

# ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA Y LEÓN

## Qué es

El Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) tiene como objeto la consolidación y el desarrollo del sistema de solución autónoma de los conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, mediante los procedimientos de Conciliación-Mediación y Arbitraje.

Está suscrito por la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE), la Unión General de Trabajadores Unión Regional de Castilla y León (UGT) y la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO).

## SERLA

El Servicio Regional de Relaciones Laborales (SERLA) constituye el soporte administrativo y de gestión de los procedimientos de Conciliación-Mediación y Arbitraje para la solución de conflictos laborales reseñados en el ASACL, favoreciendo el diálogo y el acuerdo entre empresas y trabajadores, desde un procedimiento caracterizado por la agilidad y la gratuidad.

Es una institución paritaria constituida a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del acuerdo.

## Conflictos afectados

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 ubicados en este ámbito territorial. Los procedimientos previstos en este Acuerdo serán de aplicación a los conflictos colectivos de intereses o jurídicos que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia o pactos colectivos, y decisión o práctica de empresa.

La vigencia de este Acuerdo se extiende desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre del año 2009, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años, en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes firmantes que deberá efectuarse con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

## 1. Conciliación-mediación

El procedimiento de Conciliación-Mediación se iniciará por parte del SERLA a petición de cualquiera de las partes legitimadas para ello, mediante la presentación del correspondiente escrito de solicitud. Será obligatorio si lo solicita, al menos, una de las partes, en los conflictos o en los supuestos conflictos colectivos.

### Desarrollo

El Comité Paritario elaborará dos listas distintas de conciliadores mediadores, una para los conflictos en donde sean parte las Administraciones Públicas de Castilla y León y otra para el resto de conflictos.

Las listas estarán compuestas por profesionales, expertos o personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones laborales. El SERLA facilitará la lista de conciliadores-mediadores y de árbitros elaborada por el Comité Paritario.

### Plazos

El procedimiento de Conciliación-Mediación no tendrá una duración superior a diez días hábiles desde la primera reunión. En los supuestos de huelga, tendrá una duración de setenta y dos horas. Los plazos podrán ser prorrogados por común acuerdo.

Cuando se plantee la Conciliación-Mediación en relación con la concreción de servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las 24 horas siguientes a la comunicación de huelga.

### Iniciación del procedimiento

Una vez iniciada la Conciliación-Mediación, se impide la convocatoria de huelgas 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 Conciliación-Mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en este acuerdo, y consiguientemente es requisito necesario para dejar expedita la vía judicial.

## Conclusión

Agotado el trámite de audiencia, el órgano de Conciliación-Mediación podrá formular propuestas para la solución del conflicto que podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes.

El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje dará por finalizado el procedimiento de Conciliación-Mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

Además, se dará por concluido en los siguientes supuestos:

1. Mediante la avenencia total o parcial entre las partes sobre los temas objeto del conflicto. De darse los requisitos de representatividad exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, la avenencia producirá los efectos de un Convenio Colectivo de los regulados por dicha Ley y será objeto de depósito, registro y publicación oficial.
2. Por acuerdo de las partes para someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje.
3. Por desavenencia definitiva entre las partes, sin posibilidad de acuerdo para someterse al procedimiento de arbitraje, especificando las razones últimas alegadas por cada una de las partes.
4. Transcurridos diez días hábiles desde la primera reunión sin haber adoptado ninguna de las soluciones anteriores.

## Eficacia

Lo acordado en Conciliación-Mediación tendrá la misma eficacia que la atribuida a los Convenios Colectivos y serán de aplicación y eficacia general y frente a terceros.

El SERLA valorará los acuerdos adoptados en los procedimientos al objeto de proceder a su remisión al órgano administrativo competente en el Registro, Depósito y Publicación como convenio colectivo.

## 2. Arbitraje

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.

Podrán ser objeto de arbitraje los conflictos laborales de intereses, de interpretación o aplicación de las 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.

### Desarrollo

El SERLA debe recibir una petición de iniciación del procedimiento. Se desarrollará 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.

### Plazos

Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir del nombramiento del árbitro o árbitros. Excepcionalmente puede prorrogarse, debiendo en todo caso dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde el nombramiento del árbitro o árbitros.

### Conclusión

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

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 la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### Efectos

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.



Subvencionado por la Consejería de Economía y Empleo, según Orden de 23 de julio de 2010. Acuerdo de 15 de julio de 2010 de la Junta de Castilla y León [ASACL]

# Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León

[Diálogo Empresas Trabajadores/as Agilidad Gratuidad Conciliación Mediación Arbitraje]