

De acuerdo con cuanto antecede y en prueba de conformidad, suscriben el presente Convenio, en triplicado ejemplar, en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

Por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Juan Carlos Aparicio Pérez.—Por la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, Ramón Luis Valcárcel Siso.—Por el Ayuntamiento de Murcia, Miguel Ángel Cámara.

## 3885

*RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de Aplicación (RASEC-II), que fueron suscritos el día 31 de enero de 2001.*

Visto el texto del II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) y su Reglamento de Aplicación (RASEC-II), que fueron suscritos el día 31 de enero de 2001, de una parte, por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.), y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente registro de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### SEGUNDO ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (ASEC-II)

#### TÍTULO I

##### Artículo 1. Objeto.

1. El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

2. Se excluyen del presente Acuerdo:

Los conflictos que versen sobre Seguridad Social.

No obstante ello, sí quedarán sometidos al presente acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

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 2. Ámbito territorial y temporal.

1. El presente Acuerdo será de aplicación en la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en el artículo 4.

2. El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el día 31 de diciembre del año 2004, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

##### Artículo 3. Naturaleza y eficacia jurídicas.

1. El presente Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 154.1 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuer-

dos 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.

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

4. A los sectores y empresas adheridos antes del 31 de diciembre del 2000, les será de aplicación la disposición transitoria primera.

5. Las organizaciones firmantes del presente Acuerdo se comprometen a promover la adhesión o ratificación a que se refiere el número anterior.

#### Artículo 4. Conflictos afectados.

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el número 2, los siguientes tipos de conflictos laborales:

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 ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, en los términos que establezca el Reglamento de aplicación.

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. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

2. 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 exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.

b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

3. El presente Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales, que podrán someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que puedan suscribirse, en los distintos ámbitos autonómicos.

#### Artículo 5. Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, tendrá las funciones, composición y funcionamiento que se establecen en este Acuerdo, en el Reglamento de aplicación y en las restantes disposiciones de desarrollo.

2. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el presente Acuerdo.

En el supuesto en que los Convenios Colectivos o acuerdos sectoriales hayan establecido órganos específicos de mediación o arbitraje, quedarán integrados en el servicio, siempre que en su ámbito hayan asumido el presente Acuerdo y respeten en su tramitación los principios establecidos en él.

#### TÍTULO II

##### Artículo 6. Procedimientos.

Los procedimientos que se establecen en el presente Acuerdo para la solución de los conflictos son:

La mediación, que será obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y, en todo caso, siempre que la demande una de las partes

del conflicto. La mediación ante el SIMA sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

#### Artículo 7. *Principios rectores de los procedimientos.*

Los procedimientos previstos en el presente Acuerdo 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.

Las formalidades y plazos del procedimiento correspondiente se regularán en el Reglamento de aplicación.

#### Artículo 8. *Intervención previa de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.*

En los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un Convenio Colectivo será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo.

Si el Convenio Colectivo tuviera establecido un procedimiento de solución de los conflictos, se estará a lo dispuesto en el artículo 5.

#### Artículo 9. *Eficacia de las soluciones alcanzadas.*

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

### CAPÍTULO I

#### Artículo 10. *La mediación.*

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

2. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador (individual o colegiado) y la formalización del acuerdo de avenencia que, en su caso, se alcance. Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

3. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes.

No obstante ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes.

Igualmente, la convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de mediación en los términos que se determine en el Reglamento de aplicación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

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.

4. Las partes del procedimiento de mediación harán constar documentalmente las divergencias existentes, designando cada una un mediador y señalando la cuestión o cuestiones sobre las que versará la función de éstos.

Las partes, de común acuerdo, podrán delegar en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje la designación del mediador o mediadores.

5. La designación del mediador o mediadores prevista en el número anterior se producirá entre las personas incluidas en las listas que apruebe

el Patronato del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que serán periódicamente actualizadas. Tales listas comprenderán los mediadores propuestos por las organizaciones firmantes. De conformidad con lo previsto en el artículo 5, las partes podrán recurrir, en su caso, al órgano de mediación específico incorporado al Servicio.

6. Promovida la mediación y durante su tramitación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

7. El mediador o mediadores formularán 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.

En caso de aceptación, el acuerdo conseguido en avenencia tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera, así como a los efectos previstos en el artículo 68 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

El Acuerdo, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no obtenerse la avenencia, el mediador o mediadores levantarán acta en ese mismo instante, registrando la propuesta o propuestas formuladas, la ausencia de acuerdo y las razones alegadas por cada una de las partes.

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

### CAPÍTULO II

#### Artículo 11. *El arbitraje.*

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre el conflicto suscitado.

2. El procedimiento de arbitraje sólo será posible si lo solicitan ambas partes, debiendo promoverse a través de petición escrita en la que consten, al menos, los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

Se remitirán copias del compromiso arbitral a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, así como a la autoridad laboral competente a efectos de constancia y posterior publicidad del laudo.

3. La designación de árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje podrá poner a disposición de las partes una lista de árbitros para que, de entre ellos, designen aquel o aquellos que consideren precedentes.

4. Una vez formalizado el compromiso arbitral las partes se abstendrán de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o cierre patronal.

5. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera preciso. De la sesión o sesiones que se celebren se levantará acta certificada por el árbitro o árbitros.

6. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución adoptada dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y a la autoridad laboral competente. Si las partes no acordaran un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros.

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

7. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia que lo pactado en Convenio Colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos y dentro del ámbito al que se refiera. En tal caso será objeto de depósito, registro y publicación en los términos previstos en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

8. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando el árbitro o árbitros se hayan excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, hayan vulnerado notoriamente los principios que han de animar el procedimiento arbitral, rebasen el plazo establecido para dictar resolución o ésta contradiga normas constitucionales o legales.

El laudo firme se ejecutará en los términos previstos por la Disposición Adicional Séptima del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

### TÍTULO III

#### Artículo 12. *Comité Paritario Interconfederal.*

El Comité Paritario Interconfederal, estará compuesto por seis miembros por parte sindical y seis por parte empresarial, teniendo competencia de interpretación, aplicación y seguimiento del presente Acuerdo.

El Comité Paritario tendrá su propio Reglamento de funcionamiento.

#### Artículo 13. *Reglamento de aplicación del Acuerdo.*

Conjuntamente con este Acuerdo las partes suscriben el Reglamento de aplicación y desarrollo del mismo, que está dotado de idéntica naturaleza y eficacia jurídica.

#### Disposición adicional primera.

En el supuesto de que un conflicto colectivo de los afectados por este Acuerdo pudiera someterse igualmente a otro procedimiento extrajudicial vigente en el ámbito de una Comunidad Autónoma, corresponderá a las partes afectadas elegir, mediante acuerdo, el procedimiento al que se someten.

#### Disposición adicional segunda.

Las organizaciones firmantes del presente Segundo ASEC expresan su deseo de dirigirse al Gobierno a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, puedan habilitarse medidas que posibiliten la financiación y ejecución del mismo.

#### Disposición transitoria primera.

En atención a lo dispuesto en el artículo 3 se entenderá que este Acuerdo y su Reglamento incluye en su ámbito de aplicación a todos los sectores y empresas que a fecha 31 de diciembre de 2000 se encuentren adheridos, o incorporados por convenio o acuerdo o hayan ratificado el sistema de solución de conflictos establecidos en el anterior ASEC. No obstante, en el plazo de tres meses a partir de la publicación de este Acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado» podrán manifestar por escrito su decisión en contrario al Comité Paritario de este Segundo ASEC.

#### Disposición transitoria segunda.

Se tramitarán conforme al ASEC anterior las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el SIMA sea anterior a la publicación en el BOE del presente Acuerdo.

#### Disposición final.

En virtud de la naturaleza y eficacia reconocidas al presente Acuerdo, éste se remitirá a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación.

### REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL SEGUNDO ACUERDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES (RASEC-II)

#### Artículo preliminar.

De conformidad con lo previsto en el artículo 13 del Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II), las Organizaciones firmantes del mismo suscriben el presente Reglamento de aplicación y desarrollo.

1. El presente Reglamento tiene aplicación en todo el territorio nacional. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE y su vigencia seguirá la propia del Acuerdo que se desarrolla, sometiéndose a las vicisitudes de éste.

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

3. Corresponde al Comité Paritario Interconfederal del ASEC-II adoptar las decisiones generales de interpretación y el control de la aplicación del presente Reglamento.

### TÍTULO I

#### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Definición del objeto.*

El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial y temporal.*

1. El Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-II) será de aplicación en la totalidad del territorio nacional para los conflictos contemplados en los artículos 4 del mismo y 5 de este Reglamento.

2. El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y finalizará el día 31 de diciembre del año 2004, prorrogándose, a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años en caso de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de seis meses a la terminación de cada período.

La denuncia deberá realizarse mediante escrito dirigido por cualquiera de las partes que suscribieron el Acuerdo a las restantes partes firmantes. En tal caso, el Comité Paritario Interconfederal someterá a las partes la propuesta que considere oportuna sobre la terminación, reelaboración o continuidad del Acuerdo si éste puede subsistir con igual naturaleza y eficacia. En todo caso, producida la denuncia del Acuerdo, éste prorrogará su vigencia por un período de doce meses.

#### Artículo 3. *Naturaleza y eficacia jurídicas.*

1. El Acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Al versar sobre una materia concreta cual es la solución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos.

#### Artículo 4. *Aplicabilidad e instrumentos de ratificación o adhesión.*

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

A los Sectores y Empresas que hubieran ratificado o estuvieran adheridos al ASEC-I les será de aplicación lo previsto en la Disposición Transitoria Primera del ASEC-II.

2. La ratificación o adhesión deberá producirse a través de alguno de los siguientes instrumentos, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del ASEC-II:

a) Acuerdo sobre materias concretas, al amparo del artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, suscrito por las organizaciones empresariales y sindicales representativas en el ámbito sectorial o subsectorial correspondiente. El Acuerdo podrá incluir el texto del ASEC-II o remitirse expresamente a él.

b) Adhesión expresa al Acuerdo en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma,



o en un convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

c) Inserción del Acuerdo de manera expresa en un Convenio Colectivo sectorial o subsectorial de ámbito nacional o superior a una Comunidad Autónoma, o en un Convenio de empresa que cuente con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

d) Suscripción de acta en que conste el acuerdo entre la dirección de la empresa y el comité intercentros o los comités o delegados de personal de los centros de trabajo de dicha empresa, o los sindicatos que en su conjunto sumen la mayoría de los representantes de los trabajadores, en aquellas empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma.

#### Artículo 5. *Conflictos afectados.*

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

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación 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 cinco 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. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

2. 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 exceda del ámbito de una Comunidad Autónoma.

b) Empresa, cuando el conflicto afecte a varios centros de trabajo radicados en diferentes Comunidades Autónomas.

En este último 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 pero superior a cada uno de los centros de trabajo afectados.

3. El ASEC-II no cubre los conflictos y ámbitos distintos a los previstos en el artículo 4.º del mismo y en este precepto. Los restantes supuestos podrán ser sometidos a los procedimientos previstos en las diferentes Comunidades Autónomas o establecidos en los Convenios Colectivos de aplicación.

## TÍTULO II

### Procedimientos de solución de conflictos

#### CAPÍTULO I

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

#### Artículo 6. *Procedimientos.*

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

La mediación, que será obligatoria en los supuestos a que se refiere el artículo 12.2 y 3 de este Reglamento y, en todo caso, siempre que la

demande una de las partes del conflicto. Este procedimiento sustituye a la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El arbitraje, que sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

#### Artículo 7. *Principios rectores de los procedimientos.*

1. Los procedimientos de solución de los conflictos se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

2. Los procedimientos se ajustarán a las formalidades y plazos previstos en este Reglamento y en las disposiciones generales de interpretación que adopte el Comité Paritario Interconfederal del ASEC-II.

#### Artículo 8. *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 ASEC-II, requerirá la previa sumisión del conflicto ante la Comisión Paritaria del Convenio, sin la cual no podrá dársele trámite. La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

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

A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio Convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquiera de las partes de aquéllos, o por los legitimados para promover los procedimientos del ASEC-II, mediante escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje conforme a lo previsto en este Reglamento.

3. En caso de que la Comisión Paritaria no tenga atribuidas competencias en materia de solución de conflictos, la parte promotora de la mediación o el arbitraje podrá solicitarlos directamente ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, acreditando que ha agotado el trámite previsto en el número 1 ante la Comisión Paritaria correspondiente.

#### Artículo 9. *Eficacia de las soluciones alcanzadas.*

Será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 152 y 154 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros.

En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

#### Artículo 10. *Gestión de los procedimientos.*

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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 ASEC-II y de este Reglamento.

El Servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará y certificará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos de conformidad con lo que se dispone en este Reglamento y en sus disposiciones de funcionamiento.

2. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje sólo acogerá las demandas de mediación y arbitraje que se deriven de lo pactado en el ASEC-II y en este Reglamento.

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 Servicio siempre que en el ámbito correspondiente se haya producido la adhesión o ratificación en los términos previstos en el ASEC-II.

Artículo 11. *El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje: Estructura y funcionamiento.*

1. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del ASEC-II. Tiene personalidad jurídica y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal las características de una fundación tutelada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Sus recursos tienen naturaleza pública.

2. El Servicio elaborará una lista de mediadores y árbitros que facilitará a los demandantes de sus servicios.

Dicha lista esta compuesta por los mediadores propuestos por las partes firmantes del ASEC-II, y en ella se integrarán los mediadores y árbitros procedentes de los órganos constituidos por los Convenios o Acuerdos a que se refiere el artículo 10.3 de este Reglamento y a los efectos de dicho precepto.

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

Las partes en conflicto podrán designar de mutuo acuerdo un solo mediador no incorporado a las listas del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. En estos casos, la mediación deberá ajustarse a los criterios fijados en las normas de funcionamiento y procedimiento del servicio.

3. Las actuaciones del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje tienen carácter gratuito.

4. Las actas de las reuniones y actuaciones celebradas serán suscritas por un secretario y sus decisiones deberán ser compulsadas por un funcionario letrado habilitado al efecto.

5. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje está regido por un Patronato, compuesto en número igual por representantes de las partes firmantes del ASEC-II y por un Presidente que podrá formar parte de dichas representaciones o ser designado de mutuo acuerdo para facilitar la composición de sus decisiones por consenso.

6. El Servicio tiene sus propias normas de régimen interior. Estas regulan el funcionamiento diario del Servicio, la distribución de las tareas, la resolución de los conflictos de concurrencia, si los hubiere, el procedimiento de citación y notificación, y la publicidad de sus actuaciones.

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

A este efecto se considerarán los siguientes supuestos:

a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte que hayan intervenido en el conflicto como tales, así como los integrantes del órgano directivo del sindicato/s o de la asociación empresarial/es afectados.

b) Si el conflicto fuera de empresa, tenga éste Convenio Colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

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

## CAPÍTULO II

### Procedimiento de Mediación

Artículo 12. *El procedimiento de mediación.*

1. El procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

2. 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 por tanto a la conciliación administrativa previa.

En todo caso, en los conflictos a que se refiere este apartado, definidos de acuerdo con lo prevenido por el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, las partes podrán acordar someterse

voluntariamente al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo III de este Reglamento sin necesidad de acudir al trámite de mediación.

3. Igualmente, antes de la comunicación formal de la convocatoria de 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 Reglamento. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde de las partes al procedimiento de arbitraje.

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

Artículo 13. *Sujetos legitimados para solicitar la mediación.*

De acuerdo con el tipo de conflictos que pueden someterse al procedimiento, y siempre que se susciten en los ámbitos previstos por el ASEC-II y este Reglamento 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 4 del ASEC-II y 5 de este Reglamento, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

En estos supuestos, el Servicio deberá notificar la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo consideran conveniente, en el procedimiento.

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

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

4. En los conflictos a que se refiere el apartado d) del Artículo 5.1 de este Reglamento 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.

5. En los conflictos regulados en el apartado e) del Artículo 5.1 de este Reglamento estarán legitimadas las Comisiones Paritarias, por acuerdo mayoritario de ambas representaciones.

Artículo 14. *Instancia de la mediación.*

1. La promoción de la mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

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

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

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

**Artículo 15. *Iniciación y tramitación del procedimiento de mediación.***

1. Instada la mediación ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, se agotará tal trámite en el plazo de diez días. Durante los tres primeros días hábiles de dicho período, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje deberá atender la solicitud de mediador o mediadores y convocarlos para llevar a cabo la mediación. Si las partes no hubieran designado mediador o mediadores, el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se dirigirá a aquéllas para que los designen y, en caso de no hacerlo, los designará el propio Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

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

El procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo. El Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediador o mediadores, designarlos si no lo hubieran hecho las partes y convocarlas para llevar a cabo la mediación.

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

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

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

3. La actividad del mediador o mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiado. El mediador o mediadores recabarán la información que consideren precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

Durante la comparecencia, el órgano de mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

**Artículo 16. *Efectos de la iniciación del procedimiento.***

1. La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto, por el motivo o causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta y de conformidad, en su caso, con los términos previstos en los artículos 12.2 y 15.2 de este Reglamento.

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

**Artículo 17. *Finalización de la mediación.***

1. El mediador o mediadores formularán propuestas para la solución del conflicto, que podrá incluir el sometimiento de las discrepancias a arbitraje. Las partes aceptarán o rechazarán de manera expresa las propuestas formuladas.

2. Asimismo, tras la comparecencia y dentro del plazo de diez días, el mediador o mediadores podrán formular propuestas para la solución del conflicto que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes.

Este plazo será de setenta y dos horas en el supuesto regulado por el número 2 del artículo 15 de este Reglamento.

El acuerdo de las partes de someter la cuestión a arbitraje termina la mediación sin necesidad de agotamiento de los plazos.

3. El acuerdo en mediación, si se produjera, se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los efectos del acta final en que conste el acuerdo serán los propios de un Convenio Colectivo de eficacia general cuando la suma de los que lo hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. En tal caso, será objeto de depósito, registro y publicación.

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

5. Si los órganos intervinientes en la mediación fueren los propios constituidos en el ámbito del convenio colectivo o acuerdo, éstos darán cuenta al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje de la solución habida, a efectos de registro.

**CAPÍTULO III****Procedimiento de Arbitraje****Artículo 18. *El procedimiento de arbitraje.***

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

2. Las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso conforme al artículo 17.1.

**Artículo 19. *Sujetos legitimados 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 13 de este Reglamento.

**Artículo 20. *Instancia del arbitraje.***

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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 Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje la designación de los mismos.

Asimismo, deberá contener:

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

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

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

c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

d) Domicilio de las partes afectadas.

e) Fecha y firma de las partes.

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

**Artículo 21. *Iniciación y tramitación del arbitraje.***

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

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca



indefensión. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o árbitros.

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

#### Artículo 22. *Finalización del arbitraje.*

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

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

2. El laudo arbitral 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 Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje y remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

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

#### Artículo 23. *Efectos del laudo arbitral.*

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

2. En razón 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.

### TÍTULO III

#### Gestión del acuerdo

#### Artículo 24. *Comité Paritario Interconfederal.*

1. La interpretación, aplicación y seguimiento del ASEC-II y del presente Reglamento 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. La sede del Comité Paritario Interconfederal estará ubicada en los locales del SIMA en Madrid, calle San Bernardo, número 20, 5.<sup>a</sup> planta.

## 3886

*RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del III Convenio Colectivo de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa «Pansfood, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009702), que fue suscrito, con fecha 9 de enero de 2001, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «PANSFOOD, S. A.»

#### CAPÍTULO I

#### Cláusulas de configuración del Convenio

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

1. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Pansfood, Sociedad Anónima», y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma, tanto presentes como futuros.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio se aplicará a la totalidad de los trabajadores, fijos o temporales, que presten servicios por cuenta y bajo la dependencia de la empresa.

#### Artículo 3. *Ámbito geográfico.*

El presente Convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

#### Artículo 4. *Vigencia.*

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y concluirá el 31 de diciembre del año 2004.

2. No obstante, se entenderá prorrogado de año en año si no mediara denuncia expresa y por escrito de cualquiera de las partes, efectuada con una antelación mínima de dos meses anteriores al término de su vigencia.

3. Dentro del plazo de quince días, a contar desde la denuncia, se constituirá la Comisión para la negociación de un nuevo Convenio.

4. En el supuesto de que una vez denunciado no se hubiera alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente Convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose sus cláusulas normativas.

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio, en su conjunto y cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier que sea su origen o causa. Asimismo, podrán ser absorbidas por otras superiores fijadas por norma de derecho positivo, contrato individual, concesión voluntaria, etc., que pudieren aplicarse en lo sucesivo, sin perjuicio de lo que resultare de pactos de empresa.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible y de aplicación global. En el supuesto de que se declarase la nulidad de una parte del Convenio, por vía judicial o a través de cualquier otro procedimiento de solución de conflictos, el resto de su texto quedará en vigor, y las partes se comprometen a negociar un redactado sustitutivo del declarado nulo, de forma inmediata.

#### Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán las condiciones superiores que pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el Convenio, consideradas en cómputo anual y en cuantía global, y ello sin perjuicio de la práctica de las absorciones y compensaciones que procedan a tenor de lo previsto en el artículo 5.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

1. Al amparo de lo prevenido en la legislación vigente, se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente