



# GUÍA INFORMATIVA SOBRE EL FUNCIONAMIENTO DEL JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA (JAL C- LM)

Consejo Regional de Relaciones Laborales  
de Castilla-La Mancha

## INTRODUCCIÓN

En primer lugar, hay que destacar que esta guía se realiza en el seno del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, creado por la Ley 9/2002, de 6 de junio de 2002, siendo este Consejo un pilar fundamental y determinante para alcanzar el diálogo social en nuestra Región entre sindicatos, organizaciones empresariales y el Gobierno Autonómico.

Ahora bien, uno de los objetivos que se marca CECAM año tras año como miembro del Consejo Regional de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, es el impulso de los sistemas de resolución extrajudicial de los conflictos en el ámbito laboral, dando a conocer a las empresas de la Región la actividad e importante labor que realiza el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha, con la finalidad de resolver los conflictos existentes en el ámbito laboral de manera eficaz, reduciendo la conflictividad en el seno de las empresas castellano manchegas.

La resolución autónoma de conflictos que se desarrolla en el seno del JAL de C-LM, a través de los procesos de mediación y arbitraje, es una herramienta fundamental para articular las relaciones laborales entre empresas y trabajadores, siendo un instrumento ágil y dinámico, que permite a las partes optimizar el proceso de concertación social, alcanzándose en C-LM un aceptable grado de acuerdos en los conflictos conocidos por este órgano, que suele aproximarse cada año al 50% de las mediaciones celebradas.

Por ello, para este año 2023, CECAM elabora esta guía de preguntas y respuestas dirigida a las empresas de la Región donde se introducen algunos conceptos necesarios para entender el sistema autónomo de conflictos laborales, tales como mediación y arbitraje. También, se detalla el funcionamiento del Jurado Arbitral Laboral y su importancia para el fomento de la paz social y la reducción de la conflictividad laboral en la Región.

Además, se hace un resumen estadístico de las mediaciones habidas con intervención del JAL de C-LM durante el año 2022 a través de datos publicados por la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; para finalmente, dar paso al Acuerdo Bipartito celebrado entre CECAM y sindicatos en el año 2021 para impulsar la Negociación Colectiva en Castilla-La Mancha. Como se verá posteriormente, en dicho Acuerdo, los agentes sociales recomiendan a las partes negociadoras de los Convenios Colectivos que hagan uso del JAL de C-LM, aconsejando que se aproveche el apoyo que está prestándose desde el mismo en las distintas provincias a las mesas negociadoras de los Convenios, poniendo a su disposición personal jurídico y técnico, instalaciones y demás medios para ayudar al desarrollo de los procesos de negociación.

## CONCEPTOS GENERALES SOBRE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE LABORAL

### ¿Qué es la mediación laboral?

La mediación laboral es un modelo de solución de conflictos laborales en que las partes involucradas buscan generar soluciones auxiliadas por un tercero neutral e imparcial, quién actúa como moderador para facilitar la comunicación, sin imponer en ningún caso la solución o acuerdo final.

### ¿Qué es el arbitraje laboral?

Es un sistema de solución de conflictos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas, evitando acudir a la vía judicial para resolverlo. En este caso, a diferencia de la mediación, la decisión la toma un árbitro e impone la solución a las partes intervinientes a través del laudo arbitral.

### ¿Cuándo es obligatorio el procedimiento de mediación?

En los casos de conflictos colectivos, el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

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 a la conciliación administrativa previa.

Igualmente, antes de la comunicación formal de la huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación.

### ¿Qué requiere el procedimiento de arbitraje para que tenga lugar?

El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las **dos partes** en conflicto de someterse a la decisión de un árbitro.

¿Es necesario que las partes acudan previamente a una mediación para promover el arbitraje?

No, las partes podrán promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación, o hacerlo con posterioridad a su agotamiento o durante su transcurso.

¿Cuáles son los principios rectores de los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales?

Los principios que rigen todo proceso de mediación y/o arbitraje son **GRATUIDAD, CELERIDAD, IGUALDAD PROCESAL, AUDIENCIA DE LAS PARTES, CONTRADICCIÓN E IMPARCIALIDAD**, respetándose en todo caso la legislación vigente y los principios constitucionales y se velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género.

¿Qué papel otorga la última reforma laboral a los procedimientos alternativos de solución de conflictos tales como la mediación y/o el arbitraje?

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral otorga una especial importancia a la mediación y al arbitraje, pues establece que las partes **deberán someterse** a un procedimiento de mediación y, si se ha pactado, de arbitraje, una vez haya transcurrido un año desde que se denunció el Convenio Colectivo sin que se haya acordado uno nuevo. Sin perjuicio del desarrollo y solución final de los indicados procedimientos, se mantendrá la vigencia del CC (ultraactividad indefinida).

## JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA

¿Cuál es el primer paso que se da en Castilla-La Mancha sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales?

El primer paso fue la suscripción del Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) a mediados del año 1996 por parte de las Organizaciones sindicales y empresariales regionales, Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha, Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras (CECAM, UGT Y CCOO) y el Gobierno Regional de la Región a través de la Consejería de Empleo.

¿Cuál es la finalidad de suscribir dicho ASAC?

La finalidad del ASAC es dotar de mayor autonomía a las partes implicadas en la relación laboral para dar solución a todos aquellos conflictos que se susciten entre aquellas. El ASAC se configura así como un instrumento destinado a reforzar y mejorar los resultados de la negociación colectiva, así como a agilizar la resolución de conflictos, sin necesidad de acudir a la vía judicial, la cual además de requerir mayor complejidad procesal, supone un incremento en los costes para todas las partes intervinientes en ella.

¿Qué es el JAL C-LM y cómo se estructura?

Es una institución paritaria constituida a partes iguales por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas firmantes del ASAC. Tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una Fundación tutelada por la Consejería competente en materia de Trabajo.

Es único en toda la Comunidad Autónoma y se estructura en un Servicio Central y cinco Delegaciones provinciales correspondientes a cada una de las provincias de C-LM, sin perjuicio de que en cada una se pudieran crear delegaciones territoriales o sectoriales que se consideren oportunas.

¿Quién forma parte de la Fundación “Jurado Arbitral Laboral de C-LM” y cuándo se constituye?

Los agentes sociales antes mencionados encargados de suscribir el ASAC, firmaron un Acuerdo Interprofesional para constituir la Fundación “Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha” en el mes de abril de 1997.



¿Cuál es la finalidad de la Fundación “Jurado Arbitral Laboral de C-LM”?

La finalidad de la Fundación es el ejercicio de las funciones de conciliación, mediación y arbitraje en materia laboral, en beneficio de las empresas y de los trabajadores castellano manchegos, rigiendo su actuación y funciones por el ASAC suscrito en la Región.

¿Cuál es el órgano de gobierno y representación de la Fundación “Jurado Arbitral Laboral de C-LM”?

El Patronato de la Fundación “JAL de C-LM” es el órgano de gobierno y representación de aquella, encargado de velar por el cumplimiento de los fines fundacionales.

¿CECAM CEOE-CEPYME forma parte del Patronato de la Fundación “Jurado Arbitral Laboral de C-LM”?

Sí. A través del Patronato, CECAM CEOE-CEPYME participa en el órgano mediador del JAL de C-LM en las mediaciones de conflictos colectivos de ámbito regional.

Además, CECAM realiza un seguimiento de las mediaciones en los conflictos colectivos y arbitrajes laborales que tienen lugar en el ámbito provincial y regional, entre empresas y trabajadores, en el marco de la resolución extrajudicial de conflictos, en cuanto al:

- Volumen de conflictos planteados
- Sectores afectados
- Materias afectadas
- Nº de empresas y trabajadores implicados en los conflictos en cuestión.

¿Cuál es el marco regulatorio actual que rige en Castilla-La Mancha sobre la Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales?

En la actualidad, el marco regulador es el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC-CLM), publicado el día 20 de marzo de 2014 en el DOCM ([https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2014/03/20/pdf/2014\\_3684.pdf&tipo=rutaDocm](https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2014/03/20/pdf/2014_3684.pdf&tipo=rutaDocm)).

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Empleo y Economía

**Resolución de 05/03/2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, por la que se registra y publica el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. [2014/3684]**

Visto el texto del III Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla-La Mancha (Código de Convenio n.º 77100065092014), que fue suscrito con fecha 9 de diciembre de 2013, de una parte por la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (Cecam-Ceoe-Cepyme) y de otra por la Unión General de Trabajadores en Castilla-La Mancha (UGT Castilla-La Mancha) y por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CC.OO. Castilla-La Mancha) y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Toledo, 5 de marzo de 2014

La Directora General de Relaciones Laborales  
y Seguridad y Salud Laboral  
MARÍA DEL SAGRARIO GÓMEZ DE VIVAR

¿Cuál ha sido la experiencia del ASAC en Castilla La Mancha desde que se creó el primero en 1996 hasta el actual de 2014?

La experiencia que los Agentes Sociales han adquirido en este ámbito, ha sido crear un clima de concertación y diálogo social entre ellos, contribuyendo a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, tal y como persigue el artículo 7 de la Constitución Española.

Esto ha supuesto una mejor manera de resolver los conflictos laborales que surgen entre empresa y trabajadores, ya que, en la mayoría de los casos, a través del JAL C-LM se ha posibilitado una solución extrajudicial o autónoma de los conflictos laborales en la Región, ofreciendo respuestas alternativas y posibilitando soluciones ágiles, eficaces y económicas.

¿Ha sufrido alguna modificación el III ASAC de Castilla-La Mancha?

Sí. El 24 de febrero de 2021 se publicó en el DOCM una modificación de dicho texto, donde se abre la posibilidad de celebrar mediaciones on line, para adaptar el funcionamiento de la institución a las nuevas realidades sociales, tras el impacto de la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 ([https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2021/02/24/pdf/2021\\_1704.pdf&tipo=rutaDocm](https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2021/02/24/pdf/2021_1704.pdf&tipo=rutaDocm)).



24 de febrero de 2021

7906

### III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

#### Consejería de Economía, Empresas y Empleo

**Resolución de 12/02/2021, de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se registra y publica el acuerdo de modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. [2021/1704]**

Visto el texto del Acta de fecha 18 de enero de 2021, donde se recoge el acuerdo de modificación del III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha, publicado en Diario Oficial de Castilla-La Mancha n.º 55 de 20 de marzo de 2014, (código n.º 77100065092014), suscrito de una parte por la Confederación de Empresarios de Castilla-La Mancha (Cecam-Ceoe-Cepyme) y de otra por la Unión General de Trabajadores en Castilla-La Mancha (UGT Castilla-La Mancha) y por Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha (CC.OO. Castilla-La Mancha), y de conformidad con lo establecido en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo,

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

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Toledo, 12 de febrero de 2021

El Director General de Autónomos,  
Trabajo y Economía Social  
EDUARDO DEL VALLE CALZADO

¿Qué procedimientos se dirimen ACTUALMENTE en el seno del JAL C-LM? ¿Y cuáles son los sujetos legitimados para solicitar la mediación y el arbitraje?

Son susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en dicho Acuerdo, los siguientes tipos de conflictos laborales:

Conflictos colectivos	Sujetos legitimados para solicitar tanto la mediación como el arbitraje
<p>Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y sin perjuicio de la intervención de las comisiones paritarias a las que se refieren los arts. 85.3 e) 1º y 91.3 del ET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos</p>	<p>Están legitimados aquellos sujetos que estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o convocar una huelga.</p>
<p>Los conflictos surgidos durante la negociación de un CC que conlleven su bloqueo</p>	<p>Están legitimadas las respectivas representaciones de empresarios y trabajadores que participen en la correspondiente negociación</p>
<p>Los conflictos surgidos durante la negociación de un acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente</p>	<p>Están legitimadas la representación de los empresarios y la de trabajadores que participen en la correspondiente negociación.</p>
<p>Las controversias en las comisiones paritarias de los CC que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos</p>	<p>Estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes.</p>
<p>Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los arts. 40, 41, 47, 51 y 82.3 del ET</p>	<p>Estarán legitimados el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes.</p>
<p>Los conflictos colectivos, plurales e individuales derivados de las discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por el art.44.9 del ET, que no se refieran a traslados colectivos o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo</p>	<p>Estarán legitimados aquellos sujetos que ostenten legitimación para impugnar CC de acuerdo al art.165 LRJS.</p>
<p>Los conflictos que motiven la impugnación de CC, de forma previa al inicio de la vía judicial.</p>	<p>Estará legitimado el juez del concurso o quién este determine a estos efectos.</p>
<p>La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por la mediación y el arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del art.64.5 párrafo último de la Ley Concursal</p>	<p>Están legitimados aquellos sujetos que estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o convocar una huelga.</p>

Los conflictos derivados de las discrepancias surgidas durante la negociación entre empresa y representación legal de los trabajadores, de acuerdos de inaplicación de determinadas condiciones de trabajo pactadas en los CC sectoriales, cuando dichos convenios contemplen su inaplicación negociada

Están legitimados la empresa y los representantes de los trabajadores según el art.82.3 ET o, en su caso, los integrantes de la comisión designada al efecto también de acuerdo a dicho precepto anterior.

Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los CC.

Están legitimados aquellos sujetos que estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o convocar una huelga.

Los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga

Estarán legitimados el Comité de Huelga y el Empresario.

### ¿Qué conflictos están excluidos del III ASAC C-LM?

- Los conflictos que versen sobre Seguridad Social salvo planes de pensiones y Seguridad Social complementaria.
- Los conflictos en los que sea parte el Estado, CCAA, entidades locales o entidades de Derecho Público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de los mismos a los que se refiere el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social.

### ¿Qué eficacia tienen las soluciones alcanzadas en el procedimiento de mediación establecido en el III ASAC C-LM?

Los acuerdos que se alcancen en los procedimientos de mediación tendrán la misma eficacia y efectos que los establecidos en la Ley para los acuerdos alcanzados en conciliación administrativa, teniendo **fuerza ejecutiva** entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiéndose llevar a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

Siempre que se den los requisitos de legitimación, el acuerdo conseguido tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el período de consultas al que se refieren los arts.40, 41, 47, 44.9, 51 y 82.3 ET. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en **CONVENIO COLECTIVO** y será objeto de depósito, registro y publicación según establece el art.90 ET.

¿Qué eficacia tienen las soluciones alcanzadas en el procedimiento de arbitraje establecido en el III ASAC C-LM?

La resolución arbitral será **vinculante e inmediatamente ejecutiva**, poseerá los mismos efectos de una **sentencia firme**.

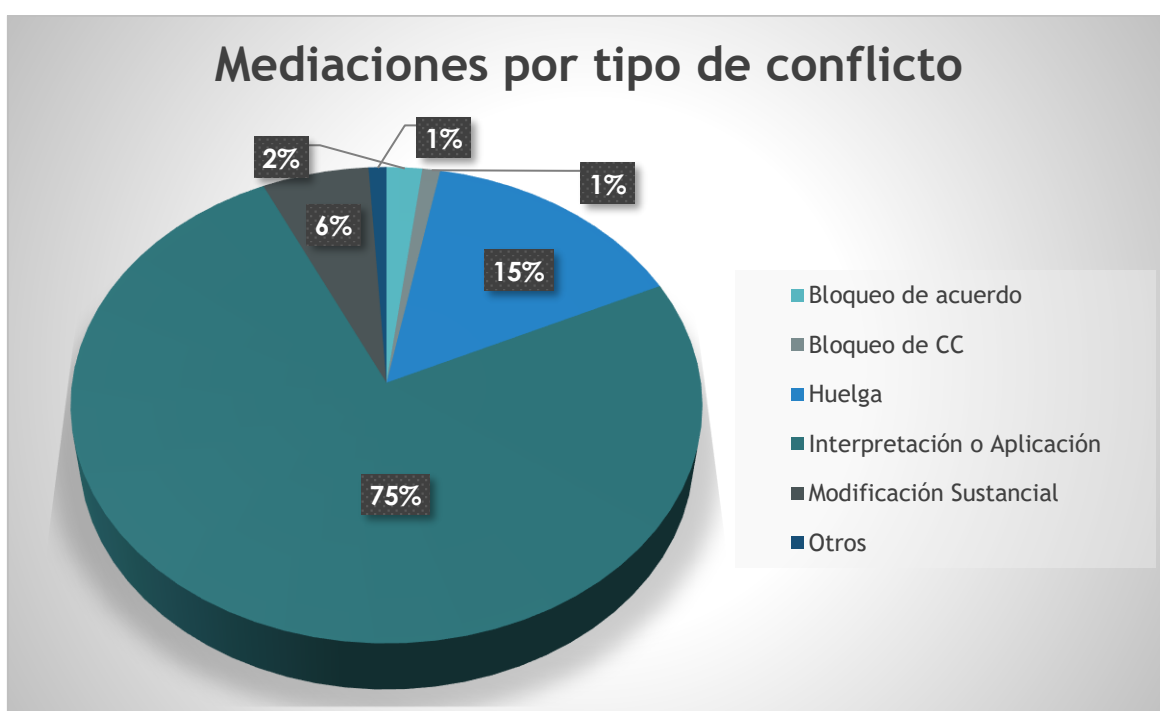
Siempre que se den los requisitos de legitimación, tendrá la misma eficacia que lo pactado en el acuerdo tras el período de consultas al que se refieren los arts.40, 41, 47, 44.9, 47, 51 y 82.3 ET y art.64.6 Ley Concursal. En los demás conflictos laborales tendrá la misma eficacia que lo pactado en **CONVENIO COLECTIVO** y será objeto de depósito, registro y publicación según establece el art.90 ET.

En su caso poseerá los efectos de sentencia firme de acuerdo con lo dispuesto en el art.68 LRJS.

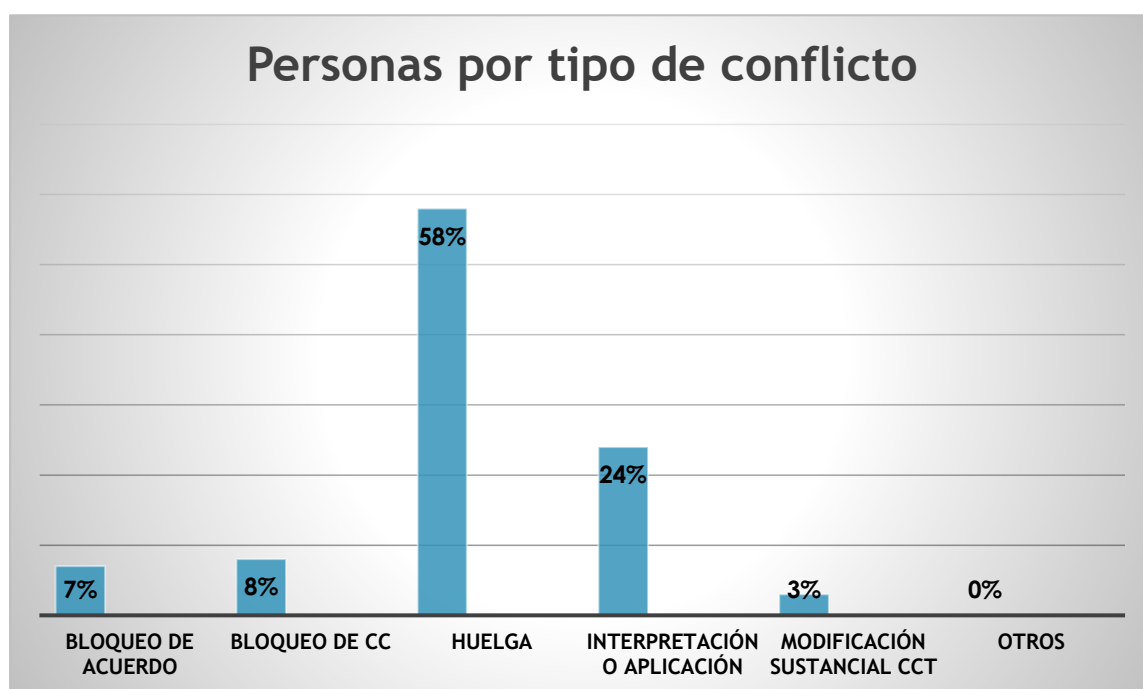
**RESUMEN DE LAS MEDIACIONES JAL C-LM DURANTE EL AÑO 2022**

MEDIACIONES CERRADAS EN C-LM EN 2022		
Nº de conflictos	Empresas afectadas	Personas afectadas
242	2.747	82.172

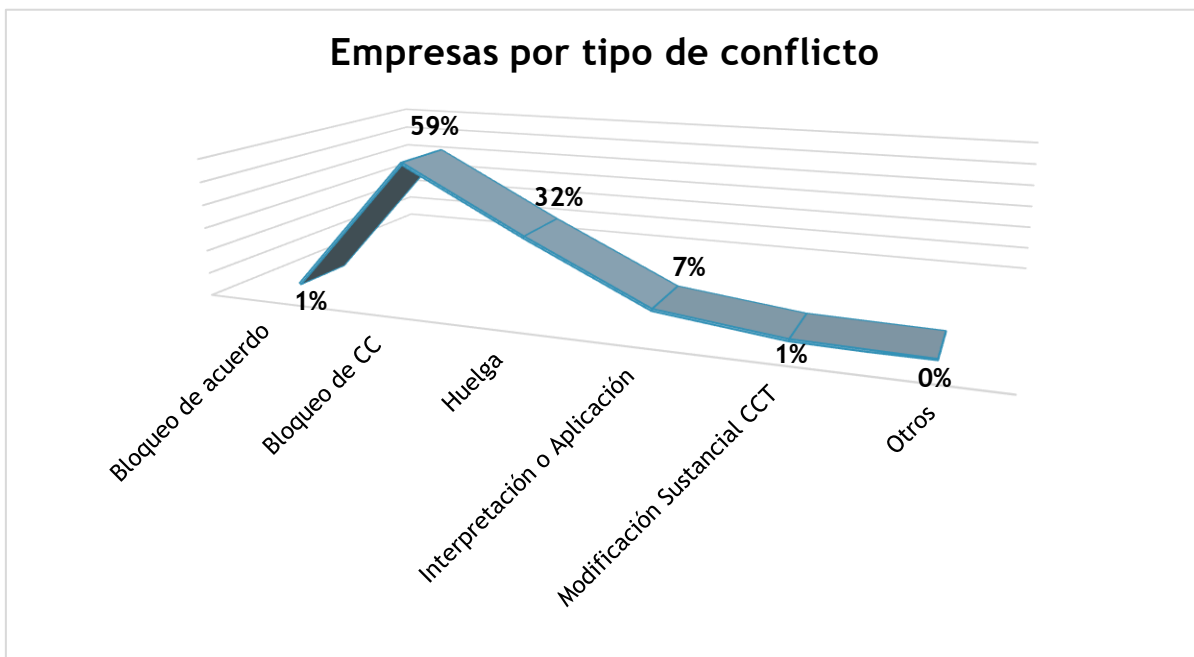
MEDIACIONES CERRADAS POR TIPO DE CONFLICTO EN 2022						
Bloqueo de acuerdo	Bloqueo de CC	Huelga	Interpretación o Aplicación	Modificación Sustancial CCT	Otros	Total
5	2	36	183	14	2	242



Como se puede observar más arriba, la **interpretación o aplicación de Convenios Colectivos** (75%) ocupa, de modo muy mayoritario, la actividad del JAL de C-LM en su intervención ante los conflictos colectivos, siendo las huelgas el segundo tipo (15%), y la modificación sustancial de condiciones de trabajo el tercero (6%). El resto en porcentajes muy inferiores.



En el gráfico de arriba, se observa que las **huelgas** (58%) son las que afectan a más de la mitad de las **personas** en mediaciones, seguido de la interpretación o aplicación de CC (24%). Los bloqueos de CC y acuerdos tienen también un porcentaje significativo. Y la modificación sustancial de condiciones de trabajo y el resto en porcentajes menores.

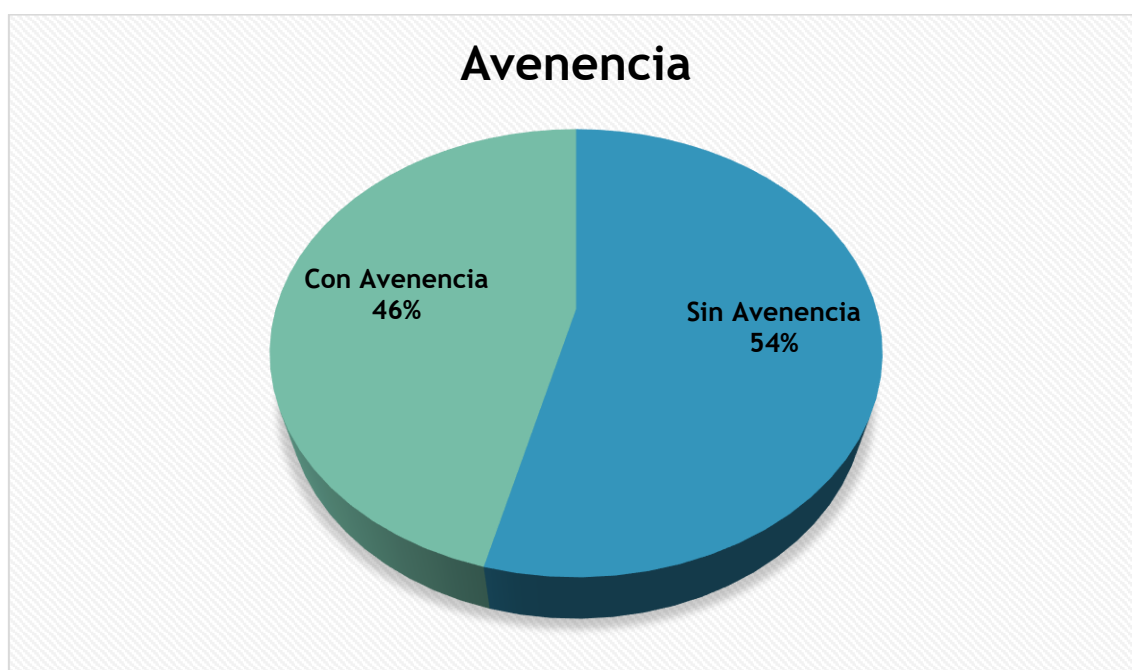


Por último, en cuanto a las **empresas** afectadas según el tipo de conflicto, el **bloqueo de CC (59%)** es la causa claramente mayoritaria seguida de las huelgas (32%). La interpretación o aplicación de CC a continuación (7%) y el resto de las causas son residuales.

### EFFECTIVIDAD Y AVENENCIA



Del total de 242 mediaciones cerradas en 2022, **226 fueron efectivas**, es decir, ciertamente celebradas con la comparecencia de las partes, lo que representa un **93,4%**. Las **16 no efectivas** se reparten en **11 intentadas sin efecto** (finalización del procedimiento de mediación si cualquiera de las partes citadas distintas al solicitante no asiste), **2 desistidas** (finalización del procedimiento de mediación por la inasistencia injustificada de la parte solicitante) y **3 archivadas** (existencia de un defecto formal en la solicitud de mediación, no subsanada en tiempo y forma).



De entre las 226 efectivamente realizadas, en **104 de ellas se alcanzó acuerdo** y en otras 122 no, lo que significa un **46%** de avenencia en las mediaciones efectivas en conflictos colectivos en el conjunto de la Región.

## COMPARATIVA DEL AÑO 2022 CON EL AÑO 2021

Se observa un descenso del 4,3% en la actividad del JAL de C-LM, pasando de 253 mediaciones cerradas en el conjunto del año 2021 a 242 en 2022.

Este descenso en el número de mediaciones se traduce en que afectan a un menor número de empresas (6.298 en 2021 frente a 2.747 en 2022); en cambio, afectan a un mayor número de personas (73.124 en 2021 frente a 82.172 en 2022).

La efectividad ha aumentado en casi 7 puntos pasando de un 86,6 en 2021 al 93,4% en 2022; el cambio, el porcentaje de acuerdos ha bajado en 5,1 puntos porcentuales, pasando de un 51,1% a un 46%. Ambos datos reflejan la alta utilidad e importante consolidación de este instrumento al servicio de la Región en el ámbito laboral.

La interpretación y aplicación de Convenios Colectivos sigue siendo el tipo de conflicto que origina el mayor número de mediaciones desde el JAL de C-LM, aunque baje del 77% al 75%. Y si en 2021 también fue este tipo de conflicto el que más afectó a personas, en 2022 son las huelgas. Respecto al número de empresas afectadas se repite el bloqueo de convenios en ambos años como tipo de conflicto mayoritario.

Si los sectores de comercio y limpieza fueron los que más conflictos aglutinaron en 2021, en 2022 han sido los de servicios, metal, logística y limpieza.

\*Estos gráficos son de elaboración propia a partir de los datos extraídos de la Información que publica la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Castilla-LaMancha:

[https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20230214/11\\_informe\\_conflictividad\\_labor\\_al\\_colectiva\\_clm\\_-\\_2022.pdf](https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20230214/11_informe_conflictividad_labor_al_colectiva_clm_-_2022.pdf)

**ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO ENTRE CECAM, UGT Y CCOO,  
PARA IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA-LA MANCHA  
CELEBRADO EL 7 DE JUNIO DE 2021**

El 7 de junio de 2021, en la sede del Jurado Arbitral Laboral en Toledo, CECAM firmaba el Acuerdo de Diálogo Social bipartito para impulsar la negociación colectiva en Castilla-La Mancha junto con los sindicatos más representativos de la Región, CCOO y UGT.

Este acuerdo refleja el firme compromiso de los agentes sociales CCOO, UGT y CECAM con la Negociación Colectiva, recogiendo una serie de recomendaciones para constituir las mesas de negociación de los convenios pendientes y para la actualización de los convenios con la regulación de materias que den respuesta a las necesidades actuales de las empresas y de las personas trabajadoras, como el trabajo a distancia o el impulso a los planes de igualdad, con el objetivo de modernizar las relaciones laborales en nuestra Región.

En este acuerdo, los agentes sociales reflejan la necesidad de fomentar la utilización del III ASAC como herramienta para solventar los conflictos laborales que vayan surgiendo en la Región castellano manchega, como vía de solución extrajudicial y autónoma de conflictos para alcanzar acuerdos que sean ágiles, eficaces y económicos a las partes intervinientes.

Además, en este Acuerdo se recomienda fomentar el aprovechamiento del apoyo que desde el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha y sus delegaciones provinciales correspondientes, se ofrece para facilitar la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores o sus respectivas representaciones, a través de la puesta a disposición de los negociadores de personal jurídico y técnico, instalaciones, y demás medios para ayudar al correcto desarrollo de los procesos de negociación suscitados.

Este compromiso se materializa en las siguientes actuaciones:

- Colaboración con las partes en la conciliación y mediación, así como en la convocatoria de reuniones.
- El nombramiento del organismo como sede de las distintas comisiones paritarias, lo que garantiza que cualquier escrito o convocatoria que se dirija a éstas se remitirá con agilidad a sus integrantes por el personal del Jurado Arbitral Laboral.
- La elaboración de actas de las reuniones.
- Los trámites de registro y depósito en el REGCON (registro telemático oficial de acuerdos y Convenios Colectivos), previa delegación en el personal del organismo.
- Formular cláusulas tipo y/o búsqueda de alternativas técnicas, jurídica o negociales a fin de encontrar posibles soluciones en caso de bloqueos.

Para finalizar esta guía, se puede concluir que, la mejor manera de resolver los conflictos laborales que surgen entre empresa y trabajadores es a través del Jurado Arbitral Laboral, ya que, a través de este organismo, se pueden solucionar la mayoría de los casos, al desarrollar y facilitar la solución extrajudicial o autónoma de conflictos en nuestra Comunidad Autónoma.

Por tanto, el JAL de C-LM dispone de los recursos necesarios para facilitar el acercamiento de posturas entre las distintas partes que conforman la relación laboral, sin que sus funciones queden limitadas a lo establecido en el propio III ASAC, sino que además el JAL colabora poniendo todos sus recursos para facilitar la negociación de Convenios Colectivos y facilitar el clima de diálogo social, así como el mayor entendimiento de las controversias que se suscitan entre empresarios y trabajadores, evitando acudir a la vía judicial, y evitando saturar ésta, logrando soluciones más rápidas, eficaces, económicas y con menor carga emocional para los sujetos.



**ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL BIPARTITO ENTRE CECAM CEOE-CEPYME CASTILLA-LA MANCHA, UGT CASTILLA-LA MANCHA Y CCOO CASTILLA-LA MANCHA, PARA IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CASTILLA-LA MANCHA**

**REUNIDOS**

En Toledo, siendo las 10:30 horas del día 7 de junio de 2.021

- D. Ángel Nicolás García, Presidente de la Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha
- D. Paco de la Rosa Castillo, Secretario General de CCOO de Castilla-La Mancha
- Dña. Isabel Carrascosa Peinado, Secretaria de política Sindical y Empleo de UGT Castilla-La Mancha

Todas las partes se reconocen recíprocamente capacidad para suscribir el presente acuerdo.



cecam@cecam.es 925 265 015 CECAM - Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha Área Socios

**cecam**  
 CEOE - CEPYME  
 CASTILLA-LA MANCHA

SOBRE CECAM NOTICIAS AGENDA SERVICIOS EMPLEO MIEMBROS SUSCRÍBETE CONTACTO

**CECAM, CCOO Y UGT SUSCRIBEN UN ACUERDO DE DIÁLOGO SOCIAL PARA IMPULSAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN C-LM**

6 julio 2017 - Economía / NOTICIAS

TIEMPO DE LECTURA: 2 min. COMPARTIR:

La Confederación Regional de Empresarios de Castilla-La Mancha y las centrales sindicales CCOO y UGT han suscrito esta mañana en Toledo un Acuerdo de Diálogo Social para impulsar la negociación colectiva en Castilla-La Mancha, con el que se pretende dar estabilidad social y económica en el marco del diálogo social y dotar a la negociación colectiva de un sistema que sea ágil, eficaz y adaptado a las

**NOTICIAS DESTACADAS**

- CECAM continúa trabajando en materia de igualdad para facilitar a las empresas el apoyo necesario en esta materia. 13 NOVIEMBRE 2020 | SIN COMENTARIOS
- CECAM conmemora 25 años de compromiso con la seguridad y la salud laboral de las empresas de CLM. 13 NOVIEMBRE 2020 | SIN COMENTARIOS
- Publicados los 12 domingos y festivos autorizados para la apertura comercial en CLM 2021. 13 NOVIEMBRE 2020 | SIN COMENTARIOS
- Reunión de trabajo de CECAM con el líder de Ciudadanos en Europa, Luis Garricano. 12 NOVIEMBRE 2020 | SIN COMENTARIOS
- CECAM traslada a las empresas de la región las oportunidades de la Economía Circular. 13 NOVIEMBRE 2020 | SIN COMENTARIOS

**ETIQUETAS**

Autónomos Ayudas CEAT CLM

## BIBLIOGRAFÍA

<https://www.fsima.es/fundacion-sima/que-hacemos/quienes-estan-legitimados-para-solicitar-los-procedimientos-del-asac/>

[https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AEAMtMSbF1jTAAAUwMjtbLUouLM\\_DzbsMz01LySVAB2IfF5IAAAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AEAMtMSbF1jTAAAUwMjtbLUouLM_DzbsMz01LySVAB2IfF5IAAAAAA=WKE)

<https://www.iberley.es/temas/arbitraje-laboral-2871>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>

[https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2014/03/20/pdf/2014\\_3684.pdf&tipo=rutaDocm](https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2014/03/20/pdf/2014_3684.pdf&tipo=rutaDocm)

[https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2021/02/24/pdf/2021\\_1704.pdf&tipo=rutaDocm](https://docm.jccm.es/docm/descargarArchivo.do?ruta=2021/02/24/pdf/2021_1704.pdf&tipo=rutaDocm)

<https://www.castillalamancha.es/gobierno/economiaempresasyempleo/estructura/dgtfsl/actuaciones/jurado-arbitral-laboral-de-castilla-la-mancha#:~:text=El%20Jurado%20Arbitral%20Laboral%20ofrece,soluciones%20C3%A1giles%2C%20eficaces%20y%20econ%C3%B3micas.>