

Propuesta para la negociación del III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León

CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES DEL ACUERDO

Artículo 1. Partes Signatarias.

Suscriben el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) **la Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León (CC.OO.), la Unión General de Trabajadores — Unión Regional de Castilla y León (U.G.T.) y, la Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León (CECALE)**, reconociéndose 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.

1) El presente Acuerdo se **suscribe al amparo** de lo dispuesto en los títulos I y III del Estatuto de los Trabajadores, de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los **artículos 2 g y h), 63, 65.3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.**

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 Estatuto de los Trabajadores, al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos laborales.

2) La eficacia de este Acuerdo es general y su aplicación será directa y 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 celebrados en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, sin perjuicio de

la intervención previa de las Comisiones Paritarias, en los supuestos establecidos por la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas.

No obstante lo anterior, a aquellas partes que estuvieran adheridas al II ASACL se entenderá que les es aplicable este III Acuerdo, salvo que en el plazo de tres meses desde su entrada en vigor cualquiera de ellas comunique al SERLA lo contrario.

Artículo 4. Ámbito territorial y personal.

El párrafo primero se mantiene en los mismos términos

Asimismo será de aplicación al personal que preste sus servicios en Entidades Públicas Empresariales a las que se les encomienda la realización de actividades prestacionales, la gestión de servicios o la producción de bienes de interés público susceptibles de contraprestación, que se rigen por el derecho privado y estén ubicados en el ámbito territorial de Castilla y León. **Las Organizaciones firmantes estiman necesario, llegado el momento, de ampliar este Sistema para la solución de las controversias surgidas en el ámbito laboral de los empleados públicos, para ello, la Comisión Negociadora mandata al Comité Paritario, para que realice y desarrolle las medidas y propuestas correspondientes.**

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 2018**, 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 **podrá efectuarse dentro de los últimos** seis meses a la terminación de cada período.
- 2) La denuncia deberá realizarse **en el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, a través de medios electrónicos, así como con** 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, que someterá a las partes una propuesta aprobada por mayoría del Comité Paritario sobre la reelaboración o continuidad del Acuerdo si éste puede subsistir con igual naturaleza.
- 3) Producida la denuncia, el Acuerdo prorrogará sus efectos por un período de **veinticuatro** meses, transcurrido el cual perderá su vigencia obligacional y normativa, no obstante podrán, excepcionalmente, pactarse prórrogas **por el tiempo que las**

partes estimen oportuno durante las negociaciones para la conclusión del nuevo Acuerdo.

Artículo 6. El Comité Paritario.

- 1) Al Comité Paritario del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León, le corresponden las funciones de interpretación, aplicación, modificación, seguimiento y desarrollo de este Acuerdo. Pudiendo adoptar todas las medidas para su desarrollo, le sean encomendadas por la Comisión Negociadora, para incluirlas al texto del acuerdo.

Los apartados 2)- 3) y 4) se mantienen en los mismos términos.

- 5) Adecuar el presente Acuerdo a cualquier novedad legal que pudiera surgir durante su vigencia, si se estima conveniente.

Artículo XXX.- Mantenimiento de los Convenios Colectivos

Los negociadores de los convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de vigencia del convenio, deberán decidir sobre las siguientes fases:

- 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 periodo de prórroga de hasta 12 meses más, con el objetivo de garantizar el mantenimiento de los Convenios Colectivos.
- 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 dos meses antes de la finalización de la vigencia ultraactiva, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición.

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.

Aquellos convenios colectivos que pudieran resultar afectados por la posible pérdida de vigencia transcurridos los 24 meses desde su denuncia o, del periodo acordado por las partes sin haberse alcanzado un acuerdo sustitutorio, se mantendrá prorrogado su contenido hasta la firma del nuevo que lo sustituya, en las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos
- d) Sistema de remuneración, estructura salarial, cuantía salarial y extrasalarial
- e) Sistema de trabajo y rendimiento
- f) Clasificación profesional, movilidad funcional, promoción profesional y económica
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social
- h) Planes y medidas de igualdad y no discriminación
- i) Régimen disciplinario
- j) Derechos colectivos y sindicales

Las partes con legitimación suficiente en el ámbito de cada convenio podrán acordar plazos distintos de mantenimiento de la prórroga del mismo y/o de cada una de las materias.

Artículo. 8. Conflictos Colectivos afectados.

1. 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, acuerdo o pactos colectivos, y decisión o práctica de empresa, en los términos de los artículos 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y 91 de ET. Sin perjuicio de la intervención de

las comisiones paritarias a las que se refieren los artículos 85.3 y 91.3 del ET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos. Igualmente podrán ser de aplicación estos procedimientos a los conflictos colectivos que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores.

- a) 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.
 - b) Los que surjan de las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial.
 - c) Los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales oportunamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.
2. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, los siguientes conflictos laborales:
- a) Los conflictos 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 a modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. La tramitación del correspondiente procedimiento no supondrá ampliación de los plazos legalmente previstos salvo que las partes de mutuo acuerdo decidan ampliarlos.
 - b) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ya sea durante el mismo o cuando éste se sustituya por el recurso al presente sistema de solución de conflictos. Incluida la sustitución del periodo de consultas acordado *por el juez, 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.*

- c) Los conflictos colectivos de sector o subsector de actividad, grupos de empresa y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

Los apartados d) y e) se mantienen en los mismos términos.

- f) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- g) Los conflictos que surjan de la negociación de un convenio colectivo que pudiera resultar afectado por la posible pérdida de vigencia ultraactiva, deberán acudir al procedimiento de conciliación-mediación 4 meses antes de la posible pérdida del convenio colectivo.

Artículo XXX Conflictos individuales

A la vista de la importante contribución del ASACL a la mejora de nuestro sistema de relaciones laborales y valorando muy positivamente los resultados alcanzados en la gestión de los conflictos colectivos, se considera oportuno ampliar este Sistema a la resolución de determinados conflictos individuales. La posibilidad de una solución extrajudicial de estos asuntos en el marco de acuerdos fruto de la autonomía colectiva está admitida en nuestro ordenamiento jurídico.

Las materias sobre las que podrán versar los conflictos individuales serán:

- a) Conflictos en materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- b) Conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares y la violencia de género.
- c) Conflictos en materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones; movilidad geográfica; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

En el procedimiento ante el SERLA se podrán resolver asimismo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los tres apartados anteriores.

Artículo XXX Conflictos Excluidos

El apartado a) se mantiene en los mismos términos.

- b) Aquellos conflictos en que sea parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u Organismos dependientes de ellos, a los que se refiere el artículo 69 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social. Salvo que en el convenio colectivo suscrito..... y/o así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo.

Artículo XXX. Intervención previa de la comisión Paritaria del Convenio Colectivo

- 1) En los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de un convenio colectivo.
- 2) En los conflictos derivados de la interpretación o aplicación de otro acuerdo o pacto colectivo, si tienen establecida una Comisión Paritaria.
- 3) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo 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, si se ha pactado en el convenio colectivo la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo y, en todo caso, cuando al amparo del artículo 41.6 párrafo segundo y 82.3 párrafo sexto de la LET cualquiera de las partes haya solicitado su intervención, o el convenio colectivo así lo establezca.
- 4) Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria, al que hace referencia los apartados anteriores, cuando transcurra el plazo máximo establecido en el propio Convenio o en su defecto de regulación expresa, de 15 días desde la presentación de la solicitud en el caso del apartado 2. Y en el caso del

apartado 3 de este mismo artículo, cuando transcurra el plazo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

El punto 3 y 4 se mantienen en los mismos términos, y pasan a ser los puntos 5 y 6 respectivamente.

Artículo 15. Escrito de solicitud

- 1) El procedimiento de conciliación-mediación, que, en el caso de conflictos jurídicos, tiene la eficacia prevista del artículo **156.1 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social**, se iniciará mediante el escrito de solicitud, a petición de cualquiera de las partes que reúna los requisitos de legitimación necesarios, o bien de la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo.
- a) Empresa, **grupo de empresa, pluralidad de empresas**, asociación empresarial, sindicato o representación legal de los trabajadores que solicita la intervención del SERLA
- c) El empresario, **la representación de las empresas** o el colectivo empresarial y de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- e) La acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria en todos aquellos conflictos **cuya intervención responda a mandatos legales o convencionales, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso.**

Artículo 16. Sujetos legitimados para solicitar la Conciliación-mediación

1. Estarán legitimados para instar el procedimiento de Conciliación- Mediación:

- a) En los conflictos colectivos de sector o subsector de actividad **grupos de empresa y de una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.-** y/o que surjan de las discrepancias derivadas del incumplimiento del deber de negociar o conectadas con la buena fe negocial, quienes estén legitimados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional.

- d) En los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales oportunamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente desde el inicio de la misma, las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participan en la correspondiente negociación.
- e) En los conflictos que surjan de los períodos de consultas, o bien su sustitución por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en este acuerdo, en los supuestos de los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes.

Los apartados b) y c) se mantienen en los mismos términos

Los puntos 2, 3 y 4 se mantienen en los mismos términos

Artículo 17. Comunicación y Convocatoria

- 2) Las partes, de mutuo acuerdo, podrán proponer como máximo a dos **personas** de entre la lista aprobada por el Comité Paritario del Acuerdo, en el plazo de dos días hábiles a partir de la comunicación de inicio del procedimiento.
- 3) El órgano de Conciliación-Mediación, que deberá ser ajeno al conflicto concreto sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad conciliadora-mediadora, tendrá que aceptar su designación en el plazo máximo de dos días hábiles a partir de la comunicación del SERLA. Una vez aceptada la designación, el SERLA, en el plazo de dos días hábiles a partir de esta comunicación, procederá a nombrar al órgano de Conciliación-Mediación.

Los puntos 4, 5 y 6 se mantienen en los mismos términos

Artículo 18. Desarrollo

Los puntos 1,2, 4, 5 y 6 se mantienen en los mismos términos

3) La composición de estas listas será efectuada mediante designación por acuerdo unánime de las partes a través del Comité Paritario del Acuerdo, con periodicidad bianual, **salvo caso de necesidad que se renovaría con antelación a estos plazos.**

Artículo 23.-Eficacia de las soluciones alcanzadas

- 1) Lo acordado en conciliación-mediación tendrá la misma eficacia que la atribuida a los Convenios Colectivos. Si concurriesen los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y artículo **154 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social** para que los acuerdos que pudieran alcanzarse a través de los procedimientos de solución autónoma de los conflictos laborales del presente Acuerdo sean de aplicación y eficacia general y frente a terceros.

Artículo 24.- Inicio del procedimiento del arbitraje

Cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento de arbitraje regulado en este acuerdo sin necesidad de acudir al trámite previo de conciliación – mediación.

Cualquiera de las partes podrán someter sus discrepancias a un arbitraje, que no podrá sustanciarse si la otra parte manifiesta expresamente su oposición.

Artículo 25.- 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, y de manera específica los siguientes:

- a) Art. 41.6 del ET: en caso de desacuerdo transcurridos todos los plazos durante el periodo de consulta sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos
- b) Art. XX del III ASACL: ante la imposibilidad de un acuerdo global de los convenios colectivos que pudiera resultar afectado por la posible pérdida de vigencia, con el objeto de mantener estos convenios colectivos, 2 meses antes de la finalización de la vigencia ultraactiva, las partes se someterán al procedimiento arbitral marcado en el artículo 24 del presente acuerdo, las materias objeto de desacuerdo.

Artículo 26.-Sujetos legitimados

- 1) Los sujetos legitimados según este Acuerdo, conforme a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley **reguladora de la Jurisdicción Social**, deberán manifestar expresamente y por escrito ante el SERLA el acuerdo y requerimiento para el inicio por éste del procedimiento de arbitraje.
- 3) El procedimiento de arbitraje podrá iniciarse a instancias de la Comisión Paritaria de un Convenio Colectivo, por acuerdo de ésta, **o bien porque así lo disponga en convenio colectivo.**

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. **del 20 de mayo de 2005.**

Valladolid a 12 de marzo de 2015