por la Comisión Paritaria, previo acuerdo adoptado al efecto.

3. La solicitud de iniciación del procedimiento, podrá realizarse, entre otros medios, por vía telemática a través de la página web (www.serla.es), mediante el uso de los modelos normalizados existentes en la misma a disposición de los interesados.

Artículo 17. Escrito de solicitud.

1. Dicho escrito deberá contener los siguientes datos:

- a) Identificación de la parte que promueve el procedimiento con indicación, en su caso, de la representación que ostenta.
- b) Identificación de la parte frente a la que se promueve el procedimiento.
- c) El objeto del conflicto, con especificación de los hechos que lo motivan y que se consideren relevantes para la resolución del mismo, así como la pretensión y las razones que fundamentan la solicitud.
- d) Los trabajadores afectados por el conflicto y el ámbito territorial del mismo, así como la indicación del sector de actividad y el convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, si lo hubiese, de aplicación en el ámbito de aquél.
- e) Para el caso de conflictos colectivos, la designación del conciliador-mediador cuya intervención se propone, de entre los que figuran en las listas aprobadas por el Comité Paritario del presente Acuerdo, para el ámbito territorial donde se haya de desarrollar la conciliación-mediación o, en su caso, la delegación en el SERLA.
- f) La acreditación de la intervención previa de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto o de no haberse alcanzado un acuerdo en la misma, en los supuestos establecidos en el artículo 10 de este Acuerdo.
- g) Fecha y firma de quien solicita la iniciación del procedimiento o de su representante, el cual deberá acreditarse con poder bastante en el momento de la presentación de la solicitud de conciliación-mediación en el Registro del organismo.

La falta o identificación insuficiente de alguno de los datos del escrito de solicitud, y/o la ininteligibilidad del mismo, deberá ser subsanada a requerimiento del SERLA. De no realizarse dicha subsanación en el plazo establecido a tal efecto o, en su caso, de no acreditarse que se han iniciado los trámites para subsanar en el plazo concedido,

se procederá al archivo de las actuaciones, siendo ello así notificado al solicitante de la iniciación del mismo.

2. El SERLA tendrá a disposición de los interesados modelos normalizados de los escritos de solicitud, tanto en sus dependencias como en su página web (www.serla.es).

Las partes firmantes del presente Acuerdo, tendrán a su disposición en las dependencias que las mismas determinen, una aplicación informática con la finalidad de facilitar la presentación de la solicitud de conciliación-mediación y la realización de los trámites relacionados con el procedimiento.

Artículo 18. Sujetos legitimados para solicitar la conciliación-mediación.

1. En caso de conflicto colectivo o plural están legitimados, con carácter general, para instar un procedimiento de conciliación-mediación:

- a) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior.
- b) Los sindicatos cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- c) Las asociaciones empresariales cuyo ámbito de actividad se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa.

En los siguientes conflictos están legitimados:

- a) En los conflictos que puedan dar lugar a convocatoria de huelga, la asamblea de trabajadores, la representación legal o sindical de los mismos o los sindicatos.
- b) En los conflictos sobre determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, el comité de huelga y el empresario.
- c) En los supuestos de bloqueo de negociación, las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participen en la correspondiente negociación.
- d) La Comisión Paritaria del correspondiente convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo respecto de aquellos conflictos sometidos al conocimiento de la misma.
- e) El empresario y la representación de los trabajadores que participen en los períodos de consultas establecidos legalmente.
- f) El Juez del concurso, a instancia de la administración concursal o de la representación de los trabajadores, para la sustitución del correspondiente período de consultas por el procedimiento de conciliación-mediación.

2. En los conflictos individuales están legitimados los trabajadores o empresas afectados directamente por dichos conflictos.

Artículo 19. Comunicación y convocatoria.

1. Disposiciones comunes.

Recibida la solicitud de conciliación-mediación, ésta será debidamente registrada, procediéndose seguidamente por el SERLA a determinar si el conflicto planteado pertenece al ámbito de aplicación del presente Acuerdo.

De no ser conforme, se procederá al archivo de la solicitud, siendo ello puesto en conocimiento de quien haya promovido la iniciación del procedimiento.

El acto de conciliación-mediación cuya celebración estuviera prevista para una fecha determinada, según lo indicado en la correspondiente convocatoria, únicamente podrá ser aplazado para otra posterior, antes de su celebración, a petición consensuada de ambas partes o por decisión del SERLA, cuando las circunstancias concretas de cada uno de los procedimientos de conciliación-mediación así lo aconsejen.

Una vez iniciado el acto de conciliación-mediación, éste podrá suspenderse cuantas veces se precise, por acuerdo de ambas partes, teniendo siempre en cuenta los plazos legales establecidos en cada caso, levantándose acta de la sesión en la que se harán constar la fecha, la hora y el lugar previstos para la celebración de la siguiente reunión, así como el conocimiento de tales extremos por los asistentes al acto, surtiendo ello los efectos de notificación a las partes de la convocatoria a la misma.

2. Conflictos colectivos.

En caso de ser conforme, se realizará la comunicación de la solicitud de conciliación-mediación a la parte frente a la que se insta el procedimiento en el plazo de tres días hábiles. Salvo en aquellos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores, así como en los supuestos de sustitución de dicho período, el referido plazo será de un día hábil.

El órgano de conciliación-mediación, estará integrado, por quienes sean designados por la parte solicitante en el escrito de iniciación y por la parte solicitada en el plazo de los dos días hábiles siguientes a la recepción de la comunicación. Con la salvedad de que el procedimiento promovido tenga por objeto la sustitución de un período de consultas, o verse sobre discrepancias surgidas en el mismo, que el plazo para designar conciliador-mediador, por la parte solicitada, será de un día hábil.

Se podrá delegar la facultad de designación en el SERLA.

- a.– El conciliador-mediador propuesto, habrá de aceptar su designación, en su caso, en el plazo máximo de un día hábil a partir de la comunicación del SERLA. Una vez aceptada la designación, el SERLA, procederá a nombrar al órgano de conciliación-mediación.

Para el caso de no aceptarse la designación, será el SERLA el que proponga y una vez aceptada, nombre al órgano de conciliación-mediación.

- b.– Si alguna de las partes, no hubiera propuesto un conciliador-mediador, el procedimiento se realizará por el propuesto por la otra parte.

En el caso de que ninguna de las partes hubiera propuesto conciliador-mediador, el SERLA procederá a la designación y nombramiento del órgano de conciliación-mediación.

El SERLA, convocará a las partes del procedimiento y al órgano de conciliación-mediación a la primera reunión que deberá celebrarse, preferentemente, dentro de los dos días hábiles siguientes al nombramiento de éste. Salvo en los supuestos de sustitución del período de consultas, o de conflictos derivados de discrepancias surgidas en el mismo, la referida reunión se realizará en el primer día hábil siguiente a dicho nombramiento.

La convocatoria de huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación en los términos que se determinan en este Acuerdo. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente para la realización de dicha comunicación.

A las reuniones que se celebren en los respectivos procedimientos acudirán, como máximo cinco representantes por cada una de las partes convocadas en el caso de conflicto colectivo. No obstante, este número podrá ser superior si el órgano conciliador-mediador lo estimara oportuno de acuerdo con los intervinientes.

3. Conflictos individuales.

En caso de conformidad de la solicitud, el SERLA convocará a las partes a una conciliación-mediación, cuya celebración, tendrá lugar dentro de los diez días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, de conformidad a lo establecido en el presente Acuerdo.

El órgano de conciliación-mediación estará integrado por dos conciliadores-mediadores designados por el SERLA, de la lista aprobada por el Comité Paritario, uno de ellos, de los nombrados por la parte empresarial y el otro, de la representación sindical.

Artículo 20. Plazos en los conflictos colectivos.

1. El procedimiento de conciliación-mediación, no tendrá una duración superior a diez días hábiles desde la primera reunión.

Los plazos podrán ser prorrogados por común acuerdo de las partes, salvo en los derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas previsto en los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los supuestos de sustitución de dicho período por el procedimiento de conciliación-mediación previsto en este Acuerdo, en los que se estará a los plazos establecidos legalmente en cada caso.

2. Antes de la comunicación formal de una huelga, se deberá haber agotado este procedimiento. La conciliación-mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes que deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma.

El procedimiento de conciliación-mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde la válida presentación de la solicitud de inicio del mismo, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El SERLA deberá, en el plazo de veinticuatro

horas, proceder a la designación y nombramiento del órgano de conciliación-mediación y convocar a las partes a la primera reunión del procedimiento.

La citación de las partes se tramitará con carácter urgente y utilizando cualquier medio que permita acreditar de forma fehaciente su notificación.

3. Una vez concluido sin acuerdo el procedimiento de conciliación-mediación previo a la convocatoria de huelga y no habiéndose producido el sometimiento al procedimiento de arbitraje, el SERLA podrá realizar la convocatoria de nuevas reuniones por propia iniciativa y con el consentimiento de ambas partes, en orden a la consecución de un acuerdo.

4. Instada la conciliación-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. La tramitación y duración de este procedimiento será idéntica a la establecida para los conflictos de carácter previo a la convocatoria de huelga, no siendo susceptible de prórroga alguna.

5. Se dará una tramitación preferente a los procedimientos de conflicto colectivo instados por impago de salarios.

Artículo 21. Asistencia.

1. La comparecencia a la correspondiente instancia conciliadora-mediadora es obligatoria para las partes como consecuencia del deber de negociar implícito en la naturaleza del procedimiento de conciliación-mediación, debiendo comparecer por sí mismas o por medio de sus representantes, que deberán acreditar poder bastante o el otorgamiento de representación conferido mediante comparecencia escrita y firmada ante el SERLA, pudiendo ser asimismo asistidas por asesores.

2. La incomparecencia de la parte que solicitó el inicio del procedimiento a cualquiera de las reuniones convocadas por causa no justificada, dará lugar al levantamiento de la correspondiente acta por el órgano conciliador - mediador para que el SERLA proceda al archivo del expediente.

Si la incomparecencia fuera por causa justificada y hubiese sido oportunamente comunicada al SERLA, éste convocará una segunda reunión en día hábil posterior, salvo para los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o para los de determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, en los que la segunda reunión será convocada dentro de las cuatro horas hábiles posteriores a la que hubiera debido celebrarse la primera.

3. La incomparecencia de la parte no promotora del procedimiento a cualquiera de las reuniones convocadas, sin causa justificada determinará el levantamiento de acta con la especificación de que la conciliación-mediación ha sido intentada sin efecto.

Cuando ello se hubiera producido por causa justificada y comunicada oportunamente al SERLA, éste determinará la convocatoria de una segunda reunión, aplicándose la misma norma que en el apartado anterior.

Artículo 22. Desarrollo.

1. La conciliación-mediación, será desarrollada por un órgano unipersonal o colegiado que, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo, invite a las partes a solventar sus diferencias y proponga a las mismas, en su defecto, posibles soluciones a las cuestiones que dieron lugar al conflicto.

2. La actividad del órgano de conciliación-mediación comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el mismo considere apropiados y, en todo caso, conforme a lo previsto en este Acuerdo. El órgano de conciliación-mediación podrá recabar la información y documentación que considere precisa para desempeñar su función, así como requerir la comparecencia y el auxilio de otros expertos para los supuestos en que por sus características o por su especial dificultad y siempre previa valoración y autorización del SERLA, sea imprescindible su intervención para la resolución del conflicto, garantizando siempre la confidencialidad respecto a las informaciones a las que tengan acceso y al contenido de las deliberaciones.

3. Durante la comparecencia, el órgano de conciliación-mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas 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.

4. Agotado el trámite de audiencia, el órgano de conciliación-mediación podrá realizar propuestas formales de mediación para la solución del conflicto que podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de no ser aceptadas se tendrán por no planteadas.

5. Concluido el procedimiento de conciliación-mediación se levantará acta, haciendo constar los nombres, condiciones personales de los asistentes, con indicación de la representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, en referencia a lo expresado en el escrito de solicitud, y la forma de conclusión del mismo.

No se incluirán en el acta las propuestas realizadas por el órgano de conciliación-mediación, ni las de las partes interesadas con la finalidad de acercar posiciones, si bien, éstas últimas podrán hacer constar las manifestaciones que estimen oportunas, reflejándose las mismas en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se incorporará al expediente.

Artículo 23. La terminación del procedimiento de conciliación-mediación.

1. El trámite de conciliación-mediación se dará por concluido en los siguientes supuestos, que serán reflejados en las correspondientes actas:

- a) Mediante avenencia total o parcial entre las partes sobre los temas objeto del conflicto.
- b) Por acuerdo de las partes para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.
- c) Por desavenencia definitiva entre las partes.

2. La formalización del desistimiento por la parte que solicitó el inicio del procedimiento, dará lugar al archivo del expediente.

Artículo 24. Eficacia, impugnación y ejecutividad del acuerdo.

1. En los conflictos colectivos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas o en los que tengan por objeto la sustitución de éste, el acuerdo adoptado entre las partes en conciliación-mediación, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el período de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal.

En los demás conflictos colectivos lo acordado en la conciliación-mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, siempre que las partes ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por las citadas normas, y será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

2. Lo acordado en conciliación-mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos que establece el artículo 67 de la LRJS.

3. A los efectos de la ejecutividad del acuerdo de conciliación-mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 68 y 237 de la LRJS.

En el supuesto de incumplimiento de lo acordado en conciliación-mediación, y a requerimiento de cualquiera de las partes, podrá instarse ante el SERLA un nuevo procedimiento en orden al cumplimiento del acuerdo adoptado.

Artículo 25. Delimitación funcional de los conflictos individuales.

1. La conciliación-mediación ante el SERLA es preceptiva en los conflictos individuales incluidos en el ámbito de este Acuerdo que requieran el intento de conciliación previo a la vía judicial de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral.

2. En los conflictos excluidos del intento de conciliación en el apartado 1 del artículo 64 de la LRJS, la conciliación-mediación ante el SERLA será válida a los efectos de lo dispuesto en el apartado 3 del mismo, si las partes acuden a ella en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo.

CAPÍTULO III

Procedimiento de Arbitraje

Artículo 26. Cuestiones generales.

1. Las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en este Acuerdo, sin necesidad de acudir al trámite de conciliación-mediación.

2. El ejercicio del arbitraje, requerirá en cada caso, la expresa manifestación de la voluntad de las partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento arbitral del presente Acuerdo.

3. No obstante, en el supuesto establecido en el artículo 13, cualquiera de las partes podrá someter sus discrepancias a un arbitraje, 2 meses antes de la finalización de la vigencia ultraactiva, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición. En caso de acuerdo entre las partes, el procedimiento arbitral podrá solicitarse en cualquier momento.

Artículo 27. Objeto.

Podrán ser objeto de arbitraje, los conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias, de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente.

Artículo 28. Sujetos legitimados.

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral conforme al tipo de conflicto y ámbito afectado, los sujetos a los que se refiere el artículo 18 de este Acuerdo.

Artículo 29. Inicio y tramitación.

1. Será obligatoria la tramitación por el SERLA de las solicitudes de iniciación de los procedimientos de arbitraje que se deriven de lo establecido en este Acuerdo.

2. El procedimiento se tramitará por el SERLA, por acuerdo expreso entre las partes legitimadas para ello mediante convenio arbitral suscrito al efecto, teniendo en cuenta que:

- a) Deberá constar la aceptación pura y simple y no condicionada de ambas partes legitimadas en conflicto de someterse al procedimiento de decisión arbitral.
- b) Si el procedimiento se solicita por una sola de las partes, será preciso la aceptación expresa de la otra parte, que deberá comunicarlo en el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la recepción de la comunicación correspondiente.

3. Cuando el procedimiento de arbitraje se promueva por una parte como consecuencia del supuesto específico recogido en el artículo 13, el procedimiento no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición, en el plazo de cinco días hábiles a partir de la recepción de la correspondiente comunicación.

4. Cuando el procedimiento se inicie como consecuencia de la decisión adoptada por las partes en el procedimiento de conciliación-mediación, a este escrito de iniciación se unirá la documentación existente y las Actas de dicho procedimiento. 5. El procedimiento de arbitraje podrá iniciarse a instancias de la Comisión Paritaria de un convenio colectivo, acuerdo o pacto colectivo, por acuerdo de ésta y se acompañará el acta ratificada donde figure la adopción del acuerdo de sometimiento al procedimiento arbitral.

Artículo 30. Convenio arbitral.

1. El escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje debe contener:
 - a) El objeto del conflicto con especificación clara de las pretensiones y de los hechos y de las razones que los fundamentan.
 - b) El criterio de derecho o equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión. En caso de que las partes no hayan optado expresamente por el arbitraje de derecho, el árbitro o árbitros resolverán en equidad.
 - c) Los datos identificativos y domicilio a efectos de notificación a las partes afectadas.
 - d) El nombre del árbitro o árbitros propuestos por acuerdo de las partes, de entre la lista aprobada por el Comité Paritario, o bien la delegación en el propio SERLA del nombramiento del órgano arbitral.
 - e) Las partes podrán determinar el plazo para emitir el laudo arbitral, que en todo caso, no podrá ser inferior a tres días, salvo la aceptación por parte del árbitro o árbitros de la reducción de dicho plazo.
 - f) Fecha y firma de las partes.

2. La falta de alguno de los requisitos reseñados deberá ser subsanado a requerimiento del SERLA, dentro de los tres días siguientes. De no realizarse dicha subsanación en el plazo establecido, se procederá al archivo de las actuaciones, siendo ello así notificado al solicitante de la iniciación del mismo.

Artículo 31. Plazos.

Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse, siempre motivadamente, en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse el mencionado plazo, mediante resolución motivada, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del órgano arbitral.

Artículo 32. Designación y nombramiento del órgano arbitral.

1. El SERLA pondrá a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen a aquél o aquellos que consideren procedentes.

2. Se designará a uno o a tres árbitros, por acuerdo de las partes, de entre la lista puesta a disposición por el SERLA, o bien por delegación, por el propio SERLA de entre los componentes de la misma lista.

3. El SERLA, dentro del plazo de dos días hábiles, desde el inicio del procedimiento arbitral, tanto si procede del acuerdo adoptado en conciliación-mediación como si es a instancia de las partes, una vez aceptado el cargo por el árbitro o árbitros llevará a efecto el nombramiento.

4. Producido el nombramiento del árbitro o árbitros, las partes serán convocadas y celebrarán la primera reunión dentro de los tres días siguientes a dicho nombramiento.

Artículo 33. Desarrollo.

La actividad del órgano arbitral comenzará inmediatamente después de su nombramiento. El procedimiento se desarrollará, ateniéndose al presente Acuerdo, según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir, además de la primera comparecencia de las partes, las comparecencias posteriores que estime necesarias y solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de otros expertos.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción de las partes, sin que se produzca indefensión.

De las sesiones que se produzcan se levantará Acta certificada suscrita por el órgano arbitral.

Artículo 34. Finalización del procedimiento arbitral.

1. El arbitraje terminará con Laudo arbitral, que resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el convenio arbitral, siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo.

2. El órgano arbitral que, en el caso de ser colegiado actuará conjuntamente, notificará el laudo al SERLA que dará traslado del mismo a las partes.

3. La resolución arbitral, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El laudo arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, de acuerdo con los presupuestos de legitimidad, validez y ámbito contemplados en el presente acuerdo y de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores.

5. El laudo emitido podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social, cuando:

- a) Se hayan violado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral.
- b) La resolución arbitral se exceda de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- c) Se rebase el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.4 de la LJRS.

Artículo 35. Corrección y aclaración de Laudos.

1. Dentro de los cinco días siguientes a la notificación del laudo, salvo que las partes hayan acordado otro plazo, cualquiera de ellas podrá pedir al SERLA que, con notificación a la otra, solicite al órgano arbitral:

- a) La corrección de cualquier error de cálculo, de copia, tipográfico o de naturaleza similar.
- b) La aclaración de un punto o de una parte concreta del laudo.
- c) El complemento del laudo respecto de peticiones formuladas y no resueltas en él para evitar incongruencias omisivas, siempre que no dé lugar a la desviación del fallo del laudo.

2. Previa audiencia de las demás partes, el órgano arbitral resolverá sobre las solicitudes de corrección de errores y de aclaración en el plazo de cinco días y sobre la solicitud de complemento en el plazo de diez días.

3. Dentro de los cinco días siguientes a la fecha de emisión del laudo, los árbitros podrán proceder de oficio a la corrección de errores de cálculo, de copia, tipográficos o de naturaleza similar.

Artículo 36. Efectos.

1. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

2. La iniciación del procedimiento excluye cualquier otro procedimiento judicial o administrativo, demanda de conflicto colectivo, huelga sobre la cuestión a resolver o la adopción de medidas de cierre empresarial.

3. En razón a la legitimación ostentada por las partes, la resolución arbitral tendrá los efectos de Convenio Colectivo, debiendo ser objeto de registro y publicidad oficial. En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme, de acuerdo con el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. El laudo arbitral firme tendrá fuerza ejecutiva.

5. De las resoluciones arbitrales se librará la oportuna certificación, a petición de cualquiera de las partes.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las organizaciones firmantes de este acuerdo fijan su objetivo de que los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje de los conflictos individuales previstos en el mismo, inician su aplicación desde el 1 de julio de 2016, por ello, se dirigirán al Gobierno de Castilla y León a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, se adopten las medidas que posibiliten la financiación y ejecución del acuerdo a través de la Fundación del SERLA.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

En los convenios colectivos sectoriales de Castilla y León se incluirá la comunicación de iniciativa de promoción de los convenios de empresa con la siguiente redacción:

«En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión

Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación».

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

El Comité Paritario del presente Acuerdo establecerá, con carácter previo a la puesta en marcha de los procedimientos del conflicto individual, un nuevo horario de registro, que garantice la efectividad de lo previsto en el presente acuerdo.

El Comité Paritario del presente Acuerdo actualizará el régimen de incompatibilidades, abstención y recusación de los conciliadores-mediadores y árbitros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Las organizaciones firmantes estiman necesario, llegado el momento, ampliar este sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, para la solución de las controversias surgidas en el ámbito laboral de los empleados públicos. El presente apartado requerirá de un desarrollo reglamentario posterior por parte del Comité Paritario surgido del III ASACL.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

Las partes signatarias del presente Acuerdo analizarán la conveniencia de incluir en el mismo, los conflictos individuales que versen sobre reclamaciones de cantidad cualquiera que sea su cuantía excluidos en el artículo 9.c), a partir de los dos años de su entrada en vigor.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Este Acuerdo es de aplicación a las Administraciones Públicas y al personal laboral de las mismas que hubieran suscrito convenio de adhesión al ASACL, con anterioridad a la fecha de la firma del presente Acuerdo.

No obstante, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este Acuerdo en el «B.O.C. y L.», podrán manifestar por escrito, dirigido al SERLA, su decisión en contrario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En el supuesto de que se produzca una modificación normativa del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores que conceda un plazo de ultraactividad superior al establecido en este Acuerdo, se estará a lo dispuesto en la Ley.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

A efectos de lo previsto en el artículo 11, el Comité Paritario, transcurrido un año desde la gestión efectiva por el SERLA de los procedimientos de conflicto individual, incluidos en el presente acuerdo, evaluará los resultados y adoptará las medidas que se estimen necesarias para optimizar, en su caso, la tramitación de los procedimientos.



DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

En relación con el artículo 25 de este acuerdo, y tras la firma el pasado 30 de septiembre de 2016 del Acuerdo Tripartito entre la Administración de la Comunidad de Castilla y León, CECAL, CC.OO. de Castilla y León y UGT de Castilla y León sobre el sistema de solución de conflictos individuales, desde la puesta en funcionamiento el día 3 de noviembre del sistema de solución de los conflictos individuales establecidos en el III ASACL solamente en la provincia de Valladolid y hasta el 31 de diciembre de 2016, se podrá acudir al intento de conciliación-mediación previo ante el SERLA y ante la Oficina Territorial de Trabajo de Valladolid, indistintamente, con objeto de garantizar en todo momento los derechos de los trabajadores y empresas. Posteriormente se extenderá en el resto de provincias, así como también en Ponferrada, para que a 31 de diciembre de 2017 alcance al total de los ámbitos territoriales, donde en la actualidad se están desarrollando las conciliaciones individuales y donde estén, o pudieran estar ubicados los Juzgados de lo Social en Castilla y León.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Queda derogado y sustituido expresamente el II Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, publicado en el «B.O.C. y L.» de 20 de mayo de 2005.