

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Trabajo y Empleo

**Resolución de 02/06/2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha [2009/8279]**

Visto el II Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Castilla-La Mancha suscrito entre la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (CECAM-CEOCE/CEPIME) y las Organizaciones Sindicales Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CCOO) y la Unión General de Trabajadores de Castilla-La Mancha (UGT), presentado en esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 25 de mayo de 2009, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo 2 del Real Decreto 1040/1081, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; el apartado B c).1 del Anexo del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo y el artículo 7 del Decreto 77/2006, de 6 de junio, por el que se atribuyen competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Trabajo y Empleo,

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

1º Ordenar el depósito de dicho Acuerdo.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 2 de junio de 2009

El Director General de Trabajo e Inmigración  
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (II ASEC-CLM)

Índice

Titulo I: Disposiciones Generales

Artículo 1: Definición del objeto

Artículo 2: Ámbito funcional, territorial y temporal

Artículo 3: Naturaleza y Eficacia jurídica

Artículo 4: Aplicabilidad e instrumentos de ratificación o adhesión

Artículo 5: Conflictos afectados

Artículo 6: Otros conflictos

Titulo II: Procedimientos de Solución de Conflictos

.- Capítulo I: Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

Artículo 7: Procedimientos

Artículo 8: Principios rectores de los procedimientos

Artículo 9: Intervención previa de las COPAS

Artículo 10: Eficacia de las soluciones alcanzadas

Artículo 11: Gestión de los procedimientos

Artículo 12: Presentación de documentos

Artículo 13: El Jurado Arbitral Laboral de CLM: Estructura y Funcionamiento

.- Capítulo II: El Procedimiento de Mediación

Artículo 14: Procedimiento de mediación

Artículo 15: Sujetos legitimados para solicitar la mediación

Artículo 16: Iniciación del procedimiento de mediación

Artículo 17: Tramitación de la mediación  
Artículo 18: Efectos de la iniciación del procedimiento  
Artículo 19: Duración del procedimiento de mediación  
Artículo 20: Funciones de los Delegados/as Provinciales del Jurado Arbitral Laboral  
Artículo 21: Inicio del acto de mediación  
Artículo 22: Desarrollo del acto de mediación  
Artículo 23: Finalización de la mediación  
Artículo 24: Eficacia de las soluciones alcanzadas  
.- Capítulo III: El Procedimiento de Arbitraje  
Artículo 25: Procedimiento de arbitraje  
Artículo 26: Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje  
Artículo 27: Instancia del arbitraje  
Artículo 28: Iniciación y Tramitación del arbitraje  
Artículo 29: Efectos sobre los plazos de caducidad y prescripción  
Artículo 30: Finalización del arbitraje  
Artículo 31: Efectos del laudo arbitral  
Artículo 32: Impugnación del laudo arbitral  
Título III: Gestión del Acuerdo  
Artículo: 33: Comité Paritario Regional  
Disposición Final

## Título I

### Disposiciones Generales

#### Artículo 1. Definición del objeto.

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

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

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

#### Artículo 3. Naturaleza y eficacia 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 los artículos 63 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución extrajudicial de los conflictos laborales, ya sean de carácter colectivo o individual, 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 de ratificación o adhesión.

1. El presente Acuerdo afectará a todos los sectores y empresas que a la entrada en vigor del mismo, se encuentren dentro del ámbito territorial y funcional del artículo 2º, entendiendo que aquellos que en su momento optaron por su exclusión, podrán suscribir el instrumento de ratificación o adhesión de conformidad con lo previsto en este Acuerdo,

siempre y cuando tengan legitimidad suficiente para obligarse según el artículo 87 ET y los arts. 6 y 7 LOLS. La adhesión o ratificación habrá de ser incondicionada y a la totalidad del Acuerdo.

2. La ratificación o adhesión deberá producirse a través de escrito de las partes legitimadas e interesadas dirigido a la Comisión Paritaria del Acuerdo, donde manifiesten su interés de adhesión o ratificación acompañando acta en que conste el acuerdo.

3. No obstante, se establece un plazo de tres meses desde la publicación del presente Acuerdo en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha, durante el cual las empresas o sectores o subsectores de actividad ubicados en el ámbito territorial del Acuerdo, pueden solicitar al Comité Paritario del Acuerdo la exclusión del II ASEC-CLM. La exclusión se producirá automáticamente desde su solicitud.

#### Artículo 5. Conflictos afectados.

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

##### 1. Conflictos de carácter colectivo:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos 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 período de cuatro meses a contar desde la constitución de la Mesa Negociadora. No será preciso el transcurso de este período 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 período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e) Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria, sin que en ningún caso puedan modificar lo pactado. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

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

- a) Sector o subsector de actividad que no exceda del ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
- b) Empresa, cuando el conflicto afecte exclusivamente a uno o varios centros de trabajo radicados en Castilla-La Mancha.

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

##### 2. Conflictos de carácter individual:

Igualmente, quedan sometidos ante el Jurado Arbitral Laboral los conflictos laborales individuales, surgidos entre trabajadores y empresarios como consecuencia del contrato de trabajo, en los términos definidos por el presente Acuerdo, y que se enumeran a continuación:

- Reclamaciones individuales sobre clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Traslados y desplazamientos.
- Discrepancias en materia de licencias, permisos, reducciones de jornada, incluidos los vinculados con el cuidado de hijos y familiares.
- Sanciones por infracciones del Orden Social Laboral.

### 3.- Conflictos excluidos

Se excluyen del presente Reglamento los conflictos que versen sobre materia Electoral, Seguridad Social, salvo planes de pensiones y Seguridad Social complementaria, tutela de la Libertad Sindical y demás Derechos Fundamentales y aquellos procesos que deban someterse a la reclamación previa en vía administrativa. De igual modo quedan excluidos aquellos procedimientos cuya pretensión verse sobre reclamaciones de cantidad y las que versen sobre el despido o la extinción del contrato, cualquiera que fuera su causa, y cualesquiera otras acciones no incluidas en la relación del párrafo anterior.

Asimismo, se excluirán de este ámbito de aplicación todos aquellos conflictos en que las partes sean distintas a trabajadores y empresarios, así como los supuestos en que, iniciado el proceso, fuere necesario dirigir la demanda frente a personas distintas de las inicialmente demandadas

Se excluyen igualmente los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u Organismos Autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

### Artículo 6. Otros conflictos.

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

## Título II

### Procedimientos de Solución de Conflictos

#### Capítulo I

##### Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de conflictos

### Artículo 7. Procedimientos.

Los procedimientos establecidos en el II ASEC-CLM para la solución de los conflictos son:

1. La Mediación, que será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 5 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.
2. El Arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

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

1. Los procedimientos de solución de los conflictos se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.
2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y en las disposiciones generales de interpretación que adopte el Comité Paritario Regional del II ASEC-CLM.
3. Los plazos que se fijen en este Acuerdo, empezarán a contarse desde el día siguiente hábil a la recepción del documento en la Delegación del Jurado Arbitral Laboral correspondiente, siendo inhábiles además del sábado, los

días que por Ley se regulen todos los años. Cuando un día fuese hábil en el municipio en que residiese el interesado, e inhábil en la sede del órgano administrativo, o a la inversa, se considerará inhábil en todo caso.

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

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

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

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

1. El planteamiento de un conflicto colectivo de interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo conforme al II ASEC-CLM, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del Convenio, cuando el ámbito del conflicto coincida con el propio ámbito del Convenio, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria. Se entenderá cumplido este trámite transcurrido 8 días hábiles desde que se solicite la intervención de la Comisión Paritaria sin que la misma se hubiese pronunciado.

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 aquéllos, o por los legitimados para promover los procedimientos del II ASEC-CLM, mediante escrito dirigido al Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha conforme a lo previsto en este Acuerdo.

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

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

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 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 resultas del compromiso arbitral correspondiente.

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

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

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

2. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el II ASEC-CLM.
3. En el supuesto en que los convenios colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, tales órganos quedarán integrados en el Jurado siempre que en el ámbito correspondiente se haya producido la adhesión o ratificación en los términos previstos en el II ASEC-CLM y se respeten los principios establecidos en el mismo.
4. A los efectos establecidos en el presente Acuerdo, el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha elaborará una lista de mediadores y árbitros para cada provincia, que facilitará a los demandantes de sus servicios. Dichas listas se compondrán con los nombres aportados en igual número por las partes firmantes del II ASEC-CLM.
5. En el caso de conflictos de carácter individual, cada una de las Organizaciones firmantes del II ASEC-CLM elaborarán una lista de dos mediadores en cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
6. Las actuaciones del Jurado Arbitral Laboral derivadas de la tramitación de los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo tendrán carácter gratuito.
7. La delegación provincial o regional que reciba la solicitud de mediación o arbitraje, comprobará que se ajusta a los requisitos que establece el presente Acuerdo.
8. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas y diligenciadas sus copias por el Delegado del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha de la provincia correspondiente, o cualquier otra persona expresamente habilitada para ello por el Secretario General del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha.

#### Artículo 12.- Presentación de documentos.

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

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

1. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-la Mancha es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del II ASEC-CLM. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación tutelada por la Consejería competente en materia de Trabajo. Sus recursos tienen naturaleza pública.
2. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha es único para toda la Comunidad Autónoma, y se estructura en un Servicio Central y cinco Delegaciones provinciales correspondientes a cada una de las provincias de Castilla-La Mancha, sin perjuicio de que en cada una se pudieran crear delegaciones territoriales o sectoriales que se consideren oportunas por acuerdo del Patronato.
3. El Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha elaborará una lista de mediadores, ocho por las organizaciones empresariales y cuatro por cada una de las organizaciones sindicales, y árbitros para cada provincia, así como uno para los conflictos que excedan del ámbito de una provincia, que facilitará a los demandantes de sus servicios.

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

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

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

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

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

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

## Capítulo II

### Procedimiento de Mediación

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

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

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

En todo caso, en los conflictos a que se refiere este apartado, definidos de acuerdo con lo previsto en 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 III de este Acuerdo sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

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

En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 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 período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos en la Ley.

2. Cuando se trate de conflictos individuales, será obligatorio en todo caso, salvo las excepciones señaladas en el artículo 5-3º de este Acuerdo.

El procedimiento de mediación regulado en el presente Acuerdo sustituye al trámite de conciliación administrativa previa recogido en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, y constituye un requisito previo para la interposición de demandas ante la jurisdicción laboral.

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

El Órgano de Mediación en conflictos individuales estará formado por dos mediadores, uno designado por la parte empresarial y otro designado por la parte social, en estricta alternancia entre las dos Organizaciones Sindicales, sin que el trabajador que insta la mediación pueda elegir el mediador de la organización sindical, que por turno corresponda.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) En los casos de Conflictos individuales:

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

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

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

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

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

d) Identificación de la pretensión.

e) Fecha y firma.

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

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

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

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

## Artículo 17. Tramitación de la Mediación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelga y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en los artículos 14.1 y 17.1.d) del presente Acuerdo.

2. El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 63 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.

3. La presentación de la solicitud de mediación interrumpirá los plazos de prescripción y suspenderá los plazos de caducidad, en los términos legalmente establecidos.

#### Art. 19. Duración del procedimiento de mediación.

1.- La duración máxima del procedimiento de mediación será de diez días hábiles para los conflictos colectivos y de cinco para los individuales, salvo lo dispuesto para el caso de huelga, que será de 72 horas. Transcurridos dichos plazos sin haberse celebrado el acto, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, quedando abierta la vía judicial.

2.- No obstante, podrá ser prorrogado por decisión de ambas partes y cuantas veces lo consideren preciso, siempre que los plazos legales para el ejercicio de la acción judicial lo permitan.

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

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

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

#### Art. 21. Inicio del acto de mediación.

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

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

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

Las partes podrán comparecer al acto asistidas de asesores.

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

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

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

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

#### Art. 22. Desarrollo del acto de mediación.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- En los conflictos individuales: "El presente acuerdo tiene valor de trámite preprocesal previsto en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo fuerza ejecutiva entre las partes intervenientes sin necesidad de ratificación ante el juez o tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias en virtud de lo previsto en la Ley de Procedimiento Laboral".

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

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

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

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

### Capítulo III

#### Procedimiento de Arbitraje

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

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

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

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

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

#### Artículo 27. Instancia del arbitraje.

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

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

Asimismo, deberá contener:

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

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

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

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

c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

d) Domicilio de las partes afectadas.

e) Fecha y firma de las partes.

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

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

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

c) El plazo para dictar el laudo arbitral.

d) El compromiso de aceptación del laudo arbitral.

e) Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

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

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros.

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

1.- La suscripción del compromiso arbitral suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción.

2.- El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de que adquiera firmeza el laudo arbitral; de interponerse un recurso judicial de anulación del laudo, la reanudación tendrá lugar desde el día siguiente a la firmeza de la sentencia que se dicte.

**Artículo 30. Finalización del arbitraje.**

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

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

2. El laudo arbitral habrá de ser motivado y notificarse a las partes inmediatamente.

3. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

4. La resolución arbitral será objeto de depósito en el Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha y remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

5. Una vez publicado, el Delegado Provincial del Jurado Arbitral Laboral notificará a las partes el número y Libro de Registro de Convenios Colectivos donde se encuentra el laudo emitido.

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

1. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva.

2. 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.

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

4. En razón a 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.

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

1.- El laudo arbitral sólo podrá ser impugnado en el plazo de 30 días 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.

2.- En estos casos procederá el recurso de anulación previsto en el art. 65.3 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

### Título III

#### Gestión del acuerdo

##### Artículo 33. Comité Paritario Regional.

1. La interpretación, aplicación y seguimiento del II ASEC-CLM, así como el registro de los instrumentos de ratificación o adhesión del mismo, se atribuye a un Comité Paritario compuesto por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial. De entre ellos serán designadas la Presidencia y dos Secretarías que podrán ser renovadas anualmente.
2. El Comité Paritario se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de la mitad de sus componentes
3. La sede del comité paritario estará situada en las dependencias de los Servicios Centrales del Jurado Arbitral Laboral de Castilla La Mancha en Toledo.

#### Disposición Final. Entrada en vigor.

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