

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

15835 *Resolución de 8 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Banco de España.*

Visto el texto del Convenio colectivo del Banco de España para el año 2018 (código de convenio número: 90000622011981), que fue suscrito, con fecha 20 de septiembre de 2018, de una parte por los designados por la Comisión Ejecutiva del Banco de España, en representación del mismo, y de otra por el Comité Nacional de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de noviembre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO BANCO DE ESPAÑA 2018

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, se circunscribe a las funciones que desarrolla el Banco de España en su específica dimensión de banco central integrado en el Sistema Europeo de Bancos Centrales y demás funciones encomendadas por la Ley 13/1994, de 1 de junio, de Autonomía del Banco de España, y demás disposiciones legales que resulten de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo resulta sólo de aplicación a los empleados del Banco de España que, prestando sus servicios dentro del ámbito funcional que se concreta en el artículo anterior, están unidos al mismo por una relación jurídica de naturaleza laboral, y sujetos, en calidad de norma básica, al Reglamento de Trabajo del Banco de España (en adelante «RTBE»), con sus modificaciones posteriores, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de junio de 1979 (BOE de 19 de julio).

Queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo el personal relacionado en los apartados a) a e), ambos inclusive, del artículo 1 del RTBE.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en las oficinas centrales del Banco de España en Madrid y en sus Sucursales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, finalizando sus efectos el 31 de diciembre de 2018, todo ello sin perjuicio de las previsiones temporales específicas que se contemplan en su texto.

Artículo 5. *Vigencia y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo, cuya vigencia finalizará el citado 31 de diciembre de 2018, se entenderá tácitamente prorrogado de año en año si no se promueve denuncia expresa del mismo, en los términos establecidos, por cualquiera de las partes legitimadas al efecto con anterioridad a la fecha fijada para su finalización o, en su caso, al de sus prórrogas.

La denuncia a la que se refiere el párrafo anterior se efectuará mediante escrito formulado por la parte denunciante y dirigido a la otra parte durante el último trimestre del plazo de vigencia inicialmente pactado o de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado y concluida la duración pactada de este Convenio Colectivo el 31 de diciembre de 2018 o la fecha de finalización de la correspondiente prórroga, en todo caso, y con independencia de las diferencias de fondo o interpretativas que los firmantes pudieran mantener sobre la virtualidad y efectos de la ultraactividad, las partes acuerdan prorrogar temporalmente la ultraactividad de toda la normativa convencional que resulta de aplicación en el ámbito del Banco de España durante un periodo adicional de doce meses, sobre el plazo legal de un año, contado a partir de la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo o, en su caso, de sus prórrogas.

Artículo 6. *Cláusula sustitutoria.*

De conformidad con los artículos 82.4 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo declara que se mantiene en vigor el RTBE, con las modificaciones aprobadas por posteriores convenios –con excepción de aquellos acuerdos que con la evolución legislativa hubiesen devenido contrarios a normas de derecho necesario– en aquellos extremos que no modifica directa o indirectamente, y sustituye y renueva cuantas materias incorpora en la medida que produce alteraciones.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible. No serán admisibles las interpretaciones que, a efectos de juzgar sobre situaciones individuales o colectivas, valoren aisladamente las estipulaciones convenidas.

En el caso de que la autoridad o jurisdicción competente modificase o anulase alguno de sus pactos o lo acordado en el presente Convenio Colectivo no pudiera materializarse por cualquier causa sobrevenida, este Convenio Colectivo podrá quedar anulado en su totalidad a petición de cualquiera de las partes.

CAPÍTULO II

Condiciones de carácter económico

Artículo 8. *Retribuciones salariales y extrasalariales.*

De acuerdo con el artículo 18 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, las retribuciones salariales y extrasalariales de los empleados del Banco de España experimentarán, con respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, un incremento global del 1,50% con efectos de 1 de enero de 2018 y, adicionalmente, otro incremento global del 0,25% con efectos de 1 de julio de 2018.

Asimismo, se establece un incremento adicional del 0,3% de la masa salarial del año 2017 destinado a minorar la reducción salarial del 5% establecida en el Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, que se aplicará en la gratificación extraordinaria regulada en el segundo párrafo del artículo 143 del RTBE.

Artículo 9. *Complemento de especial destino.*

Para los empleados del Banco de España destinados en el SEPBLAC, en IMBISA y en la Mutuality de Empleados del Banco de España, por ser destinos que, por razón de la distancia, no permiten acceder a los edificios tradicionales del Banco de España en Madrid, y con efectos de 1 de enero de 2018, se establece un complemento de especial destino de 758,88 euros anuales, que se abonará en 12 pagas y se devengará en proporción al tiempo trabajado en el indicado destino, revisable anualmente en el mismo porcentaje que se revise el convenio. Este complemento de especial destino se percibirá exclusivamente durante el tiempo en el que estén destinados en el SEPBLAC, IMBISA o Mutuality de Empleados del Banco de España, y no se incluirá en la base de cálculo de ningún otro beneficio, concepto salarial, extrasalarial ni en el valor de la hora extraordinaria. El abono de este complemento de especial destino será incompatible con la percepción de la Ayuda Especial Alcalá 522.

Artículo 10. *Otras mejoras.*

Con efectos desde el 1 de enero de 2018, se modifica el artículo 148 del RTBE, unificando el primer y segundo tramo de la ayuda familiar por hijos en un único tramo, para los hijos con edades comprendidas entre 0 y 9 años, al importe establecido para el tramo de 0 a 3 años.

CAPÍTULO III

Medidas de conciliación de la vida personal y profesional

Artículo 11. *Permisos retribuidos.*

1. Con efectos de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, se añade un segundo párrafo en el apartado c-2) del artículo 110 del RTBE, en su redacción dada por el artículo 9.1 del Convenio Colectivo 2016/2017, con la siguiente redacción:

«La ausencia regulada en este apartado c-2 comenzará siempre el mismo día en que se produzca el hecho causante, excepto en el caso en el que este se produzca en un día no laborable, en cuyo caso el permiso se podrá iniciar el primer día laborable siguiente.»

2. Con efectos de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, se modifica el apartado g) del artículo 110 del RTBE, en su redacción dada por el artículo 9.2 del Convenio Colectivo 2016/2017, que queda redactado en los siguientes términos:

«Con independencia de lo establecido en los apartados anteriores, cinco días por cada año natural para atender asuntos particulares sin necesidad de justificación, que no serán acumulables a vacaciones ni a los días establecidos en el apartado dos del artículo 139 del RTBE.

Los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables a estos efectos, estableciéndose dos días compensatorios cuando estos coincidan en sábado, domingo o festivo, que podrán disfrutarse hasta el 31 de diciembre del año al que correspondan.

No obstante, para la cobertura de los servicios que sean imprescindibles esos días, tanto en servicios centrales como en las sucursales, los Directores de Departamento, de Sucursal, Jefes de Servicio o similares determinarán el personal necesario para su atención. En todo caso, se garantizará el disfrute de uno de los días 24 o 31 de diciembre a cada empleado, salvo mutuo acuerdo. Los empleados que presten servicios efectivos los días 24 y/o 31 de diciembre, podrán disfrutar del descanso compensatorio correspondiente hasta el 31 de enero del año siguiente».

Artículo 12. *Permisos sin sueldo.*

Con fecha de efectos de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se modifican los párrafos quinto y sexto del artículo 111 del RTBE, que quedan redactados en los siguientes términos:

«El empleado podrá renunciar al disfrute del permiso sin sueldo antes de su vencimiento, siempre que haya acuerdo con su director de Departamento, Sucursal o jefe de Servicio.

En el caso de que el permiso haya sido concedido para la preparación de exámenes de promoción interna en el Banco, el trabajador podrá: (i) renunciar al disfrute antes de su vencimiento, y/o (ii) solicitar su fraccionamiento por meses completos cuando las convocatorias de las pruebas de examen lo hagan aconsejable.»

Artículo 13. *Flexibilidad horaria.*

1. Con efectos de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, se modifica el artículo 101 bis del RTBE, en su redacción dada por el artículo 13.3 del Convenio Colectivo 2006, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 101 bis. *Flexibilidad horaria para atender a hijos con discapacidad.*

Los empleados que tengan hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial, tendrán hasta un máximo de dos horas de flexibilidad diaria a fin de conciliar los horarios de los Centros de Educación Especial y otros Centros donde el hijo discapacitado reciba atención, con los horarios propios de su puesto de trabajo, siempre que el destino que ocupe el empleado permita atender tal flexibilidad.»

2. Con efectos de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, se añade un artículo 101 ter en el RTBE, con la siguiente redacción:

«Artículo 101 ter. *Flexibilidad horaria para familias monoparentales.*

Con carácter excepcional, y previa autorización de su Director de Departamento, Sucursal o Jefe de Servicio, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, hasta un máximo de dos horas de flexibilidad diaria a los empleados con familias monoparentales por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta flexibilidad horaria se concederá por un plazo máximo de un año, siempre que se mantengan durante dicho periodo las condiciones que han motivado,

justificado y permitido su concesión. No obstante, el citado plazo podrá ser prorrogado semestralmente a petición del interesado y previa autorización de su Director de Departamento, Sucursal o Jefe de Servicio, y siempre que se mantengan las condiciones que motivaron, justificaron y permitieron su concesión inicial.

Se entenderá por familias monoparentales exclusivamente aquellas formadas por un solo progenitor que conviva con uno o varios de sus hijos menores de 18 años, que dependan de él por tener atribuida en exclusiva el empleo la guarda y custodia de los mismos.»

CAPÍTULO IV

Promoción

Artículo 14. *Promoción vertical.*

a) Promoción vertical 2018.

Se pacta para el año 2018 un 10% de promociones verticales en los diferentes grupos, descontando del indicado 10%, en su caso, las promociones ya efectuadas.

b) Efectos económicos promoción vertical 2018.

Con independencia de la fecha en la que se resuelvan, los efectos económicos de la promoción vertical reglada de 2018 para el grupo administrativo y de técnicos con pase a los niveles 14, 13 y 12 de la función bancaria, así como de la promoción vertical del grupo de actividades diversas, serán de 1 de enero de 2019.

c) Unificación de los procesos de promoción vertical reglada correspondientes a los años 2016 y 2017.

Se acuerda la unificación de los procesos de promoción vertical reglada correspondientes a los años 2016 y 2017, con un 10% de plazas para cada año, en un único examen. Para participar, se han de cumplir los requisitos establecidos para alguno de los dos procesos de promoción citados.

No obstante, a aquellos empleados que hayan obtenido plaza en alguno de los procesos de promoción vertical de 2015 se les eximirá, en el proceso de promoción vertical de 2017, del cumplimiento del requisito de haber prestado un año, al menos, de servicios como empleado fijo de plantilla en el nivel de procedencia, o desde que se hubiera consolidado el nivel a efectos de promoción vertical.

A los empleados que cumplan los requisitos para acceder a la promoción vertical de 2016 y superen la convocatoria, se les asignará plaza hasta agotar el número de las convocadas en dicha promoción y podrán presentarse al proceso de promoción vertical reglada correspondiente al año 2018.

Los empleados que, habiendo superado la convocatoria, o bien no cumplan los requisitos de la promoción vertical de 2016 pero sí cumplan los requisitos de la de 2017, o bien cumpliendo los requisitos de la promoción de 2016, no hayan obtenido plaza en ella en el mismo nivel, pasarán a integrarse en la lista de la promoción vertical de 2017 de acuerdo con sus resultados, asignándoseles plaza hasta agotar el número de las convocadas en dicha promoción; y, en caso de que obtengan plaza en la promoción vertical de 2017, no podrán presentarse a la promoción vertical reglada de 2018.

CAPÍTULO V

Medidas de carácter asistencial

Artículo 15. *Préstamo de vivienda.*

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se equipara el importe máximo de los préstamos de vivienda de las sucursales de Alicante, Badajoz, Las Palmas, Murcia y Tenerife, al de las sucursales de A Coruña, Bilbao, Málaga, Oviedo, Palma, Sevilla, València, Valladolid y Zaragoza.

CAPÍTULO VI

Otras cuestiones

Artículo 16. *Clasificación de las sucursales.*

Con fecha de efectos de la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se modifica exclusivamente la clasificación de las sucursales del Banco de España, establecida en el punto primero del Anexo I del Acuerdo de Comité Nacional de Empresa de 10 de diciembre de 1991, sin que se establezca el recorrido profesional de las jefaturas, de acuerdo con los siguientes grupos:

Grupo 1.º: Barcelona.

Grupo 2.º: València, Sevilla, Bilbao, Zaragoza, Málaga y A Coruña.

Grupo 3.º: Oviedo, Valladolid, Murcia, Palma, Tenerife, Las Palmas, Alicante y Badajoz.

Artículo 17. *Jefatura de sucursales.*

Con fecha de efectos de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se modifica el artículo 60 del RTBE, que queda redactado en los siguientes términos:

«Jefes. Nombramiento de Jefes de Sucursal o de Negociado.—Las vacantes de jefatura se cubrirán por el sistema de concurso entre los empleados fijos que (i) desempeñen cometidos de técnico y estén encuadrados, como mínimo, en el nivel 12; o (ii) tengan el nivel 12 aprobado sin plaza en un proceso de promoción vertical.

El Tribunal formará una lista de los concursantes por orden de méritos, teniendo en cuenta en su valoración, entre otros, los que se detallan a continuación:

- Los profesionales que consten en los respectivos expedientes.
- Los títulos y conocimientos especiales.
- La antigüedad en la categoría.
- La antigüedad al servicio del Banco.

En cada concurso se señalarán las vacantes que se van a proveer.»

Artículo 18. *Unificación de los turnos de traslado del personal técnico.*

Con el fin de unificar los actuales turnos de traslado del personal técnico del grupo directivo, se establece el siguiente procedimiento:

El personal técnico del grupo directivo que tenga efectuadas peticiones de traslado por antigüedad en la categoría, deberá ratificarlas en el plazo máximo de dos meses a partir de la entrada en vigor de este Convenio, entendiéndose que, de no hacer la ratificación, renuncian a las solicitudes de traslado por antigüedad en la categoría pedidas.

Simultáneamente, dentro del mismo plazo de dos meses, se podrán presentar nuevas solicitudes de traslado por antigüedad en la categoría por parte del personal técnico del grupo directivo que estén interesados en cambio de destino.

Con las peticiones de traslado por antigüedad en la petición, las peticiones de traslado por antigüedad en la categoría ratificadas y las nuevas solicitudes de traslado por antigüedad en la categoría, se confeccionará una nueva lista de peticiones de traslado, intercalando sucesivamente las peticiones por antigüedad en la petición y en la categoría, partiendo del turno que corresponda en cada una de las dependencias. Dicha lista tendrá carácter definitivo con obligación, por parte del empleado, de hacerse cargo de la plaza adjudicada según sus preferencias. La duración estimada del proceso no será superior a 4 meses desde la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo.

En consecuencia, desaparecerá definitivamente el sistema de traslado por antigüedad en la categoría para el personal técnico del grupo directivo, quedando modificado el artículo 126 del RTBE de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 19. *Turnos en los traslados.*

Con fecha de efectos de entrada en vigor de este Convenio Colectivo, se modifica el párrafo primero del artículo 126 del RTBE, en su redacción dada por el artículo 13 del Convenio Colectivo 2001, que queda redactado en los siguientes términos:

«126. Turnos.—Las vacantes que resulten después de aplicado el artículo anterior se cubrirán mediante dos turnos: uno de antigüedad en la petición y otro de la antigüedad en la categoría, excepto para el grupo administrativo y para el personal técnico del grupo directivo, cuyas vacantes se cubrirán sólo mediante el turno de antigüedad en la petición.»

Disposición transitoria.

Para los préstamos de vivienda formalizados después del 1 de enero de 2018, se establece un periodo transitorio de tres meses, a contar desde la fecha de entrada en vigor del presente convenio, para solicitar la ampliación del principal al que tuviera derecho el empleado como consecuencia de las modificaciones introducidas por el artículo 15 de presente Convenio, siempre que existan deudas derivadas de la adquisición de la vivienda objeto del préstamo. Los gastos de esta modificación serán a cargo del empleado.

Disposición derogatoria.

Quedan derogadas cuantas normas de ámbito interno se opongan en todo o en parte a lo pactado en el presente Convenio Colectivo, en los términos establecidos en la cláusula sustitutoria contenida en su artículo 6.

Disposición final primera. *Ratificación Comisión Ejecutiva.*

El presente acuerdo de Convenio Colectivo será sometido a la aprobación y ratificación de la Comisión Ejecutiva del Banco de España en la primera sesión que se celebre a partir de la fecha de su firma, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III, artículo 23, de la Ley de Autonomía del Banco de España y el capítulo II, sección 4.ª, artículo 66, de su Reglamento Interno.

Disposición final segunda. *Comisión Paritaria Interpretativa de Convenio.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo, se comprometen a intentar resolver en el seno de la Comisión Paritaria cualquier discrepancia o conflicto que pudiera surgir, incluso los que pudieran ser planteados e interpuestos por sujetos legitimados no

firmantes de este convenio, sometiendo tal discrepancia o conflicto obligatoriamente a dicha Comisión Paritaria, en los términos que se establecen a continuación:

1. Constitución.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan establecer una Comisión mixta como órgano de interpretación, seguimiento, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

2. Composición.

La Comisión estará integrada por igual número de representantes de la Administración y de la parte social, componiéndose esta última por el Presidente del Comité Nacional de Empresa y un miembro titular y otro de apoyo de cada uno de los sindicatos firmantes, designados por las partes firmantes del presente Convenio Colectivo quienes, de entre ellos, elegirán dos secretarios, uno por cada parte. Cada sindicato firmante ostentará la misma representatividad en esta Comisión, a efectos de la toma de decisiones y adopción de acuerdos, que la ostentada en el Comité Nacional de Empresa.

3. Funciones.

Son funciones específicas de la Comisión las siguientes:

a) Vigilancia, interpretación, aplicación y cumplimiento del convenio con carácter general. Asimismo la comisión ejercerá funciones de conciliación o mediación, según proceda, en cuantas cuestiones y conflictos les sean sometidos, de común acuerdo por ambas partes.

b) Entender, como trámite previo, preceptivo e inexcusable para el acceso a la vía administrativa o jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan, incluso los interpuestos por los no firmantes, en los términos establecidos por la disposición final tercera de este Convenio Colectivo.

4. Funcionamiento.

Ambas partes están legitimadas para proceder a la convocatoria, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación escrita a la otra parte, con diez días de antelación a la fecha de la reunión, haciendo constar el orden del día y los antecedentes del tema objeto de debate, con un máximo de cuatro reuniones anuales, con el mismo tratamiento que las reuniones de convenio, no computándose las que se convoquen como requisito previo a la vía jurisdiccional.

De las reuniones de la comisión se levantará un acta sucinta en la que se reflejarán puntualmente los acuerdos que, en su caso, se alcancen. Las actas serán redactadas por los secretarios de la Comisión y deberán ser aprobadas por los componentes de la misma.

Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el caso de que la Comisión no celebre reunión conjunta de las partes integrantes en el término de los quince días siguientes a ser convocada, quedará expedito el acceso al procedimiento extrajudicial de conflictos establecido en la disposición final tercera siguiente.

Disposición final tercera. *Procedimientos de solución extrajudicial de conflictos.*

En caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria o que se mantenga una discrepancia entre las partes en cualquiera de las funciones que legal o convencionalmente tenga encomendadas esta Comisión Paritaria, las partes establecen

los siguientes procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos, cualquiera que sea la parte reclamante y aun cuando no sea firmante del convenio colectivo.

1. Mediación.

Una vez firmado el acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria, las partes deberán someterse al sistema de mediación en relación con la discrepancia surgida o el conflicto planteado, en los siguientes términos:

Tanto la representación del Banco de España como la representación de la parte social designarán, cada una, a un mediador en el plazo de diez días naturales desde la firma del acta sin acuerdo de la Comisión Paritaria, notificándose por escrito a la otra parte. No obstante, en dicho plazo, ambas partes podrán designar, de mutuo acuerdo, un único mediador.

Una vez designados los mediadores, se celebrará una primera reunión en el primer momento que sea posible para los mediadores y las partes, con un plazo máximo de diez días naturales, a la que asistirán la parte social y empresarial de la Comisión Paritaria, así como los dos mediadores designados. En esa primera reunión las partes expondrán a los dos mediadores sus posiciones de partida y argumentos. Se podrán celebrar más reuniones si, a juicio de los dos mediadores designados, pudieran resultar necesarias.

Los mediadores informarán a las partes cuando entiendan que están suficientemente ilustrados sobre la discrepancia o el conflicto planteado y que, por tanto, cuentan con información suficiente para plantear posibles alternativas de solución no judicial. En ese momento comenzará el plazo para plantear propuestas de solución.

Cada uno de los dos mediadores deberá comunicar su propuesta o propuestas de solución en el plazo de diez días naturales desde que consideren que cuentan con información suficiente. Las propuestas de solución planteadas por los dos mediadores (que, si lo consideran oportuno, podrían formular una única propuesta consensuada entre ellos) podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las partes en el plazo de diez días naturales desde su recepción.

En caso de aceptación por todas las partes de alguna de las propuestas realizadas, la avenencia tendrá que formalizarse por escrito, con los trámites que resulten de rigor.

En caso de que ninguna propuesta cuente con el acuerdo de las partes en conflicto, se levantará un acta donde conste que la mediación se ha intentado sin éxito. Esta acta deberá ser firmada también por los mediadores.

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá el ejercicio de acciones judiciales, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto colectivo por la causa objeto de la mediación, en tanto dure ésta. Lo anteriormente expuesto se entiende sin perjuicio de que las partes, por agotamiento de plazos procesales, ejerzan las acciones judiciales oportunas.

2. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes podrán acordar voluntariamente encomendar sus diferencias a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

Para someterse a este procedimiento de arbitraje será imprescindible la manifestación expresa y por escrito de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión de un árbitro o árbitros, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

El compromiso arbitral y el procedimiento de arbitraje no estarán sujetos a ninguna tramitación preestablecida, la cual deberá acordarse expresamente por las partes en cada caso.

Disposición final cuarta. *Procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo.*

En relación con el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio Colectivo, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y, en el caso de que no se logre un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes se someterán a los procedimientos para la solución extrajudicial de conflictos colectivos en los términos establecidos en la disposición final tercera anterior.