

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 26 d'octubre de 2017, de la Subdirecció General de Relacions Laborals de la Direcció General de Treball i Benestar Laboral, per la qual es disposa el registre i publicació del VI Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana. [2017/10012]

Vist el text del VI Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora, estant integrada la mateixa, de part empresarial, per la representació de la Confederació Empresarial Valenciana (CEV), i de part sindical, per la representació dels sindicats Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) i Unió General de Treballadors del País Valencià UGT-PV», i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball i l'article 3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 26 d'octubre de 2017.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

VI ACORD DE SOLUCIÓ AUTÒNOMA DE CONFLICTES LABORALS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

València, 12 de setembre de 2017

Reunits:

D'una banda, Salvador Navarro Pradas, amb domicili a l'efecte de notificació a València, plaça Comte de Carlet, núm. 3, CP 46003.

I d'una altra, Luis Arturo León López, amb domicili a l'efecte de notificació a València, plaça Nàpols i Sicília, núm. 5, CP 46003, i Ismael Sáez Vaquer, amb domicili a l'efecte de notificació a València, carrer Arquitecte Mora, núm. 3, CP 46010.

Intervenien:

Salvador Navarro Pradas, en la seua condició de president de la Confederació Empresarial Valenciana (CEV), i Luis Arturo León López i Ismael Sáez Vaquer, en la seua condició de secretaris generals de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) i de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), respectivament.

Les parts es reconeixen, en virtut de la representació acreditada, la capacitat i legitimació suficient per a la formalització d'aquest acord al qual se li atorga expressament validesa, eficàcia, naturalesa i tractament propi dels convenis col·lectius, d'acord amb el que es disposa en l'article 83.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors.

En ús de les atribucions dels seus respectius càrrecs,

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 26 de octubre de 2017, de la Subdirección General de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. [2017/10012]

Visto el texto del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unió General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible Sectores productivos, Comercio y Trabajo y en el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del acuerdo.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 26 de octubre de 2017.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

VI ACUERDO DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

València, 12 de septiembre de 2017

Reunidos:

De una parte, Salvador Navarro Pradas, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, plaza Conde de Carlet, núm. 3 DP 46003.

Y de otra, Luis Arturo León López, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, Plaza Nápoles y Sicilia núm. 5, DP 46003 e Ismael Sáez Vaquero, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Arquitecto Mora núm. 3, DP 46010.

Intervienen:

Salvador Navarro Pradas, en su condición de presidente de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV),

Y Luis Arturo León López e Ismael Sáez Vaquero, en su condición de secretarios generales de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y de la Unió General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), respectivamente.

Las partes se reconocen en virtud de la representación acreditada, la capacidad y legitimación suficiente para la formalización del presente acuerdo al cual se le otorga expresamente validez, eficacia, naturaleza y tratamiento propio de los convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En uso de las atribuciones de sus respectivos cargos,

EXPOSEN:

Les organitzacions empresarials i sindicals més representatives de la Comunitat Valenciana van subscriure l'any 1993 el I Acord per a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius de la Comunitat Valenciana, per mitjà del qual es plasmava l'aposta decidida per a regular un procediment autònom de solució de la conflictivitat laboral.

Al llarg dels anys l'Acord ha sigut renovat en quatre ocasions fins a l'actualitat, la qual cosa constata la consolidació del sistema, que ha proporcionat a empreses i treballadors i treballadores assoliments de valor indubtable com a conseqüència de la consecució pacífica de la superació de la dissensió entre les parts.

Així ho destaca el Tribunal Suprem espanyol quan afirma que «la instauració de mitjans autònoms de composició de conflictes és beneficiosa tant per a les parts, que poden resoldre així el problema de manera més ràpida i acomodada als seus interessos, com per al desenvolupament del sistema judicial en el seu conjunt, que veu alleujada la seua càrrega de treball».

I amb aquest mateix afany de potenciar la jerarquia d'aquests mitjans autònoms en el sistema de relacions laborals valencià, cobrint tant com és possible els supòsits de resolució de conflictes laborals i adequant les seues disposicions al marc normatiu vigent, acordem la present renovació, les novetats més assenyalades de la qual es concreten en la incorporació de nous tipus de conflictes col·lectius coberts, el paper de les comissions paritàries durant el període de consultes i/o la seua substitució per la institució de la mediació davant el TAL o el reforçament de la institució de l'arbitratge, així com la millora en l'agilitat dels procediments.

La signatura del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana és el resultat d'aquest convenciment en l'aposta per la mediació i l'arbitratge com a mecanismes idonis de composició de conflictes,

ACORDEN:

**TÍTOL I
DISPOSICIONS DE CARÀCTER GENERAL**

Article 1. Objecte

El present acord té per objecte el manteniment, desenvolupament, adaptació i millora del sistema de solució autònoma de conflictes col·lectius laborals sorgits entre empresaris i treballadors i treballadores o les seues respectives organitzacions, mitjançant el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Article 2. Naturalesa jurídica i eficàcia

L'acord se subscriu a l'empara del que es disposa en els títols I i III del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en els articles 2 h, 63, 65.3 i 4, 68, 156.1 i 236, entre altres, de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Atés que versa sobre una matèria concreta, la solució autònoma de conflictes laborals constitueix un dels acords previstos en l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors. Serà obligatori acudir als procediments de solució de conflictes en els termes previstos en l'Acord. Sense perjudici de l'eficàcia general i directa de l'Acord, les organitzacions signatàries es comprometen a difondre'l i a promoure la inclusió de clàusules de submissió expressa en els textos dels convenis col·lectius que se signen en l'àmbit d'aplicació de l'Acord, sense perjudici de l'establiment eventual d'altres sistemes propis de solució de conflictes que puguen constituir-se en els àmbits sectorials, d'empresa o grups d'empreses, a l'empara del que es disposa en el vigent text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

El Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, a més de les funcions d'intervenció en els conflictes d'interessos que li siguen propis, actua com a òrgan de conciliació i mediació a l'efecte dels articles 63 i 156 de la Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social, d'acord amb les previsions i límits que conté el present acord.

EXPONEN:

Las organizaciones empresariales y sindicales más representativas de la Comunitat Valenciana suscribieron en el año 1993 el I Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunitat Valenciana, mediante el que se plasmaba la apuesta decidida por la regulación de un procedimiento autónomo de solución de la conflictividad laboral.

A lo largo de los años el Acuerdo ha sido renovado en cuatro ocasiones hasta la actualidad, constatando la consolidación del sistema que ha proporcionado a empresas y trabajadores y trabajadoras logros de indudable valor consecuencia de la consecución pacífica de la superación del disenso entre las partes.

Así lo subraya el Tribunal Supremo español al afirmar que «la instauración de medios autónomos de composición de conflictos es beneficiosa tanto para las partes, que pueden resolver así de forma más rápida y acomodada a sus intereses el problema, como para el desenvolvimiento del sistema judicial en su conjunto, que ve aliviada su carga de trabajo».

Y con este mismo afán de potenciar la jerarquía de estos medios autónomos en el sistema de relaciones laborales valenciano, cubriendo al máximo posible los supuestos de resolución de conflictos laborales y adecuando al marco normativo vigente sus disposiciones, acordamos la presente renovación, cuyas novedades más señaladas se concretan en la incorporación de nuevos tipos de conflictos colectivos cubiertos, el papel de las comisiones paritarias durante el periodo de consultas y/o su sustitución por la institución de la mediación ante el TAL o el reforzamiento de la institución del arbitraje, así como la mayor agilidad de los procedimientos.

Resultado de este convencimiento en la apuesta por la mediación y el arbitraje como mecanismos idóneos de composición de conflictos es la firma del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

ACUERDAN:

**TÍTULO I
DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL**

Artículo 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresarios y trabajadores y trabajadoras o sus respectivas organizaciones, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

El Acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en los Títulos I y III del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65.3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Al versar sobre una materia concreta, cual es la solución autónoma de conflictos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Será obligatorio acudir a los procedimientos de solución de conflictos en los términos previstos en el Acuerdo. Sin perjuicio de la eficacia general y directa del Acuerdo, las organizaciones firmantes se comprometen a difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firmen en el ámbito de aplicación del Acuerdo, y ello sin perjuicio del eventual establecimiento de otros sistemas propios de solución de conflictos que puedan constituirse en los ámbitos sectoriales, de empresa o grupos de empresas, al amparo de lo dispuesto en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, además de las funciones de intervención en los conflictos de intereses que le sean propios, actúa como órgano de conciliación y mediación a los efectos de los artículos 63 y 156 de Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, conforme a las previsions y límites contenidos en el presente Acuerdo.



Article 3. Parts negociadores

Les parts signatàries d'aquest acord són, d'una banda, la Confederació Empresarial Valenciana (CEV) i, d'una altra, les organitzacions sindicals de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) i d'Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), les quals es reconeixen legitimació derivada de la seua condició d'organitzacions més representatives en l'àmbit d'aquest acord, en virtut de la representació que ocupen per a la signatura d'aquest, segons el que es disposa en els articles 83 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en la Disposició adicional sisena del Reial decret legislatiu 2/2015.

Article 4. Àmbit d'aplicació territorial i personal

L'Acord i els procediments de solució autònoma de conflictes que aquest estableix seran aplicables en la totalitat del territori de la Comunitat Valenciana i d'obligat compliment per a totes les organitzacions empresarials i sindicals, així com per a totes les entitats, empreses i persones treballadores de qualsevol sector d'activitat que no estiguen sotmeses a un conveni col·lectiu d'àmbit supracomunitari. També serà aplicable als conflictes que es produïsquen en empreses a les quals se'ls aplique un conveni col·lectiu supracomunitari, quan afecten exclusivament a centres de treball situats en el territori de la Comunitat Valenciana.

Article 5. Àmbit temporal

El present acord entrarà en vigor l'endemà de la seua publicació en el DOGV i finalitzarà el 31 de desembre de 2019, i es prorrogarà, a partir d'aquesta data, per successius períodes anuals, si no hi intervé denúncia expressa d'alguna de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos a l'acabament de cada període.

En cas de denúncia, i fins a l'adopció d'un nou acord, es mantindrà vigent el contingut normatiu i obligacional de l'acord vençut.

Article 6. Conflictes afectats

1. Seran susceptibles de sotmetre's als procediments establits en l'Acord, i en el cas de suscitar-se en els àmbits territorial i personal d'aplicació, els següents tipus de conflictes laborals:

a) Els conflictes col·lectius d'interessos i els conflictes col·lectius jurídics d'interpretació i aplicació, definits de conformitat amb el que estableix l'article 153 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, i sense perjudici de la intervenció prèvia de la comissió paritària a la qual es refereix l'article 91.3 de l'ET, en els conflictes d'interpretació i aplicació de convenis col·lectius.

b) En relació amb l'article 86.3 de l'ET, hauran de sotmetre's als procediments de mediació i arbitratge voluntari previstos en aquest acord els conflictes sorgits de les discrepàncies durant la negociació d'un conveni col·lectiu. Podrà sol·licitar la mediació tant la representació d'empresaris com la de les persones treballadores que participen en la corresponent negociació i que compten amb la majoria d'aquesta representació, quan hagen transcorregut, almenys, cinc mesos a comptar des de la denúncia del conveni i la promoció de la negociació. No caldrà el transcurs del període indicat quan la mediació siga sol·licitada conjuntament pels que tinguen capacitat per a subscriure el conveni d'eficàcia general.

En qualsevol cas, s'hauran de manifestar les discrepàncies substancials que han provocat el bloqueig de la negociació.

c) D'acord amb el que es disposa en l'article 82.3 de l'ET, hauran de sotmetre's obligatòriament al procediment de mediació i, si escau, al procediment d'arbitratge voluntari previstos en aquest acord, els conflictes derivats de la falta d'acord en el període de consultes en els procediments d'inaplicació de condicions de treball previstes en els convenis col·lectius; amb submissió prèvia a la comissió paritària del conveni col·lectiu que s'hi haja d'aplicar.

d) Els conflictes que donen lloc a la convocatòria d'una vaga o que se susciten sobre la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga.

e) Els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes, així com la substitució d'aquest període, en els supòsits de:

Artículo 3. Partes negociadoras

Las partes signatarias del presente Acuerdo son, de un lado, la Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y, de otro, las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), reconociéndose todas ellas legitimación derivada de su condición de organizaciones más representativas en el ámbito de este Acuerdo en virtud de la representación que ostentan para la firma del presente según lo dispuesto en los artículos 83 y concordantes 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 los artículos 6 y 7 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en la Disposición Adicional Sexta del Real decreto legislativo 2/2015.

Artículo 4. Ámbito de aplicación territorial y personal

El Acuerdo y los procedimientos de solución autónoma de conflictos que establece serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunitat Valenciana y de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las entidades, empresas y personas trabajadoras de cualquier sector de actividad que no estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito supracomunitario. También será aplicable a los conflictos que se produzcan en empresas a las que resulte de aplicación un convenio colectivo supracomunitario, cuando afecten exclusivamente a centros de trabajo ubicados en el territorio de la Comunitat Valenciana.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGV y finalizará el 31 de diciembre de 2019, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos periodos anuales, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de cada período.

En caso de denuncia y hasta la adopción de un nuevo acuerdo, se mantendrá vigente el contenido normativo y obligacional del acuerdo vencido.

Artículo 6. Conflictos afectados

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos establecidos en el Acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos territorial y personal de aplicación, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de intereses y los conflictos colectivos jurídicos 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 previa de la comisión paritaria a la que se refiere el artículo 91.3 del ET en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos.

b) En relación con el artículo 86.3 del ET, habrán de someterse a los procedimientos de mediación y arbitraje voluntario previstos en este Acuerdo, los conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un convenio colectivo. Podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de las personas trabajadoras que participan en la correspondiente negociación que cuenten con la mayoría de dicha representación, cuando hayan transcurrido, al menos, cinco meses a contar desde denuncia del convenio y promoción de la negociación. No será preciso el transcurso del indicado período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio de eficacia general.

En cualquier caso, se deberán manifestar las discrepancias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

c) De conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, habrán de someterse obligatoriamente al procedimiento de mediación y, en su caso, al procedimiento de arbitraje voluntario previstos en este Acuerdo, los conflictos derivados de la falta de acuerdo en el periodo de consultas en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos; con sometimiento previo a la comisión paritaria del convenio colectivo que sea de aplicación.

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

e) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas, así como la sustitución de dicho período, en los supuestos de:



- Mobilitat geogràfica en l'art. 40.2 de l'ET.
- Modificació substancial de condicions contractuals de treball en l'art. 41.4 de l'ET.
- Successió d'empreses en les quals s'adopten mesures sobre trasllats col·lectius o modificacions substancials de les condicions de treball d'acord a l'establert en l'art. 44.9 de l'ET.
- Suspensió del contracte i reducció de jornada en l'art. 47.1 de l'ET.
- Acomiadaments col·lectius en l'art. 51.2 de l'ET.
- Modificacions normatives i inaplicacions de condicions de convenis col·lectius en els articles 41.6 i 82.3 de l'ET.
- Inaplicacions de conveni col·lectiu i en les modificacions substancials de condicions, suspensió de contractes o reducció de jornada i extinció de contractes en una empresa concursada en l'art. 64.5 de la Llei concursal.

f) Les controvèrsies col·lectives que sorgisquen per l'aplicació i interpretació d'un conveni col·lectiu a causa de l'existència de diferències substancials degudament constatades que comporten el bloqueig en l'adopció de l'acord corresponent en la Comissió Paritària per a la resolució de les funcions que legalment o convencionalment tinguen atribuïdes. La iniciativa de submissió als procediments previstos en l'Acord l'haurà d'instar la persona que es disposa en el conveni col·lectiu o, en defecte d'això, per la majoria de les dues representacions de la Comissió Paritària.

g) Els conflictes sorgits de les discrepàncies durant la negociació d'un acord o pacte col·lectiu que comporten el bloqueig de la negociació corresponent, per un període de tres mesos a comptar des de la constitució de la taula negociadora, llevat que es tracte de la renovació d'un acord o pacte que preveja un període diferent al precedent. En aquest cas s'atindrà el que es disposa en aquest. En aquest supòsit podrà sol·licitar la mediació tant la representació dels empresaris com la de les persones treballadores que participen en la corresponent negociació; no obstant això, haurà de tindre la majoria d'aquesta representació. No caldrà el transcurs d'aquest període quan la mediació siga sol·licitada conjuntament per les dues representacions. En qualsevol dels casos, s'hauran de manifestar les discrepàncies substancials que han provocat el bloqueig de la negociació.

h) Els conflictes en cas de desacord entre la representació legal de les persones treballadores i de l'empresa, en els supòsits de flexibilitat extraordinària temporal prevista en els convenis col·lectius.

2. S'exclouen de l'Acord:

a) Els conflictes que es plantegen en relació amb el sistema públic de Seguretat Social. No obstant això, sí quedaran sotmesos a l'Acord els conflictes col·lectius que recaiguen sobre Seguretat Social complementària, inclosos els plans de pensions.

b) Els conflictes en què siga part l'Estat, les comunitats autònomes, les entitats locals, i els organismes autònoms dependents d'aquests, al que es refereix l'article 69 de la Llei de la jurisdicció social, sense menyscapte del que estableix la disposició adicional sisena.

c) Els conflictes individuals de treball.

d) Els conflictes relatius a matèria electoral i a la impugnació dels estatuts dels sindicats o la seua modificació.

e) Els processos d'anul·lació de laudes arbitrals, així com els d'impugnació d'acords de conciliacions i mediacions.

TÍTOL II

CAPÍTOL I DELS PROCEDIMENTS

Article 7. Procediments

Els procediments que s'estableixen en l'Acord per a la solució dels conflictes són:

- a) La conciliació-mediació.
- b) L'arbitratge.

Si per conveni col·lectiu o acord sectorial està establert un procediment de solució dels conflictes col·lectius amb òrgans específics de mediació o arbitratge que respecten en la seua tramitació els principis establerts en l'article següent, quedaran integrats en el TAL.

- Movilidad geográfica en el art. 40.2 ET.
- Modificación substancial de condiciones contractuales de trabajo en el art. 41.4 ET.
- Sucesión de empresas en las que se adopten medidas sobre traslados colectivos o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo conforme a lo establecido en el art. 44.9 ET.
- Suspensión del contrato y reducción de jornada en el art. 47.1 ET.
- Despídos colectivos en el art. 51.2 ET.
- Modificaciones normativas e inaplicaciones de condiciones de convenios colectivos en los arts. 41.6 ET y 82.3 ET.
- Inaplicaciones de convenio colectivo y en las modificaciones sustanciales de condiciones, suspensión de contratos o reducción de jornada y extinción de contratos en una empresa concursada en el art. 64.5 de la Ley Concursal.

f) Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en el Acuerdo deberá instarse por quien se disponga en el convenio colectivo o, en su defecto, por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

g) Los conflictos surgidos de las discrepancias durante la negociación de un Acuerdo o Pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de tres meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora, salvo que se trate de la renovación de un acuerdo o pacto que contemple un período distinto al precedente, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el mismo. En este supuesto podrá solicitar la mediación, tanto la representación de los empresarios como la de las personas trabajadoras que participen en la correspondiente negociación, no obstante, deberá contar con la mayoría de dicha representación. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por ambas representaciones. En cualquiera de los casos, se deberán manifestar las discrepancias sustanciales que han provocado el bloqueo de la negociación.

h) Los conflictos en caso de desacuerdo entre la representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, en los supuestos de flexibilidad extraordinaria temporal prevista en los convenios colectivos.

2. Se excluyen del Acuerdo:

a) Los conflictos que se planteen en relación con el sistema público de Seguridad Social. No obstante, sí quedarán sometidos al Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

b) Los conflictos en que sea parte el Estado, comunidades autónomas, Entidades Locales, y Organismos Autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el artículo 69 de la Ley de la Jurisdicción Social, sin menoscabo de lo establecido en la disposición adicional sexta.

c) Los conflictos individuales de trabajo.

d) Los conflictos relativos a materia electoral y a la impugnación de los estatutos de los sindicatos o su modificación.

e) Los procesos de anulación de laudos arbitrales así como los de impugnación de acuerdos de conciliaciones y mediaciones.

TITULO II

CAPÍTULO I DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 7. Procedimientos

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

- a) La conciliación - mediación.
- b) El arbitraje.

Si por convenio colectivo o acuerdo sectorial, estuviera establecido un procedimiento de solución de los conflictos colectivos con órganos específicos de mediación o arbitraje que respeten en su tramitación los principios establecidos en el artículo siguiente, quedarán integrados en el T.A.L.



Article 8. Principis rectors dels procediments

1. Els procediments previstos en l'Acord es regiran pels principis de gratuïtat, celeritat, igualtat processal, audiència de les parts, contradicció i imparcialitat, i es respectarà, en tot cas, la legislació vigent i els principis constitucionals.

2. Tant el personal de caràcter administratiu com el que desenvolupa les funcions mediadores, arbitrals o tècniques que intervinguen en els procediments als quals fa referència aquest acord estan obligats, expressament, per un inexcusable deure de confidencialitat, tant sobre el que es refereix a les dades, fets i valoracions jurídiques abocades per les parts en el transcurs de les reunions dels procediments de mediació i/o arbitratge que se celebren, com sobre les posicions d'acostament de postures que, amb la finalitat d'evitar el litigi, puguen realitzar aquestes en estricte ús de la seua capacitat transaccional en el desenvolupament de les esmentades reunions.

Article 9. Intervenció prèvia de les comissions paritàries

1. En els conflictes derivats de la interpretació i aplicació d'un conveni col·lectiu, de conformitat amb l'establert en l'article 91.3 de l'ET, serà preceptiva la intervenció de la Comissió Paritària d'aquest amb caràcter previ a la promoció de qualsevol procediment de solució de conflictes previst en el present acord.

La mateixa norma regirà per als conflictes d'interpretació i aplicació d'altres acords o pactes col·lectius si tenen establida una comissió paritària.

Es considera esgotat el tràmit previ davant les comissions paritàries dels convenis col·lectius si aquestes no aconsegueixen arribar a un acord o, en tot cas, pel transcurs del termini establert per a això en el mateix conveni col·lectiu o, a falta de regulació expressa sobre aquest tema, pel transcurs de quinze dies hàbils des de la sol·licitud de convocatòria inicial de la part o parts legitimades, la qual cosa s'acreditarà mitjançant còpia de la sol·licitud indicada.

2. En els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigit pels articles 40, 41, 44.9, 47, 51 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Paritària d'aquest si així s'ha pactat expressament en el conveni col·lectiu d'aplicació i, en tot cas, en els casos de conflictes derivats de la falta d'acord en els procediments de la inaplicació de condicions de treball quan, a l'empara de l'article 82.3 de la mateixa llei, qualsevol de les parts sol·licite la intervenció d'aquesta comissió.

3. Quan la majoria de cada part siga suficient per a donar eficàcia general a l'acord aconseguit, la decisió passarà a formar part del conveni o pacte i produirà els mateixos efectes que aquest, de manera que serà objecte de publicació i inscripció.

Article 10. Dies hàbils

1. A l'efecte del còmput de terminis dels procediments establerts en l'Acord, es declaren inhàbils els dissabtes, diumenges i festius.

2. Quan es presenten sol·licituds de mediació i/o arbitratge a través dels registres administratius oficials, el còmput dels terminis dels procediments, a efectes interns del tribunal, s'iniciarà des de l'entrada efectiva de la sol·licitud corresponent en el Tribunal.

CAPÍTOL II DE LA GESTIÓ DELS PROCEDIMENTS

Article 11. El Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)

1. El Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), institució paritària creada el 1997 per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives signants del II ASECLCV, té personalitat jurídica pròpia i capacitat d'obrar, i revesteix, des del punt de vista jurídic-formal, les característiques d'una fundació sota el protectorat de la Generalitat Valenciana, que exercirà la presidència del seu patronat.

2. Constitueix el suport administratiu i de gestió per a la solució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana a través dels procediments de conciliació-mediació i arbitratge regulats en el present acord,

Artículo 8. Principios rectores de los procedimientos

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

2. Tanto el personal de carácter administrativo como quienes desarrollan las funciones mediadoras, arbitrales o técnicas que intervengan en los procedimientos a que hace referencia este Acuerdo están obligados expresamente por un inexcusable deber de confidencialidad tanto en lo referido a los datos, hechos y valoraciones jurídicas vertidas por las partes en el transcurso de las reuniones que se puedan celebrar de los procedimientos de mediación y/o arbitraje, así como sobre las posiciones de acercamiento de posturas que con el fin de evitar el litigio pudieran realizar estas en estricto uso de su capacidad transaccional en el desarrollo de las mencionadas reuniones.

Artículo 9. Intervención previa de las comisiones paritarias

1. En los conflictos derivados de la interpretación y aplicación de un convenio colectivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 91.3 ET, será preceptiva la intervención de la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo a la promoción de cualquier procedimiento de solución de conflictos previsto en el presente Acuerdo.

La misma norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de otros acuerdos o pactos colectivos si tienen establecida una Comisión Paritaria.

Se considera agotado el trámite previo ante las Comisiones Paritarias de los convenios colectivos si estas no logran llegar a un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso del plazo establecido para ello en el propio convenio colectivo o, en defecto de regulación expresa al respecto, por el transcurso de quince días hábiles desde la solicitud de convocatoria inicial de la parte o partes legitimadas, lo que se acreditará mediante copia de la indicada solicitud.

2. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria del mismo si así se ha pactado expresamente en el convenio colectivo de aplicación y, en todo caso, en los casos de conflictos derivados de la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo, cuando al amparo del artículo 82.3 de la misma Ley, cualquiera de las partes solicite la intervención de dicha Comisión.

3. Cuando la mayoría de cada parte fuese suficiente para dar eficacia general al acuerdo alcanzado, la decisión pasará a formar parte del convenio o Pacto y producirá los mismos efectos que este, siendo objeto de publicación e inscripción.

Artículo 10. Días hábiles

1. A los efectos del cómputo de plazos de los procedimientos establecidos en el Acuerdo, se declaran inhábiles los sábados, domingos y festivos.

2. Cuando se presenten solicitudes de mediación y/o arbitraje a través de los registros administrativos oficiales, el cómputo de los plazos de los procedimientos, a efectos internos del Tribunal, se iniciará desde la efectiva entrada de la correspondiente solicitud en el Tribunal.

CAPÍTULO II DE LA GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 11. EL Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)

1. El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), institución paritaria creada en 1997 por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del II ASECLCV, tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación bajo el protectorado de la Generalitat Valenciana, que ejercerá la presidencia de su patronato.

2. Constituye el soporte administrativo y de gestión para la solución de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana a través de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje regulados en el presente



que són desenvolupats, respectivament, pel Tribunal de Mediació i pel cos d'àrbitres.

Article 12. Incompatibilitats

Els que exercisquen les funcions mediadores i arbitral hauran de ser persones alienes al conflicte concret en què actuen, sense que puguen concórrer interessos personals o professionals directes susceptibles d'alterar o condicionar la seua activitat mediadora o arbitral.

A aquest efecte, es consideraran els supòsits següents:

a) Si el conflicte fóra de sector, seran incompatibles per a exercir les funcions mediadores i arbitral les persones que assessoren cada part i les persones que integren l'òrgan directiu dels sindicats o de les associacions empresarials afectats que hagen intervingut directament en el conflicte.

b) Si el conflicte fóra d'empresa o grup d'empresa, tinga aquesta conveni col·lectiu propi o no, seran incompatibles els que formen part de les plantilles, dels comitès d'empresa o, si escau, els delegats de personal, bé siguin membres dels òrgans directius de les seccions sindicals, de la direcció de les empreses, així com de les assessories d'una o una altra part que hagen participat en la negociació origen del conflicte.

Article 13. Composició del Tribunal de Mediació

El Tribunal de Mediació està compost per les persones mediadores designades per les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'Acord. Tots els seus acords, en el desenvolupament dels procediments que li són propis, s'adoptaran per unanimitat dels seus membres.

El Tribunal de Mediació podrà actuar en ple o a través de les seues seccions provincials. El Tribunal, o si escau cada una de les seccions, quedarà vàlidament constituït:

a) En els conflictes d'empresa en els quals no existisca representació legal dels treballadors i treballadores a causa de la grandària de l'empresa o aquesta recaiga en un o en tres delegats de personal:

1. En primera convocatòria, per dues persones mediadores, que seran designades una per les organitzacions empresarials i l'altra per les organitzacions sindicals signants de l'Acord.

2. En segona convocatòria, que tindrà lloc quinze minuts després de la primera, per una persona mediadora.

b) En els conflictes d'empresa amb plantilla de 50 o més persones treballadores o en els quals la representació legal dels treballadors i treballadores recaiga en un comitè d'empresa i en els conflictes de sector:

1. En primera convocatòria, per quatre persones mediadores, que seran designades per les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'Acord: la meitat d'aquestes designades de manera igualitària per les organitzacions sindicals i l'altra meitat per les organitzacions empresarials.

2. En segona convocatòria, que tindrà lloc quinze minuts després de la primera, per un nombre de membres no inferior a dos, sempre que hagen sigut designats, almenys, un per les organitzacions sindicals i un altre per les organitzacions empresarials signants de l'Acord.

La designació dels que componen el Tribunal o les seccions s'efectuarà, en les proporcions que s'han esmentat, per cada organització d'entre la llista de mediadors i mediadores confeccionada per cada una. Les respectives llistes podran ser ampliades, reduïdes o modificades, en qualsevol moment, per decisió de l'organització corresponent.

Article 14. De la Presidència del Tribunal de Mediació

1. La Presidència del Tribunal de Mediació correspondrà a un dels seus membres, designat per l'organització a la qual s'haja atribuït tal condició, en virtut de l'acord adoptat pel Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment d'aquest acord, sobre la base d'un sistema d'alternança anual.

Seràn funcions de la Presidència:

a) Mantindre l'ordre de les reunions concedint l'ús de la paraula a qui ho sol·licite.

Acuerdo que son desarrollados, respectivamente, por el Tribunal de Mediación y por el Cuerpo de Árbitros.

Artículo 12. Incompatibilidades

Quienes ejerzan las funciones mediadoras y arbitrales deberán ser personas ajenas al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora o arbitral.

A este efecto, se considerarán los siguientes supuestos:

a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ejercer las funciones mediadoras y arbitrales quienes asesoren a cada parte y las personas que integren el órgano directivo de los sindicatos o de las asociaciones empresariales afectados que hayan intervenido directamente en el conflicto.

b) Si el conflicto fuera de empresa o grupo de empresa, tenga esta convenio colectivo propio o no, serán incompatibles quienes formen parte de las plantillas, de los comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal, sean miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, de la dirección de las empresas, así como las asesorías de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

Artículo 13. Composición del Tribunal de Mediación

El Tribunal de Mediación está compuesto por las personas mediadoras designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo. Todos sus acuerdos, en el desarrollo de los procedimientos que le son propios, se adoptarán por unanimidad de sus miembros.

El Tribunal de Mediación podrá actuar en Pleno o a través de sus Secciones Provinciales. El Tribunal o en su caso cada una de las Secciones quedará válidamente constituído:

a) En los conflictos de empresa en los que no exista representación legal de los trabajadores y trabajadoras debido al tamaño de la empresa o esta recaiga en uno o en tres delegados de personal:

1. En primera convocatoria, por dos personas mediadoras, siendo designadas una por las organizaciones empresariales y la otra por las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo.

2. En segunda convocatoria, que tendrá lugar quince minutos después de la primera, por una persona mediadora.

b) En los conflictos de empresa con plantilla de 50 o más personas trabajadoras o en los que la representación legal de los trabajadores y trabajadoras recaiga en un comité de empresa y en los conflictos de sector:

1. En primera convocatoria, por cuatro personas mediadoras, siendo designadas por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo: la mitad de ellas designadas de forma igualitaria por las organizaciones sindicales y la otra mitad por las organizaciones empresariales.

2. En segunda convocatoria, que tendrá lugar quince minutos después de la primera, por un número de miembros no inferior a dos, siempre y cuando hayan sido designados, al menos, uno por las organizaciones sindicales y otro por las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo.

La designación de quienes componen el Tribunal o de las Secciones se efectuará, en las proporciones antedichas, por cada organización de entre la lista de mediadores y mediadoras confeccionada por cada una de ellas. Las respectivas listas podrán ser ampliadas, reducidas o modificadas, en cualquier momento, por decisión de la organización correspondiente.

Artículo 14. De la presidencia del Tribunal de Mediación

1. La Presidencia del Tribunal de Mediación correspondrá a uno de sus miembros, designado por la organización a la que se haya atribuido tal condición, en virtud de acuerdo adoptado por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del presente Acuerdo, en base a un sistema de alternancia anual.

Serán funciones de la Presidencia:

a) Mantener el orden de las reuniones concediendo el uso de la palabra a quien lo solicite.



b) Dirigir i moderar el debat, proposant la deliberació corresponent quan escaiga, actuant com a portaveu de la voluntat unànime del Tribunal de Mediació.

Article 15. Del cos d'àrbitres

A l'efecte de dur a terme el procediment d'arbitratge, el cos d'àrbitres del Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana estarà compost per persones d'experiència reconeguda en el camp de les relacions de treball. Seran designades unànimement pel Comitè Paritari de Seguiment de l'Acord.

Article 16. La Secretaria del Tribunal d'Arbitratge Laboral

1. La Secretaria serà exercida per una persona que tinga experiència reconeguda en l'àmbit jurídic. La designarà el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment, per acord unànim.

Seràn funcions de la Secretaria:

a) Convocar als membres del Tribunal de Mediació i als àrbitres, així com a cada una de les parts en els procediments previstos en l'Acord, i impulsar-los d'ofici en qualsevol de les seues etapes.

b) Assistir tècnicament els que exercisquen les funcions de mediació, d'arbitratge i tècniques d'organització del treball en el desenvolupament dels procediments de conciliació–mediació i arbitratge.

c) Estendre acta de les sessions, fent constar els acords adoptats.

d) Fer certificacions de les actes, quan ho sol·licite qualsevol de les parts.

e) Elaborar la memòria anual.

f) Qualsevol altra funció que li encomane el Comitè d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del present acord.

Aquestes funcions, excepte la d'elaborar la memòria anual, podran ser delegades per la Secretaria.

2. Les parts interessades en un conflicte podran atorgar representació a una o a diverses persones, mitjançant compareixença escrita davant de qui exercisca les funcions de secretaria del Tribunal o document degudament signat i presentat davant d'aquesta, que donarà fe de la representació sol·licitada.

Article 17. Funcions del Tribunal d'Arbitratge Laboral

El Tribunal tindrà assignades les funcions següents:

a) Conciliació i mediació de tots els conflictes laborals a què estiguen sotmesos a través del procediment previst en el títol III d'aquest acord.

b) Arbitratge d'acord amb l'establert en el títol IV.

c) Proposar la intervenció de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball en els supòsits previstos en el títol V.

Article 18. Subjectes legitimats i eficàcia de les solucions aconseguides en resolució dels conflictes col·lectius promoguts davant del Tribunal

1. Els que siguen titulars del contracte de treball, els òrgans de representació dels treballadors i treballadores de l'empresa, els empresaris, els sindicats de treballadors, les associacions empresarials, les associacions representatives dels treballadors autònoms econòmicament dependents i els sindicats representatius d'aquests, en els termes de legitimació per a postular que per a cada tipus de conflicte exigisquen l'Estatut dels Treballadors i la Llei reguladora de la jurisdicció social, podran instar els procediments establerts en aquest acord per a la resolució de les qüestions litigioses sorgides o que puguen sorgir, en matèria de la seua lliure disposició, tant en conflictes d'interessos com jurídics, que siguen de caràcter col·lectiu o plural, a excepció dels exclosos en l'article 6, apartat 2, d'aquest acord.

2. Sense perjudici de l'establert en l'apartat anterior, serà exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els articles 87, 88, 89.3 i 91 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors i 154 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social perquè els acords que pogueren aconseguir-se en la conciliació, mediació o l'arbitratge tinguen eficàcia general o davant de tercers. En cas contrari, els compromisos o estipulacions contrets només faran efecte entre les persones treballadores o empreses directament representades pels sindicats, organitzacions empresarials o empreses promotores del conflicte que hagen subscrit els acords en què conclou el procediment de conciliació

b) Dirigir y moderar el debate, proponiendo la correspondiente deliberación cuando proceda, actuando como portavoz de la voluntad unánime del Tribunal de Mediación.

Artículo 15. Del Cuerpo de Árbitros

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, el Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana estará compuesto por personas de reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo. Serán designadas unánimemente por el Comité Paritario de Seguimiento del Acuerdo.

Artículo 16. La Secretaría del Tribunal de Arbitraje Laboral

1. La Secretaría será ejercida por persona que posea reconocida experiencia en el ámbito jurídico. Se designará por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento, por acuerdo unánime.

Serán funciones de la Secretaría:

a) Convocar a los miembros del Tribunal de Mediación y a los Árbitros, así como a cada una de las partes en los procedimientos previstos en el Acuerdo e impulsar de oficio estos en cualquiera de sus etapas.

b) Asistir técnicamente a quienes ejerzan las funciones de mediación, de arbitraje y técnicas de organización del trabajo en el desarrollo de los procedimientos de conciliación–mediación y arbitraje.

c) Levantar acta de las sesiones, haciendo constar los acuerdos adoptados.

d) Hacer certificaciones de las actas, cuando lo solicite cualquiera de las partes.

e) Elaborar la memoria anual.

f) Cualesquiera otras funciones que le encomiende el Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del presente Acuerdo.

Estas funciones, excepto la de elaborar la memoria anual, podrán ser delegadas por la Secretaría.

2. Las partes interesadas en un conflicto podrán otorgar representación a una o varias personas, mediante comparecencia escrita ante quien ejerza las funciones de secretaria del Tribunal o documento debidamente firmado y presentado ante la misma, que dará fe de la representación solicitada.

Artículo 17. Funciones del Tribunal de Arbitraje Laboral

El Tribunal tendrá asignadas las siguientes funciones:

a) Conciliación y Mediación de todos los conflictos laborales que le sean sometidos través del procedimiento previsto en el Título III de este Acuerdo.

b) Arbitraje de acuerdo con lo establecido en el Título IV.

c) Proponer la intervención de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo en los supuestos previstos en el Título V.

Artículo 18. Sujetos legitimados y eficacia de las soluciones alcanzadas en resolución de los conflictos colectivos promovidos ante el Tribunal

1. Quienes sean titulares del contrato de trabajo, los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, los empresarios, los sindicatos de trabajadores, las asociaciones empresariales, las asociaciones representativas de los trabajadores autónomos económicamente dependientes y los sindicatos representativos de estos, en los términos de legitimación para postular que, para cada tipo de conflicto se exijan por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, podrán instar los procedimientos establecidos en el presente Acuerdo para la resolución de las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir, en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, que sean de carácter colectivo o plural, a excepción de los excluidos en el artículo 6 apartado 2 de este Acuerdo.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, será exigible la concurrència de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la conciliación, mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros. En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos solo surtirán efecto entre las personas trabajadoras o empresas directamente representadas por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que

i mediació o que hagen acceptat estar com a resultat del compromís arbitral corresponent.

Article 19. Substitució període de consultes

En el cas que les parts, de mutu acord, substituïsquen el període de consultes dels articles 40, 41, 44, 47, 51 i 82.3 de l'ET pel procediment de mediació o arbitratge regulat en el present acord, la tramitació d'aquests procediments substitutius no podrà excedir els corresponents terminis fixats per a la durada del període de consultes que substitueixen.

**TÍTOL III
DE LA CONCILIACIÓ—MEDIACIÓ**

Article 20. Procediment de conciliació—mediació

1. El procediment de conciliació—mediació serà obligatori quan el sol·licite una de les parts legitimades d'acord amb el que es disposa en l'article 18.

Serà igualment preceptiva la conciliació—mediació com a requisit preprocesal per a la interposició d'una demanda de conflicte col·lectiu d'interpretació o aplicació dels definits en l'article 153 de la Llei reguladora de la jurisdicció social per qualsevol de les parts, excepte que s'haja tramitat a través d'un sistema de solució de conflictes establert en conveni col·lectiu d'acord amb el que es disposa en l'últim paràgraf de l'article 7.

La conciliació—mediació desenvolupada d'acord amb aquest acord substitueix al tràmit de conciliació previst en l'article 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

En cas de vaga, la mediació serà preceptiva.

2. La mediació serà desenvolupada pel Tribunal, i els seus membres procuraran, de manera activa, solucionar el conflicte.

El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablida, excepte la formalització de l'acord d'avenença que si escau s'aconsegueixca.

Les dades i informacions aportades per les parts en el transcurs de les reunions dels procediments de mediació que es puguen celebrar seran tractats de manera confidencial.

Article 21. Inici de la conciliació—mediació

1. La promoció de la conciliació—mediació s'iniciarà amb la presentació d'un escrit dirigit al Tribunal d'Arbitratge Laboral.

2. L'escrit d'iniciació haurà de contindre els extrems següents:

a) La identificació de l'empresa o dels subjectes que estiguen legitimats per a acollir-se al procediment en l'àmbit del conflicte i, si escau, acreditació de l'acord d'instar la mediació de la representació que la proposa i la determinació, identificació i domicili de les parts afectades en el conflicte. En els supòsits en què resulte procedent, haurà d'incloure's també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

b) L'activitat i el conveni col·lectiu, acord o pacte d'empresa, si n'hi haguera, i la descripció del grup o sector empresarial determinat.

c) L'objecte del conflicte, amb especificació de la seua gènesi i desenvolupament, de la pretensió i de les raons que la fonamenten.

d) El col·lectiu de persones treballadores afectades pel conflicte i l'àmbit territorial d'aquest.

e) En el supòsit de tractar-se d'un conflicte d'interpretació i aplicació d'un conveni col·lectiu: l'acreditació de la intervenció de la Comissió Paritària o d'haver-se dirigit a aquesta sense efecte i el dictamen emés, si escau.

La mateixa exigència existirà en cas de conflictes d'interpretació i aplicació d'un altre acord o pacte col·lectiu, si existeix en el seu si una comissió paritària.

L'acreditació d'haver intentat la intervenció de la Comissió Paritària quan així procedisca per haver-ho sol·licitat alguna de les parts, en els conflictes derivats de la falta d'acord en els procediments d'inaplicació de condicions de conveni, i en general, en qualsevol altre en què es preveja legalment o convencionalment aquesta intervenció com a obligatòria.

f) Domicili, data i signatura del representant legal de l'empresa o del subjecte que inicia el procediment.

concluye el procedimiento de conciliación y mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente.

Artículo 19. Sustitución periodo de consultas

En el supuesto de que las partes, de mutuo acuerdo, sustituyan el periodo de consultas de los artículos 40, 41, 44, 47, 51 y 82.3 ET por el procedimiento de mediación o arbitraje regulado en el presente Acuerdo, la tramitación de estos procedimientos substitutivos no excederá de los correspondientes plazos fijados para la duración del periodo de consultas al que sustituyen.

**TITULO III
DE LA CONCILIACIÓN – MEDIACIÓN**

Artículo 20. Procedimiento de conciliación – mediación

1. El procedimiento de conciliación – mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.

Será igualmente preceptiva la conciliación—mediación como requisito pre-procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo de interpretación o aplicación de los definidos en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por cualquiera de las partes, excepto que se haya tramitado a través de un sistema de solución de conflictos establecido en convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 7.

La conciliación—mediación desarrollada conforme a este acuerdo sustituye al trámite de conciliación previsto en el artículo 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En caso de huelga, la mediación será preceptiva.

2. La mediación será desarrollada por el Tribunal procurando sus miembros, de manera activa, solventar el conflicto.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la formalización del acuerdo de avenencia que en su caso se alcance.

Los datos e informaciones aportados por las partes en el transcurso de las reuniones que se puedan celebrar de los procedimientos de mediación serán tratados de forma confidencial.

Artículo 21. Inicio de la conciliación— mediación

1. La promoción de la conciliación—mediación se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Tribunal de Arbitraje Laboral.

2. El escrito de iniciación deberá contener los siguientes extremos:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos que estén legitimados para acogerse al procedimiento en el ámbito del conflicto y, en su caso, acreditación del acuerdo de instar la mediación de la representación que la proponga y la determinación, identificación y domicilio de las partes afectadas en el conflicto. En los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

b) La actividad y el convenio Colectivo, Acuerdo o Pacto de Empresa, si lo hubiese, y la descripción del grupo o sector empresarial determinado.

c) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis y desarrollo, de la pretensión y de las razones que la fundamenten.

d) El colectivo de personas trabajadoras afectadas por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

e) En el supuesto de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo: la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto y el dictamen emitido en su caso.

Igual exigencia existirà en caso de conflictos de interpretación i aplicació de otro acuerdo o pacto colectivo, si existe en su seno una Comisión Paritaria.

La acreditació de haber intentado la intervención de la Comisión Paritaria cuando así proceda por haberlo solicitado alguna de las partes, en los conflictos derivados de la falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de condiciones de convenio; y en general, en cualesquiera otros en los que se contemple legal o convencionalmente esta intervención como obligatoria.

f) Domicilio, fecha y firma del representante legal de la empresa o del sujeto que inicia el procedimiento.



Article 22. Tramitació

1. Instada la mediació davant del Tribunal d'Arbitratge Laboral, s'esgotarà el tràmit en el termini de 10 dies, llevat que les parts acorden prorrogar aquest termini.

No obstant el que s'ha assenyalat en el paràgraf anterior, en els procediments instats en substitució o per a solucionar les discrepàncies dels períodes de consultes als quals es refereixen els articles 40, 41, 44.9, 47, 51 i 82.3 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, s'atendran els terminis establits legalment en cada cas.

2. En cas de vaga, la mediació, que serà preceptiva, haurà d'instar-se a sol·licitud dels que la convoquen el mateix dia en què es registre la convocatòria en l'organisme competent. Aquests hauran de formular per escrit la seua sol·licitud i acompanyar-la amb una còpia de la convocatòria d'aquesta.

En aquest cas, l'acte de conciliació-mediació serà assenyalat dins del termini de tres dies des de la seua sol·licitud, i les parts podran, de comú acord, prorrogar aquest termini.

Quan es plantege la mediació en relació amb la concreció dels serveis de seguretat i manteniment, aquesta s'iniciarà a sol·licitud de qual-sevol de les parts si es planteja dins de les vint-i-quatre hores següents a la comunicació formal de la vaga. Aquest procediment tindrà una durada de setanta-dues hores.

3. La compareixença a la corresponent instància mediadora és obligatòria per a les dues parts, com a conseqüència del deure de negociar implícit a la naturalesa d'aquesta mediació.

4. L'activitat dels que exercisquen la tasca mediadora començarà immediatament després de la seua designació. El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que l'òrgan de mediació considere apropiats i es recaptarà la informació que es considere precisa per a la seua funció, de manera que es garantisca, en tot cas, la confidencialitat de la informació.

Durant la compareixença, el Tribunal intentarà que les parts s'avinuen, moderarà el debat i els concedirà totes les intervencions que considere oportunes, i podrà formular propostes per a la solució del conflicte, inclosa la possibilitat de sotmetre el conflicte a arbitratge del cos d'àrbitres. Si l'acte conclou sense avenença, podrà constar en acta la proposta de mediació del TAL. Tant la proposta de mediació com la decisió d'inclusió d'aquesta en l'acta les adoptarà de manera unànime el Tribunal.

Es garantirà, en tot cas, el dret d'audiència dels personats, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïska indefensió.

5. Qui exercisca la Presidència del Tribunal, a l'inici de l'acte de conciliació i mediació, informará les persones compareixents dels extrems relatius a les manifestacions i actes.

Article 23. Efectes de la iniciació del procediment

La iniciació del procediment de mediació impedirà l'exercici d'accions judicials o administratives dirigides a la solució del conflicte pel motiu o causa objecte de la mediació mentre dure aquesta.

Article 24. Manifestacions de les parts i actes

En la redacció de les actes, amb ple respecte a la llibertat de manifestació de les parts, una vegada s'haja obert l'acte, la Presidència atorgarà la paraula a la part demandant perquè fixe la seua posició respecte de la demanda, i podrà aclarir els extrems incorrectes d'aquesta així com exposar les seues pretensions. Tot seguit concedirà la paraula a la part demandada per a contestar a la demanda, al·legar possibles excepcions i fixar la seua posició. Les dues al·legacions podran figurar en l'acta de manera succinta i resumida, si així ho sol·licita expressament la part manifestant.

Una vegada el Tribunal inicié la tasca mediadora no constaran en acta altres manifestacions, rèpliques, dúplics o postures de part respecte a les propostes d'acord que puguen sorgir, bé a instàncies del Tribunal o de qualsevol de les parts, excepte l'acord que, si escau, s'aconsegueisca.

Article 25. Suspensió del procediment de conciliació i mediació

En virtut de la mateixa naturalesa de negociació del procediment de conciliació i mediació establert en el present acord, les parts podran, de mutu acord, suspendre i reprendre l'acte de conciliació-mediació totes

Artículo 22. Tramitación

1. Instada la mediación ante el Tribunal de Arbitraje Laboral, se agotará el trámite en el plazo de 10 días, salvo que las partes acuerden prorrogar dicho plazo.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, en los procedimientos instados en sustitución o para solventar las discrepancias habidas en los periodos de consultas a los que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a los plazos establecidos legalmente en cada caso.

2. En caso de huelga, la mediación, que será preceptiva, deberá instarse a solicitud de quienes la convoquen el mismo día en que se registre la convocatoria en el organismo competente. Estos deberán formular por escrito su solicitud, acompañando copia de la convocatoria de la misma.

En este caso, el acto de conciliación-mediación será señalado dentro del plazo de tres días desde su solicitud, pudiendo las partes, de común acuerdo, prorrogar dicho plazo.

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

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

4. La actividad de quienes ejerzan la labor mediadora comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiado, recabando la información que se considere precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

Durante la comparecencia, el Tribunal intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas, pudiendo formular propuestas para la solución del conflicto, incluida la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje del Cuerpo de Árbitros. Si el acto concluye sin avenencia, podrá constar en acta la propuesta de mediación del TAL. Tanto la propuesta de mediación como la decisión de inclusión de la misma en el acta se adoptarán de forma unánime por el Tribunal.

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

5. Quien ejerza la presidencia del Tribunal, al inicio del acto de conciliación y mediación, informará a las personas comparecientes de los extremos relativos a las manifestaciones y actos.

Artículo 23. Efectos de la iniciación del procedimiento

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá el ejercicio de acciones judiciales o administrativas dirigidas a la solución del conflicto por el motivo o causa objeto de la mediación en tanto dure la misma.

Artículo 24. Manifestaciones de las partes y actos

En la redacción de las actas, con respeto pleno a la libertad de manifestación de las partes, abierto el acto la Presidencia otorgará la palabra a la parte demandante para que fije su posición respecto de la demanda, pudiendo aclarar los extremos incorrectos de la misma y exponiendo sus pretensiones. Acto seguido concederá la palabra a la parte demandada para contestar a la demanda, alegar posibles excepciones y fijar su posición. Ambas alegaciones podrán figurar en el acta de manera sucinta y resumida de así solicitarlo expresamente la parte manifestante.

Una vez iniciada la labor mediadora por parte del Tribunal no constarán en acta otras manifestaciones, réplicas, dúplicas o posturas de parte respecto a las propuestas de acuerdo que pudiesen surgir bien a instancia del Tribunal o de cualquiera de las partes, salvo el acuerdo que en su caso se alcance.

Artículo 25. Suspensión del procedimiento de conciliación y mediación

En virtud de la propia naturaleza negociada del procedimiento de conciliación y mediación establecido en el presente acuerdo, las partes podrán, de mutuo acuerdo, suspender y reanudar el acto de concilia-

les vegades que estimen oportú amb la finalitat d'aconseguir una solució negociada del conflicte. No obstant això, en els procediments instats en substitució o per a solucionar les discrepàncies que hi ha hagut en els períodes de consultes als quals es refereixen els articles 40, 41, 44.9, 47, 51 i 82.3 del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors, s'atendran els terminis màxims establits legalment en cada cas.

La data assenyalada d'una vista de conciliació-mediació, només podrà modificar-se per mutu acord de les parts o per exigència del servei constatada per la Secretaria dins dels terminis previstos en l'article 22.

Article 26. Finalització i efectes de la mediació

1. L'acord de mediació, si es produeix, es formalitzarà per escrit i el comunicarà la Secretaria del Tribunal a l'autoritat laboral competent als efectes oportuns.

Sense perjudici de l'establert en l'article 18.2 d'aquest acord, en els conflictes ocasionats a conseqüència de convocatòria de vaga, l'acord aconseguit en mediació suposarà, a més, la desconvocatòria de la vaga instada.

2. En cas de no produir-se avenença, qui exercisca les funcions de secretaria del Tribunal estendrà acta en aquell mateix instant i declararà l'absència d'acord.

3. Si els òrgans intervinents en la mediació foren els constituïts en l'àmbit d'un conveni col·lectiu, aquests informaran el TAL de la solució pactada a l'efecte de registre.

TÍTOL IV DE L'ARBITRATGE

Article 27. Procediment d'arbitratge

1. El procediment d'arbitratge requerirà la manifestació expressa de la voluntat de les parts de sotmetre's a aquest procediment i que s'haja tramitat el procediment de conciliació-mediació regulat anteriorment, o l'equivalent d'acord amb el que preveu l'últim paràgraf de l'article 7 d'aquest acord.

2. No obstant això, quan així s'haja establert de manera expressa en el conveni col·lectiu que s'hi aplique, l'arbitratge serà obligatori en els supòsits en què, amb aquesta condició, així es preveja en el conveni esmentat, sense perjudici que aquest conveni col·lectiu puga preveure la mediació prèvia a l'arbitratge obligatori.

En aquests supòsits serà suficient que l'inste un dels subjectes legítims, i serà vinculant per a totes les parts implicades que hauran d'estar i passar per l'estipulat en el laude, fins i tot en els casos en què, tot i haver sigut citades, no compareguen en el procediment.

Article 28. Conveni arbitral

1. La Secretaria del Tribunal farà constar en l'acta de mediació, si escau, l'acord exprés de les parts de sotmetre's al tràmit d'arbitratge, i passarà seguidament a la subscripció del conveni arbitral.

El conveni arbitral se subscriurà en el mateix moment i només davant impossibilitat manifesta es podrà traslladar al que de manera expressa s'indique en l'acta de submissió del conflicte a arbitratge, de manera que passarà a formar part del contingut d'aquest.

2. El conveni arbitral haurà de contindre els extrems següents:

a) Determinació de les parts que el subscriuen i domicili d'aquestes, així com representativitat que tenen en l'àmbit del conflicte.

b) Determinació de l'àrbitre, o àrbitres en nombre de tres, d'entre els que conformen el cos d'àrbitres del TAL que es designen per a la resolució del conflicte.

c) Condició de l'arbitratge de dret i/o equitat sol·licitat.

d) Les qüestions concretes objecte d'arbitratge i de les pretensions de les parts.

e) El termini per a dictar el laude arbitral.

f) El compromís d'acceptació del laude arbitral.

g) Data i signatura de les parts.

3. En el supòsit de no arribar a un acord en la designació de l'àrbitre o àrbitres, es determinaran mitjançant el sistema de sorteig.

ción- mediación cuantas veces estimen oportuno con la finalidad de alcanzar una solución negociada al conflicto. No obstante, en los procedimientos instados en sustitución o para solventar las discrepancias habidas en los periodos de consultas a los que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a los plazos máximos establecidos legalmente en cada caso.

La fecha señalada de una vista de conciliación-mediación, solamente podrá modificarse por mutuo acuerdo de las partes o por exigencia del servicio constatada por la Secretaría dentro de los plazos previstos en el artículo 22.

Artículo 26. Finalización y efectos de la mediación

1. El acuerdo en mediación, de producirse, se formalizará por escrito, y se comunicará por la Secretaría del Tribunal a la autoridad laboral competente a los efectos oportunos.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18.2 de este Acuerdo, en los conflictos ocasionados a consecuencia de convocatoria de huelga, el acuerdo alcanzado en mediación supondrá, además, la desconvocatoria de la huelga instada.

2. En caso de no producirse avenencia, quien ejerza las funciones de Secretaría del Tribunal levantará acta en ese mismo instante declarando la ausencia de acuerdo.

3. Si los órganos intervinientes en la mediación fueran los propios constituidos en el ámbito de un convenio colectivo, estos darán cuenta al TAL de la solución habida a efectos de registro.

TITULO IV DEL ARBITRAJE

Artículo 27. Procedimiento de arbitraje

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de la voluntad de las partes de someterse a dicho procedimiento y que se haya tramitado el procedimiento de conciliación-mediación regulado anteriormente, o el equivalente según lo previsto en el último párrafo del artículo 7 de este acuerdo.

2. No obstante, cuando así se haya establecido de forma expresa en el convenio Colectivo que resulte de aplicación, el arbitraje será obligatorio en los supuestos en que, con esta condición, así se prevea en el citado convenio, y ello sin perjuicio de que el mencionado convenio Colectivo pueda contemplar la mediación previa al arbitraje obligatorio.

En estos supuestos, bastará con que lo inste uno cualquiera de los sujetos legitimados, siendo vinculante para todas las partes implicadas que habrán de estar y pasar por lo estipulado en el laudo, incluso en los casos en que habiendo sido citadas, no comparecieran en el procedimiento.

Artículo 28. Convenio arbitral

1. Por la Secretaría del Tribunal se hará constar, en su caso, en el acta de mediación, el acuerdo expreso de las partes de someterse al trámite de arbitraje, pasándose seguidamente a la suscripción del convenio arbitral.

El convenio arbitral se suscribirá en el mismo momento, y solo ante imposibilidad manifesta se podrá trasladar al que de forma expresa se indique en el acta de sometimiento del conflicto a arbitraje, pasando a formar parte del contenido del mismo.

2. El convenio arbitral deberá contener los siguientes extremos:

a) Determinación de las partes que lo suscriben y domicilio de las mismas, así como representatividad que tienen en el ámbito del conflicto.

b) Determinación del árbitro, o árbitros en número de tres, de entre quienes conforman el Cuerpo de Árbitros del TAL que se designan para la resolución del conflicto.

c) Condición del arbitraje de derecho y/o equidad solicitado.

d) Las cuestiones concretas objeto de arbitraje y de las pretensiones de las partes.

e) El plazo para dictar el laudo arbitral.

f) El compromiso de aceptación del laudo arbitral.

g) Fecha y firma de las partes.

3. En el supuesto de no llegar a un acuerdo en la designación del árbitro o árbitros, se determinarán mediante el sistema de sorteo.



Article 29. Règim aplicable en els supòsits d'arbitratge obligatori derivat d'un compromís previ pactat en conveni col·lectiu

1. L'arbitratge podrà sol·licitar-lo la part legitimada amb fonament en un compromís arbitral previ i vigent que haurà d'estar acreditat.

2. La sol·licitud unilateral de l'arbitratge s'haurà de fer per escrit i haurà de constar la identitat, el domicili de notificació i les circumstàncies de legitimació de les parts restants interessades, així com les peticions i posicions concretes i determinades de la part sol·licitant.

3. La Secretaria traslladarà la petició a les restants parts afectades i les citarà a una compareixença que tindrà lloc dins dels tres dies hàbils següents a la recepció de la petició d'arbitratge, en la qual se les exhortarà per a subscriure un conveni arbitral en els extrems indicats en l'article anterior. Si es verifica, se seguiran els tràmits generals previstos per a l'arbitratge voluntari. En el supòsit que la part sol·licitant no assistisca a aquesta compareixença prèvia, s'arxivarà l'expedient sense més tràmit, i es considerarà que no s'ha produït la petició d'arbitratge.

4. En un altre cas, l'arbitratge haurà de seguir avant, encara que siga amb la incompareixença o negativa d'alguna de les restants parts afectades i, si no hi ha acord entre les parts, s'aplicaran les regles següents:

a) En la tramitació s'hauran d'observar els principis que regeixen amb caràcter general en els procediments del TAL, arreglats en l'article 8 d'aquest acord.

b) L'objecte a arbitrar haurà de ser la determinació de la procedència o improcedència de la pretensió de la part sol·licitant de l'arbitratge.

c) L'arbitratge serà de dret, llevat que l'òrgan arbitral decidisca canviar amb motiu la condició d'aquest arbitratge d'equitat o mixt.

d) L'òrgan arbitral estarà format per tres àrbitres triats per les parts en cas que, a més del sol·licitant de l'arbitratge, comparegueren les parts restants, o alguna d'aquestes, en la vista prevista davant la Secretaria en el punt 3 anterior. Si no s'arriba a acord, es determinarà per sorteig.

e) En cas que en aquesta vista únicament comparega la part sol·licitant de l'arbitratge, l'òrgan arbitral estarà compost per l'àrbitre que aquest designe, sempre que la incompareixença de l'altra part responga a causes no justificades.

f) El termini per a l'emissió del laude i, conseqüentment, per a realitzar el tràmit arbitral, no haurà d'excedir els deu dies hàbils a partir de l'acceptació dels que componen l'òrgan arbitral designat o, si escau, del que corresponga al termini màxim previst per al període de consultes que puga derivar-se'n.

Per a les restants pautes de desenvolupament del procediment s'aplicaran els tràmits previstos amb caràcter general en aquest acord i, si escau, aquelles que l'òrgan arbitral considere apropiat adaptar al supòsit.

Article 30. Tramitació i efectes de l'arbitratge

1. El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que l'òrgan arbitral considere apropiats i requerirà la compareixença de les parts, a les quals podrà sol·licitar documentació complementària o recaptar l'auxili d'experts si ho considera necessari.

Es garantirà, en tot cas, el dret d'audiència dels personats, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïska indefensió. De les sessions que es produïsqen, s'estendrà acta subscripta pels que componen l'òrgan arbitral i les parts, i aquesta serà certificada per qui exercisca la Secretaria del Tribunal.

2. La formalització del conveni arbitral previst en l'article 28 impedirà la convocatòria de vagues pel mateix motiu objecte de l'arbitratge, així com l'exercici d'accions judicials o administratives, o qualsevol altra dirigida a la solució del conflicte.

Article 31. Del laude arbitral i els seus efectes

1. Excepte pacte en contrari, el laude haurà d'emetre's en el termini màxim de 10 dies hàbils a partir de l'acceptació dels que componen l'òrgan arbitral designat. Excepcionalment, atenent la transcendència i naturalesa del conflicte, l'òrgan arbitral podrà prorrogar aquest termini mitjançant resolució motivada i, en tot cas, s'haurà de dictar el laude abans del transcurs de vint-i-cinc dies hàbils.

Artículo 29. Régimen aplicable en los supuestos de arbitraje obligatorio derivado de un compromiso previo pactado en convenio colectivo

1. El arbitraje podrá solicitarse por parte legitimada con fundamento en un compromiso arbitral previo y vigente que deberá estar acreditado.

2. La solicitud unilateral del arbitraje deberá realizarse por escrito en el que constará la identidad, domicilio de notificación y circunstancias de legitimación de las restantes partes interesadas y las peticiones y posiciones concretas y determinadas de la parte solicitante.

3. Por la Secretaría se dará traslado de la petición a las restantes partes afectadas y citará a todas ellas a una comparecencia que tendrá lugar dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la petición de arbitraje en la que se les exhortará para suscribir un convenio arbitral en los extremos indicados en el artículo anterior. De así verificarse, se seguirán los trámites generales previstos para el arbitraje voluntario. En el supuesto de no asistir la parte solicitante a esta comparecencia previa se archivará sin más trámite el expediente, teniéndose por no realizada la petición de arbitraje.

4. En otro caso, el arbitraje deberá seguir adelante, aún con la incomparecencia o negativa de alguna de las restantes partes afectadas y, a falta de acuerdo entre las partes, le serán de aplicación las siguientes reglas:

a) En su tramitación se deberán observar los principios que rigen con carácter general en los procedimientos del TAL, recogidos en el artículo 8 de este Acuerdo.

b) El objeto a arbitrar deberá ser la determinación de la procedencia o improcedencia de la pretensión del de la parte solicitante del arbitraje.

c) El arbitraje será de derecho, salvo que el órgano arbitral decida cambiar motivadamente la condición del mismo a arbitraje de equidad o mixto.

d) El órgano arbitral estará formado por tres árbitros elegidos por las partes en el caso de que además del solicitante del arbitraje compareciesen las restantes partes, o alguna de ellas, en la vista prevista ante la Secretaría en el punto 3 anterior. En defecto de acuerdo, se determinará por sorteo.

e) En el supuesto de que en esta vista únicamente compareciese la parte solicitante del arbitraje, el órgano arbitral estará compuesto por el árbitro que este designe, siempre que la incomparecencia de la otra parte responda a causas no justificadas.

f) El plazo para la emisión del laudo y, consecuentemente, para realizar el trámite arbitral, no deberá exceder de diez días hábiles a partir de la aceptación de quienes componen el órgano arbitral designado o, en su caso, del que corresponda al plazo máximo previsto para el período de consultas del que pudiera traer causa.

Para las restantes pautas de desarrollo del procedimiento se aplicarán los trámites previstos con carácter general en este Acuerdo y, en su caso, aquellas que el órgano arbitral considere apropiado adaptar al supuesto.

Artículo 30. Tramitación y efectos del arbitraje

1. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados requiriendo la comparecencia de las partes, pudiendo solicitar documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estima necesario.

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De las sesiones que se produzcan se levantará acta suscrita por quienes componen el Órgano Arbitral, las partes y certificada por quien ejerza la Secretaría del Tribunal.

2. La formalización del convenio arbitral previsto en el artículo 28 impedirá la convocatoria de huelgas por el mismo motivo objeto del arbitraje, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto.

Artículo 31. Del laudo arbitral y sus efectos

1. Salvo pacto en contrario, el laudo deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación de quienes componen el órgano arbitral designado. Excepcionalmente, atendiendo a la transcendencia y naturaleza del conflicto, el órgano arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.



2. La resolució arbitral haurà de ser motivada i s'haurà de notificar a les parts immediatament.

3. El laude arbitral serà vinculant i immediatament executiu.

4. El laude arbitral serà objecte de depòsit en el TAL i serà remès a l'autoritat laboral per al seu depòsit, registre i, si escau, publicació.

5. El laude arbitral només es podrà recórrer en el termini dels trenta dies que preveu l'article 65.4 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, en els casos i pels procediments legalment establits.

Article 32. Finalització i efectes de l'arbitratge

1. La resolució arbitral exclou qualsevol altre procediment, demanda de conflicte col·lectiu o vaga sobre la mateixa matèria resolta i en funció de la seua eficàcia.

2. L'eficàcia i naturalesa jurídica de les decisions arbitrals estan determinades en funció del tipus de conflicte que resolguen i del significat que tinguen la decisió o els acords directes als quals substitueixen en cada supòsit en el sentit que s'exposa en l'article 18.2 del present acord.

3. El laude arbitral ferm s'equipara, pel que fa a l'execució definitiva d'aquest, a les sentències fermes en els pronunciaments de condemna concrets que, per la seua naturalesa, siguen susceptibles d'aquesta execució i excepte els pronunciaments que tinguen eficàcia normativa o interpretativa, segons el que es disposa en l'article 68 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Article 33. Disposicions específiques per als procediments de mediació i arbitratge instats per a la solució de discrepàncies sorgides per la falta d'acord sobre la inaplicació de condicions de treball previstes en els convenis col·lectius

1. Sense perjudici del que s'estableix en els articles precedents, en els procediments de mediació i arbitratge instats per a la solució de discrepàncies sorgides per la falta d'acord sobre la inaplicació de condicions de treball previstes en els convenis col·lectius, l'escrit de sol·licitud s'acompanyarà de la documentació següent:

a) Identificació del sol·licitant i domicili de notificacions al qual es puguem efectuar les comunicacions.

b) Identificació dels que representen les persones treballadores, incloent-hi nom i DNI, així com el domicili de notificacions al quals es puguem efectuar comunicacions.

c) Informació sobre la composició de la representació de les persones treballadores, així com de la comissió negociadora durant el període de consultes, especificant si són representació unitària o triada d'acord amb l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

d) Acreditació d'haver-se dut a terme el període de consultes i, si escau, actes de les reunions celebrades i posició de l'altra part que dona lloc a la discrepància.

e) En el supòsit d'haver sotmés la discrepància a la comissió paritària del conveni col·lectiu, acreditació d'això i, si escau, pronunciament d'aquesta.

f) Identificació del conveni col·lectiu vigent del qual es pretenen inaplicar determinades condicions de treball, indicant la seua vigència temporal.

g) Relació detallada de les condicions de treball del conveni col·lectiu que es pretenen inaplicar i la seua incardinació entre les matèries en les lletres a a g del paràgraf segon de l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, detallant les noves condicions de treball que es volen aplicar i el període durant el qual es pretén dur a terme la inaplicació.

h) Documentació relativa a la concurrència de causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció. A aquests efectes es prendrà com a referència la documentació que siga preceptiva en la comunicació dels acomiadaments col·lectius, tenint en compte que quan les causes econòmiques al·legades consistisquen en una disminució persistent del nivell d'ingressos o vendes, haurà de presentar, a més, la documentació que acredite que s'ha produït aquesta disminució durant els últims dos trimestres consecutius.

i) Nombre de persones treballadores afectades per la inaplicació de condicions de treball, desglossada, si fóra el cas, per centres de treball.

Quan el procediment s'insti per només una de les parts implicades, el Tribunal procedirà, dins dels cinc dies hàbils següents al de presenta-

2. La resolució arbitral habrà de ser motivada y notificarse a las partes inmediatamente.

3. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

4. El laudo arbitral será objeto de depósito en el TAL y será remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y, en su caso, publicación.

5. El laudo arbitral solo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 65.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 32. Finalización y efectos del arbitraje

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

2. La eficacia y naturaleza jurídica de las decisiones arbitrales están determinadas en función del tipo de conflicto que aquellas resuelvan y del significado que tuvieran la decisión o acuerdos directos a que sustituyen en cada supuesto en el sentido expuesto en el artículo 18.2 del presente Acuerdo.

3. El laudo arbitral firme se equipara en cuanto a ejecución definitiva del mismo a las sentencias firmes en los concretos pronunciamientos de condena que, por su naturaleza, sean susceptibles de dicha ejecución y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa, según lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

Artículo 33. Disposiciones específicas para los procedimientos de mediación y arbitraje instados para la solución de discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, en los procedimientos de mediación y arbitraje instados para la solución de discrepancias surgidas por la falta de acuerdo sobre la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos, junto al escrito de solicitud se acompañará la siguiente documentación:

a) Identificación del solicitante y domicilio de notificaciones al que se le pueda efectuar comunicaciones.

b) Identificación de quienes representen a las personas trabajadoras, incluyendo nombre y DNI, así como el domicilio de notificaciones al que se les puedan efectuar comunicaciones.

c) Información sobre la composición de la representación de las personas trabajadoras, así como de la comisión negociadora durante el periodo de consultas, especificando si son representación unitaria o elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Acreditación de haberse desarrollado el periodo de consultas y, en su caso, actas de las reuniones celebradas y posición de la otra parte que da lugar a la discrepancia.

e) En el supuesto de haber sometido la discrepancia a la comisión paritaria del convenio colectivo, acreditación de ello y, en su caso, pronunciamiento de la misma.

f) Identificación del convenio colectivo vigente del que se pretenden inaplicar determinadas condiciones de trabajo, indicando su vigencia temporal.

g) Relación pormenorizada de las condiciones de trabajo del convenio colectivo que se pretenden inaplicar y su incardinación entre las materias en las letras a) a g) del párrafo segundo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, detallando las nuevas condiciones de trabajo que se quieren aplicar y el periodo durante el cual se pretende la inaplicación.

h) Documentación relativa a la concurrència de causas económicas, técnicas organizativas o de producción. A tales efectos se tomará como referencia la documentación que sea preceptiva en la comunicación de los despidos colectivos, teniendo en cuenta que cuando las causas económicas alegadas consistan en una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, deberá presentar, además, la documentación que acredite que se ha producido dicha disminución durante los últimos dos trimestres consecutivos.

i) Número de personas trabajadoras afectadas por la inaplicación de condiciones de trabajo, desglosada, si fuera el caso, por centros de trabajo.

Quando el procedimiento se inste por solo una de las partes implicadas, se procederá por el Tribunal, dentro de los cinco días hábiles



ció i registre, a traslladar l'escrit i la seua documentació annexa a la part no sol·licitant, i s'emplaçarà les dues al procediment de mediació o, si escau, a la compareixença prèvia a l'arbitratge indicada en l'article 29.3.

2. La modalitat de l'arbitratge serà mixt, de dret quant a la concurrència de la causa que habilita per a la sol·licitud d'inaplicació, i d'equitat respecte de l'adequació de les mesures proposades a la causa i la valoració dels efectes sobre les persones treballadores afectades.

3. El laude arbitral haurà de ser motivat i haurà de decidir sobre la inaplicació de les condicions de treball. La decisió haurà de pronunciar-se, en primer lloc, sobre la concurrència de les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, que dóna lloc a la inaplicació. En cas de no concórrer aquestes causes, el laude així ho declararà, amb la conseqüència que no procedirà la inaplicació de les condicions previstes en el conveni col·lectiu.

Quan s'aprecie la concurrència de les causes, el laude haurà de pronunciar-se sobre la pretensió d'inaplicació de condicions de treball, per a això valorarà la seua adequació en relació amb la causa al·legada i els seus efectes sobre els treballadors afectats, i podrà acceptar la pretensió d'inaplicació en els seus propis termes o en diferent grau d'intensitat. Així mateix, es pronunciarà sobre el període d'inaplicació de les condicions de treball.

4. Es lliurarà còpia de l'acord de mediació o, si escau, laude a l'administració laboral corresponent, a l'efecte del seu depòsit.

TÍTOL V DE LA COMISSIÓ TÈCNICA D'ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 34. Comissió Tècnica d'Organització del Treball

Són funcions de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana l'anàlisi i estudi tècnic dels assumptes que li siguen encomanats pel Tribunal mateix en el desenvolupament dels procediments previstos en l'ASECLCV, en relació amb aspectes que concerneixen l'organització del treball:

- Sistemes de mesurament. Mètodes i temps, i sistemes d'incentius.
- Valoració de llocs de treball.
- Els supòsits de més temps invertit, problemes de desplaçaments i mitjans de transport com a conseqüència del trasllat del centre de treball d'una empresa i, en general, problemes de mobilitat de les persones treballadores als centres de treball.
- Assessorament en els canvis produïts en l'organització del treball a les empreses.

Article 35. Composició i funcions de la Comissió Tècnica

1. La Comissió Tècnica d'Organització del Treball estarà composta, de manera paritària, per huit membres designats de comú acord per la Comissió Paritària d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'ASECLCV, qui podrà, seguint el mateix criteri i en qualsevol moment, modificar-la tant en el que fa referència al nombre dels seus components com a les persones que la integren.

2. Les circumstàncies que han de presidir racionalment un sistema de mesurament científic de temps, activitats i rendiments, exigeix que els membres de la Comissió Tècnica assignats a cada cas actuen amb total objectivitat. En cap cas podrà actuar un o una membre de la Comissió Tècnica en els estudis i mesuraments previs a l'emissió de l'informe tècnic sol·licitat, si amb anterioritat ha intervingut assessorant o a requeriment d'una de les parts en qualsevol aspecte relacionat amb l'organització del treball als quals es fa referència en el punt número 1, excepte acord exprés de les parts.

Es incompatible la condició de membre de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball amb la de membre del cos d'àrbitres del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

3. En els procediments de mediació, la Comissió Tècnica intervinrà a petició de les parts, prèvia proposta del Tribunal de Mediació perquè actue en un assumpte concret.

4. Les conclusions de l'informe que s'acorde sol·licitar en els procediments de mediació tindran caràcter vinculant per a les parts, i així s'ha de fer constar en l'acta de l'acte de conciliació/mediació que s'estenga.

siguientes al de presentación y registro, a dar traslado del escrito y su documentación aneja a la parte no solicitante, emplazándose a ambas al procedimiento de mediación o, en su caso, a la comparecencia previa al arbitraje indicada en el artículo 29.3.

2. La modalidad del arbitraje será mixto, de derecho en cuanto a la concurrència de la causa que habilita para la solicitud de inaplicación, y de equidad respecto de la adecuación de las medidas propuestas a la causa y la valoración de los efectos sobre las personas trabajadoras afectadas.

3. El laudo arbitral habrá de ser motivado, decidiendo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo. La decisión deberá pronunciarse, en primer lugar, sobre la concurrència de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que da lugar a la inaplicación. En caso de no concurrir dichas causas, el laudo así lo declarará, con la consecuencia de que no procederá la inaplicación de las condiciones previstas en el convenio colectivo.

Cuando se aprecie la concurrència de las causas, el laudo deberá pronunciarse sobre la pretensión de inaplicación de condiciones de trabajo, para lo cual valorará su adecuación en relación con la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados, pudiendo aceptar la pretensión de inaplicación en sus propios términos o en distinto grado de intensidad. Asimismo, se pronunciará sobre el periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

4. Se librará copia del acuerdo de mediación o, en su caso, del laudo a la Administración laboral correspondiente, a efectos de su depósito.

TITULO V DE LA COMISIÓN TÉCNICA DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 34. Comisión Técnica de Organización del Trabajo

Son funciones de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana el análisis y estudio técnico de los asuntos que le sean encomendados por el propio Tribunal en el desarrollo de los procedimientos previstos en el ASECLCV, en relación con aspectos concernientes a la organización del trabajo:

- Sistemas de medición. Métodos y tiempos, y sistemas de incentivos.
- Valoración de puestos de trabajo.
- Los supuestos de mayor tiempo invertido, problemas de desplazamientos y medios de transporte como consecuencia del traslado del centro de trabajo de una empresa y, en general, problemas de movilidad de las personas trabajadoras a los centros de trabajo.
- Asesoramiento en los cambios producidos en la organización del trabajo en las empresas.

Artículo 35. Composición y Funciones de la Comisión Técnica

1. La Comisión Técnica de Organización del Trabajo estará compuesta, de forma paritaria, por ocho miembros designados de común acuerdo por la Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del ASECLCV, quien podrá, siguiendo el mismo criterio y en cualquier momento, modificarla tanto en lo que hace referencia al número de sus componentes como a las personas que la integran.

2. Las circunstancias que deben presidir racionalmente un sistema de medición científica de tiempos, actividades y rendimientos, exige que los miembros de la Comisión Técnica asignados a cada caso actúen con total objetividad. En ningún caso podrá actuar un, o una, miembro de la Comisión Técnica en los estudios y mediciones previos a la emisión del informe técnico solicitado, si con anterioridad hubiera intervenido asesorando o a requerimiento de una de las partes en cualquier aspecto relacionado con la organización del trabajo a los que se hace referencia en el punto número 1, salvo acuerdo expreso de las partes.

Es incompatible la condición de miembro de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo con la de miembro del Cuerpo de Árbitros del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

3. En los procedimientos de mediación, la Comisión Técnica intervinrà a petición de las partes, previa propuesta del Tribunal de Mediació que actúe en un asunto concreto.

4. Las conclusiones del informe que se acuerde solicitar en los procedimientos de mediación tendrán carácter vinculante para las partes, haciéndose así constar en el acta que se levante del Acto de Conciliación/Mediación.



5. En els procediments arbitrals, l'òrgan arbitral designat podrà, al seu criteri, estar assistit per la Comissió Tècnica, en funció de l'objecte del conflicte. L'informe emés no tindrà caràcter vinculant a l'efecte de la corresponent resolució arbitral, i tindrà la consideració de document intern per a ús exclusiu de l'òrgan arbitral, i no formarà part, per tant, del corresponent expedient.

6. Per a cada cas, el Tribunal designarà, d'entre els que componen la Comissió Tècnica, aquelles dues persones que, de manera paritària, pels tornos que es puguin establir, els corresponga dur a terme la tasca d'anàlisi i d'estudi previs a l'informe tècnic requerit.

7. Les parts del procediment disposaran d'un termini de 24 hores des de la designació dels que componen la Comissió Tècnica, per a comunicar per escrit al Tribunal l'existència d'alguna possible incompatibilitat, si escau degudament fundada, respecte a aquestes.

8. Les tasques d'observació, mesurament, presa de dades i anàlisi prèvies seran dutes a terme sempre conjuntament per les dues persones de la Comissió Tècnica designades i requeriran, preceptivament, escoltar abans a les parts i estendre acta d'aquesta reunió, que haurà de ser signada per les persones tècniques designades.

9. Sense perjudici dels treballs d'estudi, anàlisi i mesurament que puguin dur a terme els que componen la Comissió Tècnica figuren assignades al cas, l'informe tècnic serà subscrit per tots els seus membres que, a aquest efecte, hauran de signar en prova de conformitat les conclusions que resulten.

10. Amb caràcter general l'informe haurà de ser emés en el termini de quinze dies hàbils des de la recepció de la designació dels membres de la Comissió Tècnica. El termini indicat podrà ser ampliat per decisió del Tribunal de Mediació o de l'òrgan arbitral que haja requerit l'informe corresponent, en funció de la complexitat i peculiaritats del cas.

11. A les parts se'ls donarà trasllat únicament de les conclusions de l'informe realitzat. Disposaran d'un termini de set dies per a sol·licitar els aclariments que consideren oportuns.

12. La intervenció de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, s'ajustarà als paràmetres lògics que han de configurar un informe pericial, sense que siga factible, per tant, la realització d'estudis de mesurament que representen una utilització del servei esmentat en termes superiors als establits i, únicament podran realitzar el seu dictamen tècnic dins dels límits pressupostaris establits sobre aquest tema pel Patronat de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, llevat que les parts assumisquen expressament i prèviament el cost de l'excés.

Únicament es podran realitzar dos informes tècnics a l'any en una mateixa empresa o sector en conflicte determinats, que no suposaran cap cost per a les parts afectades, sempre dins del límit pressupostari establert en el paràgraf anterior. Si escau, el tercer i següents, podran realitzar-se si el seu cost és íntegrament assumit per alguna de les representacions del conflicte en qüestió. Aquesta circumstància es farà constar en acta o en el conveni arbitral.

13. El Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment de l'ASECLCV podrà dotar la Comissió Tècnica, a instància pròpia o dels membres d'aquesta, de normes o criteris de funcionament intern per a optimitzar-ne el servei.

TÍTOL VI DE LA GESTIÓ DE L'ACORD

Article 36. Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment

1. El Comitè Paritari estarà compost per huit membres, dos representants de cada una de les organitzacions sindicals signatàries i quatre representants de la CEV.

2. Al Comitè Paritari se li encomana la interpretació, aplicació i desenvolupament d'aquest acord, a més de les concretes funcions atribuïdes expressament en aquest.

3. Els acords del Comitè Paritari s'adoptaran per unanimitat.

5. En los procedimientos arbitrales, el órgano arbitral designado podrá, a su criterio, estar asistidos por la Comisión Técnica, en función del objeto del conflicto. El informe emitido no tendrá carácter vinculante a efectos de la correspondiente resolución arbitral, teniendo la consideración de documento interno para uso exclusivo del órgano arbitral, y no formando parte, por tanto, del correspondiente expediente.

6. Para cada caso, el Tribunal designará, de entre quienes componen la Comisión Técnica, a aquellas dos personas que, de forma paritaria, por los turnos que se puedan establecer, les corresponda para realizar la labor de análisis y estudio previos al informe técnico requerido.

7. Las partes del procedimiento dispondrán de un plazo de 24 horas desde la designación de quienes compongan la Comisión Técnica, para comunicar por escrito al Tribunal la existencia de alguna posible incompatibilidad, en su caso debidamente fundada, respecto a ellas.

8. Las tareas de observación, medición, toma de datos y análisis previos serán realizadas siempre conjuntamente por ambas personas de la Comisión Técnica designadas y requerirán, preceptivamente, oír antes a las partes y levantar acta de dicha reunión que deberá ser firmada por dichas personas técnicas designadas.

9. Sin perjuicio de los trabajos de estudio, análisis y medición que puedan realizar quienes componiendo la Comisión Técnica figuren asignadas al caso, el informe técnico será suscrito por todos sus miembros que, a tal efecto, deberán firmar en prueba de conformidad las conclusiones que resulten.

10. Con carácter general el informe deberá ser emitido en el plazo de quince días hábiles desde la recepción de la designación de los miembros de la Comisión Técnica. El indicado plazo podrá ser ampliado por decisión del Tribunal de Mediación o del Órgano Arbitral que hayan requerido el informe correspondiente, en función de la complejidad y peculiaridades del caso.

11. A las partes se les dará traslado únicamente de las conclusiones del informe realizado. Dispondrán de un plazo de siete días para solicitar las aclaraciones que consideren oportunas.

12. La intervención de la Comisión Técnica de Organización del Trabajo del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, se ajustará a los parámetros lógicos que deben configurar un informe pericial, sin que sea factible, por tanto, la realización de estudios de medición que representen una utilización del citado servicio en términos superiores a los establecidos y, únicamente podrán realizar su dictamen técnico dentro de los límites presupuestarios establecidos al respecto por el Patronato de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, salvo que las partes asuman expresa y previamente el coste del exceso.

Únicamente se podrán realizar dos informes técnicos al año en una misma empresa o sector en conflicto determinados, que no supondrán coste alguno para las partes afectadas, siempre dentro del límite presupuestario establecido en el párrafo anterior. En su caso, el tercero y siguientes, podrán realizarse si el coste de los mismos es íntegramente asumido por alguna de las representaciones del conflicto en cuestión. Esta circunstancia se hará constar en acta o en el convenio arbitral.

13. El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del ASECLCV podrá dotar a la Comisión Técnica, a instancia propia o de los miembros de esta, de normas o criterios de funcionamiento interno tendentes a optimizar el servicio de la misma.

TITULO VI DE LA GESTIÓN DEL ACUERDO

Artículo 36. Comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento

1. El Comité Paritario estará compuesto por ocho miembros, dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y cuatro representantes de la CEV.

2. Al Comité Paritario se le encomienda la interpretación, aplicación y desarrollo del presente Acuerdo, además de las concretas funciones atribuidas expresamente en el mismo.

3. Los acuerdos del Comité Paritario se adoptarán por unanimidad.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Les organitzacions signatàries d'aquest acord es dirigiran al govern de la Generalitat Valenciana a l'efecte que, mitjançant el corresponent acord tripartit i pel procediment legalment oportú, s'adopten les mesures que possibiliten el finançament suficient i l'execució de l'Acord a través de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Segona. En l'interès de dotar el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana de més capacitat d'actuació tècnica en els procediments de solució de conflictes que troben el seu origen, d'entre els compresos en l'article 6 d'aquest Acord, en qüestions relacionades amb la seguretat i la salut laboral i la situació econòmica i viabilitat de les empreses, es procuraran els mitjans econòmics, humans i materials per mitjà de l'adopció dels acords de col·laboració que a aquest fi siguin necessaris amb els organismes, institucions i professionals competents, amb la finalitat de procurar al Tribunal l'assistència tècnica, professional i pericial que es requerisca en els procediments de mediació i/o arbitratge.

El Comitè Paritari establirà els supòsits, requisits, abast i procediment del recurs a aquest personal tècnic, de conformitat amb els acords de col·laboració que es puguin subscriure.

Tercera. Els acords del Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment adoptats amb anterioritat a l'entrada en vigor del VI Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana romandran vigents en tot allò que no s'oposen al que es disposa en aquest.

Quarta. El Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana vetlarà perquè en el desenvolupament dels procediments de mediació i arbitratge i en la resolució d'aquests es preveja la perspectiva de gènere quan la naturalesa del conflicte així ho requerisca.

Cinquena. En el supòsit previst en l'article 6.1.d d'aquest acord, i amb la finalitat de permetre a les parts utilitzar al màxim el procediment de conciliació-mediació, en interès de la solució del conflicte de manera pactada, una vegada iniciada formalment la vaga, les parts podran acordar continuar aquest procediment en el marc del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Sisena. En el si de la Comissió de Seguiment d'aquest acord s'anализaran les possibilitats i les fórmules que, sense alterar l'àmbit de l'ASACL-CV, puguin contribuir a l'aplicació de l'experiència acumulada en solució de conflictes i incorporar:

– Les controvèrsies col·lectives derivades d'acords d'interès professional d'àmbit no superior a la comunitat autònoma, sempre que voluntàriament així ho establisquen mitjançant acord d'adhesió expressa, i sense perjudici d'altres acords o pactes que en aquesta matèria puguin existir, i respectant, en tot cas, el que es preveu en l'article 18.1 últim paràgraf, i 18.4 de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom, pel que fa als treballadors autònoms econòmicament dependents.

– Els conflictes col·lectius entre el personal laboral i funcionaris públics i les administracions per a les quals presten els seus serveis, sempre que així ho establisquen mitjançant acord d'adhesió expressa, adoptat en aplicació de l'article 45 de la Llei 7/2007, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la seua legislació de desenvolupament.

– Els conflictes individuals.

Els concerts que es puguin formular entre els col·lectius afectats i el Tribunal d'Arbitratge Laboral seran formulats per escrit i subscrits pels que representen, en cada cas, les organitzacions representatives. La seua realització pels serveis de la Fundació TAL no reportarà cap lucre.

Setena. Les parts signatàries fomentaran entre els agents socials negociadors dels diversos convenis col·lectius de la Comunitat Valenciana, la designació del domicili habitual de les seccions provincials del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, com a domicili de les comissions paritàries creades en aquests, amb la finalitat de potenciar i agilitzar el seu funcionament.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Las organizaciones firmantes de este acuerdo se dirigirán al Gobierno de la Generalitat Valenciana a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito y por el procedimiento legalmente oportuno, se adopten las medidas que permitan la financiación suficiente y la ejecución del Acuerdo a través de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Segunda. En el interés de dotar al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana de mayor capacidad de actuación técnica en los procedimientos de solución de conflictos que encuentren su origen, de entre los comprendidos en el artículo 6 del presente Acuerdo, en cuestiones relacionadas con la seguridad y salud laboral y la situación económica y viabilidad de las empresas, se procurarán tanto medios económicos, humanos y materiales mediante la adopción de los acuerdos de colaboración que a tal fin resulten necesarios con los organismos, instituciones y profesionales competentes, con la finalidad de procurar al Tribunal la asistencia técnica, profesional y pericial que se requiera en los procedimientos de mediación y/o arbitraje.

El Comité Paritario, establecerá los supuestos, requisitos, alcance y procedimiento del recurso a dicho personal técnico, de conformidad con los acuerdos de colaboración que se puedan suscribir.

Tercera. Los acuerdos del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento adoptados con anterioridad a la entrada en vigor del presente VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana permanecerán vigentes en todo en lo que no se opongan a lo dispuesto en el mismo.

Cuarta. El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana 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 cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

Quinta. En el supuesto previsto en el artículo 6.1.d de este acuerdo, y con la finalidad de permitir a las partes utilizar al máximo el procedimiento de conciliación– mediación, en interés de la solución del conflicto de forma pactada, una vez iniciada formalmente la huelga, las partes podrán acordar continuar dicho procedimiento en el marco del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Sexta. En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizarán las posibilidades y fórmulas que, sin alterar el ámbito del ASACL-CV, puedan contribuir a la aplicación de la experiencia acumulada en solución de conflictos e incorporar:

– Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito no superior a la Comunitat Autònoma, siempre que voluntariamente así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, y sin perjuicio de otros acuerdos o pactos que en esta materia pudieran existir, y respetando, en todo caso, lo previsto en el artículo 18.1 último párrafo, y 18.4 de la Ley 20/2007, de 11 de Julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, en lo que se refiere a los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

– Los conflictos colectivos entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa, adoptado en aplicación del artículo 45 de la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público y su legislación de desarrollo.

– Los conflictos individuales.

Los conciertos que pudieran formularse entre los colectivos afectados y el Tribunal de Arbitraje Laboral serán formulados por escrito y suscritos por quienes representen en cada caso a las Organizaciones representativas. Su realización por los servicios de la Fundación TAL no devengará lucro alguno.

Séptima. Las partes firmantes fomentarán entre los agentes sociales negociadores de los diversos convenios colectivos de la Comunitat Valenciana, la designación del domicilio habitual de las secciones provinciales del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana, como domicilio de las Comisiones Paritarias creadas en aquellos, con la finalidad de potenciar y agilizar su funcionamiento.



Huitena. En funció de la disponibilitat pressupostària, s'establirà un programa formatiu anual per als que exercisquen la funció mediadora, d'obligat compliment, per a la seua aprovació pel Patronat.

Novena. En el permanent intent de millora de la tasca mediadora, el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment podrà modificar la composició del Tribunal de Mediació a la qual fa referència l'article 13, paràgraf segon, del present acord.

Desena. Després del primer any de vigència del present acord, el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment podrà valorar l'estat de la negociació col·lectiva i adaptar, si escau, el termini establert en l'article 6.1.b a les circumstàncies concurrents.

Onzena. Es faculta el Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment per a proposar, en qualsevol moment, a les organitzacions signatàries del present acord modificacions i adaptacions del seu text.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Es tramitaran d'acord amb el V Acord les mediacions i arbitratges la data de registre en el TAL de les quals siga anterior a la publicació del present acord en el DOGV.

Octava. En función de la disponibilidad presupuestaria, se establecerá un programa formativo anual para quienes ejerzan la función mediadora, de obligado cumplimiento, para su aprobación por el Patronato.

Novena. En el permanente intento de mejora de la labor mediadora, el Comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento podrá modificar la composición del Tribunal de Mediación a la que se refiere el artículo 13, párrafo segundo, del presente Acuerdo.

Décima. Tras el primer año vigencia del presente acuerdo, el Comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento podrá valorar el estado de la negociación colectiva y adaptar, en su caso, el plazo establecido en el artículo 6.1.b. a las circunstancias concurrentes.

Undécima. Se faculta al Comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento para proponer, en cualquier momento, a las organizaciones firmantes del presente Acuerdo modificaciones y adaptaciones de su texto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se tramitarán conforme al V Acuerdo las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el TAL sea anterior a la publicación del presente Acuerdo en el DOGV.