

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Economía, Empresas y Empleo

Resolución de 07/01/2025, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. [2025/109]

Visto el texto del Acta de fecha 7 de noviembre de 2024, donde se recoge el acuerdo de modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, publicado en Diario Oficial de Castilla-La Mancha n.º 55 de 20 de marzo de 2014, (código nº 77100065092014), suscrita de una parte por la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (Cecam-Ceoe-Cepyme) y de otra por la Unión General de Trabajadores en Castilla-La Mancha (UGT Castilla-La Mancha) y por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CC.OO. Castilla-La Mancha), y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con 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, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

Esta Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, resuelve:

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, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Toledo, 7 de enero de 2025

La Directora General de Autónomos,
Trabajo y Economía Social
ANA MARÍA CARMONA DUQUE

Acta de firma de la Modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha:

En Toledo, siendo las 13:00 horas del día 07 de noviembre de 2024, en la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo sita en la Avenida de Irlanda, 14, se reúnen de una parte las representaciones legales del sindicato CCOO CLM, sindicato UGT CLM y de otra parte la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha (Cecam Ceoe-Cepyme Castilla-La Mancha), las cuales

Manifiestan:

1. Que las organizaciones firmantes ostentan y mutuamente se reconocen la representatividad que exige el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a efectos de lo dispuesto en el artículo 83.3 de la citada Ley.
2. Que el presente acuerdo sobre materias concretas se suscribe al amparo del referido artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, con eficacia general y directa para todas las empresas y personas trabajadoras y sus respectivos representantes, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.
3. Que las actuales circunstancias aconsejan la adaptación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha que las partes firmantes suscribieron el 9 de diciembre de 2013, para retomar una parte de la conflictividad individual, suspendida el 31 de enero de 2012, por las mismas organizaciones firmantes,

En base a lo anterior, Acuerdan

Primero.- Modificar el texto del artículo 5 del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla (III ASAC C-LM), suscrito el 9 de diciembre de 2013 por las organizaciones firmantes de la presente acta y publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha nº 55 de 20/03/2014, mediante Resolución con número de disposición 2014/3684, incorporando el listado de conflictos individuales al artículo 5. Tras lo expuesto la redacción definitiva e íntegra de dicho artículo será la siguiente:

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 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 e) 1º y 91.3 de la LET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.

No será preciso el transcurso de plazo alguno para someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, cuando sea solicitado conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con eficacia general. Si el bloqueo se produce transcurrido tres meses desde la constitución de la mesa negociadora, podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de los trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación. No se exigirá la mayoría, si así está previsto en el convenio colectivo denunciado.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

c) Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un periodo distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo.

En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de trabajadores que participen en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones.

En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las diferencias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

- d) Las controversias en las comisiones paritarias de los convenios colectivos que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos, para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones.
- e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47, 51 y 82.3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Los conflictos colectivos, plurales e individuales derivados de las discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por el artículo 44.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no se refieran a traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.
- g) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.
- h) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del Art. 64.5 párrafo último de la Ley Concursal.
- i) Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada.
- j) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.
- k) Los conflictos que den lugar a la convocatoria huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

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, grupo de empresas o empresas vinculadas, o pluralidad de empresas vinculadas o centros de trabajo 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.
- Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Traslados y desplazamientos.

3.- Conflictos excluidos

- a) Se excluyen del presente Acuerdo los conflictos que versen sobre, Seguridad Social, salvo planes de pensiones y Seguridad Social complementaria.
- b) Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.
- c) 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 redacción del párrafo anterior.

Segundo.- Modificar el texto del artículo 19.1 del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla (III ASAC C-LM), suscrito el 9 de diciembre de 2013 por las organizaciones firmantes de la presente acta

y publicado en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha nº55 de 20/03/2014, mediante Resolución con número de disposición 2014/3684, el cual quedarán redactado como sigue:

Art.19.1 La duración máxima del procedimiento de mediación será de diez hábiles, ampliables en cinco días más según se recoge en el art. 17.1.c) del presente Acuerdo para los conflictos colectivos y de diez días hábiles para individuales, salvo lo dispuesto para el caso de huelga, que será de 72 horas, ampliables en 48 horas más, según se recoge en el art. 17.1.d) del presente Acuerdo. Transcurridos dichos plazos sin haberse celebrado el acto, se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite, quedando abierta la vía judicial.

Tercero.- Queda derogada la disposición adicional primera, del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla (III ASAC C-LM), que hace referencia a la suspensión de aplicación de los conflictos individuales laborales.

Cuarto.- El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 de febrero de 2025.

Quinto.- Que, en prueba de conformidad, firman el presente acta por quintuplicado ejemplar.

Sexto.- Que, a tenor de la naturaleza y eficacia reconocida al presente acuerdo, se remitirá un ejemplar del presente acta a la autoridad laboral de Castilla-La Mancha, a los efectos de su depósito, registro y publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.