
LAN
HARREMANEN
KONTSEILUA
CONSEJO DE
RELACIONES
LABORALES



ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES – PRECO

**(Suscrito el día 16.2.2000 y publicado en el BOPV el
4.4.2000; este texto incluye normas complementarias
posteriores)**

PREÁMBULO

DISPOSICIONES GENERALES DEL ACUERDO

1. Objeto del Acuerdo; 2. Ámbito territorial; 3. Naturaleza y ámbito personal ; 4. Ámbito temporal; 5. Comisión Paritaria del Acuerdo; 6. Regulaciones específicas

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS

7. Clases de procedimientos; 8. Objeto de los procedimientos; 9. Partes del procedimiento; 10. Agotamiento del requisito previo a la vía judicial; 11. Conciliadores, mediadores y árbitros; 12. Gestión de los procedimientos

SOLICITUD DE LOS PROCEDIMIENTOS

13. Actuación previa de las comisiones paritarias de los convenios o acuerdos colectivos; 14. Solicitud de los procedimientos

PRÁCTICA DE LOS PROCEDIMIENTOS

15. Inicio de la conciliación o de la mediación; 16. Continuación necesaria como mediación; 17. Inicio del arbitraje; 18. Designación del conciliador, mediador o árbitro 19. Asistencia de asesores en la conciliación; 20. Actividades de los procedimientos; 21. Plazos máximos de las prácticas

FINALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

22. Finalización mediante avenencia; 23. Finalización de la conciliación; 24. Finalización de la mediación; 25. Finalización del arbitraje; 26. Recurso interno frente al laudo arbitral; 27. Aclaración de la propuesta de mediación y del laudo o resolución arbitral

EFECTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS

28. Discrepancias en los períodos de consulta; 29. Eficacia de los instrumentos de solución del conflicto

Disposición adicional Disposición final Modos de expresión no sexistas

ANEXO: NORMAS DE APLICACIÓN

1. Gestión de los procedimientos. Funciones de las sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales

2. Contenido del documento de solicitud

3. Desarrollo de la mediación practicada por voluntad de quienes representen a la mayoría de los afectados de una sola parte

4. Ampliación, reducción y suspensión de los plazos máximos de los procedimientos

5. Información a las organizaciones firmantes

6. Días hábiles

7. Desarrollo del encuentro de conciliación

8. Procedimientos específicos de los convenios colectivos

9. Aplicación de cláusulas de convenios colectivos basadas en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, sobre arbitrajes en materia de

inaplicaciones salariales y de modificaciones sustanciales de condiciones establecidas en convenio colectivo

10. Plazos para la práctica de los procedimientos sustitutorios de los períodos de consultas

11. Representaciones específicas para los períodos de consultas por inexistencia de representación legal del personal

12. Práctica de los procedimientos relacionados con conflictos con elementos técnicos o económicos

13. Práctica de los procedimientos para acreditación de afiliación

14. Arbitrajes establecidos mediante cláusulas de sometimiento de convenios colectivos

ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL PRECIO DE 11 DE ENERO DE 2012 SOBRE ARBITRAJES POR BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO

PREÁMBULO

En 1984 se suscribió en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco un primer acuerdo sobre procedimientos voluntarios de resolución de conflictos de trabajo al que siguió, en junio de 1990, un segundo acuerdo. Respondían ambos a una apuesta decidida para que las organizaciones sindicales y empresariales asumieran el mayor grado posible de autonomía en las relaciones laborales, haciendo del diálogo y de la negociación colectiva el instrumento principal y más eficaz para determinar su contenido y para solucionar los conflictos laborales, en especial los colectivos.

En el primero de dichos acuerdos se avanzaba ya en esa doble dirección estableciendo para la solución de los conflictos colectivos vías propias de conciliación, mediación y arbitraje. Este paso se dio en un contexto social y legal poco favorable acerca de esta posibilidad.

En 1990 se reeditó esta primera experiencia con el nombre de Preco II. Poco antes la Ley de Procedimiento Laboral había apuntado un cierto reconocimiento a estos sistemas y empezaba a desarrollarse una cierta opinión favorecedora de que las organizaciones sindicales y empresariales acordaran este tipo de procedimientos. No obstante, la realidad social apenas había evolucionado en este sentido.

A partir de estas experiencias pioneras se produjo un cambio en profundidad, tanto en la realidad social como en el marco legal, siendo la reforma de la legislación de 1994 la que facilitó definitivamente la práctica de mediaciones y arbitrajes y promovió su utilización.

Hoy día, la realidad es muy diferente. Los procedimientos autónomos de solución de conflictos están implantados en casi todo nuestro entorno. Además, nuestra propia realidad ha evolucionado de modo notable: el alto grado de utilización de nuestros procedimientos en los conflictos colectivos, su alto nivel de acogida en la negociación colectiva, la eficacia demostrada en la solución de los mismos, revelan un sistema ya plenamente consolidado y maduro, pero conservando aún ciertas cautelas propias del momento en el que se suscribió el Preco II.

Es, por tanto, un momento adecuado para revisarlo y dar nuevos pasos.

La maduración del sistema permite aprovechar la oportunidad que ofrece la ley para asumir en exclusividad la conciliación requerida como requisito previo para acudir a la vía judicial en relación a los conflictos colectivos de trabajo. Se suprime con ello la dualidad existente hasta ahora para acudir alternativamente a estos efectos a la autoridad laboral. Siendo de interés público que las organizaciones sindicales y empresariales se autogobiernen en la solución de los conflictos, conviene que las vías creadas por ellas acojan la conflictividad en el mayor grado posible. Esta decisión contribuye a ello.

Por otro lado, se ha estimado conveniente agilizar las reglas de los procedimientos dotando a éstos de una mayor flexibilidad para su óptima acomodación a las circunstancias de cada conflicto y a los deseos de las partes. A la vez se han adaptado los criterios de decisión de la Comisión Paritaria del Acuerdo. Y se ha dado respuesta a ciertas necesidades puestas de manifiesto por la negociación colectiva sobre el empleo de los procedimientos del Preco.

Teniendo en cuenta que la interacción entre las reglas del Preco y las de los convenios colectivos es un hecho insoslayable, el nuevo Acuerdo abre posibilidades para un mejor entronque con los convenios colectivos, a la vez que refuerza la prioridad que deben tener las comisiones paritarias en su administración y en la solución de los conflictos que se deriven de ellos.

Durante el pasado 1999 las organizaciones sindicales ELA, CCOO, LAB y UGT y la organización empresarial ConfeBask han venido trabajando sobre estos objetivos en el seno del Consejo de Relaciones Laborales para ofrecer a los empresarios y trabajadores de nuestra Comunidad Autónoma y a sus representantes un sistema de procedimientos de conflictos laborales adecuado a la realidad actual, contribuyendo, así, a que la profundización en el diálogo y en la negociación entre los propios protagonistas de los conflictos sea el elemento determinante para su solución y para la consolidación de nuestro sistema de relaciones laborales.

A este fin, suscriben este "Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales – Preco" en Bilbao, a dieciséis de febrero de dos mil.

DISPOSICIONES GENERALES DEL ACUERDO

1. Objeto del Acuerdo

Este Acuerdo constituye la regulación actual del sistema de procedimientos de resolución de conflictos laborales hasta ahora vigente, que en adelante será denominado "Preco".

2. Ámbito territorial

Su ámbito de aplicación es el de la Comunidad Autónoma Vasca. Los conflictos que excedan de él podrán ser objeto de sus procedimientos cuando lo acuerden quienes representen a la mayoría de los trabajadores y de los empresarios afectados.

3. Naturaleza y ámbito personal

El Acuerdo se ampara en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. Posee así eficacia general en su ámbito territorial sobre todos los empresarios, trabajadores, representaciones de éstos y organizaciones sindicales y empresariales.

4. Ámbito temporal

El Acuerdo se concierta por tiempo indefinido. A intervalos de cuatro años a contar de la fecha de su firma, cada organización signataria podrá efectuar su denuncia con seis meses de antelación. A partir de su expiración el Acuerdo continuará produciendo sus efectos hasta que sea sustituido por uno nuevo. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la fecha de dicha sustitución proseguirán según las reglas del acuerdo expirado.

5. Comisión Paritaria del Acuerdo

La interpretación y aplicación del Acuerdo y la elaboración de sus normas de aplicación se confieren a una comisión paritaria integrada por representantes de

ELA, CC.OO, LAB y UGT y de ConfeBask. La comisión se reunirá como mínimo una vez al año y adoptará sus acuerdos por mayoría de cada parte, salvo lo establecido en los arts. 6 y 11.2, en que los adoptará por unanimidad. En la parte sindical esta mayoría se conformará según el criterio establecido en el artículo 8.3 de la Ley 11/1997, de 27 de junio, del Consejo de Relaciones Laborales / Lan Harremanen Kontseilua.

Cualquier miembro de la Comisión Paritaria podrá requerir que se examine si una cuestión sometida a su consideración excede o no de la mera interpretación o aplicación del acuerdo. En tal caso, tres árbitros del Preco, nombrados y procediendo de modo análogo al de los tribunales arbitrales del procedimiento de arbitraje, examinarán y decidirán sobre ello en el plazo más reducido posible. La comisión sólo conocerá y decidirá en caso de que los árbitros hayan opinado que la cuestión sometida a su consideración no excede de la mera interpretación o aplicación del acuerdo.

6. Regulaciones específicas

Las particularidades que puedan establecer los convenios o acuerdos colectivos pasarán a constituir parte de este Acuerdo a los efectos de los mismos si lo aprueba unánimemente la Comisión Paritaria creada en el punto anterior

DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS

7. Clases de procedimientos

Se crean procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje. En la conciliación un conciliador o conciliadora trata de que las partes alcancen un acuerdo que solucione el conflicto. En la mediación el mediador o mediadora intenta que alcancen tal acuerdo y, si no lo consigue, les presenta una propuesta formal que cada parte debe aceptar o rechazar. En el arbitraje, de no lograrse dicho acuerdo, el árbitro dicta un laudo vinculante, basado en derecho o en equidad, que zanja el conflicto.

8. Objeto de los procedimientos

Los procedimientos serán aplicables

- en los conflictos colectivos de toda clase:
 - de interpretación o aplicación de norma estatal, o de convenio o pacto colectivo, cualquiera que sea su eficacia
 - de decisión o práctica de empresa
 - de intereses (falta de consenso en la negociación de los convenios o acuerdos)
- en los desacuerdos de los períodos de consulta establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva

9. Partes del procedimiento

Estarán legitimados para participar en los procedimientos quienes lo estén para una negociación colectiva cuyo ámbito fuera el mismo del conflicto. Por tanto, en cada procedimiento cada una de las dos partes estará constituida por quienes estando legitimados participen en representación de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

Respecto de los conflictos planteables en la vía judicial, cualquier otro sujeto que ostente legitimación procesal en dicha vía podrá solicitar una conciliación o una mediación y participar en ella.

10. Agotamiento del requisito previo a la vía judicial

Las conciliaciones o mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen al intento de conciliación ante un servicio administrativo que el artículo 154.1 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto colectivo.

11. Conciliadores, mediadores y árbitros

Para actuar en estos procedimientos se constituirá un colegio de conciliadoresmediadores y otro de árbitros. Estarán compuestos por profesionales nombrados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes.

Las listas de los profesionales serán actualizadas cada año a fecha uno de enero por acuerdo unánime de la Comisión Paritaria. En todo caso el nombramiento de cada profesional se efectuará por el período que medie desde su nombramiento hasta la fecha de la siguiente actualización.

12. Gestión de los procedimientos

Los procedimientos serán gestionados por el Consejo de Relaciones Laborales a través de las sedes territoriales que mantiene en cada uno de los Territorios Históricos de la Comunidad Autónoma en virtud de la encomienda efectuada a estos efectos por las organizaciones firmantes.

SOLICITUD DE LOS PROCEDIMIENTOS

13. Actuación previa de las comisiones paritarias de los convenios o acuerdos colectivos

Todo conflicto colectivo derivado de la interpretación o aplicación de un convenio o acuerdo colectivo será sometido, antes de solicitar cualquiera de estos procedimientos, a la comisión paritaria que el convenio o acuerdo haya constituido, si la misma actúa de modo efectivo. Si a la persona responsable de la sede del Consejo no le consta que la comisión actúa de modo efectivo, se dará trámite a la solicitud cuando el solicitante niegue dicho funcionamiento, y no se opongán quienes representen la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

Se considerará agotada esta exigencia al cumplirse quince días desde la solicitud a la comisión paritaria sin que se acredite que el conflicto ha sido solucionado.

14. Solicitud de los procedimientos

La solicitud se presentará en documento normalizado en la sede correspondiente del Consejo. Podrá presentarla cualquiera de los sujetos legitimados, sea de modo directo o a través de alguna de las organizaciones que suscriben este Acuerdo. En la solicitud de arbitraje deberá constar la conformidad de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

PRÁCTICA DE LOS PROCEDIMIENTOS

15. Inicio de la conciliación o de la mediación

La persona responsable de la sede convocará a los sujetos legitimados a un encuentro de conciliación en fecha inmediata. En él intentará que las partes alcancen una avenencia. De no alcanzarse de seguido, mediante acuerdo de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto podrán decidir que el procedimiento continúe, sea como conciliación o como mediación. De ser así, designarán a continuación un conciliador o un mediador.

La asistencia al encuentro anterior es obligatoria para el solicitante y para la otra parte. La inasistencia injustificada del solicitante originará el archivo de la solicitud. La no concurrencia de quienes representen a la mayoría de los afectados de una u otra parte o la imposibilidad de que acuerden la continuación del procedimiento harán que la conciliación se considere intentada sin efecto y agotada la exigencia prevista en el artículo 154.1 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, lo que se certificará oportunamente.

16. Continuación necesaria como mediación

El procedimiento continuará por la sola voluntad de quienes representen a la mayoría de los afectados de una de las dos partes, aun cuando no participe la otra, en los siguientes casos:

- cuando así lo haya establecido un convenio o acuerdo colectivo respecto a los conflictos colectivos que se señalen en los mismos
- cuando hayan transcurrido seis meses desde la iniciación de las negociaciones de un convenio colectivo sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los dos meses últimos.

La continuación tendrá lugar como mediación.

Al solicitante que no consiga el respaldo mayoritario de su parte, se le extenderá la certificación indicada en el punto anterior.

17. Inicio del arbitraje

Presentada en regla una solicitud de arbitraje, la persona responsable de la sede convocará a los sujetos legitimados según lo dispuesto en el número 9 para ofrecerles participar. A continuación se procederá a designar el árbitro si dicha designación no constara en el impreso de solicitud.

18. Designación del conciliador, mediador o árbitro

Serán designados por mayoría de quienes participen por cada parte. Si no logran tal acuerdo, se les presentará una lista impar de profesionales, de la que una y otra parte descartarán nombres alternativamente hasta que quede uno solo.

19. Asistencia de asesores en la conciliación

Por acuerdo de la mayoría de cada parte del procedimiento, se podrá facultar para que asistan como asesores del conciliador a una persona designada por la organización empresarial firmante de este Acuerdo y a otra por aquella

organización sindical firmante que elijan por unanimidad quienes conformen la parte social del conflicto. Con independencia de ello, todo participante podrá hacerse acompañar de un asesor propio.

20. Actividades de los procedimientos

La actividad del conciliador, mediador o árbitro comenzará inmediatamente después de su designación. El profesional practicará, a instancia de parte o por propia iniciativa, las actuaciones que estime convenientes y recabará la información que considere precisa para su función.

Se garantizará en todo caso el derecho de audiencia de todos los participantes en el procedimiento y a que se mantengan los principios de igualdad y contradicción sin que se produzca indefensión.

21. Plazos máximos de las prácticas

Las prácticas de la conciliación y del arbitraje indicadas en el punto anterior deberán finalizar en el plazo máximo de 15 días hábiles, y las de la mediación en el de 20 días hábiles, contados desde la designación del profesional. La conclusión de este plazo será comunicada al profesional y a los participantes por la persona responsable de la sede; desde ese momento el mediador o el árbitro dispondrán de 7 días hábiles para formular la propuesta de mediación o el laudo arbitral.

FINALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

22. Finalización mediante avenencia

Todo procedimiento concluirá por avenencia en el momento en que se alcance acuerdo entre las mayorías de cada parte del procedimiento, lo que quedará acreditado en acta.

23. Finalización de la conciliación

La conciliación concluirá también cuando el conciliador constate la imposibilidad de lograr avenencia, o por el transcurso del plazo de actividades señalado en el punto 21.

El conciliador podrá sugerir a las partes en cualquier momento, o éstas requerírsele, que la conciliación finalice formulando él mismo una propuesta de mediación o un laudo arbitral en los términos de los puntos 24 y 25. La finalización del procedimiento con una propuesta de mediación requerirá la mayoría de cada parte. Su transformación en arbitraje exigirá el consentimiento de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

24. Finalización de la mediación

De no lograrse avenencia, el mediador emitirá una propuesta motivada en el plazo indicado en el punto 21.

Cada parte comunicará por escrito a la sede territorial su aceptación o rechazo globales de la propuesta. En todo caso se presumirá aceptada sin prueba en contrario por quienes no presenten su rechazo por escrito en cinco días hábiles contados desde el siguiente a su notificación. Se considerará que la propuesta es vinculante si resulta aceptada por la mayoría de los participantes por cada parte.

Igualmente el mediador o las partes podrán plantear que la mediación finalice emitiendo él mismo un laudo arbitral en los términos del punto siguiente. Este proceder requerirá el consentimiento de quienes representen a la mayoría de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto.

La mediación concluirá también de modo anticipado por desistimiento motivado que, a juicio del mediador, niegue utilidad a su continuación. Lo hará también de modo automático cuando durante su desarrollo se inicien huelgas, salvo que la mayoría de los participantes por cada parte acuerden su continuación.

25. Finalización del arbitraje

No lograda avenencia, el árbitro emitirá un laudo arbitral motivado en el plazo indicado en el punto 21.

26. Recurso interno frente al laudo arbitral

Cualquiera de los sujetos colectivos participantes podrá interponer recurso contra el laudo ante un tribunal de tres árbitros por los mismos motivos admitidos en la normativa legal para su impugnación judicial. Este recurso será preceptivo de modo previo a dicha impugnación judicial.

El recurso se presentará en la sede territorial del Consejo dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la notificación del laudo. Por acuerdo unánime de las partes o, en su defecto, por sorteo ante la sede territorial serán designados los tres árbitros con exclusión del que haya intervenido. Éstos darán audiencia a las partes y dictarán una resolución arbitral, todo ello dentro de los plazos que el punto 21 del acuerdo fija para el arbitraje. La resolución confirmará o modificará el laudo, cuya ejecutividad quedará en suspenso hasta que se dicte.

27. Aclaración de la propuesta de mediación y del laudo o resolución arbitral

Dentro de los 3 días hábiles siguientes a la notificación de la propuesta de mediación o del laudo o resolución arbitral, cualquiera de dichos participantes podrá solicitar que se corrijan los errores materiales o de hecho y los aritméticos o que se aclare algún concepto oscuro, con suspensión del plazo para aceptar o rechazar la propuesta o para recurrir el laudo.

La aclaración o subsanación deberá ser resuelta en el plazo de 3 días hábiles. Desde el siguiente a su notificación se seguirán contando los que resten del plazo dejado en suspenso.

EFFECTOS DE LOS PROCEDIMIENTOS

28. Discrepancias en los períodos de consulta

La presentación de una solicitud de conciliación o mediación prorrogará todo período de consultas establecido en las normas legales o mediante la negociación colectiva, hasta que el procedimiento finalice. Esta prórroga tendrá lugar si quienes representen a la mayoría de los afectados por cada parte aceptan la práctica del procedimiento o cuando baste la voluntad de una representación mayoritaria según el punto 16 del Acuerdo.

29. Eficacia de los instrumentos de solución del conflicto

Las avenencias, propuestas de mediación aceptadas y laudos o resoluciones arbitrales producirán los efectos propios de un convenio colectivo de eficacia general, cuando quienes hayan participado en el procedimiento hayan reunido los requisitos de legitimación y adoptado sus acuerdos según las mayorías que se requieren legalmente a estos efectos. En tal caso se remitirán para su registro y publicación oficial cuando legalmente proceda.

De no ser así, vincularán a quienes hayan adoptado el acuerdo y a sus representados.

Disposición adicional

El Acuerdo entrará en vigor al cabo de dos meses a contar desde su publicación oficial. La sustitución del intento de conciliación ante el servicio administrativo por sus procedimientos de conciliación o mediación, que se lleva a cabo mediante su artículo 10, afectará a toda solicitud que se presente desde esa fecha.

Disposición final

Quedan derogados y sustituidos los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos PrecoII, texto revisado del 14.4.1994.

Modos de expresión no sexistas

Los firmantes de este acuerdo, persuadidos de que los modos de expresión no deben oscurecer, aunque sea involuntariamente, la necesaria presencia de la mujer en plano de igualdad, han tratado de conseguirlo en su redacción. No obstante, la dificultad de lograrlo por completo sin introducir una complejidad perturbadora para su comprensión y aplicación les mueve a puntualizar expresamente que toda expresión que defina una condición o actividad, como las de trabajador, empresario, conciliador, mediador o árbitro es utilizada en el texto en sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.

ANEXO: NORMAS DE APLICACIÓN

1. Gestión de los procedimientos. Funciones de las sedes territoriales del Consejo de Relaciones Laborales

Las sedes recibirán los escritos y proveerán sobre ellos, efectuarán las convocatorias y notificaciones, registrarán la documentación originada, certificarán lo sucedido en las actuaciones y el resultado de los procedimientos, y en general asumirán cuantas funciones sean precisas para posibilitar y facilitar su desarrollo.

2. Contenido del documento de solicitud

Existirán dos documentos normalizados de solicitud, uno para la conciliación o la mediación y otro para el arbitraje. En ambos se deberá expresar como contenido general:

- El tema discutido.
- El colectivo afectado por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.
- La identificación de todos los sujetos que estén legitimados.

El de conciliación o de mediación indicará además la concurrencia de una u otra de las circunstancias que permiten que la mediación se lleve a cabo por voluntad de la mayoría de los afectados de una sola parte.

El de arbitraje indicará como contenido especial:

- La opción entre arbitraje en derecho o en equidad.
- Las cuestiones concretas que se someten al árbitro.
- La identidad de éste o la aceptación del que resulte designado en el encuentro con la persona responsable de la sede territorial.
- La desconvocatoria de las huelgas o cierres patronales convocados o en curso.
- La aceptación de la imposibilidad de iniciar vías judiciales o administrativas para resolver las cuestiones sometidas, y el carácter vinculante y ejecutivo del laudo o resolución arbitral.

3. Desarrollo de la mediación practicada por voluntad de quienes representen a la mayoría de los afectados de una sola parte

Cuando el procedimiento continúe como mediación por voluntad de la mayoría de los afectados de una sola parte según el punto 16 del Acuerdo, el mediador será designado mediante sorteo por la persona responsable de la sede. Se convocará en cada trámite a todos los sujetos legitimados, hayan optado por participar o no en el procedimiento, para posibilitar la defensa de sus intereses.

4. Ampliación, reducción y suspensión de los plazos máximos de los procedimientos

Por acuerdo de la mayoría de ambas partes del procedimiento se podrá decidir la ampliación de los plazos hasta la mitad de su duración. Igualmente se podrá establecer la reducción de los mismos de acuerdo con el conciliador, mediador o árbitro.

En casos excepcionales en que lo requiera así el procedimiento, las partes podrán solicitar de la persona responsable de la sede territorial la suspensión del plazo, que se acordará restrictivamente.

5. Información a las organizaciones firmantes

Las sedes del Consejo informarán a los firmantes de este Acuerdo de los procedimientos que se soliciten, así como del resultado final de los mismos.

6. Días hábiles

Serán días hábiles para el cómputo de los plazos de los procedimientos todos los laborables salvo los sábados.

Se computará del mismo modo el plazo de 15 días establecido en el punto 13 del Acuerdo respecto de la actuación previa de las comisiones paritarias de los convenios o acuerdos colectivos.

7. Desarrollo del encuentro de conciliación¹

Iniciado el procedimiento de conciliación o de mediación con la presencia de la mayoría de cada parte ante el responsable de la sede en el encuentro de conciliación, su actuación finalizará cuando constate la imposibilidad de avenencia en ese acto. En caso de que una u otra parte no se muestre dispuesta a que el procedimiento prosiga mediante la intervención de un conciliador o mediador de los incluidos en los colegios mencionados en el punto 11 del Preco, se acreditará en acta la finalización del encuentro de conciliación sin avenencia y el agotamiento de la exigencia prevista en el artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

8. Procedimientos específicos de los convenios colectivos²

Si un convenio colectivo establece un procedimiento específico para conflictos de interpretación o aplicación del mismo, que no prevea la actuación de la comisión paritaria de dicho convenio, la utilización de aquel procedimiento agotará la exigencia prevista en el punto 13 del Preco.

9. Aplicación de cláusulas de convenios colectivos basadas en el artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, sobre arbitrajes en materia de inaplicaciones salariales y de modificaciones sustanciales de condiciones establecidas en convenio colectivo³

1. Cuando una parte solicite un procedimiento de arbitraje sin la conformidad de la otra, al amparo de un convenio colectivo que, en los supuestos indicados del artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores, haya decidido adaptar los procedimientos del Preco para que tal arbitraje tenga lugar por voluntad unilateral, éste será llevado a cabo por imperativo legal según las reglas comunes del Preco con las precisiones que siguen.

¹ Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdos publicados en el BOPV nº 117, de 21.6.2002.

² Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdos publicados en el BOPV nº 117, de 21.6.2002.

³ Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdo publicado en el BOPV nº 19, de 27.1.2012.

2. Si la parte no solicitante no concurriere al encuentro al que sea citada o, presente, no se alcanzara acuerdo sobre la cuestión que se somete al arbitraje, o sobre el criterio al que deba ajustarse el laudo arbitral (derecho o equidad), o sobre la identidad del árbitro, y el convenio colectivo no contuviera previsiones para tales casos, estos extremos se concretarán según las reglas siguientes:
 - a. La cuestión sometida al arbitraje consistirá en la pretensión empresarial planteada a la representación del personal en el inicio del período de consultas requerido en los artículos 41.6 y 82.3 de dicha ley, y el laudo deberá pronunciarse sobre los presupuestos legales habilitantes de la pretensión y sobre los aspectos que según esas disposiciones deben ser objeto de negociación entre las partes:
 - Existencia de causa legal justificativa de la modificación sustancial de condiciones de un convenio o de su inaplicación salarial.
 - Coincidencia de la materia a la que se refiera la modificación sustancial con las legalmente admisibles.
 - Plazo máximo de vigencia de la medida modificativa o de la inaplicación salarial, dentro de los límites fijados en esas normas.
 - Retribución exacta que deban percibir los trabajadores en el supuesto de la inaplicación.
 - Programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales del convenio, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que determinen la inaplicación salarial.
 - b) El laudo arbitral deberá dictarse en derecho en cuanto a los dos primeros aspectos de la relación anterior, sin perjuicio de la discrecionalidad técnica que se precise para examinar las circunstancias que la ley requiere que concurren, y en equidad para los restantes.
 - c) En caso de que la parte no solicitante no acuda, aun estando obligada a ello, al acto de designación del árbitro, o hallándose presente no colabore en su designación de los modos previstos en el punto 18 del Preco, el servicio territorial la efectuará por sorteo ante quienes hubieren comparecido, empleando para ello la relación de profesionales integrados en el colegio de árbitros del Preco.

10. Plazos para la práctica de los procedimientos sustitutorios de los períodos de consultas⁴

En los casos previstos en los artículos 40.2, 41.4 y 51.4 del Estatuto de los Trabajadores en que las representaciones de la empresa y del personal decidan la sustitución del período de consultas por un procedimiento de conciliación, mediación o arbitraje del Preco, el plazo para la práctica de tales procedimientos se acomodará, por imperativo legal, a la duración legal máxima de los respectivos períodos de consulta.

A este efecto, su cómputo se iniciará a partir del día siguiente al de la presentación de la solicitud si en ella se designara al conciliador, mediador o árbitro con la conformidad de la mayoría de cada parte o, en su defecto, del día

⁴ Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdo publicado en el BOPV nº 19, de 27.1.2012.

siguiente al de su designación, todo ello sin perjuicio de la facultad de las partes de prorrogar de común acuerdo los plazos correspondientes.

11. Representaciones específicas para los períodos de consultas por inexistencia de representación legal del personal⁵

Cuando al amparo de los artículos 40, 41, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sea una representación específica del personal quien actúe como interlocutora, será admitida por imperativo legal como parte legitimada en los procedimientos del Preco iniciados en sustitución del período de consultas o por su finalización sin lograr acuerdo.

12. Práctica de los procedimientos relacionados con conflictos con elementos técnicos o económicos⁶

1. Los procedimientos sobre conflictos en que se hayan de tener en cuenta elementos económicos o técnicos (como los relacionados con la inaplicación salarial de convenios, apreciación de circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas justificativas de modificación de condiciones de trabajo o de convenios colectivos, suspensiones o despidos, negociaciones de convenios o pactos colectivos, sistemas de productividad medida, sistemas de valoración de puestos, apreciación de circunstancias de toxicidad, penosidad o peligrosidad, cumplimiento de medidas de seguridad y salud laboral, etc.) se admitirán a trámite en los mismos casos que los procedimientos sobre los demás conflictos.

2. Para estos procedimientos rige la regla general del Preco (punto 20), que dice que "el profesional practicará, a instancia de parte o por propia iniciativa, las actuaciones que estime convenientes y recabará la información que considere precisa para su función". La recabará obviamente de las propias partes, a quienes corresponde demostrar sus afirmaciones acerca de esos aspectos técnicos o económicos del modo que crean conveniente, por ejemplo mediante la aportación de informe emitido por expertos en dichas materias a petición de cada una y a su cargo.

3. No obstante, efectúen o no prueba las partes en esos términos, el Consejo acostumbra a facilitar a los conciliadores, mediadores o árbitros el asesoramiento de persona experta en esas materias cuando el profesional lo solicita. En principio, se trata de una información orientativa para el profesional y no de un elemento de prueba sobre el que las partes deban pronunciarse, salvo que se trate de un arbitraje y de una actuación pericial para establecer un fundamento objetivo en el que vaya a basarse el laudo (como una medición de tiempos u otras pericias). En tal caso, el derecho de defensa exige que las partes conozcan el informe y puedan alegar acerca de él.

4. En estas ocasiones (informe solicitado por el profesional al Consejo), su coste corre a cargo del propio Consejo, por lo que se facilita dentro de unos límites, dadas las limitaciones de los presupuestos públicos:

⁵ Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdo publicado en el BOPV nº 19, de 27.1.2012.

⁶ Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdo publicado en el BOPV nº 19, de 27.1.2012.

- a) El asesoramiento es prestado, por regla general, por una sola asesoría especializada, con la que se han concertado unas condiciones que hagan posible el acotamiento de la intervención, la emisión rápida de un presupuesto, su ajuste a importes asumibles por el Consejo y su ejecución dentro de los plazos necesarios para la práctica del procedimiento.
 - b) En particular, el acotamiento de la intervención consiste en que, igualmente como regla general, no se extienda más allá de una jornada de toma de datos y a lo sumo otra de emisión del informe. Para ello, en caso de que las dimensiones de los aspectos técnicos o económicos excedan de lo que pueda analizarse en ese tiempo, la práctica debe consistir en aislar un aspecto significativo (un puesto de trabajo, una línea de producción, etc.) cuando es posible, para efectuar en él las mediciones, comprobaciones u otras operaciones que sean necesarias, de modo que lo que de ello resulte sirva a las partes como síntoma de la necesidad o no de corregir la medición, valoración, estimación de circunstancias, etc. sobre las que versa el conflicto. Ese acotamiento deberá ser suficiente para limitar la intervención técnica a dos jornadas como máximo, y habrá de ser aceptado por las partes y reflejado en acta.
 - c) Esta necesidad de acotamiento del problema para la práctica del informe es de carácter esencial para que el Consejo pueda aceptar la solicitud del profesional de ser asesorado técnica o económicamente. De otro modo el asesoramiento sólo se le prestaría a condición de que las partes asuman la diferencia entre el importe de dos jornadas y la totalidad del presupuesto presentado previamente por la empresa consultora.
5. En todo caso, si el profesional no contara con los medios de información necesarios, fuera porque el Consejo no estuviera en condiciones de procurárselos, o porque las partes no aceptaran el acotamiento de la intervención o no le aportaran los informes técnicos o económicos que avalen sus posturas, podrá cerrar el procedimiento por imposibilidad de formular fundadamente una propuesta en mediación o un laudo arbitral.

13. Práctica de los procedimientos para acreditación de afiliación⁷

Se aceptarán las solicitudes sobre acreditación de niveles de afiliación que tengan relación con la aplicación de una cláusula de un convenio o pacto colectivo.

Serán convocadas exclusivamente la parte solicitante y la dirección de la empresa, quienes suscribirán un acta de conciliación designando al profesional como en los demás procedimientos del Preco, en la que harán constar su aceptación previa de la certificación que expida finalmente el profesional elegido.

La dirección de la empresa debe suministrar al profesional la relación nominativa de trabajadores, incluido DNI, pero no puede llegar a conocer la documentación que le suministre la parte solicitante al profesional.

El procedimiento que siga el profesional debe respetar escrupulosamente la legislación sobre protección de datos de carácter personal (Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre), que incluye entre los "datos especialmente protegidos" el de

⁷ Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdo publicado en el BOPV nº 19, de 27.1.2012.

la afiliación sindical (art. 7.2), lo que impide su comunicación a un tercero sin consentimiento expreso de cada afectado (art. 11.1).

Para evitar esa comunicación no consentida, se ofrecerán dos posibilidades al solicitante: la comparecencia de cada persona afiliada ante el profesional, provista de su DNI (sea en la empresa, en un local sindical o en otro cualquiera), o la entrega al profesional de un listado nominativo en que cada afiliado debe anotar junto a su nombre la fecha del día y salvarla con su firma, además de acompañar una fotocopia de su DNI para cotejar la firma.

El profesional se limitará a certificar que el número de afiliados de un sindicato en dicha empresa excede o no del mínimo establecido en el convenio, sin efectuar mayores especificaciones.

El profesional se compromete a guardar la confidencialidad a que ya está obligado como miembro de los colegios de profesionales del Preco, y a destruir las relaciones y fotocopias en cuanto el procedimiento finalice definitivamente.

14. Arbitrajes establecidos mediante cláusulas de sometimiento de convenios colectivos⁸.

1. Práctica del arbitraje por solicitud de la mayoría de una parte.

El procedimiento de arbitraje se llevará a cabo por la solicitud de la mayoría de una sola de las partes cuando exista un compromiso de sometimiento al arbitraje, adoptado en el convenio colectivo de empresa o grupo de empresas que les sea de aplicación, en relación con conflictos colectivos de toda clase o desacuerdos en períodos de consultas.

Igualmente se desarrollará por la solicitud de la mayoría de una sola de las partes cuando en un convenio colectivo, cualquiera que sea el ámbito de éste, exista un compromiso de sometimiento al arbitraje, en relación con los conflictos o discrepancias existentes en el seno de su comisión paritaria.

Los servicios del Preco admitirán a trámite estas solicitudes si la cláusula del convenio colectivo se acomoda a uno de los dos criterios anteriores, cláusula que se considerará aprobada por la Comisión Paritaria a los efectos del punto 6 del Preco.

En el caso de que el convenio colectivo en el que se contiene el compromiso sea un convenio supraempresarial, para la iniciación del arbitraje por la voluntad de la mayoría de una sola de las partes será necesario que dicho compromiso haya sido previamente homologado por la Comisión Paritaria del presente Acuerdo Interprofesional.

2. Partes del arbitraje.

La condición de parte corresponderá, en los conflictos colectivos de toda clase, a los sujetos legitimados según el punto 9 del Preco, con la preferencia de las secciones sindicales prevista en el artículo 87.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En los desacuerdos en períodos de consultas, a las representaciones que hayan intervenido en ellos; y en los que se produzcan en el

⁸Texto añadido por la Comisión Paritaria del Preco, mediante acuerdo publicado en el BOPV nº 126, de 4.7.2016.

seno de los comisiones paritarias de convenios colectivos, a las representaciones que las compongan.

3. Determinaciones necesarias para la práctica del arbitraje.

Si la parte no solicitante no concurriere al encuentro al que sea citada o, presente, no se alcanzara acuerdo sobre la cuestión que se somete al arbitraje, o sobre el criterio al que deba ajustarse el laudo arbitral (derecho o equidad), o sobre la identidad del árbitro, y el convenio colectivo no contuviera previsiones para tales casos, estos extremos se concretarán según las reglas siguientes:

a) La cuestión sometida al arbitraje consistirá, en los conflictos colectivos, en la controversia descrita en la solicitud de arbitraje. En los desacuerdos en períodos de consultas, en la pretensión empresarial planteada a la representación del personal en el inicio del período de consultas. En los desacuerdos de las comisiones paritarias, en la materia planteada a la comisión en los términos formulados por quien haya solicitado su pronunciamiento.

b) El laudo arbitral deberá dictarse en derecho, sin perjuicio de la discrecionalidad técnica del árbitro que sea precisa para examinar las circunstancias que la ley requiera para la adopción de decisiones empresariales o para integrar el desacuerdo de las partes en toda clase de negociaciones colectivas.

c) En caso de que la parte no solicitante no acuda, al acto de designación del árbitro, o hallándose presente no colabore en su designación de los modos previstos en el punto 18 del Preco, el servicio territorial la efectuará por sorteo ante quienes hubieren comparecido, empleando para ello la relación de profesionales integrados en el colegio de árbitros del Preco correspondiente al territorio en que se tramite el procedimiento.

4. Arbitrajes en materia de inaplicación de condiciones de convenio colectivo.

Los arbitrajes basados en cláusulas de convenios colectivos sobre desacuerdos en materia de inaplicación del convenio se tramitarán según las reglas establecidas en la norma de aplicación 9 del Anexo del Acuerdo interprofesional Preco.

**ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL PRECO DE 11 DE ENERO DE 2012
SOBRE ARBITRAJES POR BLOQUEO DE LA NEGOCIACIÓN DE UN
CONVENIO COLECTIVO⁹**

Primero.– En relación con lo previsto en el artículo 86.3 del ET y la disposición adicional primera del RD Ley 7/2011 sobre la obligación de adaptación de los Acuerdos Interprofesionales de solución voluntaria de conflictos laborales en los casos de bloqueo de las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo vencido, la Comisión Paritaria del Acuerdo Interprofesional PRECO, ha decidido por unanimidad que los procedimientos aplicables en tales casos serán los que establece el vigente Acuerdo Interprofesional PRECO, y que el arbitraje para los casos de bloqueo de las negociaciones de convenios colectivos vencidos mantendrá el carácter voluntario fijado en él con carácter general.

Segundo.– Asimismo, acuerda delegar en el Presidente del Consejo de Relaciones Laborales, D. Tomás Arrieta Heras, la realización de cuantos trámites sean necesarios para el registro del presente acuerdo ante la Autoridad Laboral y su posterior publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

⁹ Aprobado por la Comisión Paritaria del Preco con la atribución de poder modificar el acuerdo interprofesional que otorgaba el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, publicado en el BOPV nº 96, de 17.5.2012.