

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

RESOLUCIÓN de 14 de abril de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se ordena la inscripción y publicación del Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía que se cita.

Visto el Acuerdo de la Comisión de Seguimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), suscrito con fecha 4 de febrero de 2016, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 y 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente 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 la Junta de Andalucía.

Sevilla, 14 de abril de 2016.- El Director General, Jesús González Márquez.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y PROCEDIMIENTO DEL SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE ANDALUCÍA (SERCLA)

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto y Naturaleza.

1. El objeto del presente Reglamento es desarrollar el funcionamiento de los procedimientos previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante SERCLA), publicado en BOJA núm. 26 de 9.2.2015, de conformidad con su disposición adicional primera.

2.- El presente Reglamento tiene la misma naturaleza, eficacia, valor jurídico y capacidad general de obligar que corresponde al Acuerdo Interprofesional relativo al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

Artículo 2. Procedimientos.

La tramitación y resolución de los procedimientos previstos en el presente Reglamento se articularán a través de las Comisiones de Conciliación-Mediación y del Colegio de Árbitros, que tendrán la composición, estructura y se ajustarán a las normas de funcionamiento que se determinan en el mismo, conforme a lo establecido en la Estipulación Cuarta del Acuerdo Interprofesional de 7 de enero de 2015, sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante Acuerdo Interprofesional).

Artículo 3. Ámbitos territorial y personal de aplicación.

1. Ámbito territorial. El SERCLA extiende su ámbito de actuación al marco territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, teniendo su sede en Sevilla. No obstante, las Comisiones de Conciliación-Mediación, actuarán de forma descentralizada, tanto por razón de la materia como del territorio, y celebrarán sus sesiones en cualquiera de las provincias de Andalucía.

Los conflictos de naturaleza interprovincial, entendiendo por tales aquellos que afectan a centros de trabajo de más de una provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se tramitarán en la sede de Sevilla, en la que se celebrarán las correspondientes sesiones, si bien, de manera excepcional y cuando las circunstancias así lo aconsejen, podrá celebrarse en una sede distinta previa mención de tales circunstancias excepcionales, a solicitud de cualquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo constitutivo del Sistema, con la conformidad de las restantes.

2. Ámbito personal. El Sistema, será de aplicación a las empresas y trabajadores que desarrollen su actividad en el ámbito territorial señalado en el apartado anterior afectados por los conflictos laborales señalados en el ámbito funcional del Acuerdo, establecido en el artículo siguiente, sin perjuicio de las especificidades previstas para el personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía.

Artículo 4. Ámbito funcional.

El Sistema será de aplicación a los siguientes conflictos laborales:

1. Conflictos colectivos

1. Conflictos de interpretación y aplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, prácticas y acuerdos de empresa suscitados en los ámbitos territorial y personal señalados en el presente Reglamento.
2. Conflictos previos a la vía judicial, ya sean preceptivos o voluntarios.
3. Conflictos surgidos durante el desarrollo de los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 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, (en adelante LET), así como los suscitados en relación con la sustitución tanto de los referidos periodos como del previsto en el artículo 64.5 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, (en adelante LC).
4. Conflictos surgidos en la negociación para inaplicar en las empresas las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo, de acuerdo con lo previsto en los artículos 41.6 y 82.3 de la LET, salvo en los supuestos previstos en este último artículo, in fine, para los procedimientos arbitrales competencia del CARL.
5. Conflictos surgidos como consecuencia de los procesos de negociación colectiva, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo conforme a lo previsto en el artículo 86.3 de la LET.
6. Conflictos motivados por la falta de acuerdo en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos.
7. Conflictos causantes de convocatorias de huelga.
8. Conflictos suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.
9. Conflictos de intereses no contemplados en los apartados anteriores.
10. Conflictos por inaplicación de acuerdos alcanzados en el SERCLA.
11. Cualesquiera otros que acuerde la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

2. Conflictos individuales.

- b) Conflictos en materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- c) Conflictos en materia de licencias, permisos y reducciones de jornada, no vinculados al cuidado de hijos y familiares.
- d) Conflictos en materia de determinación del período de disfrute de las vacaciones, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.
- e) Conflictos en materia de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- f) En el procedimiento ante el SERCLA se podrán resolver asimismo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en los apartados anteriores.
- g) Cualesquiera otros que acuerde la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

CAPÍTULO II

Funcionamiento

Artículo 5. Gestión del sistema.

Corresponde al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante, CARL) como órgano de participación institucional y de concertación permanente, la gestión del SERCLA, en cuya sede queda residenciado, en virtud de lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Acuerdo Interprofesional.

A los efectos de su correcto funcionamiento, los servicios administrativos del CARL, a través de su Secretaría General, Jefatura de Servicio del SERCLA, Coordinadores/as Provinciales y personal adscrito (en adelante servicios administrativos) actuarán, en sus correspondientes ámbitos, como soporte técnico en la tramitación de todas las fases de la sustanciación de los procedimientos, tanto de Conciliación-Mediación como de Arbitraje. Con el mismo fin, corresponde al CARL impulsar la actividad del Sistema y recabar por sí o a instancias de la Comisión de Conciliación-Mediación, el auxilio personal y material de las Delegaciones Provinciales de la Consejería competente de la Junta de Andalucía.

Las Organizaciones firmantes del Acuerdo SERCLA designarán a una persona que ejerza funciones de interlocución permanente con los servicios administrativos del CARL.

Artículo 6. La Comisión de Seguimiento del SERCLA.

1. Estará integrada por representantes de cada una de las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional, cuatro por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía (en adelante CEA), dos por parte de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante UGT-A) y dos por parte de Comisiones Obreras de Andalucía (en adelante CCOO-A), así como por cuatro miembros de la Administración de la Junta de Andalucía.

La Comisión de Seguimiento contará además con una persona que ejerza la Secretaría, con voz pero sin voto, que asistirá y levantará acta de lo debatido y acordado.

2. Para su válida constitución será necesaria la presencia en la misma de al menos un representante de cada una de las partes signatarias del Acuerdo Interprofesional.

3. Sus decisiones deberán adoptarse por unanimidad de sus miembros.

4. Sus funciones serán las siguientes:

- a) Creación, desarrollo, interpretación y adecuación de las normas reguladoras del SERCLA, incluidas la aprobación del presente Reglamento.
- b) Establecer el orden de prelación para la Presidencia del SERCLA.
- c) La adopción de cuantos acuerdos sean necesarios para la gestión del Sistema.

5. La Secretaría de la Comisión de Seguimiento será ejercida por la persona titular de la jefatura del Servicio del SERCLA.

Artículo 7. De la Presidencia del SERCLA.

1. El SERCLA contará con una Presidencia que recaerá, de forma alternativa y por el periodo de un año natural, en cada una de las organizaciones sindicales y organización empresarial que conforman el Sistema, de acuerdo con el orden de prelación que se establezca por la Comisión de Seguimiento, regulada en el artículo anterior. Finalizado cada mandato, la Presidencia corresponderá, por el mismo periodo de tiempo reseñado, a la organización a la que por turno corresponda.

2. Serán funciones de dicha Presidencia:

- a) Convocar, presidir y moderar las sesiones de la Comisión de Seguimiento.
- b) Formular el Orden del Día de las sesiones, debiendo incluir en él los puntos que soliciten cualquiera de sus miembros.
- c) Dirigir las deliberaciones y mantener el orden de las reuniones.
- d) Formalizar los actos y acuerdos.
- e) Cualesquiera otras que le sean encomendadas por este Reglamento o por la Comisión de Seguimiento.

CAPÍTULO III

Procedimientos

Artículo 8. Modalidades.

En el SERCLA se sustanciarán los siguientes procedimientos:

- Los procedimientos de mediación, ya sean de carácter voluntario u obligatorio, se sustanciarán a través de la Comisión de Conciliación-Mediación.

- El Arbitraje, que será siempre y en todo caso voluntario, incluido el previsto en el artículo 86.3 de la LET, se articulará a través del árbitro designado al efecto.

Artículo 9. Legitimación.

1. Están legitimados para promover los procedimientos:

3. Las organizaciones sindicales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
4. Las asociaciones empresariales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito sectorial, sin perjuicio de lo previsto en el apartado e).

5. Los empresarios y los órganos de representación unitaria o sindical de los trabajadores cuando se trate de conflictos de ámbito de empresa o inferior. Igualmente, en los casos de grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de las mismas.
6. Las Comisiones designadas por los trabajadores ante la ausencia de representación legal de los mismos, conforme a lo previsto en los artículos 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 y 82.3 de la LET.
7. Las asociaciones empresariales a las que les haya sido atribuida la representación por un empresario en los supuestos previstos en los artículos 40.2, 41.4, 47.1, 51.2 y 82.3 de la LET.
8. Cada una de las partes, social y empresarial, de las Comisiones Paritarias, dentro del marco normativo de referencia y en especial conforme a lo previsto en el artículo 85.3 de la LET.
9. Los empresarios y los trabajadores afectados por los conflictos individuales contemplados en el artículo 4.2 del presente Reglamento.
10. El Comité de huelga, tanto para los conflictos causantes de convocatorias de huelga como los suscitados por la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento.
11. La administración concursal o la representación de los trabajadores, en los supuestos de sustitución del período de consultas, previo acuerdo del juez, conforme a lo previsto en el artículo 64.5 de LC.

2. Los sujetos legitimados podrán comparecer y actuar por sí o por medio de representante. La representación deberá acreditarse por poder bastante o ser conferida «apud acta» ante los servicios administrativos del SERCLA, o bien de forma telemática, a través de los procedimientos informáticos que el CARL establezca a tal efecto.

3. A fin de agilizar el desarrollo de los procedimientos, cuando por cada uno de los intervinientes esté prevista la participación de más de un sujeto, persona física o jurídica, éstos deberán designar un representante con el que habrán de efectuarse las sucesivas actuaciones. De no designarse dicho representante en el primer escrito dirigido al SERCLA, se seguirán las actuaciones con el primer firmante.

Artículo 10. Efectos de la sustanciación de los procedimientos.

1. Suspensión de los plazos de caducidad y prescripción en los casos siguientes:

- a) En el supuesto en que el intento de conciliación-mediación sea requisito previo para la tramitación de un proceso judicial, en los términos previstos en el art. 65.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS).
- b) En el caso que dicho trámite tenga carácter voluntario, como paso previo a la vía judicial, siempre y cuando las partes acudan en tiempo oportuno, voluntariamente y de común acuerdo a tales vías previas, de conformidad con el artículo 64.3 de dicha Ley.
- c) Igualmente en el caso de suscripción de un compromiso arbitral, en el seno del SERCLA, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65.3 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. En estos casos el cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral. En el caso de interponerse recurso judicial contra el laudo dictado, la reanudación de la caducidad tendrá lugar en el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

2. En los restantes supuestos los efectos de la sustanciación de los procedimientos del SERCLA serán los que les atribuya la normativa vigente.

3. Durante la tramitación de los procedimientos a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, las partes no podrán iniciar ninguna acción judicial ni adoptar medidas de conflicto colectivo en relación con el objeto del conflicto, con excepción de aquellos procedimientos cuyo planteamiento, ante este Sistema, tenga carácter voluntario y, por tanto, pudiera no interrumpir los plazos de prescripción y caducidad. De producirse alguno de los supuestos que se acaban de enunciar, la Comisión de Conciliación-Mediación podrá ordenar, tan pronto como tenga conocimiento de ello, el archivo de las actuaciones.

Artículo 11. Eficacia.

1. Lo acordado en el procedimiento de conciliación-mediación como vía previa a la judicial constituirá título para iniciar acciones ejecutivas sin necesidad de ratificación por el órgano jurisdiccional competente.

2. Los laudos firmes dictados en los procedimientos de arbitraje como sustitutivos de la vía judicial se entenderán equiparados a sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva.

3. En el resto de los supuestos los acuerdos y laudos tendrán la eficacia legalmente prevista.

4. En los casos de los apartados 1 y 2 del presente artículo, el SERCLA solicitará a la Autoridad laboral la inscripción de los acuerdos de mediación y los laudos arbitrales acordados en su seno, en los términos

dispuestos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, o en la norma que pueda sustituirlo o desarrollarlo.

5. Una vez alcanzado Acuerdo o dictado Laudo en un determinado conflicto, no podrá instarse nuevo procedimiento que suponga resolver sobre el mismo objeto, en cualquier otro ámbito, sin perjuicio de las acciones de carácter ejecutivo que se puedan adoptar.

TÍTULO II

DE LA CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

CAPÍTULO I

Principios de actuación, composición y funcionamiento de la Comisión de Conciliación-Mediación

Artículo 12. Principios de actuación de la conciliación/mediación.

El procedimiento de conciliación/mediación se regirá por los principios de oralidad, igualdad, inmediación y celeridad.

La actuación de los miembros de la Comisión de Conciliación/Mediación estará presidida por los deberes de imparcialidad en su relación con las partes interesadas y de confidencialidad en los términos previstos en el artículo 9 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles.

Artículo 13. Composición de la Comisión de Conciliación-Mediación.

1. La Comisión de Conciliación-Mediación es el órgano de mediación de naturaleza colegiada y carácter bipartito que se compone para cada conflicto laboral de la siguiente forma:

1. Para los conflictos colectivos estará compuesta por cuatro mediadores designados por la organización empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo SERCLA: dos por parte de la CEA, y uno por parte de CCOO-A y otro por parte de la UGT-A.

Para su válida constitución bastará con un mínimo de dos mediadores, siempre que uno de ellos sea designado por la organización empresarial citada anteriormente, y el otro sea designado por cualquiera de las organizaciones sindicales antes mencionadas.

2. Para los conflictos individuales o plurales, la Comisión de Conciliación-Mediación estará compuesta y válidamente constituida por dos miembros, designados, igualmente uno de ellos por la organización empresarial CEA y el otro por las organizaciones sindicales CCOO-A y UGT-A. La designación de la representación sindical se producirá de forma alternativa entre dichas Organizaciones, y por el orden de prelación que se establezcan por la Comisión de Seguimiento.

2. Para la determinación de las personas que puedan intervenir en cada actuación de la Comisión de Conciliación-Mediación, se depositará, por las mencionadas Organizaciones, una lista de al menos 20 personas, en los servicios administrativos. Mediante comunicación por escrito, dicha lista podrá ser objeto, a instancia de cada Organización y en lo que respecta a sus miembros, de las remociones y sustituciones que se consideren pertinentes. En cualquier caso, el inicio de la actividad como nuevo mediador requerirá la realización de un curso básico en mediación en el ámbito del Sistema.

3. La Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación recaerá en quien forme parte de la misma por designación de la organización empresarial o sindical que ostente la del SERCLA. Si se hubiese constituido con dos mediadores y la Presidencia del SERCLA recayera en una organización sindical, la presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación la ejercerá el mediador compareciente designado por la organización sindical.

4. La Comisión de Conciliación-Mediación estará asistida por una Secretaría, que será ejercida por un funcionario de acreditada cualificación profesional en materia jurídico-laboral, perteneciente a los servicios administrativos del CARL, cuyas funciones durante el desarrollo de las sesiones serán la comprobación previa de la legitimación de las partes comparecientes al acto; prestar apoyo técnico legal en cuantas dudas o consultas se susciten relativas al procedimiento y/o contenido de los acuerdos alcanzados; redactar las actas de constitución de las comisiones de mediación, las de finalización de las sesiones y, en su caso, la elaboración de actas de incidencias que afecten al desarrollo del procedimiento, así como aquellas que sean necesarias para el desarrollo de la labor mediadora de la Comisión de Conciliación-Mediación.

Artículo 14. Funcionamiento y adopción de acuerdos de la Comisión de Conciliación-Mediación.

1. La Comisión de Conciliación-Mediación actuará de oficio o a instancia de parte.

2. Los acuerdos de la Comisión de Conciliación-Mediación se adoptarán por unanimidad de sus miembros.

CAPÍTULO II

Disposiciones comunes a todos los procedimientos conciliación-mediación

Artículo 15. Iniciación del procedimiento.

1. Los procedimientos del SERCLA se iniciarán, a instancia de cualquiera de los sujetos legitimados, mediante escrito, en el que se harán constar los siguientes datos:

1. Nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones y DNI del sujeto que inicia el procedimiento. En caso de actuar en nombre de una persona jurídica o de un órgano de representación de los trabajadores, deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y representación con que interviene o actúa.
2. Determinación de la parte o partes frente a las que se inicia el procedimiento. En caso de ser una empresa, habrá de expresarse el nombre o razón social y domicilio de la misma o del centro de trabajo en que se plantee el conflicto. En caso de ser un órgano de representación unitaria o una Comisión designada ante la ausencia de representantes legales de los trabajadores, en los supuestos previstos en la norma para ello, habrá de determinarse su composición.
3. Existencia de otros posibles interesados, precisándose en su caso, quiénes sean éstos y los domicilios en que puedan ser citados.
4. Determinación del ámbito territorial y funcional del conflicto.
5. Determinación, en términos claros y precisos, del objeto del conflicto, de modo que permita su identificación, así como la norma o normas que, en su caso, les sea de aplicación.
6. Acreditación del trámite previo de intervención de la Comisión Paritaria en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente establecido.
7. Fecha y firma.

2. Dicho escrito, así como los documentos que lo acompañen, podrá presentarse:

- a) De forma presencial, en cuyo caso el lugar de presentación serán los registros del SERCLA ubicados en las distintas sedes del CARL. Del escrito, así como de los documentos que lo acompañen, se incluirán tantas copias como interesados haya en el procedimiento.
- b) De forma telemática, a través de los medios que el CARL establezca a tal efecto.

3. El plazo para la presentación del escrito de iniciación vendrá determinado de acuerdo con la naturaleza del conflicto planteado.

4. Cuando sea trámite obligado la actuación previa de las comisiones paritarias se podrá solicitar el inicio de procedimiento del SERCLA, una vez transcurrido el plazo establecido al efecto para dicha actuación o, en su defecto, el de quince días hábiles si no constara tal previsión. En caso de que la Comisión de Conciliación-Mediación, con posterioridad a su constitución, tuviese conocimiento de la falta del trámite ante la Comisión Paritaria, podrá proponer a las partes el aplazamiento del acto de mediación hasta la subsanación de dicho trámite. En todo caso, el aplazamiento no podrá prolongarse más allá de veinte días hábiles.

Artículo 16. Subsanación e inadmisión del escrito.

1. Recibido el escrito de iniciación, de observarse algún defecto u omisión en su presentación, los servicios administrativos requerirán a la parte promotora para que proceda a su subsanación en un plazo no superior a tres días hábiles, a contar desde el siguiente a su recepción, con la advertencia de que, de no cumplimentarse, dicho requerimiento, se procederá al archivo de las actuaciones, teniéndole por desistido de su solicitud. Del archivo del procedimiento se dejará constancia documental en el expediente, con notificación a la parte interesada.

2. Los servicios administrativos, podrán acordar, en el plazo de tres días hábiles, la inadmisión de aquellas solicitudes que versen sobre materias que manifiestamente no sean competencia del SERCLA. De dichas inadmisiones se dará traslado a la Comisión de Seguimiento para su conocimiento.

3. En caso de que los servicios administrativos del SERCLA aprecien que la competencia sobre la materia corresponde a un órgano administrativo de conciliación, darán traslado del escrito de inicio a dicho órgano, comunicándolo a la parte promotora.

Artículo 17. Tramitación.

1. Formalizado el inicio del procedimiento, los servicios administrativos darán traslado del escrito de iniciación y de los documentos que, en su caso, lo acompañen, a la parte frente a la que se promueva el conflicto y a otros posibles interesados, si los hubiese.

2. Los Servicios Administrativos del SERCLA cursarán citación a las partes a comparecencia, en los tres días hábiles siguientes a la presentación del escrito de iniciación o en el momento en que queden subsanados los defectos, preferentemente por medios telemáticos. Se presumirán válidas las notificaciones realizadas por

fax, correo electrónico u otro medio que permita constatar su recepción, entendiéndose válidamente realizadas si existe constancia de su práctica.

3. La comparecencia a los actos de conciliación-mediación será obligatoria cuando la Ley de la Jurisdicción Social así lo determine. Si en cualquiera de las partes concurriese justa causa para la incomparecencia, se comunicará a los servicios administrativos del SERCLA, aportando documentación acreditativa de la causa invocada, dándose traslado, de este hecho, al resto de partes, indicándose la nueva fecha para la comparecencia. Igualmente, se podrá modificar la fecha de comparecencia tanto si la parte promotora como la promovida lo solicitan de común acuerdo.

4. Las partes habrán de comparecer cuantas veces sean requeridas al efecto, con aportación de cuanta documentación les sea solicitada, así como la que tengan por conveniente en apoyo de sus pretensiones. Asimismo, podrán actuar asistidas de asesores, en cuyo caso, deberán poner en conocimiento de la Comisión de Conciliación-Mediación esta circunstancia, con la finalidad de que se comunique tal extremo a las otras partes interesadas.

5. El procedimiento ante la Comisión de Conciliación-Mediación estará regido por los principios de oralidad, igualdad, inmediación, celeridad y contradicción.

6. Corresponderá a la Presidencia de la Comisión de Conciliación-Mediación ordenar y moderar los debates, velar por el cumplimiento de los principios rectores del procedimiento y, en su caso, dar por finalizado el mismo, para lo cual será preceptivo el previo acuerdo de la Comisión de Conciliación-Mediación.

Artículo 18. Plazos.

1. Con carácter general la tramitación del procedimiento de conciliación-mediación deberá llevarse a cabo en un plazo de máximo de veinticinco días hábiles, salvo que la Comisión de Conciliación-Mediación acuerde su ampliación.

A tal efecto, para el cómputo de los plazos establecidos en el presente Reglamento se considerarán días inhábiles los sábados, domingos y festivos.

2. En los supuestos en que la conciliación-mediación se inste tanto en los procedimientos de sustitución del período de consultas como de discrepancias en la inaplicación de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos, así como los previstos en los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82 de la LET, el plazo máximo para llevar a cabo las actuaciones será de quince días naturales, a contar desde que se inicia el citado período de consultas. En ningún caso dicho plazo de quince días podrá ser suspendido, por lo que el procedimiento ante la Comisión de Conciliación-Mediación tendrá carácter de urgencia, debiendo fijarse por los servicios administrativos los plazos para llevar a cabo las distintas actuaciones con criterios de razonabilidad, de tal forma que permitan garantizar la intervención de la Comisión de Conciliación-Mediación.

Artículo 19. Finalización del procedimiento.

1. El Procedimiento finalizará:

- a) Con Acuerdo total o parcial sobre el objeto del conflicto.
- b) Sin avenencia entre las partes.
- c) Intentado sin efecto.
- d) Por desistimiento.
- e) Con sometimiento a Arbitraje.

2. En cualquiera de estos supuestos, la terminación del procedimiento deberá plasmarse en la correspondiente acta, extendida por la Secretaría de la Comisión de Conciliación-Mediación y firmada por todos los miembros de la Comisión, así como por las partes y otros posibles interesados, si los hubiese.

3. El Acuerdo de finalización tendrá la eficacia a que se refiere el artículo 11 del presente Reglamento. Los acuerdos adoptados en los procedimientos establecidos para solventar las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos para la inaplicación del convenio colectivo, deberán incluir el contenido previsto legalmente.

4. En el supuesto de que el procedimiento finalice sin avenencia, se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto al arbitraje regulado en este Reglamento, y caso de rechazarse esta posibilidad, quedará abierta, si procede, la instancia a la vía judicial.

De la aceptación, en este acto, del Arbitraje, se levantará acta en la que se incluirá el compromiso arbitral, suscribiéndose por todos los intervinientes.

5. Si no compareciese la parte contra la que se dirige el procedimiento se tendrá por intentado sin efecto, y así se extenderá en el acta.

6. De no compareciese el promotor sin justa causa se le tendrá por desistido del procedimiento, con archivo de las actuaciones, de todo lo cual se dejara debida constancia en el Acta, todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 66 de la LRJS.

Artículo 20. Incidencia en la mediación-conciliación.

1. Cuando al término de un procedimiento de mediación-conciliación finalice sin avenencia, y la parte promovida anunciase reconvencción, se recogerá tal extremo en el acta, con expresión de los hechos en que se funda y la petición en que se concreta.

2. Con independencia de la excepción contenida en el punto anterior, las manifestaciones que las partes quieran realizar y añadir al resultado del acta de finalización de cada procedimiento, se reflejarán en un escrito independiente del cuerpo del acta, el cual se incorporará al expediente.

Artículo 21. Procedimientos de aclaración.

La Comisión de Conciliación-Mediación deberá aclarar los términos de aquellos acuerdos alcanzados en el SERCLA suscritos a partir de una propuesta de la Comisión de Conciliación-Mediación aceptada por las partes, a instancia de cualquiera de las partes o los interesados comparecidos ante ella. La solicitud deberá remitirse en los cinco días siguientes a la expedición del acta, y deberá resolverse por la Comisión de Conciliación-Mediación en el día hábil siguiente. La aclaración sólo podrá versar sobre la corrección de errores materiales o la precisión de extremos necesitados de ella, sin implicar en ningún caso una modificación del texto del acuerdo.

Artículo 22. Impugnación del acuerdo.

El acuerdo alcanzado podrá ser impugnado mediante el ejercicio por las partes de la acción de nulidad por las causas que invalidan los contratos o por los posibles perjudicados con fundamento en su ilegalidad o lesividad.

CAPÍTULO III

Procedimiento de Conciliación-mediación en supuestos específicos

Artículo 23. Conciliación-Mediación previa a la huelga.

1. Los sujetos legitimados para convocar una huelga, podrán solicitar la intervención de la Comisión de Conciliación-Mediación, con una antelación mínima de tres días hábiles respecto de la fecha límite legalmente prevista para la presentación del preaviso de huelga. En el caso de que dicha solicitud adoleciera de defectos subsanables, los servicios administrativos del SERCLA, en el plazo de un día hábil, requerirán a la parte promotora a dicho efecto, con la advertencia expresa, de no verificarlo, en el día siguiente hábil a su notificación, se procederá sin más trámite al archivo de lo actuado, teniéndole por desistido del procedimiento.

2. Por los servicios administrativos se dará traslado a la otra parte de la solicitud, citándose a ambas partes, en el siguiente día hábil inmediato para la celebración del acto de mediación.

De no comparecer algunas de las partes o de no llegarse a un acuerdo, la Comisión de Conciliación-Mediación, dará por finalizado el trámite. Las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter a arbitraje el conflicto en los términos previsto en el título III de este Reglamento. De aceptarse este recurso al arbitraje, se levantará acta en la que se incorporarán los contenidos exigidos en el presente Reglamento.

3. Lo dispuesto en el presente artículo no impide que una vez convocada o iniciada la huelga pueda promoverse alguno de los restantes procedimientos previstos en este Reglamento a instancia de los sujetos legitimados.

De la misma forma podrán instar estos procedimientos los empresarios afectados, sin que tengan efectos suspensivos sobre el ejercicio del derecho de huelga.

Una vez aceptada por todas las partes intervinientes la promoción del procedimiento de la Comisión de Conciliación-Mediación, se suspenderá durante su tramitación el ejercicio del derecho de huelga.

4. Las partes firmantes del Acuerdo Interprofesional, citado en el artículo 1 de este Reglamento, se comprometen a iniciar las actuaciones contenidas en el apartado 1 del presente artículo en todos los casos en que ellos sean convocantes de una huelga.

Artículo 24. Conciliación-Mediación en conflictos surgidos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga.

1. Corresponderá al SERCLA la resolución de los conflictos surgidos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en la huelga. El procedimiento se iniciará por escrito de los sujetos convocantes de una huelga, del comité de huelga o de los empresarios afectados, solicitando la intervención de la Comisión de Conciliación-Mediación para la determinación de los mismos.

La Comisión de Conciliación-Mediación podrá, asimismo, ofrecer de oficio su mediación a las partes de una huelga convocada, a efectos de determinar los servicios de seguridad y mantenimiento, cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen.

2. Por la Comisión de Conciliación-Mediación convocará a las partes de comparecencia en el siguiente día hábil, con traslado de la documentación presentada por la parte promotora, a efectos de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento. El comité de huelga será considerado parte del procedimiento, en todo caso.

3. De no comparecer algunas de las partes o de no llegarse a un acuerdo, la Comisión de Conciliación-Mediación, dará por finalizado el trámite. Las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter a arbitraje el conflicto en los términos previsto en el título III de este Reglamento. De aceptarse este recurso al arbitraje, se levantará acta en la que se incorporarán los contenidos exigidos en el presente Reglamento.

Artículo 25. Conciliación-Mediación en inaplicación de la condiciones de trabajo prevista en Convenio Colectivo.

1. En el inicio del período de consulta para la inaplicación de la condiciones de trabajo en Convenio Colectivo previsto en el art. 82.3 de la LET, podrán las partes acudir al SERCLA, a los efectos establecido en el art. 41.4 de la LET, en sustitución del mismo.

2. Si una vez iniciado el procedimiento de inaplicación surgieran discrepancias, y estas no se hubiera sometido a la Comisión del Convenio o en esta no se hubiera llegado a un acuerdo, las partes podrán someter dichas discrepancias a un procedimiento de conciliación-mediación, con el compromiso expreso, en el escrito de inicio, de someter dichas discrepancias a un arbitraje vinculante, en el caso de no llegarse a un acuerdo en dicho acto de mediación, todo ello en virtud de lo establecido en el art. 82.3 de la LET.

3. Los acuerdos que se adopten serán comunicados a la Autoridad Laboral por los servicios administrativos del SERCLA.

Artículo 26. Conciliación-Mediación en los conflictos individuales.

1. En el escrito de iniciación del procedimiento, además de los datos exigidos en el artículo 14 del presente Reglamento habrá de incluirse lo siguiente:

1. Categoría profesional y antigüedad de la persona en la empresa.

2. Convenio colectivo aplicable en la empresa o centro de trabajo.

3. Especificación de la existencia de órgano de representación unitaria en la empresa o centro de trabajo.

4. Determinación de si el sujeto que inicia el procedimiento pretende asistir acompañado de asesores.

2. Cuando se tramiten varias solicitudes de mediación frente a un mismo empresario, aunque los trabajadores sean distintos, los servicios administrativos podrá acordar que todas las reclamaciones se sustancien en un único procedimiento plural, siempre que existan entre las mismas identidad en su objeto litigioso. En ese caso, los solicitantes podrán designar de forma conjunta un representante común con el que se entenderán las sucesivas diligencias del procedimiento.

3. La acumulación acordada es obligatoria para las partes, con independencia del derecho a la aceptación o no del resultado final del procedimiento de cada uno de los promotores.

TÍTULO III

DEL ARBITRAJE

CAPÍTULO I

Disposiciones comunes

Artículo 27. Principios generales.

1. El procedimiento de arbitraje se inspirará y estará regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa, que serán garantizados por el árbitro a lo largo del mismo.

2. El sometimiento al procedimiento arbitral en los conflictos laborales contemplados en el presente Acuerdo tendrá en todo caso carácter voluntario y, a tal efecto, requerirá el acuerdo expreso por escrito de las partes legitimadas para ello.

Artículo 28. Del Colegio de Árbitros.

1. El Colegio de árbitros estará integrado por juristas y/o profesionales de reconocido prestigio, expertos en materias inherentes al sistema de relaciones laborales, con contrastada imparcialidad. Su nombramiento se efectuará por acuerdo unánime de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interprofesional, que, a su vez, podrá introducir las modificaciones, ampliaciones y reducciones que considere pertinentes.

2. Los árbitros pasarán a formar parte del colegio una vez hayan aceptado su inclusión en él, y se mantendrán en el mismo hasta tanto no renuncien a su cargo de forma expresa y por escrito, o les sea revocado su mandato por acuerdo de la Comisión de Seguimiento del SERCLA.

3. Las partes, de mutuo acuerdo, podrán designar árbitro ajeno al colegio arbitral constituido en el SERCLA, en cuyo caso tendrán que sufragar los gastos que genere tal actuación.

Artículo 29. Iniciación del Procedimiento de Arbitraje.

1. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente, o como consecuencia del acuerdo adoptado expresamente en tal sentido en el curso de un procedimiento de conciliación-mediación.

2. En cualquiera de los casos, dado el carácter voluntario del arbitraje, para que se inicie el procedimiento será necesario que las partes suscriban el correspondiente compromiso arbitral, en el que se harán constar todos los datos que las partes estimen necesarios para el pronunciamiento del árbitro y, expresamente, los siguientes:

- a) Nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones y DNI de las partes en conflicto que inician el procedimiento. En caso de actuar en nombre de una persona jurídica o de un órgano de representación de los trabajadores, se deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y/o representación con que interviene o actúa.
- b) Existencia de otros posibles interesados, precisándose en su caso quiénes sean éstos y los domicilios en que pueden ser citados. En los conflictos, en los que esté presente un organismo del sector público andaluz, se entenderá, en cualquier caso como parte interesada la Consejería que tenga atribuida las competencias en materia de Función Pública.
- c) Compromiso expreso de los firmantes de someterse al procedimiento y de aceptar el Laudo que en su momento dicte el árbitro, renunciando al replanteamiento de la cuestión por cualquier otro procedimiento o ante cualquier otra instancia, administrativa o judicial.
- d) Determinación, en términos claros y precisos, de la cuestión o cuestiones que se someten al arbitraje, y de su ámbito personal, funcional y territorial.
- e) Propuesta de designación de árbitro por las partes, en su caso.
- f) En caso de que legal o convencionalmente procediera, acreditación de haberse agotado los procedimientos ante la comisión paritaria del convenio colectivo aplicable.
- g) Cuando el conflicto verse sobre la aplicación o interpretación de una norma, deberán hacerse constar expresamente los preceptos de la misma que afecten al conflicto.
- h) En el supuesto que se tratase de someter la resolución de discrepancias surgidas en el marco de una inaplicación de un convenio colectivo, deberá aportarse la documentación necesaria para acreditar la causa justificativa de la inaplicación.
- i) Fecha y firma.

3. Si se detectase cualquier defecto u omisión en el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje, los servicios administrativos requerirán su subsanación, la cual deberá ser cumplimentada dentro del término de tres días hábiles a contar desde el día siguiente a su recepción.

Artículo 30. Nombramiento del Árbitro.

1. Si no se hubiese efectuado designación expresa de árbitro, los servicios administrativos del SERCLA, en el plazo de dos días hábiles a partir de la recepción del escrito de iniciación, acordará la remisión a las partes de la lista de miembros que integran el colegio arbitral, a fin de que, de común acuerdo, designen el que deba dirimir la controversia. Una vez efectuada dicha designación, se le notificará al árbitro designado en el día siguiente hábil.

2. De no producirse acuerdo unánime de las partes acerca de la designación del árbitro, los servicios administrativos citarán a las partes para que comparezcan y procedan a descartar nombres sucesivamente hasta que quede uno sólo, en el cual recaerá la función arbitral.

3. En todo caso, si transcurridos quince días hábiles no se hubiera procedido a la designación del árbitro o árbitros, o no se hubieran iniciado las actuaciones encaminadas a tal fin, se archivará sin más trámite el expediente.

Artículo 31. Abstención y Recusación del Arbitro.

1. El árbitro sólo podrá excusar su intervención en el procedimiento por causa de imposibilidad material, o por entender que concurre alguna circunstancia que justifique su abstención por afectar a su imparcialidad. En ambos casos deberá ponerlo en conocimiento de los servicios administrativos del SERCLA en el plazo de dos días hábiles desde que tuvo conocimiento de su nombramiento, acreditando suficientemente la causa alegada, en cuyo supuesto se reiniciará el trámite de nominación. Cuando el árbitro rechazase la designación sin justificación suficiente, o indebidamente acreditada, cesará como miembro del colegio arbitral.

2. Cualquiera de las partes podrá proponer la recusación del árbitro si en el transcurso del procedimiento sobreviniera alguna causa inhabilitante, o la misma hubiese sido desconocida en el momento de la designación, que pudiese alterar su objetividad. Sobre la recusación resolverá la Comisión de Seguimiento del SERCLA en los dos días hábiles siguientes, notificándolo a las partes. De aceptarse la recusación, deberá designarse por las partes un nuevo árbitro a quien se le dará traslado de las actuaciones desarrolladas hasta ese momento.

Artículo 32. Contenido necesario del Laudo.

El Laudo Arbitral deberá hacer constar, debidamente ordenados, los extremos siguientes:

1. Identificación de las partes del conflicto y del árbitro designado para resolverlo.
2. Identificación del objeto y ámbitos del conflicto, así como expresión de la fecha y contenido del compromiso arbitral, exponiendo con claridad y precisión los puntos sometidos a resolución.
3. Descripción de los hechos considerados trascendentes para la resolución del conflicto.
4. Fundamentación jurídica de la resolución, expuesta en apartados separados y debidamente motivada.
5. Resolución del árbitro, que, en ningún caso, podrá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral suscrito.

Artículo 33. Impugnación.

1. Los laudos arbitrales podrán ser impugnados ante la Jurisdicción Orden Social en los términos previstos en el artículo 91 de la LET y artículo 65.4 de la LRJS en el plazo de caducidad de treinta días hábiles.
2. Transcurrido dicho plazo sin impugnar, se entenderán consentidos y conformes el procedimiento habido y el laudo dictado.

CAPÍTULO II

Clases de Arbitrajes

Artículo 34. Tipología.

Según la tipología del conflicto sobre el que incide el arbitraje, estos podrán ser de dos clases:

1. Sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas
2. Sobre conflictos de intereses

Sección 1.^a El Arbitraje en los Conflictos sobre Aplicación e Interpretación de Normas Jurídicas

Artículo 35. Delimitación.

1. El arbitraje sobre normas jurídicas es aquel que recae sobre los conflictos de interpretación o aplicación de una norma jurídica laboral y para determinar los derechos subjetivos que se derivan de esa norma.
2. El Laudo dictado tendrá eficacia de cosa juzgada.

Artículo 36. Tramitación.

1. Designado el árbitro, instará a las partes para que, en los siete días hábiles siguientes, formulen las alegaciones que estimen oportunas para la defensa de sus intereses, así como para proponer las pruebas que consideren necesarias al efecto, correspondiendo al árbitro resolver sobre la pertinencia de tales propuestas.
2. El árbitro podrá citar a las partes para que comparezcan cuantas veces lo considere necesario para mejor resolver, y acordará la práctica de las pruebas que estime convenientes, adoptando las medidas necesarias para garantizar el principio de contradicción.
3. El árbitro acordará la conclusión de la fase instructora, poniéndolo en conocimiento de las partes y dictando Laudo en los cinco días hábiles siguientes. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada, debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde la comunicación de su nominación. Del Laudo Arbitral se dará traslado a las partes en el siguiente día hábil.

Sección 2.^a El Arbitraje en los Conflictos de Intereses

Artículo 37. Delimitación.

1. El arbitraje sobre conflictos de intereses es aquel en el que las pretensiones de las partes recaen sobre la creación de una norma o modificación de la misma.
2. El Laudo dictado tendrá eficacia de Convenio Colectivo.

3. En caso de que el conflicto fuese mixto, deberá el árbitro adoptar las medidas necesarias para armonizar los preceptos que rigen el procedimiento en función de la naturaleza de las pretensiones planteadas.

4. Los casos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, previsto en el art. 82.3 de la LET, se regirá por lo previsto en esta sección.

Artículo 38. Tramitación.

a) Designado el árbitro, éste citará, en el plazo de siete días hábiles, a las partes para una primera comparecencia, en la que expondrán las alegaciones que, a su juicio, fundamenten sus respectivas posturas, y presentarán la documentación que las apoye.

b) El árbitro podrá convocar cuantas comparecencias estime oportunas, así como solicitar la documentación y la práctica de las pruebas que considere precisa para mejor resolver.

c) El árbitro acordará la conclusión de la fase instructora, poniéndolo en conocimiento de las partes, en los mismos términos previstos para el arbitraje sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas previstos en el art. 36.3 del presente Reglamento.

Disposición Adicional Única. Sobre el personal laboral de la Junta de Andalucía.

Cuando el procedimiento instado se refiera a un conflicto colectivo y afecte al personal laboral de la Junta de Andalucía, en atención a la naturaleza y marco regular del conflicto, la Administración Autonómica podrá designar personal mediador de la Comisión de Conciliación-Mediación en sustitución de los que procediera designar por la organización empresarial firmante del Acuerdo, siguiéndose en lo demás los trámites y efectos previstos en este Reglamento.

Disposición Transitoria Única. Procedimientos en tramitación.

Los procedimientos jurídicos sobre materias contempladas en el presente Reglamento, que estuvieran iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, seguirán rigiéndose por la normativa que les fuera aplicable.

Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa.

El presente Reglamento deroga el Reglamento que desarrolló el Acuerdo Interprofesional sobre resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales en Andalucía, publicado en el BOJA núm. 23, de 4 de febrero de 2004, así como al Reglamento que desarrolla el Acuerdo Interprofesional por el que se instaura un Sistema de solución de conflictos individuales en el seno del SERCLA, publicado en el BOJA núm. 51, de 16 de marzo de 2009.

Disposición Final Primera. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto por el presente Reglamento será de aplicación la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social y el 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.

Disposición Final Segunda. Vigencia.

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOJA.