

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

Resolución de 18 de julio de 2018, 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 3 de mayo de 2018, 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, 18 de julio de 2018.- El Director General, Jesús González Márquez.

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

Í N D I C E

Título I. Disposiciones Generales.

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

- Artículo 1. Objeto y naturaleza.
- Artículo 2. Funcionamiento del sistema.
- Artículo 3. Ámbitos territorial y personal de aplicación.
- Artículo 4. Ámbito funcional.
- Artículo 5. Carácter de los procedimientos.

Capítulo II. Gobierno, gestión y administración del sistema.

- Artículo 6. La Comisión de Seguimiento del Sercla.
- Artículo 7. La Presidencia del Sercla.
- Artículo 8. Administración del sistema.

Capítulo III. Procedimientos.

- Artículo 9. Modalidades.
- Artículo 10. Legitimación y representación.
- Artículo 11. Efectos de la sustanciación de los procedimientos.
- Artículo 12. Eficacia y ejecutividad.

00140670

Título II. De la conciliación-mediación.**Capítulo I. Principios de actuación, composición y funcionamiento de la Comisión de Conciliación-Mediación.**

Artículo 13. Principios de actuación.

Artículo 14. Composición de la Comisión de Conciliación-Mediación.

Artículo 15. Funcionamiento y adopción de acuerdos de la Comisión de Conciliación-Mediación.

Capítulo II. Disposiciones comunes a todos los procedimientos conciliación-mediación.

Artículo 16. Iniciación del procedimiento.

Artículo 17. Subsanción e inadmisión de la solicitud de inicio.

Artículo 18. Tramitación.

Artículo 19 Plazos.

Artículo 20. Finalización del procedimiento.

Artículo 21. Incidencias en la conciliación-mediación.

Artículo 22. Procedimientos de aclaración.

Artículo 23. Impugnación del acuerdo.

Capítulo III. Procedimiento de conciliación-mediación en supuestos específicos.

Artículo 24. Conciliación-mediación previa a la convocatoria de huelga.

Artículo 25. Conciliación-mediación en conflictos surgidos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento durante la huelga.

Artículo 26. Conciliación-mediación en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo.

Artículo 27. Conciliación-mediación en los conflictos individuales.

Título III. Del Arbitraje.**Capítulo I. Disposiciones comunes.**

Artículo 28. Principios generales.

Artículo 29. Del Colegio de Árbitros.

Artículo 30. Iniciación del procedimiento de arbitraje.

Artículo 31. Nombramiento de la persona para llevar a cabo el arbitraje.

Artículo 32. Abstención y recusación.

Artículo 33. Contenido necesario del laudo.

Artículo 34. Carácter, eficacia, ejecutividad e impugnación del laudo.

Capítulo II. Modalidades de arbitraje.

Artículo 35. Tipología.

Sección 1.ª El arbitraje en derecho.

Artículo 36. Delimitación.

Artículo 37. Tramitación.

Sección 2.ª El arbitraje en equidad.

Artículo 38. Delimitación.

Artículo 39. Tramitación.

Disposición adicional primera. Conflictos del personal laboral de la Junta de Andalucía.

Disposición adicional segunda. Incorporación de procedimientos.

Disposición adicional Tercera. Apoyo de los registros de las Delegaciones Territoriales.

Disposición transitoria única. Procedimientos en tramitación.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Disposición final primera. Derecho supletorio.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

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, de 7 de enero de 2015, sobre el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (en adelante Acuerdo Interprofesional Sercla), publicado en BOJA núm. 26, de 9 de febrero de 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, al amparo de los dispuesto en el art 83.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET).

Artículo 2. Funcionamiento del sistema.

La tramitación y resolución de los procedimientos previstos en el presente Reglamento se llevará a cabo 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 Sercla.

Artículo 3. Ámbitos territorial y personal de aplicación.

1. El Sercla extiende su ámbito de actuación al marco territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía, tramitándose los correspondientes procedimientos en la sede que corresponda, en función de la provincia donde radique el centro de trabajo afectado por el conflicto. Los conflictos de naturaleza interprovincial, entendiéndose por tales aquellos que afecten a centros de trabajo de más de una provincia de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se tramitarán en la sede de Sevilla, en donde se ubican los servicios centrales del Sistema y 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 cualesquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional Sercla, con la conformidad de las restantes.

2. El Sistema será de aplicación a las empresas y personas trabajadoras que desarrollen su actividad en el ámbito territorial indicado en el apartado anterior y queden afectadas por los conflictos laborales señalados en el ámbito funcional 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.

1. El Sistema será de aplicación a los conflictos laborales, tanto individuales como colectivos, entendiéndose por tales, respectivamente, aquellas situaciones de controversia que tengan su origen en las relaciones laborales y que afecten a una persona trabajadora con el empleador o empleadora, concurriendo un interés individual, o bien a un grupo de trabajadores y/o trabajadoras o representación de los mismos con el empleador o empleadora, grupo empresarial u organización empresarial representativa de naturaleza sectorial, concurriendo un interés colectivo.

2. Los conflictos laborales colectivos que se tramitan en el Sercla son los siguientes:

a) Conflictos jurídicos, derivados de la interpretación, aplicación o inaplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, pactos, prácticas, acuerdos de empresas

o decisiones empresariales de carácter colectivo y cualesquiera otros que pudieran acordarse por la Comisión de Seguimiento en desarrollo del presente Reglamento.

b) Conflictos de intereses dimanantes de:

1.º Las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, 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, y los derivados de los periodos de consultas establecidos en los artículos 40, 41, 44, 47 y 51 de la LET.

2.º La sustitución de los periodos de consulta establecidos en la LET y en el art. 64.5 de la Ley Concursal (en adelante L.C.)

3.º Cualesquiera otros que pudieran acordarse por la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

c) Discrepancias en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, con ocasión de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas y siempre que concurren las partes afectadas mencionadas en el apartado 1 de este artículo.

d) Conflictos que puedan dar lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en los supuestos de huelga.

3. Los conflictos laborales individuales que se tramitan en el Sercla son los siguientes:

a) En materia de clasificación profesional, movilidad funcional y trabajos de superior o inferior categoría.

b) En materia de licencias, excedencias, permisos y reducciones de jornadas no vinculados al cuidado de hijos y familiares.

c) En materia de disfrute del periodo de vacaciones, licencias, permisos y reducciones de jornada vinculadas al cuidado de hijos y familiares, así como demás derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

d) En materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

e) En materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, en los términos previstos en la LET, con excepción de las que lleven aparejada la sanción de despido.

f) En el procedimiento ante el Sercla se podrán resolver asimismo las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en el apartado anterior y acordar, conforme al artº 50 de la LET, la resolución del contrato de trabajo si es voluntad de las partes, fijándose, en su caso, la indemnización y demás efectos económicos de la misma y ello aunque la resolución de la relación laboral no venga motivada por la causa que origine la pretensión de la parte promotora.

g) Cualesquiera otros que pueda acordarse por la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Reglamento.

4. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del Sercla los siguientes conflictos:

Los que versen sobre Seguridad Social, salvo los relativos a mejoras acordadas de Seguridad Social con origen en la negociación colectiva, incluidos los planes de pensiones.

Los relativos a la materia electoral, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, salvo que la empresa u organización empresarial figure en la solicitud de inicio como parte expresa del conflicto. La exclusión alcanza a los actos de promoción y desarrollo, constitución y funciones de la mesa electoral, censo laboral, candidaturas, elección y atribución de resultados, así como los actos posteriores al propio proceso electoral de delegados/as de personal y miembros del comité de empresa, en particular la impugnación de los mandatos surgidos de dichos procesos.

Los conflictos relativos a la impugnación de los estatutos de los sindicatos y de las asociaciones empresariales o a su modificación.

Los conflictos en materia de personal de las Administraciones Públicas y de las entidades que conforman su Sector Público Instrumental, cuando tengan por objeto la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, de conformidad con la Disposición adicional 34.ª apartado 2 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 o norma que la sustituya.

Artículo 5 Carácter de los procedimientos.

1. De conformidad con el ámbito funcional señalado en el artículo anterior y la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS), tendrán carácter preceptivo, como paso previo a la vía judicial, los procedimientos no excepcionados en dicha Ley de conciliación o mediación previa.

2. El planteamiento ante el Sercla del intento de conciliación-mediación tendrá igualmente carácter preceptivo en los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga, en el caso de que la convocante de la misma sea cualquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional Sercla, en virtud del compromiso previsto en el artículo 24.4 del presente reglamento.

CAPÍTULO II

Gobierno, gestión y administración del Sistema

Artículo 6. La Comisión de Seguimiento del Sercla.

1. La Comisión de Seguimiento es el órgano de interpretación, adecuación y desarrollo del Acuerdo Interprofesional Sercla y a quien corresponde el gobierno y gestión del Sistema.

2. Estará integrada por representantes de cada una de las partes firmantes del Acuerdo interprofesional Sercla; 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.

3. 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 Sercla.

4. La Comisión de Seguimiento se reunirá con carácter ordinario, al menos trimestralmente, y de forma extraordinaria a solicitud de cualesquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo, adoptando sus decisiones por unanimidad de sus miembros.

5. 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.

6. La Secretaría de la Comisión de Seguimiento será ejercida por la persona titular de la Jefatura del Servicio de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (en adelante, CARL).

Artículo 7. 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 período 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 cualesquiera 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.

Artículo 8. Administración del Sistema.

1. Corresponde al CARL la ejecución material de los acuerdos adoptados por la Comisión de Seguimiento para la gestión del Sistema.

2. Los servicios administrativos del CARL, a través de su Secretaría General, Jefatura de Servicio, Coordinación Provincial 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, impulsando en general la actividad del Sistema, recabando, en su caso, el apoyo personal y material de las Delegaciones Territoriales de la Consejería competente de la Junta de Andalucía en materia de Empleo.

3. Las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional Sercla designarán a aquella persona que ejerza funciones de interlocución permanente con los Servicios Administrativos del CARL, tanto a nivel autonómico como provincial.

CAPÍTULO III

Procedimientos

Artículo 9. Modalidades.

En el Sercla se sustanciarán los siguientes procedimientos:

1. La conciliación-mediación, referida tanto a conflictos colectivos como individuales.
2. El arbitraje, que será siempre y en todo caso voluntario, incluido el previsto en el artículo 86.3 de la LET, y referido a conflictos colectivos y a aquellos conflictos individuales de carácter plural que afecten al menos a 5 trabajadores.

Artículo 10. Legitimación y representación.

1. Serán promotores de los procedimientos, aquellas partes legitimadas que los promuevan, siempre que sean titulares de un derecho subjetivo o un interés legítimo, en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, podrán promover los procedimientos:

1.1. En los conflictos colectivos, jurídicos y de intereses:

- a) Las organizaciones sindicales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
- b) 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 d).

c) Las empresas y/o los órganos de representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras, cuando se trate de conflictos de ámbito de empresa o inferior, así como las comisiones designadas por las personas trabajadoras ante la ausencia de representación legal de las mismas, en los supuestos cuya intervención esté legalmente prevista. 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.

d) Las asociaciones empresariales a las que les haya sido atribuida la representación por una empresa en los supuestos previstos legalmente

e) La administración concursal o la representación de las personas trabajadoras, en los supuestos de sustitución del período de consultas, previo acuerdo del juez, conforme a lo previsto en el artículo 64.5 de la LC.

1.2. En los conflictos derivados de discrepancias en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, con ocasión de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, quien a estos efectos se determine como sujeto colectivo en el propio convenio y, en su defecto, la mayoría de las representaciones de la comisión paritaria.

1.3. En los conflictos que puedan dar lugar a una huelga y con carácter previo a su convocatoria, los sujetos legitimados para convocarla, incluidas las asambleas de trabajadores.

1.4. En los conflictos sobre huelgas ya convocadas o iniciadas, incluidos los relativos a la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, el comité de huelga, la representación empresarial afectada por la huelga, así como ambas partes de forma conjunta.

1.5. En los conflictos laborales individuales, la empresa y las personas trabajadoras individualmente consideradas afectadas por el conflicto, así como los sindicatos que actúen en nombre e interés de las personas trabajadoras afiliadas a ellos que así se lo autoricen para la defensa de sus derechos individuales, recayendo en dichos afiliados los efectos de aquella actuación, en los términos dispuestos en el art. 20 de la LRJS o en las normas que, en su caso, la sustituyan o desarrollen.

2. Tendrá igualmente el carácter de promovido, la parte legitimada en el procedimiento frente a las que expresamente se dirige el escrito de inicio del procedimiento de mediación presentada por la parte promotora.

3. En los términos previstos en la LRJS, podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte interesada en los procedimientos de conciliación-mediación sobre conflictos colectivos: los sindicatos representativos, de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 de la LET y los órganos de representación legal o sindical, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones. La parte interesada personada no podrá disponer del objeto del procedimiento, es decir de la pretensión, no pudiendo desistirse ni transigir.

4. Los sujetos legitimados y las partes interesadas podrán comparecer y actuar por sí o por medio de representante. La representación deberá acreditarse, con carácter previo al inicio del acto de mediación o de arbitraje, mediante cualquiera de los documentos a que se refiere el artículo 16.2.c) del presente Reglamento.

5. La representación para comparecer y actuar mediante mandato otorgado a tercera persona por los sujetos legitimados o interesados, de forma verbal o escrita. Sólo será válida y surtirá efectos jurídicos cuando sea reconocida de contrario en el acto de conciliación-mediación o arbitraje y siempre que ésta última comparezca en debida forma.

6. 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 la primera solicitud dirigida al Sercla, se seguirán las actuaciones con el primer firmante.

Artículo 11. Efectos de la sustanciación de los procedimientos.

1. Suspensión de los plazos de caducidad e interrupción de los de 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.º 65.1 de la 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 la LRJS

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 LRJS. 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 al día siguiente al de 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 de 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 12. Eficacia y ejecutividad.

1. Los acuerdos en conciliación-mediación y los laudos arbitrales, referidos en ambos casos a conflictos colectivos, con contenidos de relevancia normativa o interpretativa y en el ámbito de convenios colectivos estatutarios, tendrán la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo de eficacia general, siempre que concurren los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 de la LET y 154 y 156 de la LRJS.

2. A los efectos de ejecutividad de los acuerdos de conciliación-mediación se estará a lo dispuesto en los artículos 67 y 68 de la LRJS.

3. Los laudos firmes dictados en los procedimientos de arbitraje, como sustitutivos del planteamiento de conflictos en sede judicial, se entenderán equiparados a sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva, de conformidad con lo previsto en el art. 68.2 de la LRJS.

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

5. En el caso del apartado 1 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.

6. Una vez alcanzado acuerdo o dictado laudo en un determinado conflicto, no podrá instarse nuevo procedimiento que suponga resolver sobre el mismo objeto, 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 13. Principios de actuación.**

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

2. 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 14. Composición de la Comisión de Conciliación-Mediación.

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

a) Para los conflictos colectivos, estará compuesta por cuatro mediadores designados por la organización empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo Interprofesional Sercla; dos por parte de la CEA; uno por parte de CCOO-A y otro por parte de 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.

b) Para los conflictos individuales, la Comisión de Conciliación-Mediación estará compuesta y válidamente constituida por dos miembros, designados 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, en los Servicios Administrativos del CARL y por cada una de las mencionadas organizaciones, una lista de, al menos, 20 personas. Mediante comunicación por escrito dicha lista podrá ser objeto, a instancia de cada organización y en lo que respecta a sus miembros, de los nuevos nombramientos, remociones y sustituciones que se consideren pertinentes. En cualquier caso, el inicio de la actividad como nuevo mediador/a requerirá la realización de la formación básica 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. Sí 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 una persona funcionaria de acreditada cualificación profesional en materia jurídico-laboral, perteneciente a los Servicios Administrativos del CARL y 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 cuántas dudas o consultas se susciten relativas al procedimiento y al contenido de los acuerdos alcanzados; redactar las actas de constitución de las Comisiones de Conciliación-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 15. 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 16. Iniciación del procedimiento.

1. Los procedimientos de conciliación-mediación se iniciarán a instancia de cualquiera de los sujetos legitimados, mediante solicitud dirigida al Sercla en la que se harán constar los siguientes datos:

a) Nombre, apellidos, domicilio a efectos de notificaciones y NIF del sujeto que inicia el procedimiento, así como correo electrónico, fax y teléfono de las partes. En caso de actuar en nombre de una persona jurídica o de un órgano de representación deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y representación con que interviene o actúa.

b) 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.

c) Identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales o representaciones unitarias en dicho ámbito, en los supuestos en que resulte procedente, así como la existencia de otros posibles interesados precisándose, en su caso, quiénes sean éstos y los domicilios en que puedan ser citados, todo ello sin perjuicio del derecho de personación previsto en el artículo 10.3 del presente Reglamento.

d) Determinación del ámbito territorial y funcional del conflicto.

e) Determinación, en términos claros y precisos, del objeto del conflicto con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten, de modo que permita su identificación, así como la norma o normas que, en su caso, les sea de aplicación.

f) Fecha y firma.

2. La solicitud deberá acompañarse de la siguiente documentación:

a) Acreditación del trámite previo de intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido, en su caso, en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente establecido.

b) Cuando el promotor de la solicitud de inicio sea la Administración de la Junta de Andalucía o demás entidades a las que se refiere el art. 1 y siguientes de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, deberá acompañar a dicha solicitud el informe previo al que se refiere el art. 24.1 de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, o normas que la sustituyan. De forma semejante, dicho informe previo debe aportarse por la Administración General del Estado y sus entidades instrumentales, cuándo sean éstas la parte promotora.

c) Cuando se actué en nombre y representación de una persona física, jurídica o de un órgano de representación, deberá aportar cualesquiera de los siguientes documentos

acreditativos de la representación: poder notarial de representación; certificado como representante legal de la entidad expedido por el registro público correspondiente; apoderamiento "apud acta" ante los Servicios Administrativos del SERCLA o de manera electrónica en la forma que se disponga por el CARL; nombramiento de cargo público en boletín oficial con indicación de la norma; acuerdo o resolución que le habilita a comparecer; acuerdo o certificado para actuar en nombre de los órganos de representación legal de los trabajadores; certificado de la secretaría de la organización correspondiente en el caso de la representación sindical.

3. Dicha solicitud, así como los documentos que la acompañen, podrá presentarse:

a) De forma presencial, en cuyo caso el lugar de presentación serán los registros del Sercla ubicados en las distintas sedes provinciales del CARL, no siendo válida, a efectos de plazos, la presentación en registros diferentes a los señalados, salvo lo dispuesto en la disposición adicional 3.ª del presente Reglamento. De la solicitud, así como de los documentos que la acompañen, se incluirán tantas copias como interesados haya en el procedimiento.

b) De forma telemática, a través de la presentación electrónica general de la Junta de Andalucía.

4. El plazo para la presentación de la solicitud de inicio vendrá determinado de acuerdo con la naturaleza del conflicto planteado.

5. 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 la actuación de la mencionada comisión paritaria o, en su defecto, el de quince días hábiles si no constara tal previsión.

Artículo 17. Subsanación e inadmisión de la solicitud de inicio.

1. Recibida la solicitud de inicio, de observarse algún defecto u omisión en su presentación o en la documentación que preceptivamente deba acompañarse, 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.

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. Igualmente, podrá evacuarse en dicho plazo consulta previa a la Comisión de Seguimiento en caso de existir duda razonable sobre la admisibilidad de las solicitudes por razón de la competencia, debiendo resolver ésta sobre la admisibilidad de la solicitud y dar traslado a los Servicios Administrativos en el plazo de tres días hábiles a partir de su recepción.

3. En caso de que los Servicios Administrativos aprecien que la competencia sobre la materia corresponde a un órgano distinto darán traslado de la solicitud de inicio a dicho órgano, comunicándolo a la parte promotora.

Artículo 18. Tramitación.

1. Formalizado el inicio del procedimiento, los Servicios Administrativos darán traslado de la solicitud y de los documentos que, en su caso, la acompañen a las partes señaladas en la misma, conforme a lo previsto en las letras b) y c) del artículo 16.1 del presente Reglamento y a las que se personen en el procedimiento, conforme al artículo 10.3.

2. Los Servicios Administrativos cursarán citación a las partes señaladas en el número anterior para su comparecencia ante la Comisión de Conciliación-Mediación en los tres días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud de inicio o en el momento en que queden subsanados los defectos, realizando dicha citación 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 LRJS así lo determine y con los efectos previstos en el artículo 66 de la mencionada norma. Si en cualquiera de las partes concurriese justa causa para la incomparecencia, se comunicará a los Servicios Administrativos aportando documentación acreditativa de la causa invocada, dándole traslado de este hecho al resto de partes, indicándose nueva fecha para la comparecencia. Igualmente, se podrá modificar la fecha de comparecencia, si la parte promotora y 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. 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 19. 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 en los supuestos 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 20. Finalización del procedimiento.

1. El Procedimiento finalizará:

a) Con avenencia, total o parcial, sobre el objeto del conflicto.

b) Sin avenencia entre las partes comparecientes.

c) Intentado sin efecto, por incomparecencia de la parte o partes frente a las que se promueve el conflicto.

d) Por desistimiento de la parte promotora, formalizado con carácter previo a la constitución de la Comisión de Conciliación-Mediación o, constituida la Comisión, si no compareciese la parte promotora o así lo formalizase ante la misma. Asimismo, se tendrá por desistido a la parte promotora de no atender el requerimiento de subsanación, a que se refiere el artículo 17.

e) Con sometimiento a Arbitraje.

2. En estos supuestos, salvo por desistimiento previo a la constitución de la Comisión de Conciliación-Mediación, 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 interesadas comparecientes.

3. El Acuerdo de finalización tendrá la eficacia a que se refiere el artículo 12 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 comparecer la parte promotora sin justa causa se le tendrá por desistido del procedimiento con archivo de las actuaciones, de todo lo cual se dejará debida constancia en el acta conforme a lo dispuesto en el artículo 66 de la LRJS.

Artículo 21. Incidencias en la conciliación-mediación.

1. Cuando sea parte en el procedimiento la Administración de la Junta de Andalucía y demás entidades a las que se refiere el art. 1 y siguientes de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, o la Administración General del Estado y sus entidades instrumentales, a los efectos de adopción de acuerdos en aquellas materias susceptible de tener incidencia en la naturaleza de las relaciones laborales, en las retribuciones o en la aplicación de las medidas de ajuste presupuestario, con carácter previo a la formalización del acuerdo en el Sistema, deberá aportarse por dichas entidades, en el primer caso, el informe favorable a que se refiere el art. 24.2 de la Ley 10/2016 de 27 de diciembre, o normas que la sustituyan, y en el segundo caso informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

De no acompañarse los informes referidos en el párrafo anterior, la Comisión de Conciliación-Mediación acordará la suspensión del procedimiento hasta la aportación del mismo.

2. Cuando al término de un procedimiento de conciliación-mediación, éste 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.

3. 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 22. Procedimientos de aclaración.

La Comisión de Conciliación-Mediación deberá aclarar, a instancia de cualquiera de las partes interesadas, los términos de aquellos acuerdos alcanzados en el Sercla suscritos a partir de una propuesta de la Comisión aceptada por las partes. 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 23. Impugnación del acuerdo.

El acuerdo alcanzado podrá ser impugnado en los términos y plazos señalados en los artículos 91 de la LET y 67 de la LRJS.

CAPÍTULO III**Procedimiento de conciliación-mediación en supuestos específicos****Artículo 24. Conciliación-mediación previa a la convocatoria de huelga.**

1. Los sujetos legitimados para convocar una huelga podrán solicitar la actuación de la Comisión de Conciliación-Mediación con una antelación mínima de tres días hábiles respecto de la fecha límite legalmente prevista para la presentación de la convocatoria de la huelga. Dicha solicitud deberá presentarse en los registros del Sercla con carácter previo a los tres días hábiles señalados e incluir los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. En el caso de que dicha solicitud adoleciera de defectos subsanables, los Servicios Administrativos, en el plazo de un día hábil, requerirán a la parte promotora a dicho efecto para su subsanación en el día siguiente hábil a su notificación, procediéndose en caso contrario al archivo de lo actuado, teniéndole por desistido del procedimiento.

2. Por los Servicios Administrativos se dará traslado de la solicitud de inicio del presente procedimiento a quienes figuren como parte promovida en el mismo, y aquellas otras que se señalen expresamente como parte interesada, citándoles 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, se suspenderá durante su tramitación el ejercicio del derecho de huelga.

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

Artículo 25. 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 durante la huelga. El procedimiento se iniciará por solicitud de los sujetos convocantes de una huelga, del comité de huelga o de los empresarios afectados, así como ambas partes de forma conjunta, 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 se 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 26. Conciliación-mediación en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en Convenio Colectivo.

1. En el inicio del periodo de consulta para la inaplicación de las condiciones de trabajo en Convenio Colectivo previsto en el art. 82.3 de la LET, podrán las partes acudir al procedimiento de conciliación-mediación en el Sercla a los efectos de lo establecido en el art. 41.4 de dicha Ley y en sustitución del indicado periodo de consultas.

2. Si una vez iniciado el procedimiento de inaplicación surgieran discrepancias y éstas no se hubiera sometido a la Comisión Paritaria del Convenio o en ésta no se hubiera llegado a un acuerdo, las partes someterán dichas discrepancias al procedimiento de conciliación-mediación en el SERCLA. En el caso de no llegarse a un acuerdo en dicho acto de conciliación-mediación, las discrepancias se someterán al procedimiento arbitral previsto en el Título III del presente Reglamento, si así lo deciden las partes de común acuerdo en ese momento o constase compromiso previo de todas las partes de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante en virtud de lo establecido en el artº 82.3 de la LET.

3. Los acuerdos que se adopten serán comunicados a la Autoridad Laboral por los Servicios Administrativos del CARL.

Artículo 27. Conciliación-mediación en los conflictos individuales.

1. En la solicitud de inicio del procedimiento, además de los datos exigidos en el artículo 16 del presente Reglamento, habrá de incluirse los siguientes:

a) Categoría profesional y antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

b) Convenio colectivo aplicable en la empresa o centro de trabajo.

c) Determinación de si la persona que inicia el procedimiento pretende asistir acompañado de asesores.

2. Cuando se tramiten varias solicitudes de conciliación-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, 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 28. 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 la persona designada para el arbitraje a lo largo del mismo.

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

Artículo 29. Del Colegio de Árbitros.

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

2. Las personas seleccionadas 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 árbitros ajenos al Colegio Arbitral constituido en el Sercla, en cuyo caso tendrán que sufragar los gastos que genere tal actuación.

Artículo 30. Iniciación del procedimiento de arbitraje.

1. Las partes podrán acudir al procedimiento de arbitraje directamente en la forma prevista en el artículo 16.3 del presente Reglamento 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 NIF 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, se deberá aportar los datos que permitan identificar y acreditar la legitimación y/o representación con que interviene o actúa. Asimismo, deberán indicarse correo electrónico, fax y teléfono de las partes.

b) Existencia de otros posibles interesados, precisándose, en su caso, quienes sean éstos y los domicilios en que puedan ser citados.

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, si éste es en derecho o en equidad, así como la determinación de su ámbito personal, funcional y territorial.

e) Propuesta de designación por las partes de la persona para llevar a cabo el arbitraje, en su caso.

f) Cuando el conflicto verse sobre la aplicación o interpretación de una norma, deberán hacerse constar expresamente los preceptos de la misma afectados.

g) Plazo dentro del cual deba dictarse el laudo, en el caso de que se trate de un arbitraje en equidad.

h) Fecha y firma.

3. La solicitud de arbitraje deberá acompañarse de la siguiente documentación:

a) Cuando el arbitraje se promueva de forma directa en el Sercla, deberá acreditarse el trámite previo de intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto, y el dictamen emitido en su caso en todos aquellos supuestos en que esté legal o convencionalmente establecido.

00140670

b) 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.

c) El acceso al procedimiento arbitral, cuando una de las partes que lo suscriba sea la Administración de la Junta de Andalucía o demás entidades a las que se refiere el art. 1 y siguientes de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de Andalucía, requerirá acompañar a la solicitud de inicio el informe previo favorable al que se refiere el art. 24.2 de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre o normas que la sustituyan. De forma semejante, dicho informe previo favorable debe aportarse por la Administración General del Estado y sus entidades instrumentales, cuándo sean éstas parte del procedimiento arbitral.

4. Si se detectase cualquier defecto u omisión en la solicitud de inicio del procedimiento de arbitraje o en la documentación que preceptivamente deba acompañarla, 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.

5. En aquellos supuestos en los que las cuestiones sometidas a procedimiento arbitral versen sobre materias que manifiestamente no sean competencia del Sercla, los Servicios Administrativos procederán en la forma prevista en el art. 17.2 del presente Reglamento.

Artículo 31. Nombramiento de la persona para llevar a cabo el arbitraje.

1. Si no se hubiese efectuado designación expresa de la persona para llevar a cabo el arbitraje, los Servicios Administrativos, en el plazo de dos días hábiles a partir de la recepción de la solicitud de inicio, acordará la remisión a las partes de la lista de miembros que integran el colegio arbitral, a fin de que, de común acuerdo, designen la persona que deba dirimir la controversia. Una vez efectuada dicha designación, se le notificará a la persona designada en el siguiente día hábil.

2. De no producirse acuerdo unánime de las partes acerca de la designación de la persona para llevar a cabo el arbitraje, 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 de la persona para llevar a cabo el arbitraje, o no se hubieran iniciado las actuaciones de las partes encaminadas a tal fin, se archivará sin más trámite el expediente.

Artículo 32. Abstención y recusación.

1. La persona designada para llevar a cabo el arbitraje 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 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 la persona designada para llevar a cabo el arbitraje rechazase la designación sin justificación suficiente o indebidamente acreditada, cesará como miembro del Colegio Arbitral.

2. Cualquiera de las partes podrá proponer la recusación de la persona designada para llevar a cabo el arbitraje si en el transcurso del procedimiento sobreviniera alguna causa inhabilitante o la misma hubiese sido desconocida en el momento de la designación y 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 33. Contenido necesario del laudo.

El laudo arbitral deberá hacer constar, debidamente ordenados, los extremos siguientes:

- a) Identificación de las partes del conflicto y de la persona designada para llevar a cabo el arbitraje.
- b) 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.
- c) Descripción de los hechos considerados trascendentes para la resolución del conflicto.
- d) Fundamentación jurídica de la resolución expuesta en apartados separados y debidamente motivada.
- e) Resolución de la persona designada para llevar a cabo el arbitraje, que en ningún caso podrá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral suscrito.

Artículo 34. Carácter, eficacia, ejecutividad e impugnación del laudo.

1. El laudo dictado habrá de ser motivado, será vinculante y tendrá, en su caso, la eficacia y ejecutividad prevista en los términos a los que se refiere la LET y la LRJS. El laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia resuelta, en función de su eficacia.

2. Los laudos arbitrales podrán ser impugnados en el plazo de caducidad de treinta días hábiles ante la jurisdicción del orden social, en los términos previstos en el artículo 91 de la LET y artículos 65.4 y 163.1 de la LRJS.

3. Transcurrido dicho plazo sin impugnar, se entenderán consentido y conforme el procedimiento habido y el laudo dictado.

CAPÍTULO II

Modalidades de arbitraje

Artículo 35. Tipología.

Según las características del conflicto sobre el que incide el arbitraje, estos podrán ser de dos tipos:

- a) Arbitraje en derecho, por conflictos de interpretación, aplicación o inaplicación de normas jurídicas y demás acuerdos y actuaciones a que se refiere el artículo 4.2. a) del presente Reglamento.
- b) Arbitraje en equidad, por conflictos de intereses

Sección 1.ª El Arbitraje en derecho

Artículo 36. Delimitación.

El arbitraje en derecho es aquel que recae sobre conflictos de interpretación, aplicación o inaplicación de las normas, acuerdos y actuaciones a que se refiere el artículo 4.2. a) del presente Reglamento, en orden a la determinación de los derechos subjetivos que se derivan de ellas.

Artículo 37. Tramitación.

1. Designada la persona que deba llevar a cabo el procedimiento arbitral, 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 a la persona designada para llevar a cabo el arbitraje resolver sobre la pertinencia de tales propuestas.

2. La persona designada para llevar a cabo el arbitraje 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. La persona designada para llevar a cabo el arbitraje 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, podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles desde la primera citación de las partes a comparecencia. Del laudo arbitral se dará traslado a las partes en el siguiente día hábil.

Sección 2.ª El arbitraje en equidad

Artículo 38. Delimitación.

1. El arbitraje en equidad queda referido a pretensiones de las partes relativas a conflictos laborales de intereses.

2. En caso de que el conflicto fuese en parte en derecho en parte en equidad, deberá la persona designada para llevar a cabo el arbitraje adoptar las medidas necesarias para armonizar los preceptos que rigen el procedimiento, en función de la naturaleza de las pretensiones planteadas.

3. Los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable contemplado en el artº 82.3 de la LET, se regirá por lo regulado en esta sección.

Artículo 39. Tramitación.

1. Designada la persona para llevar a cabo el arbitraje, ésta citará a las partes, en el plazo de siete días hábiles, para una primera comparecencia en donde se expongan las alegaciones que fundamenten sus respectivas pretensiones, aportando la documentación que las apoye.

2. La persona designada para llevar a cabo el arbitraje podrá convocar cuantas comparecencias estime oportunas, así como solicitar la documentación y la práctica de las pruebas que considere precisa para mejor resolver.

3. La persona designada para llevar a cabo el arbitraje acordará la conclusión de la fase instructora poniéndolo en conocimiento de las partes y dictando el laudo dentro del plazo fijado por las partes en el compromiso arbitral.

Disposición Adicional primera. Conflictos del personal laboral de la Junta de Andalucía.

Cuando el procedimiento instado afecte al personal incluido en el VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía o el que le sustituya, en atención a la naturaleza y marco regulador del conflicto, la Administración Autonómica podrá designar personal mediador para la conformación 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 Adicional segunda. Incorporación de procedimientos.

En el seno de la Comisión de Seguimiento del Sercla se podrá analizar y, en su caso, acordar la incorporación al ámbito competencial del Sistema de cualesquiera otros conflictos laborales no previstos en el presente Reglamento, a través de la correspondiente modificación reglamentaria

Disposición adicional tercera. Apoyo de los registros de las Delegaciones Territoriales.

Por necesidades de servicio, podrá encomendarse a los registros dependientes de las Delegaciones Territoriales de la Consejería competente en materia de empleo y por el tiempo estrictamente necesario, la recepción de las solicitudes y documentos dirigidos al Sercla, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.2 del presente Reglamento.

Disposición transitoria única. Procedimientos en tramitación

Los procedimientos 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 al anterior que desarrollaba el Acuerdo Interprofesional Sercla, publicado en el BOJA núm. 26, de 9 de febrero de 2015

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 o normas que las sustituyan.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su publicación en BOJA, salvo lo previsto en el artículo 4.3.e) relativo a la ampliación del ámbito competencial del SERCLA en materia de régimen disciplinario laboral de las personas trabajadoras, cuya entrada en vigor se producirá el día uno de octubre de 2018.