

# **III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla - La Mancha**

## **III ASAC de CLM**

**( 9 de diciembre de 2013 )**



#### Preámbulo

Desde que en 1996 se inició la andadura con la firma del primer Acuerdo Extrajudicial de conflictos laborales, son muchas las controversias que han pasado por el Jurado Arbitral Laboral. Fruto de las mismas es la experiencia que los Agentes Sociales han adquirido, y les ha llevado no sólo a crear un clima de diálogo entre ellos, sino también, a conocer que la mejor manera de resolver los conflictos laborales que surgen entre empresa y trabajadores se pueden solucionar, en la mayoría de los casos, a través del Jurado Arbitral Laboral que desarrolla y posibilita la solución extrajudicial o autónoma de conflictos en nuestra Comunidad Autónoma. Nuestro sistema ofrece respuestas alternativas tanto a empresas como a trabajadores, posibilitando y ofreciendo soluciones ágiles, eficaces y económicas.

Esta experiencia se ha desarrollado en dos ámbitos, el colectivo y el individual.

Con respecto a los primeros ha servido para resolver, con un alto grado de acuerdo, conflictos de muy diversa naturaleza, desde conflictos de aplicación o interpretación de pactos colectivos de todo tipo, a los bloqueos de la negociación colectiva, o las discrepancias surgidas en los períodos de consultas como, por supuesto, en caso de convocatoria de huelga.

La experiencia en conflictos individuales se inició tomando tan sólo aquellos que no tenían un contenido económico directo, excluyendo, por tanto a los despidos y las reclamaciones de cantidad. La respuesta fue tan positiva que durante el año 2011 nos llevó a contemplar la posibilidad de ampliar su marco de actuación, sin embargo y como consecuencia de hechos ajenos a los Agentes Sociales, en enero de 2012 nos vimos obligados a “buscar una solución transitoria (...) en aras a preservar el sistema y la institución, el Jurado Arbitral Laboral, que lo sustenta”, procediendo a suspender la resolución de conflictos individuales, con el coste social y económico que ello implica, lo cual no impide que las partes manifestemos nuestra firme voluntad de seguir avanzando cuando las circunstancias, que no las actuales, lo permitan.

El primer comentario que ineludiblemente debemos hacernos, es el por qué del cambio de nomenclatura del propio Acuerdo, superando el término “extrajudicial” para acoger el de “autónoma”, un cambio demandado por la doctrina mayoritaria y del que se ha hecho eco el propio V ASAC a nivel de Estado, que tiene la intencionalidad de desligar los procedimientos autónomos de regulación de conflictos y por tanto, autocompositivos, de los heterocompositivos o judiciales para, en último término, y dada la naturaleza bilateral de este Acuerdo Interprofesional, reforzar la Negociación Colectiva.

No obstante lo anterior, y como consecuencia de sucesivas y controvertidas reformas laborales, se han incorporado novedades en cuanto al papel de los sistemas autónomos de resolución de conflictos laborales que son plenamente integrados en este texto.

Así las cosas, este III Acuerdo, junto con mejoras en el plano técnico será de aplicación, bajo el principio de seguridad jurídica, una vez sea publicado en el Diario Oficial en Castilla-La Mancha.

Junto con lo anterior y la incorporación del nuevo tratamiento de los conflictos, se pretende clarificar y dar mayor contenido garantizando el papel que deben desempeñar las Comisiones Paritarias de Convenios Colectivos en aras a que sean éstas las primeras que afronten las controversias surgidas en el propio Convenio Colectivo negociado por ellas; se agilizan y clarifican los plazos de los procedimientos de mediación y, entre otras cuestiones, se tiene en cuenta el Registro de Convenios Colectivos.

En definitiva, una nueva mejora y adaptación de nuestro sólido sistema de solución autónoma de conflictos laborales que esperamos sirva para seguir asentando las relaciones laborales de nuestra Comunidad en la senda del diálogo y la cooperación entre las partes.

# III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

## Título I Disposiciones Generales

### Artículo 1. Definición del objeto.

El III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de conflictos laborales, tanto de carácter individual como colectivo, surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

### Artículo 2. Ámbito funcional, territorial y temporal.

1. El Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM) será de aplicación en la totalidad de la Comunidad de Castilla-La Mancha para los conflictos contemplados en el Artículo 5.
2. Se aplicará dentro del citado marco territorial cuando la prestación de servicios o actividad se desarrolle en un centro de trabajo ubicado en Castilla- La Mancha.
3. La vigencia del Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASAC-CLM) será indefinida, en tanto las partes firmantes del mismo no acuerden la suscripción de un nuevo Acuerdo, su derogación o su modificación.

### Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídica.

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en los títulos I y III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65. 3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa.

### Artículo 4. Aplicabilidad.

1. El presente Acuerdo afectará a todos los sectores y empresas que desde la publicación del mismo, se encuentren dentro del ámbito territorial y funcional del artículo 2º.
2. No obstante lo anterior, aquellas partes a las que no les fuera de aplicación el II ASEC dispondrán de un plazo de tres meses para indicar su voluntad de que no se les aplique este III Acuerdo. Dicha voluntad de inaplicación deberá producirse a través de escrito de las partes interesadas y legitimadas según el artículo 87 del ET y los artículos 6 y 7 de la LOLS, dirigido al Comité Paritario Regional del presente Acuerdo, donde manifiesten su interés de inaplicación acompañando acta en que conste el acuerdo.

### Artículo 5. Conflictos afectados.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 e) 1º y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general.

Si el bloqueo se produce transcurrido tres meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo denunciado.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante deberá contar con la mayoría de dicha representación.

No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

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

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

f) Los conflictos colectivos, plurales e individuales derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

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

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

i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de

## III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.

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

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

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

a) Sector o subsector de actividad que no exceda del ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

b) Empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas, o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo cuando el conflicto afecte exclusivamente a uno o varios centros de trabajo radicados en Castilla-La Mancha.

En este supuesto, y cuando se trate de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio, será preciso que este último sea un Convenio de empresa o de ámbito inferior a la empresa que no exceda al ámbito territorial de Castilla-La Mancha, o que de la resolución del conflicto no puedan derivarse consecuencias para empresas y centros de trabajo radicados en otra u otras Comunidades Autónomas.

3. Conflictos excluidos

a) Se excluyen del presente Acuerdo los conflictos que versen sobre, Seguridad Social, salvo planes de pensiones y Seguridad Social complementaria.

b) Los 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 Ley de la Jurisdicción Social.

### **Artículo 6. Otros conflictos.**

El Patronato del Jurado Arbitral Laboral podrá formalizar convenios o acuerdos con entidades públicas o privadas para la extensión del sistema de solución de conflictos laborales a otros ámbitos también de carácter laboral.

## **Título II Procedimientos de Solución de Conflictos**

### **Capítulo I Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos**

#### **Artículo 7. Procedimientos.**

Los procedimientos establecidos en el III ASAC–CLM para la solución de los conflictos son:

1. La mediación, que será obligatoria en los supuestos previstos en el artículo 5 así como en los que posteriormente se determinan y siempre que la demande una de las partes del conflicto, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de CLM sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

## III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

2. El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio colectivo denunciado, el arbitraje será obligatorio.

Igualmente, será obligatorio en aquellos otros supuestos previstos en el convenio colectivo.

En ambos casos el convenio colectivo podrá contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio por el propio árbitro o un tercero distinto.

### **Artículo 8. Principios rectores de los procedimientos.**

1. Los procedimientos de solución de los conflictos se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales, y se velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género.

2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte el Comité Paritario Regional del III ASAC-CLM.

3. Los plazos que se fijen en este Acuerdo, empezarán a contarse desde el día siguiente hábil a la recepción del documento en la Delegación del Jurado Arbitral Laboral correspondiente, siendo inhábiles además del sábado, los días que por Ley se regulen todos los años. Cuando un día fuese hábil en el municipio en que residiese el interesado, e inhábil en la sede del órgano administrativo, o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso.

4. Las notificaciones se harán por cualquier medio útil que permita tener constancia de la entrega a la parte interesada del escrito, acreditándose su recepción con el reporte de fax o acuse de recibo postal, dándose por cumplido así este trámite, al considerarse documentos probatorios suficientes.

Las partes, de común acuerdo, en cualquier momento del procedimiento de mediación y arbitraje podrán acordar la suspensión del procedimiento, mediante escrito solicitándolo así a la Delegación del Jurado Arbitral Laboral en que esté registrado el expediente.

5. El Delegado del Jurado Arbitral Laboral estimará, si procede, la solicitud de suspensión del procedimiento, notificándolo por escrito al Coordinador de mediadores de cada organización.

### **Artículo 9. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de los Convenios.**

1. El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo conforme al III ASAC-CLM, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del Convenio, cuando el ámbito del conflicto coincida con el propio ámbito del Convenio, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria. Se entenderá cumplido este trámite transcurrido 15 días hábiles desde que se solicite la intervención de la Comisión Paritaria sin que la misma se hubiese pronunciado.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82. 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado en el convenio colectivo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, al que hace referencia el párrafo anterior, cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

3. En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 del presente artículo ante la Comisión Paritaria correspondiente.

4. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos que se suscriban en el ámbito de Castilla la Mancha deberán garantizar, en cualquier caso, la rapidez y efectividad del funcionamiento de la comisión paritaria, para la salvaguarda de los derechos afectados y la mayor agilidad e inmediatez de los procedimientos de solución de conflictos previstos en este Acuerdo. A este respecto las partes firmantes del presente acuerdo adoptarán las medidas necesarias para la aplicación de las recomendaciones sobre el funcionamiento de las comisiones paritarias establecidas en el Anexo del V ASAC, BOE 23 Febrero 2012.

5. Para el mejor cumplimiento del trámite de participación de las Comisiones Paritarias de Convenios Colectivos, Pactos o Acuerdos en cualquiera de los conflictos recogidos en el art. 5 del presente Acuerdo, la comunicación a las mismas se realizará ante la sede del Jurado Arbitral Laboral de la provincia correspondiente, o su sede regional si afecta a más de una provincia o el ámbito es de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha. Será el JAL quien dé traslado de dicha comunicación a las partes afectadas en un plazo máximo de 48 horas.

#### **Artículo 10. Eficacia de las soluciones alcanzadas.**

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

#### **Artículo 11. Gestión de los procedimientos.**

1. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-la Mancha constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de solución de los conflictos, a quien se encomienda la aplicación de las disposiciones del III ASAC–CLM.

Las delegaciones provinciales o la delegación regional del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos de conformidad con lo que se dispone en este Acuerdo y en sus disposiciones de funcionamiento.

2. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el III ASAC–CLM.

3. En el supuesto en que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, tales órganos quedarán integrados en el Jurado Arbitral Laboral siempre que en el ámbito correspondiente se haya producido la adhesión o ratificación en los términos previstos en el III ASAC–CLM y se respeten los principios establecidos en el mismo.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

4. A los efectos establecidos en el presente Acuerdo, el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha elaborará una lista de mediadores y árbitros para cada provincia, que facilitará a los demandantes de sus servicios. Dichas listas se compondrán con los nombres aportados en igual número por las partes firmantes del III ASAC–CLM.

5. En el caso de conflictos de carácter individual, cada una de las Organizaciones firmantes del III ASAC–CLM elaborarán una lista de dos mediadores en cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

6. Las actuaciones del Jurado Arbitral Laboral derivadas de la tramitación de los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo tendrán carácter gratuito.

7. La delegación provincial o regional que reciba la solicitud de mediación o arbitraje, comprobará que se ajusta a los requisitos que establece el presente Acuerdo.

8. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas y diligenciadas sus copias por el Delegado del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha de la provincia correspondiente, o cualquier otra persona expresamente habilitada para ello por el Secretario General del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

#### **Artículo 12. Presentación de documentos.**

Los escritos y demás documentación exigida para la tramitación de los procedimientos habrán de ser presentada ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha de lunes a viernes, en el horario marcado al afecto por las disposiciones internas de funcionamiento del servicio.

#### **Artículo 13. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-la Mancha: Estructura y funcionamiento.**

1. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-la Mancha es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del III ASAC–CLM. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por la Consejería competente en materia de Trabajo. Sus recursos tienen naturaleza pública.

2. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha es único para toda la Comunidad Autónoma, y se estructura en un Servicio Central y cinco Delegaciones provinciales correspondientes a cada una de las provincias de Castilla-La Mancha, sin perjuicio de que en cada una se pudieran crear delegaciones territoriales o sectoriales que se consideren oportunas por acuerdo del Patronato.

3. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha elaborará una lista de mediadores, ocho por las organizaciones empresariales y cuatro por cada una de las organizaciones sindicales, y árbitros para cada provincia, así como uno para los conflictos que excedan del ámbito de una provincia, que facilitará a los demandantes de sus servicios.

Dichas listas estarán compuestas con los nombres aportados en número igual por las partes firmantes del III ASAC–CLM, y en ellas se integrarán los mediadores y árbitros procedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 11.3 de este Acuerdo y a los efectos de dicho precepto.

Corresponde a las partes de un conflicto sometido al III ASAC–CLM la designación de los mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. En el supuesto de que no efectúen dicha designación, la misma podrá ser realizada por la Delegación Provincial del Jurado, o por la Delegación Regional cuándo exceda del ámbito provincial.

## III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

4. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas y diligenciadas sus copias, por el delegado provincial o en su caso regional del Jurado.

5. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha está regido por un Patronato, compuesto en número igual y paritario por representantes de las partes firmantes del III ASAC-CLM y por un Presidente, designado por la persona titular de la Consejería competente en materia de Trabajo, de conformidad y en los términos que disponen los artículos 9 y 13 de los Estatutos de la Fundación Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

6. Los mediadores deberán ser ajenos al conflicto concreto en que actúan sin que puedan concurrir intereses personales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora.

A este efecto, serán incompatibles para ser mediadores los asesores o miembros de la mesa negociadora, comité de empresa, delegados de personal o dirección de empresa de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales.

### **Capítulo II Procedimiento de Mediación**

#### **Artículo 14. El procedimiento de mediación.**

1. En los casos de conflictos colectivos, el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

No obstante lo anterior, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción laboral por cualquiera de las partes, y sustituye a la conciliación administrativa previa.

En todo caso, en los conflictos a que se refiere este apartado, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

Igualmente, antes de la comunicación formal de la huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberá transcurrir, al menos, setenta y dos horas de conformidad con los términos de este Acuerdo. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la Ley.

2. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

La mediación será desarrollada por un órgano colegiado que, de conformidad con lo prevenido en este Acuerdo, procurará de manera activa solventar las diferencias que dieron lugar al conflicto.

#### **Artículo 15. Sujetos legitimados para solicitar la mediación.**

##### A) Legitimación en casos de Conflicto Colectivo:

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

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

1. En los conflictos a que se refieren los apartados a), h) y j) del número 1 del artículo 5 del III ASAC–CLM, están legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

En estos supuestos, el Jurado Arbitral Laboral deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente y, en todo caso, las organizaciones firmantes del Acuerdo.

2. En los conflictos previstos en el apartado b) del número 1 del artículo 5, estarán legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

3. Cuando el conflicto se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga estarán legitimados el comité de huelga y el empresario.

4. En los conflictos a que se refiere el apartado d) y e) del Artículo 5.1 de este Acuerdo estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva, y se acreditará mediante la presentación del Acta de la reunión del Comité de empresa, en la cual se adopta la decisión de interponer la mediación.

5. En los conflictos regulados en el apartado f) estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar los convenios colectivos de acuerdo con el artículo 165 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. En los conflictos regulados en el apartado g), el juez del concurso o quien éste determine a estos efectos.

7. En los conflictos de inaplicación de convenio planteados en el apartado i) del artículo 5.1, estarán legitimados la empresa y los representantes de los trabajadores en los términos previstos en el art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o, en su caso, los integrantes de la comisión designada al efecto también en los términos previstos en el mencionado art. 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### B) Legitimación en los casos de conflictos individuales:

1. Podrán ser parte en los procedimientos establecidos en este apartado los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

2. La capacidad para intervenir en el procedimiento vendrá dada por la aplicación de las reglas que en orden a la capacidad procesal se establecen en el artículo 16 de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles.

La representación podrá conferirse mediante escritura pública, poder otorgado por comparecencia ante la Delegación del Jurado Arbitral Laboral, y por escrito firmado por el interesado y ratificado por el mismo en el Jurado Arbitral Laboral.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

La falta de aportación del título en que se fundamente la representación no determinará la paralización o finalización del procedimiento si la representación es reconocida de contrario.

4. Los Sindicatos podrán actuar en el procedimiento en nombre e interés de los trabajadores afiliados a ellos que así se lo autoricen, defendiendo sus derechos individuales y recayendo en dichos trabajadores los efectos de aquella actuación, en los términos establecidos en el artículo 20 de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### **Artículo 16. Iniciación del procedimiento de mediación.**

Para el mejor desarrollo de cualquiera de los procedimientos, en cada una de las Delegaciones del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha existirá a disposición de los interesados modelos normalizados, a título ilustrativo, del escrito o escritos que se ha de presentar.

##### A) En los casos de Conflicto Colectivo:

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

2. El escrito de iniciación deberá contener los siguientes extremos:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

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

b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.

c) El colectivo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

d) En caso de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo, la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.

Igual exigencia existirá en caso de conflictos de interpretación y aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria.

e) Domicilio, fecha y firma del empresario o del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

f) Opcionalmente, la designación de mediadores de entre los que figuran en las listas aprobadas por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha para el ámbito territorial donde se vaya a desarrollar la mediación.

##### B) En los casos de Conflictos individuales:

1. En los casos de conflictos de carácter individual, el procedimiento de mediación se iniciará a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello o de ambas conjuntamente, mediante la presentación de un escrito de solicitud de mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:

a) La manifestación de la voluntad expresa de sometimiento a los trámites de mediación.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

b) Identificación del solicitante o solicitantes, con expresión del número del DNI, y de aquellos otros interesados que deban ser llamados al procedimiento y sus domicilios, indicando el nombre y apellidos de las personas físicas y la denominación social de las personas jurídicas. Si la solicitud se dirigiese contra un grupo carente de personalidad, habrá de hacerse constar el nombre y apellidos de quienes aparezcan como responsables de aquél, y sus domicilios.

c) Enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas.

d) Identificación de la pretensión.

e) Fecha y firma.

3. De la solicitud de mediación y documentos que la acompañen se presentarán por la parte o partes solicitantes tantas copias como interesados y mediadores hayan de comparecer en el procedimiento.

4. La solicitud de mediación habrá de presentarse y tramitarse ante la Delegación Provincial del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha de la provincia o de alguna de las provincias donde se desarrolle la prestación de servicios, a elección de la parte solicitante.

5. Si la solicitud no reúne los requisitos señalados, se le requerirá que, en un plazo de 3 días hábiles, subsane la falta o acompañe la documentación preceptiva con indicación de que, si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición.

6. La Delegada o el Delegado Provincial del Jurado Arbitral Laboral designará a los mediadores, uno por parte empresarial y otro por parte sindical, que a turno le corresponda.

#### **Artículo 17. Tramitación de la Mediación.**

##### 1. En los casos de Conflicto Colectivo:

a) Instada la mediación ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, el delegado provincial o en su caso regional, examinará la documentación exigida en el artículo anterior y caso de faltar alguno de los documentos, se lo notificará a la parte que ha instado el procedimiento dando un plazo de 24 horas para subsanar los errores advertidos y caso de no realizarlo, archivará la solicitud sin más trámites.

b) Contra la inadmisión de la solicitud, cabe recurso ante la Secretaria regional del Jurado en el plazo de 24 horas desde la resolución denegatoria, teniéndose que pronunciar sobre la procedencia o no de la solicitud en el plazo de otras 24 horas. Contra dicho pronunciamiento, no cabe recurso.

Cuando la inadmisión la dicte la Secretaria Regional, no cabe recurso alguno.

c) Instada la mediación y admitida a trámite, se agotará la misma en el plazo de diez días, salvo que las partes acuerden un plazo mayor, que no excederá de la mitad del plazo inicial, es decir 15 días en total. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el Jurado Arbitral Laboral deberá atender la solicitud de mediadores y convocarlos, una vez designados para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediadores en el plazo de 3 días, el Jurado Arbitral Laboral instará a las partes para que los designen y, en caso de no hacerlo, los designará el propio Delegado provincial del Jurado Arbitral Laboral entre los mediadores que cada organización haya nombrado en esa provincia, en el plazo de 24 horas.

d) Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

En este caso, el procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo, que no excederá de 48 horas más. El Jurado Arbitral Laboral deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

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

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se ha intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia. De no acreditarse por los convocantes tal circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

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

Durante la comparecencia, el órgano de mediación, compuesto por cuatro mediadores, dos por parte sindical, uno por cada sindicato y dos por parte patronal, intentará la avenencia de las partes. El Presidente del órgano de mediación moderará el debate y concederá a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

#### 2. En los casos de Conflictos individuales:

a) Presentada la solicitud de mediación en modelo normalizado, el Jurado Arbitral Laboral deberá dar traslado de la misma, con la documentación adjuntada, a los mediadores que, en su caso, hayan sido designados en la solicitud y a las demás partes, y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

b) Las convocatorias habrán de fijarse de lunes a viernes.

c) La parte frente a la que se formula la solicitud de mediación habrá de proceder a la designación de un mediador de entre los que figuran en las listas aprobadas por el Jurado Arbitral Laboral para la provincia donde se esté tramitando la mediación, debiendo de comunicarlo ante tal Delegación Provincial del Jurado Arbitral Laboral dentro del día hábil siguiente a la recepción de la convocatoria. En caso contrario, el mediador será nombrado directamente por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

Si en la solicitud de mediación no se han designado mediadores, los mismos serán inmediatamente nombrados por el Jurado Arbitral Laboral, ajustándose a lo dispuesto en los Artículo 14.2 último párrafo y Artículo 16.6 del presente Texto, convocándoles para llevar a cabo la mediación, remitiéndoles copia de la solicitud instada y de la documentación adjuntada por el solicitante.

d) Las convocatorias se efectuarán a través de métodos de notificación ágil y fiable, tales como fax, correo certificado con acuse de recibo o servicio de mensajería, y en general, con cualquier medio que permita cumplimentar y acreditar el efectivo cumplimiento de la diligencia de citación.

e) La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación, pudiendo recabar la información precisa para su función garantizando la confidencialidad de la misma.

### **Artículo 18. Efectos de la iniciación del procedimiento.**

1. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en los artículos 14.1 y 17.1.d) del presente Acuerdo.
2. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.
3. La presentación de la solicitud de mediación interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los plazos de caducidad, en los términos legalmente establecidos.

### **Artículo 19. Duración del procedimiento de mediación.**

1. La duración máxima del procedimiento de mediación será de diez días hábiles, ampliables en cinco días más según recoge el art. 17.1.c) del presente Acuerdo, para los conflictos colectivos y de cinco para los individuales, salvo lo dispuesto para el caso de huelga, que será de 72 horas, ampliables en 48 horas más según recoge el art. 17.1.d) del presente Acuerdo. Transcurridos dichos plazos sin haberse celebrado el acto, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, quedando abierta la vía judicial.
2. No obstante, podrá ser prorrogado por decisión de ambas partes y cuantas veces lo consideren preciso, siempre que los plazos legales para el ejercicio de la acción judicial lo permitan.

### **Artículo 20. Funciones de los Delegados o Delegadas Provinciales del Jurado Arbitral Laboral.**

Los Delegados o Delegadas provinciales del Jurado Arbitral Laboral, tendrán las siguientes atribuciones:

- Convocar a los integrantes del cuerpo de mediadores o árbitros y a cada una de las partes que se sometan a los procedimientos previstos en este Acuerdo.
- Levantar acta de las reuniones en las que constarán necesariamente los acuerdos adoptados.
- Formalizar las certificaciones de las actas, a petición de cualquiera de las partes.
- Acreditar el otorgamiento de representaciones, a instancia de cualquiera de las partes, mediante su comparecencia ante el Jurado Arbitral Laboral.

### **Artículo 21. Inicio del acto de mediación.**

1. Llegado el momento fijado para la celebración del acto de mediación, se procederá a la constitución del Órgano de Mediación, como órgano paritario conformado por los mediadores que hayan sido designados.

La inasistencia al acto de alguno o algunos de los mediadores que aparezcan como designados en el expediente no determinará la suspensión del procedimiento si, garantizándose la naturaleza paritaria del Órgano, las ausencias se cubren con la asistencia de otros mediadores de las listas aprobadas por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha para la provincia donde se esté tramitando el procedimiento. De ello, se dará cuenta en el acta que se levante.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

2. La asistencia al acto de mediación será obligatoria para las partes, pudiendo comparecer por medio de representantes en los términos establecidos en el artículo 15 B del presente Acuerdo. Las partes podrán comparecer al acto asistidas de asesores.

3. La inasistencia injustificada de la parte solicitante determinará el archivo de las actuaciones, levantándose acta en la que se dará por terminado el procedimiento con el resultado de “desistido”.

La inasistencia injustificada de la parte o de alguna de las partes frente a las que se formula la solicitud de mediación provocará que se dé por finalizado el procedimiento respecto de las mismas, levantándose acta en la que se hará constar la terminación del procedimiento respecto de la parte o partes que no hayan asistido con el resultado de “intentado sin efecto”.

En ambos casos, el contenido del acta habrá de sujetarse a los criterios generales establecidos en el artículo 23 del presente Acuerdo.

4. Abierto el acto y constituido el Órgano de Mediación, el Delegado Provincial del Jurado Arbitral Laboral comprobará la identidad de las partes y, en su caso, el título en que fundamenten su representación.

#### **Artículo 22. Desarrollo del acto de mediación.**

1. El acto de mediación se desarrollará según los trámites que el Órgano de Mediación considere apropiados.

2. El Órgano de Mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones consideren oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia a los personados, así como el principio de igualdad, gratuidad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

3. Respetándose la duración máxima del procedimiento recogido en el precedente artículo 19, el Órgano de Mediación podrá convocar a las partes a sucesivas reuniones, haciéndose constar en el acta que se levante de la reunión la fecha, la hora y el lugar previsto para la celebración de la siguiente, así como el conocimiento de tales extremos por los asistentes al acto.

4. Para la solución del conflicto, y dentro de la duración máxima del procedimiento de mediación, el Órgano de Mediación podrá proponer a las partes las propuestas de solución que tenga por convenientes, incluida la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje, que quedarán incorporadas al acta.

Presentadas a las partes, éstas deberán pronunciarse sobre su aceptación o rechazo.

5. Actuación de los mediadores:

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

b) Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará el acuerdo de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción.

c) El mediador o mediadores cuando lo consideren oportuno harán propuestas para la solución del conflicto, incluida la posibilidad de que las partes sometan el conflicto a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

Asimismo tras la comparecencia y dentro del plazo estipulado para la mediación o del que hayan acordado las partes, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

#### **Artículo 23. Finalización de la mediación.**

1. Tras la comparecencia y agotado el trámite de audiencia, los mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto, que podrán incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas. El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

2. El acuerdo en mediación, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose, en su caso, copia a la autoridad laboral competente a los efectos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Los efectos del acta final en que conste el acuerdo serán los propios de un Convenio Colectivo de eficacia general cuando la suma de los que lo hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación.

3. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Jurado Arbitral Laboral de la solución habida, a efectos de registro.

4. Procederá el levantamiento de acta en cada una de las reuniones que se desarrollen en el procedimiento de mediación, acreditando la realidad de su celebración y de los demás extremos recogidos en la misma, entre los que necesariamente habrán de figurar los siguientes:

- Lugar, fecha y hora de celebración de la reunión.
- Identificación de los integrantes del Órgano de Mediación.
- Identificación de las partes y, en su caso, de los representantes y asesores que comparezcan a la reunión, con expresión de la condición en la que actúan.
- Exposición de los hechos recogidos en la solicitud de mediación y de la pretensión formulada.
- Postura adoptada por cada una de las partes.
- Propuesta que, en su caso, presente el Órgano de Mediación.
- Solución que se adopte y con la que se de por finalizado el procedimiento.
- Fecha y firma de los asistentes al acto.

Asimismo, deberá incluirse en el Acta, dependiendo de la naturaleza del conflicto planteado, lo siguiente:

- En los conflictos colectivos: “Lo acordado en la mediación tendrá la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos por el artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigidos por la citada norma. En tal caso se enviará copia de la misma a la autoridad laboral”.

- En los conflictos individuales: El presente acuerdo tiene valor de trámite preprocesal previsto en el artículo 63 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

el trámite de ejecución de sentencias en virtud de lo previsto en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

5. Producida la avenencia entre las partes, se levantará acta en la que se dará por finalizado el procedimiento con el resultado de “con acuerdo”. Si no se produce la avenencia, se levantará acta en la que se dará por terminado el procedimiento con el resultado de “sin acuerdo”, con expresión de las razones alegadas por cada parte.

6. Las partes podrán requerir la entrega de copia certificada de todas y cada una de las actas levantadas en el procedimiento.

#### **Artículo 24. Eficacia de las soluciones alcanzadas.**

1. Los acuerdos que se alcancen en el procedimiento de mediación establecido en el presente Acuerdo gozarán de la misma eficacia y efectos que los establecidos en la Ley para los acuerdos alcanzados en conciliación administrativa, teniendo fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiéndose llevar a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

2. El acuerdo conseguido en mediación, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consultas al que se refieren los artículos 40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 de texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, y será objeto de depósito y registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de ejecutividad e impugnación del acuerdo de mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

3. El acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos y plazos señalados en el artículo 67 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

### **Capítulo III Procedimiento de Arbitraje**

#### **Artículo 25. El procedimiento de arbitraje.**

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso conforme al artículo 23.1 de este Acuerdo.

#### **Artículo 26. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje.**

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 15 de este Acuerdo.

### **Artículo 27. Instancia del arbitraje.**

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha suscrito por los sujetos legitimados que deseen someter la cuestión a arbitraje.

2. El escrito de promoción deberá expresar el árbitro o árbitros que se solicitan para dirimir la cuestión suscitada o la decisión de delegar en el Jurado Arbitral Laboral la designación de los mismos.

Asimismo, deberá contener:

#### A) En los casos de Conflicto Colectivo:

a) La identificación del empresario o de los sujetos colectivos que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el ámbito del conflicto.

En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si desean adherirse a él.

b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral.

c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

d) Domicilio de las partes afectadas.

e) Fecha y firma de las partes.

#### B) En los casos de Conflictos de carácter individual:

a) La identificación de las partes, con expresión del nombre y apellidos, DNI y domicilio de las personas físicas, y con expresión del nombre o razón social y domicilio de las personas jurídicas, que ostentan legitimación para acogerse al procedimiento.

b) Enumeración clara y precisa de los hechos en los que se concreta el conflicto sometido a arbitraje y de todos aquellos que, según la legislación sustantiva, resulten imprescindibles para resolver las cuestiones planteadas.

c) El plazo para dictar el laudo arbitral.

d) El compromiso de aceptación del laudo arbitral.

e) Fecha y firma de las partes.

3. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros y cuando no se ha delegado en el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha esta designación, éste presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte por mayoría descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estimen convenientes hasta que quede un solo nombre.

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

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

5. El compromiso arbitral habrá de presentarse y tramitarse ante la Delegación del Jurado Arbitral Laboral de la provincia o provincias en que se desarrolle la prestación de servicios, a elección de las partes.

#### **Artículo 28. Iniciación y tramitación del arbitraje.**

La actividad del árbitro o árbitros comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

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. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros.

#### **Art. 29. Efectos sobre la caducidad y la prescripción.**

1. La suscripción del compromiso arbitral suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción.
2. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

#### **Artículo 30. Finalización del arbitraje.**

1. El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de veinte días hábiles a partir de la comparecencia de las partes.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo en diez días adicionales mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de treinta días hábiles.

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.
3. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.
4. La resolución arbitral será objeto de depósito en el Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha y remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.
5. Una vez publicado, el Delegado Provincial del Jurado Arbitral Laboral notificará a las partes el número y Libro de Registro de Convenios Colectivos donde se encuentra el laudo emitido.

#### **Artículo 31. Efectos del laudo arbitral.**

1. La resolución arbitral, será vinculante e inmediatamente ejecutiva, poseerá los mismos efectos de una sentencia firme.
2. Siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el periodo de consulta al que se refiere los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ET y 64.6 de la Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo y será

### III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales – C-LM

objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su caso, poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

3. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

#### **Art. 32. Impugnación del laudo arbitral.**

El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en los términos y plazos establecidos en el artículo 65.4 y 163.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

### **Título III. Gestión del Acuerdo.**

#### **Art. 33. Comité Paritario Regional.**

1. La interpretación, aplicación y seguimiento del III ASAC de Castilla-La Mancha, así como el registro de las comunicaciones referidas en el artículo 4.2 del presente Acuerdo, se atribuye al Comité Paritario Regional integrado por un total de ocho miembros, cuatro por parte sindical y cuatro por parte empresarial.
2. El Comité Paritario Regional designará, de entre sus miembros, un Presidente/a y dos Secretarías que podrán ser renovados bianualmente.
3. El Comité Paritario Regional se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de la mitad de sus componentes, y adoptará sus decisiones por mayoría simple.
4. La sede del Comité Paritario Regional estará situada en las dependencias de los Servicios Centrales del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha en Toledo.

#### **Disposición Adicional Primera. Suspensión de aplicación de los conflictos individuales laborales.**

Sin perjuicio de formar inseparable parte del presente Acuerdo, quedan en suspensión, hasta un nuevo acuerdo en contrario, la resolución de los conflictos de carácter individual por parte del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, citados en el artículo 5 del presente Acuerdo y resto de artículos relacionados con los mismos.

El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha remitirá a los órganos administrativos o judiciales correspondientes a aquellos trabajadores o empresas que acudan a él para la resolución de los citados conflictos de carácter individual.

#### **Disposición Adicional Segunda. Registro de Convenios Colectivos (REGCON).**

En los casos en los que sea preciso la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos (REGCON), Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, *sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (BOE 143, de 12 de junio), de los Acuerdos adoptados en el seno del Jurado Arbitral Laboral, si las partes legitimadas así lo acordasen expresamente, el Jurado Arbitral Laboral arbitrará los medios técnicos para la debida inscripción del Acuerdo.

#### **Disposición Final.**

El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.