

Guía Sindical

Funcionamiento y Utilización del Servicio Regional de Relaciones Laborales

Presentación

Desde septiembre del 2000 hasta este momento, y con la firma de II Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASACL) el 18 de abril de 2004, este sistema se ha consolidado como un mecanismo útil y adicional a nuestra acción sindical cotidiana, pues a través del SERLA se han canalizado muchos de los conflictos colectivos de los trabajadores y trabajadoras de nuestra región, con unos porcentajes altamente satisfactorios, contribuyendo con ello a los objetivos y criterios marcados por CC.OO. en dicho acuerdo.

Con esta guía, lo que se pretende es simplificar y hacer más cercano a los trabajadores y trabajadoras este Organismo, con el objetivo de que su utilización sea un instrumento más a su disposición, como un nuevo marco de diálogo, más cómodo y accesible, previo a la vía judicial. Además de rentabilizar y extraer de este acuerdo las condiciones más beneficiosas para el conjunto de las personas trabajadoras de nuestra Comunidad Autónoma y a los que CC.OO. representamos.

Esperando y deseando que esta guía sea de vuestra utilidad, recibid un cordial saludo

Octubre de 2005



Vicente Andrés Granado

Secretario de Acción Sindical y Política Institucional

¿QUÉ ES?

El Servicio Regional de Relaciones Laborales, es el órgano cuyo cometido es la gestión de los procedimientos de conciliación-Mediación y Arbitraje, en los términos de recoge el **ASACL (Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales)**, así como velar por la aplicación e interpretación de dicho Acuerdo.

¿CUÁL ES SU ÁMBITO?

Será de aplicación a todas aquellas empresas y trabajadores y trabajadoras cuyas relaciones laborales se desarrollen en los centros de trabajo ubicados en Castilla y León, o cuando las partes legitimadas en conflictos excediesen de este ámbito y tuvieran capacidad suficiente para ello, acordasen remitirse a este Acuerdo.

¿A QUÉ CONFLICTOS AFECTAN?

Aquellos conflictos colectivos de interés o jurídicos que tengan como objetivo resolver discrepancias en la aplicación o interpretación de una norma estatal, convenios, acuerdos o pactos colectivos, o como consecuencia de una decisión práctica de empresa:

- *Los surgidos por discrepancias en el período de consultas en los casos que se recogen el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos:*
 - Art. 40.- Movilidad Geográfica.
 - Art. 41.- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

- Art.47.- Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o derivadas por fuerza mayor, y
 - Art. 51.- Despido colectivo
- *Los derivados del incumplimiento del deber de negociar*
- *Los conflictos originados durante la negociación de un convenio colectivo, pacto o acuerdo, que bloqueen la misma durante al menos seis meses. (No es necesario agotar este plazo, si las partes de mutuo acuerdo así lo decidiesen)*
- *Conflictos colectivos de sector o subsector de actividad.*
- *Conflictos colectivos en centros de trabajo de una misma empresa.*
- *Conflictos que den lugar a convocatoria de una huelga, o que suscite discrepancias sobre la determinación de los servicios de seguridad. Es obligatorio haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación, antes de la convocatoria de huelga¹*

¿QUÉ CONFLICTOS QUEDAN EXCLUIDOS?

- Los que versen sobre Seguridad social.
- En los que formen parte el Estado, Comunidades autónomas, Administraciones Locales u Organismos dependientes de ellos²

¹ No existe obligatoriedad de pasar por el SERLA, aquellas huelgas que sean convocadas por accidentes laborales cuya consecuencia sea mortal.

² Con fecha 19-III-04, se firmó el convenio de adhesión al Acuerdo del personal laboral de administraciones públicas de la Junta de Castilla y León. El 8 de julio de 2005 se firmó el Convenio de Adhesión para el Personal Laboral de las Universidades Públicas. Publicado en el BOCyL de fecha 1 de julio de 2005.

¿QUIÉNES PUEDEN PROMOVER?

Todos aquellos que ostenten su legitimidad, para promover jurídicamente conflictos Colectivos (comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales y organizaciones sindicales y empresariales)

¿QUÉ PROCEDIMIENTOS RECOGE EL ACUERDO?

1. CONCILIACIÓN-MEDIACIÓN

¿CUÁNDO Y QUIENES LO INICIAN?

El procedimiento de conciliación se inicia por el SERLA a petición de cualquiera de las partes que estén legitimadas para ello. **Es requisito obligatorio agotar esta vía, antes de interponer demanda judicial.**

¿CUÁL SON LOS PLAZOS?

- Recibida la solicitud por el SERLA, este procederá en el plazo de **tres días hábiles**, a comunicárselo a la otra parte afectada en el conflicto.
- Las partes de mutuo acuerdo podrán proponer como máximo a **dos conciliadores mediadores**, en el plazo de **dos días hábiles**, a partir de la comunicación del inicio del procedimiento. **(En la misma solicitud de petición del procedimiento, podéis designar a un conciliador-mediador de la lista regional de conciliadores-mediadores)**
- En el plazo de **dos días hábiles**, el conciliador-mediador tendrá que aceptar su designación, en caso de aceptarse la designación, será el

Serla el que proponga el nombre/es del órgano de conciliación-
mediación.

- En el plazo **de los tres días hábiles**, siguientes al nombramiento de los conciliadores-mediadores, el Serla convocará a las partes implicadas en el conflicto a la primera reunión.
- En el procedimiento de conciliación-mediación, no tendrá una duración superior a **diez días hábiles** desde la primera reunión. En los supuestos de huelga la duración será de **setenta y dos horas**, desde su inicio. (**En ambos casos estos plazos podrán prorrogarse de común acuerdo entre las partes**)
- Con relación a la concreción de los **servicios de seguridad y mantenimiento**, esta se iniciará la solicitud por cualquiera de las partes si se plantea dentro **de las veinticuatro horas** siguientes a la convocatoria formar de huelga, y este tendrá una duración de **setenta y dos horas**.

¿QUÉ EFICACIA TIENEN LOS ACUERDOS?

Su eficacia es general y su aplicación directa, y **tendrá la mismas eficacia que la atribuida a los convenios colectivos**.

El SERLA procederá a su remisión al órgano administrativo competente para su registro, depósito y publicación como convenio colectivo.

2. ARBITRAJE

¿DE QUE MANERA SE PRODUCE LA ACEPTACIÓN DE ARBITRAJES?

El Arbitraje requerirá la voluntad expresa de las partes en conflicto a someterse a este procedimiento. No es necesario haber agotado el proceso de Conciliación-Mediación, si las partes decidiesen someterse voluntariamente al Arbitraje.

¿CÓMO SE DESIGNA Y NOMBRA EL ÓRGANO ARBITRAL?

El SERLA pondrá a disposición de las partes la lista de árbitros regional, para que éstas designen aquellos que consideren oportunos:

- Se designarán de **uno a tres árbitros, por acuerdo de las partes**. O bien, se delega en el propio SERLA, para su designación de entre los componentes de la misma lista.
- En el plazo de **dos días hábiles**, el SERLA procederá desde la solicitud del inicio de este procedimiento, y una vez aceptado el cargo por el árbitro/s, llevará a efectos su nombramiento.
- Producido este nombramiento, el SERLA convocará a las partes a celebrar la primera reunión dentro de **los tres días siguientes** a dicho nombramiento.

¿CUÁNDO FINALIZA EL PROCEDIMIENTO ARBITRAL?

Si las partes no acordasen un plazo para la emisión del Laudo Arbitral, este deberá emitirse en el plazo **máximo de diez días hábiles** a partir del nombramiento del o de los árbitros. Como caso excepcional y si el conflicto requiriera dificultades, podrá prorrogarse este plazo como máximo 25 días hábiles, desde el nombramiento del órgano arbitral.

- El arbitraje terminará con laudo arbitral, **siendo de obligado cumplimiento para las partes e inmediatamente ejecutivo**. El laudo arbitral será notificado a las partes dentro del plazo fijado, notificándolo igualmente al SERLA y a la Autoridad Laboral Competente.

- **La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que la atribuida a los convenios colectivos**, y se procederá a su depósito, registro y publicación en la administración laboral competente.
- El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, siguiendo el mismo modelo procesal de impugnación de convenios o de conflictos colectivos, cuando:
 - a) Se hayan violado los principios de procedimiento arbitral.

 - b) La resolución se exceda de sus competencias, resolviendo otras cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

 - c) Se rebasase el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradijera normas constitucionales o legales.

Tanto los ámbitos de aplicación, conflictos afectados y las partes legitimadas para solicitar el arbitraje, son los mismos que los que se recogen en el acuerdo, para la solicitud del procedimiento de conciliación-mediación.

