

RASECMUR II



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA

FRL

FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA

RASECMUR II



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
II ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL
DE CONFLICTOS LABORALES EN LA REGIÓN DE MURCIA

Artículo Preliminar

De conformidad con lo prevenido en el artículo 13 del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Región de Murcia (ASECMUR II), las Organizaciones firmantes del mismo suscriben el presente Reglamento de aplicación y desarrollo.

1. El presente Reglamento tiene aplicación en toda la Región de Murcia. Entrará en vigor el día de su firma y su vigencia seguirá la propia del Acuerdo que desarrolla, sometiéndose a las vicisitudes de éste.

2. La naturaleza y eficacia jurídicas de este Reglamento son iguales a las que corresponden al ASECMUR II. En consecuencia, será remitido a la Autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.

3. Corresponde al Comité Paritario Regional del ASECMUR II adoptar las decisiones generales de interpretación y acordar las modificaciones del presente Reglamento que considere oportunas a la vista de la experiencia aplicativa, sin alteración del contenido de aquél. En caso de que tales modificaciones impliquen alteración de ASECMUR II, el Comité someterá propuesta a las partes firmantes de éste. Las decisiones generales de interpretación y las modificaciones acordadas poseerán igual naturaleza y eficacia que el Reglamento y deberán ser objeto de depósito, registro y publicación. Su vigencia seguirá la establecida para el ASECMUR II.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Definición del objeto

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales tiene por objeto la creación y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas Organizaciones representativas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación territorial, personal y temporal

1. El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales será de aplicación en la totalidad de la Comunidad Autónoma para los conflictos contemplados en los artículos 4 del mismo y 5 de este Reglamento.

2. Los procedimientos de solución de conflictos previstos en el Acuerdo y en este Reglamento, serán de aplicación a todos los conflictos que surjan entre las organizaciones empresariales y sindicales, así como entre las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito regional o inferior.

También será de aplicación a los conflictos que surjan en empresas a las que les sea de aplicación un convenio colectivo de ámbito superior al regional, cuando afecten exclusivamente a centro o centros de trabajo ubicados en el territorio de la Región de Murcia.

3. El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma y finalizará el 31 de diciembre del año 2006, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada periodo.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes.

En tal caso, el Comité Paritario Regional someterá a las partes la propuesta que considere oportuna sobre la terminación, reelaboración o continuidad del Acuerdo si éste puede subsistir con igual naturaleza y eficacia. En todo caso, producida la denuncia del Acuerdo, éste prorrogará su vigencia por un periodo de doce meses.

Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.

1. El Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título 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 el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución extrajudicial de conflictos colectivos 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.

Artículo 4. Aplicabilidad e instrumentos ratificación o adhesión.

1. La aplicabilidad del Acuerdo en cada uno de los sectores o empresas afectados por el mismo se producirá a partir del momento en que los representantes de los trabajadores y los empresarios, o sus Organizaciones mas representativas, con legitimación suficiente para obligar en el correspondiente ámbito, suscriban el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en este Reglamento. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo.

A los sectores y empresas que hubieran ratificado o estuvieran adheridos al ASECMUR, les será de aplicación lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del ASECMUR II.

2. La ratificación o adhesión se podrá realizar de las siguientes formas, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del ASECMUR II:

- a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las Organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASECMUR II o remitirse expresamente a él.
- b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial, subsectorial o de empresa cuyo ámbito sea la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.
- c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial, subsectorial o de empresa siempre que el ámbito del mismo sea la Comunidad Autónoma de Murcia.
- d) Suscripción de Acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité o delegados de personal de la misma, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores.
- e) Por la voluntad de sometimiento al procedimiento de mediación regulado en el ASECMUR II y en este Reglamento de funcionamiento, manifestada individual o conjuntamente por las partes afectadas por el conflicto, en escrito dirigido a la ORCL. Se entenderá otorgado consentimiento a la celebración del trámite de mediación cuando, ante la citación remitida por la ORCL con motivo de la solicitud efectuada por una de las partes, la parte no solicitante comparezca, o no manifieste expresamente y por escrito su disconformidad con la celebración de dicho trámite durante el día siguiente a la recepción de la notificación. Con tal motivo, se admitirán a trámite escritos de iniciación de mediación en que no conste el sometimiento expreso y voluntario de ambas partes.

Artículo 5. Conflictos afectados

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en el Acuerdo, con arreglo al procedimiento que determina este Reglamento, los siguientes tipos de conflictos laborales:

- a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de una norma estatal, convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, o una decisión o práctica de empresa de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debidos a la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un periodo de cinco meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora.

No será preciso el transcurso de este periodo cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.
- c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.
- d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO II

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

CAPÍTULO PRIMERO

DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 6. Procedimientos

Los procedimientos establecidos en el ASECMUR II para la solución de los conflictos son:

- La mediación, que será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 12.2 y 3 de este Reglamento y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes del conflicto. Este procedimiento sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.
- El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

Artículo 7. 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.

2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en el Acuerdo, en este Reglamento y en las disposiciones generales de interpretación que adopte el Comité Paritario Regional del ASECMUR II.

Artículo 8. Intervención previa de las Comisiones Paritarias de los Convenios.

1. El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación o aplicación de un Convenio Colectivo conforme al ASECMUR II, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria 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.

2. En aquellos ámbitos en que, existiendo una Comisión Paritaria, ésta tenga encomendada funciones de mediación en los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, acuerdo o pacto colectivo, la controversia deberá someterse a la misma.

A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquiera de las partes de aquellos, o por los legitimados para promover los procedimientos del ASECMUR II, mediante escrito dirigido a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL) conforme a lo previsto en este Reglamento.

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 la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales (ORCL), acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 ante la Comisión Paritaria correspondiente.

Artículo 9. 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 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, 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 10. Gestión de los procedimientos

1. La Oficina de Resolución de Conflictos laborales ORCL, 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 ASECMUR II y de este Reglamento.

La ORCL 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 Reglamento y en sus disposiciones de funcionamiento.

2. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el ASECMUR II y en este Reglamento.

3. En el supuesto de que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación y arbitraje, tales órganos quedarán integrados en la ORCL, siempre que en el ámbito correspondiente se haya producido la adhesión o ratificación del ASECMUR II y respeten en su tramitación los principios establecidos en él.

Artículo 11. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales.

1. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales es una institución paritaria constituida por partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del ASECMUR II. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación tutelada por la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Murcia. Sus recursos tienen naturaleza pública.

2. La ORCL elabora una lista de mediadores y árbitros que facilita a los demandantes de sus servicios. La lista de mediadores está compuesta por los nombres aportados por las partes firmantes del ASECMUR II, la lista de árbitros es consensuada por todas las organizaciones firmantes. En ellas se integrarán los mediadores y árbitros procedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 10.3 de este Reglamento y a los efectos de dicho precepto.

Corresponde a las partes de un conflicto sometido al ASECMUR II la designación del mediador o mediadores así como del árbitro o árbitros de entre los comprendidos en la lista. En el supuesto de que no efectúen la designación de mediador, la misma podrá ser realizada por la ORCL.

3. Las actuaciones de la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales tendrán carácter gratuito.

4. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales estará regida por un Patronato compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes de ASECMUR II.

5. La ORCL elaborará sus propias normas de régimen interior. Éstas deberán prever el funcionamiento diario de la Oficina, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación y la publicidad de sus actuaciones. Tales normas serán elaboradas en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente Reglamento.

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

A este efecto, se considerarán los siguientes supuestos:

- a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato/s o de la asociación/es empresarial/es afectados.
- b) Si el conflicto fuera de empresa, tenga ésta Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

En los conflictos planteados en las empresas con ocasión de la interpretación y aplicación de un convenio, acuerdo o pacto colectivo sectoriales cuya Comisión Paritaria tenga encomendadas funciones de mediación, podrán ser designados como mediadores de la misma, sin que por ello les afecte ningún tipo de incompatibilidad.

CAPÍTULO SEGUNDO PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN

Artículo 12. Procedimiento de mediación

1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimada.
2. No obstante lo anterior, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo ante la Jurisdicción social por cualquiera de las partes.

En todo caso, en los conflictos a que se refiere este apartado, definidos de acuerdo con lo prevenido por el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, las partes podrán acordar someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el Capítulo Tercero de este Reglamento sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

3. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de la huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas, de acuerdo con los términos de este Reglamento. 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.

4. En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y a fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el periodo 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.

Artículo 13. Sujetos legitimados para solicitar la mediación

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

1. En los conflictos a los que se refieren los apartados a) y c) del número 1 del artículo 4º del ASECMUR II y 5º de este Reglamento, estarán 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, la ORCL 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, en el procedimiento.

2. En los conflictos previstos en el apartado b) de aquellos preceptos, 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), 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.

Artículo 14. Instancia de la mediación

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales.

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 de dicho ámbito.

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

Artículo 15. Iniciación y tramitación del procedimiento de mediación.

1. Instada la mediación en la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho periodo, la ORCL deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales se dirigirá a aquéllas para que los designen y, en caso de no hacerlo, los designará la propia Oficina.

2. 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.

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. La Oficina de Resolución de Conflictos Laborales deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o 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.

3. La actividad del mediador o 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.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia 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, sin que se produzca indefensión.

Artículo 16. Efectos de la iniciación del procedimiento.

1. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá 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 mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en los artículos 12.2 y 15.2 de este Reglamento.

2. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Reglamento sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 154.1 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

Artículo 17. Finalización de la medicación.

1. Agotado el trámite de audiencia, y dentro del plazo de diez días, 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. Este plazo será de setenta y dos horas en el supuesto regulado por el número 2 del artículo 15 de este Reglamento.

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 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. En caso de no producirse avenencia, el mediador o mediadores levantarán Acta en ese mismo instante registrando la propuesta formulada, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada parte.

4. Si los órganos intervinientes en la medicación fueran los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta a la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales de la solución habida, a efectos de registro.

CAPÍTULO TERCERO

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

Artículo 8. 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 17.1.

Artículo 19. Sujetos legitimados.

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 13 de este Reglamento.

Artículo 20. Instancia del arbitraje.

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales 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.

Asimismo, deberá contener:

- 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 fundamentan 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.

3. En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros, la ORCL presentará a las partes promotoras del arbitraje, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la iniciación del procedimiento, una propuesta de órgano arbitral. Si no se lograra el acuerdo de ambas partes, la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte por mayoría descartará sucesiva y alternativamente los nombres que estime conveniente hasta que quede un solo nombre.

Artículo 21. Iniciación y tramitación del arbitraje.

1. 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 suscrita por el árbitro o árbitros.

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

Artículo 22. Finalización del arbitraje.

1. Si las partes no acordarán un plazo para la emisión del laudo éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.

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

2. El laudo arbitral deberá 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 la Oficina de Resolución de Conflictos Laborales y remitida a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

5. El laudo arbitral podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales. En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el artículo 65.3 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 23. Efectos del laudo arbitral.

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

2. En razón de la legitimación ostentada por las partes tendrá los efectos de Convenio Colectivo. En su caso, poseerá los efectos de Sentencia firme de acuerdo con la Disposición Adicional Séptima del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO III GESTIÓN DEL ACUERDO

Artículo 24. Comité Paritario Regional

1. La interpretación, aplicación y seguimiento del ASECMUR II y el registro de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo, se atribuye a un comité Paritario compuesto por dos miembros por parte sindical y dos por parte empresarial. De ellos serán designados la Presidencia, la Vicepresidencia y la Secretaría que podrán ser renovadas anualmente.

2. El Comité elaborará su propio Reglamento de funcionamiento, que precisará, en todo su contenido, la naturaleza paritaria del mismo.



FRL

**FUNDACIÓN
RELACIONES LABORALES
REGIÓN DE MURCIA**

www.fundacionrlm.org