

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 2 de juny de 2010, de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, per la qual es disposa el registre i la publicació del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana. [2010/7165]

Vist el text del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana, subscrit per la Comissió Negociadora el 19 de maig de 2010, que està integrada de part empresarial per representants de la Confederació d'Organitzacions Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), i de part dels treballadors, per les organitzacions sindicals Unió General de Treballadors (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres (CC OO-PV), i de conformitat amb el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i els articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Depòsit de Convenis Col·lectius de Treball, esta Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social, conforme a les competències que té transferides segons el Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda:

Primer

Ordenar la inscripció en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'esta direcció general, amb notificació a la Comissió Negociadora, i el depòsit del text original de l'acord.

Segon

Disposar la publicació en el *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana*.

València, 2 de juny de 2010.– El director general de Treball, Cooperativisme i Economia Social: Román Ceballos Sancho.

V ACORD DE SOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES LABORALS DE LA COMUNITAT VALENCIANA

València, 19 de maig de 2010

Reunits:

D'una part, Rafael Ferrando Giner, amb DNI núm. 22495954-E, i amb domicili a l'efecte de notificació a València, c/ Hernán Cortés, núm. 4, DP 46004.

I d'una altra, Conrado Hernández Más, amb DNI núm. 19880252-H, amb domicili a l'efecte de notificació a València, c/ Arquitecte Mora, 7-6ª, DP 46010, i Paco Molina Balaguer, amb DNI núm. 21629766-Z, amb domicili a l'efecte de notificació a València, plaça de Nàpols i Sicília, 5, DP 46003.

Intervenen:

Rafael Ferrando Giner en la seua condició de president de la Confederació d'Organitzacions Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL).

I Conrado Hernández Más i Paco Molina Balaguer, en la seua condició de secretaris Generals de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), respectivament.

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

Fent ús de les atribucions dels seus respectius càrrecs,

Exposen:

Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de la Comunitat Valenciana van subscriure l'any 1993 el I Acord per a la Solució Extrajudicial de Conflictos Col·lectius de la Comunitat Valenciana, mitjançant el qual s'establí la primera pedra per a l'establiment d'un sistema de solució no judicial de conflictes laborals a la Comuni-

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 2 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, por la que se dispone el registro y publicación del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana. [2010/7165]

Visto el texto del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana, suscrito por la Comisión Negociadora el 19 de mayo de 2010, estando integrada la misma, de parte empresarial, por representantes de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), y de parte de los trabajadores, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.PV), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, acuerda:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta dirección general, con notificación a la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del acuerdo.

Segundo

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

Valencia, 2 de junio de 2010.– El director general de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social: Román Ceballos Sancho.

V ACUERDO DE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Valencia, 19 de mayo de 2010

Reunidos:

De una parte, Rafael Ferrando Giner, con DNI nº 22495.954-E, y con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Hernán Cortés, nº 4, DP 46004.

Y de otra, Conrado Hernández Más, con DNI nº 19880252-H, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Arquitecto Mora, 7-6ª, DP 46010, y Paco Molina Balaguer, con DNI nº 21629766-Z, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, plaza de Nápoles y Sicilia, 5, DP 46003.

Intervienen:

Rafael Ferrando Giner en su condición de presidente de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL).

Y Conrado Hernández Más y Paco Molina Balaguer, en su condición de secretarios generales de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-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 la validez, eficacia, naturaleza y tratamiento propio de los convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En uso de las atribuciones de sus respectivos cargos,

Exponen:

Las organizaciones sindicales y empresariales 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 cual se establecía la primera piedra para el establecimiento de un sistema de solución no judicial de conflictos

tat Valenciana. Sistema basat en instruments acordats pels agents socials més representatius amb fonament en la seua autonomia negocial.

Des d'aquell any i amb la finalitat d'adaptar, estendre i implementar els mecanismes i procediments de solució extrajudicial i la seua gestió a la realitat legislativa, social i econòmica, les organitzacions firmants han renovat aquella inicial aposta mitjançant l'adopció dels successius acords de solució extrajudicial de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana en els anys 1997, 2001 i 2005, aconseguint indubtables èxits que han vingut a refermar el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana com el fòrum de diàleg, negociació i consens a disposició dels treballadors i empreses de la nostra comunitat autònoma.

Les parts firmants valoren positivament la trajectòria i resultats del Tribunal d'Arbitratge Laboral i, mitjançant les aportacions realitzades per a la millora del text en matèria de vaga i de procediments tècnics, pretenen reforçar el seu compromís amb l'institut de la mediació i l'arbitratge com a ferramentes idònies per a la resolució de conflictes, mitjançant la subscripció del present V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

En aquest sentit, s'ha valorat convenient la pertinència de suprimir l'antic requisit del transcurs de 72 hores entre la sol·licitud de mediació i el seu desenrotllament i la comunicació formal de la vaga. Aquesta modificació està avalada per quant l'eficàcia i percentatge d'acords aconseguits per les estadístiques oficials existents respecte de les hores desconvocades de vaga, reflectixen un sensible increment en aquells casos en què es permet el desenrotllament de la mediació fins al mateix moment de l'inici de la vaga. Per un altre costat i en interès de la solució pactada del conflicte i consegüent pau social, es permet continuar amb el procediment de mediació una vegada iniciada formalment la vaga, si les parts així ho acorden.

D'altra banda, les organitzacions signatàries han procurat incorporar i refondre en un únic text articulat aquelles decisions i interpretacions de la Comissió Paritària amb incidència en els procediments, de les quals cal destacar per la seua novetat i importància les relatives a la Comissió Tècnica d'Organització del Treball que, creat l'any 2008, s'incorpora al text de l'acord en el seu títol V.

Resultat d'aquest convenciment és el present V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.

ACORDEN

TÍTOL I

Disposicions de caràcter general

Article 1. Objecte

El present acord té com a objecte consolidar i millorar el sistema de solució extrajudicial de conflictes laborals, 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 disposa el títol III del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 l'article 154 del Reial Decret Legislatiu 2/1995, de 7 d'abril, Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

En versar sobre una matèria concreta, com és la solució extrajudicial 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 que preveu l'acord. Sense perjudi de l'eficàcia directa de l'acord, les organitzacions firmants es comprometen a difondre el mateix i promoure la inclusió de clàusules d'expres sotmetiment en els textos dels convenis col·lectius que es firmen en l'àmbit d'aplicació de l'acord.

Article 3. Parts negociadores

Les parts signatàries del present acord són, d'un costat, la Confederació d'Organitzacions Empresariales de la Comunitat Valenciana

laborales en la Comunitat Valenciana. Sistema basado en instrumentos acordados por los agentes sociales más representativos con fundamento en su autonomía negocial.

Desde aquel año y con la finalidad de adaptar, extender e implementar los mecanismos y procedimientos de solución extrajudicial y su gestión a la realidad legislativa, social y económica, las organizaciones firmantes han venido renovando aquella inicial apuesta mediante la adopción de los sucesivos acuerdos de solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana en los años 1997, 2001 y 2005, alcanzando indudables logros que han venido a afianzar al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana como el foro de diálogo, negociación y consenso a disposición de los trabajadores y empresas de nuestra comunidad autónoma.

Las partes firmantes valoran positivamente la trayectoria y resultados del Tribunal de Arbitraje Laboral y, mediante las aportaciones realizadas para la mejora del texto en materia de huelga y de procedimientos técnicos, pretenden reforzar su compromiso con el instituto de la mediación y el arbitraje como herramientas idóneas para la resolución de conflictos, mediante la suscripción del presente V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

En este sentido, se ha valorado conveniente la pertinencia de suprimir el antiguo requisito del transcurso de 72 horas entre la solicitud de mediación y su desarrollo y la comunicación formal de la huelga. Esta modificación está avalada por cuanto la eficacia y porcentaje de acuerdos alcanzados por las estadísticas oficiales existentes respecto de las horas desconvocadas de huelga, reflejan un sensible incremento en aquellos casos en los que se permite el desarrollo de la mediación hasta el mismo momento del inicio de la huelga. Por otro lado y en interés de la solución pactada del conflicto y consiguiente paz social, se permite continuar con el procedimiento de mediación una vez iniciada formalmente la huelga, si las partes así lo acuerdan.

Por otro lado, las organizaciones signatarias han procurado incorporar y refundir en un único texto articulado aquellas decisiones e interpretaciones de la Comisión Paritaria con incidencia en los procedimientos, de las que cabe destacar por su novedad e importancia las relativas a la Comisión Técnica de Organización del Trabajo que, creada en el año 2008, se incorpora al texto del acuerdo en su título V.

Resultado de este convencimiento es el presente V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana.

ACUERDAN

TÍTULO I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1. Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto consolidar y mejorar el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Artículo 2. Naturalesa jurídica y eficacia

El acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 el artículo 154 del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Al versar sobre una materia concreta, cual es la solución extrajudicial 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 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.

Artículo 3. Partes negociadoras

Las partes signatarias del presente acuerdo son, de un lado, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana

(CIERVAL) i, d'un altre, les organitzacions sindicals de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) i Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), reconeixent-se totes elles legitimitat suficient en virtut de la representació que ostenten per a la firma d'aquest acord segons el que disposa els articles 83 i concordants del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Àmbit d'aplicació territorial i personal

L'acord i els procediments de solució autònoma de conflictes que estableix s'aplicaran en la totalitat del territori de la Comunitat Valenciana i de compliment obligatori 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 sotmesos a un conveni col·lectiu d'àmbit supracomunitari.

També serà aplicable als conflictes que es produïsquen en empreses a què siga d'aplicació un conveni col·lectiu supracomunitari, quan afecten exclusivament centres de treball ubicats 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 *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* i finalitzarà el 31 de desembre del 2014, prorrogant-se a partir d'eixa data, per successius períodes de cinc anys, de no haver-hi denúncia expressa d'alguna de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la terminació 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'interpretació i aplicació definits de conformitat amb el que estableix l'article 151 del Text Refós de la Llei del Procediment Laboral.

b. Els conflictes ocasionats per discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu o un altre acord o pacte col·lectiu deguts a diferències que comporten el bloqueig de la negociació corresponent per un període de, almenys, cinc mesos a comptar de la constitució de la mesa negociadora. No serà necessari el transcurs d'aquest període quan la mediació siga sol·licitada conjuntament pels que tinguen capacitat per a subscriure el conveni amb efectes generals.

c. 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.

d. Els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigint pels articles 40, 41, 47 i 51 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

e. Les controvèrsies col·lectives que sorgisquen en ocasió de 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 del corresponent acord en la Comissió Paritària. La iniciativa de sotmetiment als procediments previstos en l'acord haurà d'instar-se per la majoria d'ambdós representacions de la dita Comissió Paritària.

f. Els conflictes derivats de la no iniciació de la negociació d'un conveni col·lectiu vençut, després de la seua denúncia i promoció per una de les parts, que no estiga motivada per alguna de les causes establides en l'article 89 de l'Estatut dels Treballadors.

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 que 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, comunitats autònomes, entitats locals, i organismes autònoms dependents dels mateixos a què

na (CIERVAL) 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 suficiente en virtud de la representación que ostentan para la firma de este acuerdo según lo dispuesto en los artículos 83 y concordantes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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 *Diari Oficial de la Comunitat Valenciana* y finalizará el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de tres 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 interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley del Procedimiento Laboral.

b. Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo debidos a diferencias que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con efectos generales.

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

d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

e. Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en el acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

f. Los conflictos derivados de la no iniciación de la negociación de un convenio colectivo vencido, tras su denuncia y promoción por una de las partes, que no esté motivada por alguna de las causas establecidas en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

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

es referix l'article 69 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, sense detriment del que establix la disposició addicional sisena.

c. Els conflictes individuals de treball.

TÍTOL II

CAPÍTOL I *Dels procediments*

Article 7. Procediments

Els procediments que s'establixen 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, estiguera 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.

Article 8. Principis rectors dels procediments

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

Article 9. Intervenció prèvia de les comissions paritàries

Els conflictes derivats de la interpretació de convenis col·lectius que hagen regulat comissions paritàries amb funcions de resolució de conflictes hauran de ser sotmesos a aquestes si així s'establira en tals convenis, amb caràcter previ a la promoció de qualsevol procediment de solució de conflictes previst en l'acord.

Es considera esgotat el tràmit previ davant de les comissions paritàries dels convenis col·lectius si aquestes no aconsegueixen arribar a un acord o, en tot cas, pel transcurs de 15 dies hàbils des de la sol·licitud de convocatòria inicial de la part o parts legitimades, el que s'acreditara mitjançant còpia d'esta.

Article 10. Dies hàbils i vacances

1. Als efectes del còmput de terminis dels procediments establerts en l'acord, es declaren inhàbils els dissabtes, diumenges, festius i el mes d'agost.

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'efectiva entrada de la corresponent sol·licitud 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 en 1997 a parts iguals per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives firmants del II ASECLCV, té personalitat jurídica pròpia i capacitat d'obrar i revist, des del punt de vista jurídicoformal, les característiques d'una fundació davall el protectorat de la Generalitat Valenciana, qui exercix la presidència del seu patronat a través de la Direcció General de Treball, Cooperativisme i Economia Social.

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, que són desenvolupats, respectivament, pel Tribunal de Mediació i pel Cos d'Àrbitres.

Article 12. Composició del Tribunal de Mediació

El Tribunal de Mediació està compost pels mediadors designats per les organitzacions empresarials i sindicals firmants de l'acord. Tots els acords s'adoptaran per unanimitat dels seus membres.

mismos a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, sin menoscabo de lo establecido en la disposición adicional sexta.

c. Los conflictos individuales de trabajo.

TÍTULO 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 TAL.

Artículo 8. Principios rectores de los procedimientos

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.

Artículo 9. Intervención previa de las comisiones paritarias

Los conflictos derivados de la interpretación de convenios colectivos que hayan regulado comisiones paritarias con funciones de resolución de conflictos deberán ser sometidos a éstas si así se estableciese en tales convenios, con carácter previo a la promoción de cualquier procedimiento de solución de conflictos previsto en el acuerdo.

Se considera agotado el trámite previo ante las comisiones paritarias de los convenios colectivos si éstas no logran llegar a un acuerdo o, en todo caso, por el transcurso de 15 días hábiles desde la solicitud de convocatoria inicial de la parte o partes legitimadas, lo que se acreditara mediante copia de la misma.

Artículo 10. Días hábiles y vacaciones

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

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), institució paritària creada en 1997 a partes iguales 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, quien ejerce la presidencia de su patronato a través de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Economía Social.

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 acuerdo, que son desarrollados, respectivamente, por el Tribunal de Mediació i pel Cos d'Àrbitres.

Artículo 12. Composición del Tribunal de Mediació

El Tribunal de Mediació està compost pels mediadors designats per les organitzacions empresarials i sindicals firmants del acord. Todos los acuerdos se adoptarán por unanimidad de sus miembros.

El Tribunal de Mediació podrà actuar en Ple o a través de les seues seccions provincials. El Tribunal o si és el cas cada una de les Seccions quedarà vàlidament constituït:

En primera convocatòria, per un nombre de membres no inferior a quatre ni superior a huit, sent designats per les organitzacions empresarials i sindicals firmants de l'acord: la mitat d'ells designats de forma igualitària per les organitzacions sindicals i l'altra mitat per les organitzacions empresarials.

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, u per les organitzacions sindicals i un altre per les organitzacions empresarials firmants de l'acord, entenent-se que els absents, si és el cas, deleguen amb caràcter general les seues facultats en els presents.

La designació dels components del Tribunal o de les seccions s'efectuarà, en la proporció avantditada, per cada organització, d'entre la llista de mediadors confeccionada per cada una d'elles.

Les respectives llistes de mediadors podran ser ampliadades, reduïdes o modificades, en qualsevol moment, per decisió de l'organització corresponent.

Article 13. Incompatibilitats

Els mediadors hauran de ser aliens al conflicte concret en què actuen, sense que puguen concórrer interessos personals o professionals directes susceptibles d'alterar o condicionar la seua activitat mediadora.

A aquest efecte, es consideraran els suposats següents:

a) Si el conflicte fóra de sector, seran incompatibles per a ser mediadors els assessors de cada part i els integrants de 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 membres de les plantilles, dels comitès d'empresa o, si és el cas, els delegats de personal, els membres dels òrgans directius de les seccions sindicals, la direcció de les empreses, així com els assessors d'una o altra part que hagen participat en la negociació origen del conflicte.

Article 14. De la Presidència i la Secretaria

1. La Presidència del Tribunal de Mediació correspondrà a un dels seus membres, designat per l'organització a què s'haja atribuït tal condició, en virtut d'acord adoptat pel Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment del present Acord, basant-se en un sistema d'alternança anual.

Seran funcions de la Presidència:

a) Convocar els actes de conciliació-mediació.
b) Mantindre l'orde de les reunions, concedint l'ús de la paraula a qui ho sol·licite.

c) Dirigir el debat i proposar la corresponent deliberació quan procedisca, actuant com a portaveu de la voluntat unànime del Tribunal de Mediació.

2. La Secretaria serà exercida per persona aliena als membres del Tribunal que posseïska reconeguda experiència en l'àmbit jurídic. No tindrà veu ni vot i la seua funció serà exclusivament d'assistència tècnica al Tribunal. Es designarà pel Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment, per acord unànime.

Seran funcions de la Secretaria:

a) Convocar per orde de la Presidència als membres del Tribunal o de les seues seccions i als àrbitres, així com a cada una de les parts en els procediments previstos en l'acord.
b) Assistir als actes de conciliació – Mediació.

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

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

e) Elaborar la memòria anual.

f) Qualsevol altres funcions que li encomane el Tribunal.

Aquestes funcions, excepte la d'elaborar la memòria anual, podran ser delegades pel secretari.

3. Les parts interessades en un conflicte podran atorgar representació a una o diverses persones, mitjançant compareixença escrita davant

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 constituido:

En primera convocatoria, por un número de miembros no inferior a cuatro ni superior a ocho, siendo designados por las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del acuerdo: la mitad de ellos designados de forma igualitaria por las organizaciones sindicales y la otra mitad por las organizaciones empresariales.

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, entendiéndose que los ausentes, en su caso, delegan a todos los efectos sus facultades en los presentes.

La designación de los componentes del Tribunal o de las secciones se efectuará, en la proporción antedicha, por cada organización, de entre la lista de mediadores confeccionada por cada una de ellas.

Las respectivas listas de mediadores podrán ser ampliadas, reducidas o modificadas, en cualquier momento, por decisión de la organización correspondiente.

Artículo 13. Incompatibilidades

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

A este efecto, se considerarán los siguientes supuestos:

a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte y los integrantes del 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 ésta convenio colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros de las plantillas, de los comités de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de las empresas, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

Artículo 14. De la Presidencia y la Secretaría

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) Convocar los actos de conciliación-mediación.
b) Mantener el orden de las reuniones, concediendo el uso de la palabra a quien lo solicite.

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

2. La Secretaría será ejercida por persona ajena a los miembros del Tribunal que posea reconocida experiencia en el ámbito jurídico. No tendrá voz ni voto y su función será exclusivamente de asistencia técnica al Tribunal. Se designará por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento, por acuerdo unánime.

Serán funciones de la Secretaría:

a) Convocar por orden de la Presidencia a los miembros del Tribunal o de sus secciones y a los árbitros, así como a cada una de las partes en los procedimientos previstos en el acuerdo.
b) Asistir a los actos de conciliación – mediación.

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 Tribunal.

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

3. Las partes interesadas en un conflicto podrán otorgar representación a una o varias personas, mediante comparecencia escrita ante

de qui exercisca les funcions de secretaria del Tribunal o document degudament firmat i presentat davant de la mateixa, que donarà fe de la representació sol·licitada.

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 de reconeguda experiència en el camp de les relacions de treball. Seran designades unànimement pel Comitè Paritari de Seguiment de l'Acord.

Article 16. Funcions del Tribunal d'Arbitratge Laboral

El Tribunal tindrà assignades les funcions següents:

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

b) Arbitratge, per mitjà del Cos d'Àrbitres a què es referix l'article anterior, i d'acord amb el que estableix el títol IV d'aquest acord.

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

TÍTOL III

De la conciliació – mediació

Article 17. Procediment de conciliació – mediació

1. El procediment de conciliació – mediació serà obligatori quan ho sol·licite una de les parts legitimades de conformitat amb el que disposa l'article següent.

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 151 de la Llei de Procediment Laboral davant 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 disposa l'últim paràgraf de l'article 7.

La conciliació-mediació desenvolupada d'acord amb aquest acord substituirà al tràmit de conciliació previst en l'article 154.1 de la Llei de Procediment Laboral.

En cas de vaga, la mediació serà preceptiva.

2. La mediació serà desenvolupada pel Tribunal o, si és el cas, la secció corresponent del mateix, procurant els seus membres, de manera activa, resoldre el conflicte.

El procediment de mediació no estarà subjecte a cap tramitació preestablida, excepte la formalització de l'acord d'avenença a què si és el cas s'arriba.

Les dades i informacions aportats seran tractats de forma confidencial.

Article 18. Legitimació per a instar la mediació

1. En els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació definits de conformitat amb el que estableix l'article 151 de la Llei de Procediment Laboral i en els conflictes que donen lloc a la convocatòria d'una vaga, estaran legitimats tots els subjectes que, d'acord amb la legalitat, estiguen capacitats per a promoure una demanda de conflicte col·lectiu en via jurisdiccional o per a convocar una vaga.

2. En els conflictes ocasionats per discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu o un altre acord o pacte col·lectiu, estaran legitimades les respectives representacions empresarials i socials que participen en la negociació. La decisió d'instar la mediació haurà de comptar amb la majoria de la representació que la promoga.

3. Quan el conflicte se suscite sobre la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga, estaran legitimats el Comitè de Vaga i la representació empresarial.

4. En els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigint pels articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors estaran legitimats la representació de l'empresa i la representació de les persones treballadores que participe en les consultes corresponents. La decisió d'instar la mediació haurà de comptar amb la majoria de la representació que la promoga.

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 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. 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, por medio del Cuerpo de Árbitros a que se refiere el artículo anterior, y de acuerdo con lo establecido en el título IV de este acuerdo.

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

TÍTULO III

De la conciliación – mediación

Artículo 17. 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 siguiente.

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 151 de la Ley de Procedimiento Laboral ante 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 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En caso de huelga, la mediación será preceptiva.

2. La mediación será desarrollada por el Tribunal o, en su caso, la sección correspondiente del mismo, procurando sus miembros, de manera activa, solventar el conflicto.

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

Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

Artículo 18. Legitimación para instar la mediación

1. En los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral y en los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga, estarán legitimados todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover una demanda de conflicto colectivo en vía jurisdiccional o para convocar una huelga.

2. En los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, estarán legitimadas las respectivas representaciones empresariales y sociales que participan en la negociación. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

3. Cuando el conflicto se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, estarán legitimados el Comité de Huelga y la representación empresarial.

4. En los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores estarán legitimados la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

Article 19. 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 punts següents:

a. La identificació de l’empresa o dels subjectes col·lectius que estiguen legitimats per a acollir-se al procediment en l’àmbit del conflicte, i si és el cas, acreditació de l’acord d’instar la mediació de la representació que la propose i la determinació, identificació i domicili de les parts afectades en el conflicte, així com, en els supòsits en què siga procedent, haurà d’incloure’s també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en el dit àmbit.

b. L’objecte del conflicte, amb especificació de la seua gènesi i desenrotllament, de la pretensió i de les raons que la fonamenten.

c. El col·lectiu de persones treballadores afectades pel conflicte i l’àmbit territorial del mateix.

d. 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 ella sense efecte i el dictamen emés si és el cas, sempre que fóra preceptiu segons el que disposa el dit conveni, de conformitat amb el que disposa l’article 9 d’aquest acord.

La mateixa exigència existirà en cas de conflictes d’interpretació i aplicació d’un altre acord o pacte col·lectiu, si existix en el seu si una Comissió Paritària.

e. Domicili, data i firma de l’empresari o del subjecte col·lectiu que inicia el procediment.

Article 20. Tramitació

1. Instada la mediació davant del Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral, s’esgotarà el tràmit en el termini de 10 dies, llevat que les parts acorden prorrogar el dit termini.

2. En cas de vaga, la mediació, que serà preceptiva, haurà d’instar-se a sol·licitud dels convocants el mateix dia en què es registre la convocatòria en l’organisme competent. Aquests hauran de formular per escrit la seua sol·licitud, acompanyant còpia de la convocatòria de la mateixa.

En aquest cas, l’acte de conciliació–mediació serà assenyalat dins del termini de tres dies des de la seua sol·licitud. Podent les parts, de comú acord, prorrogar el dit termini.

Quan es plantege la mediació en relació amb la concreció dels serveis de seguretat i manteniment, aquesta s’iniciarà a sol·licitud de qualsevol 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 duració de setanta-dos hores.

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

4. L’activitat dels que exercisquen la labor mediadora començarà immediatament després de la seua designació. El procediment es desenrotllarà segons els tràmits que l’òrgan de mediació considere apropiat, demanant la informació que es considere precisa per a la seua funció, garantint, en tot cas, la confidencialitat de la informació.

Durant la compareixença, el Tribunal intentarà l’avenença de les parts, moderant el debat i concedint-los totes les intervencions que considere oportunes, podent formular propostes per a la solució del conflicte. 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 de la mateixa en l’acta s’adoptaran de forma unànime pel 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. El president del Tribunal, a l’inici de l’acte de conciliació i mediació, informará els compareixents dels extrems relatius a les manifestacions i actes.

Article 21. Efectes de la iniciació del procediment

La iniciació del procediment de mediació impedirà l’exercici d’accions judicials o administratives dirigides a la solució de conflictes pel motiu o causa objecte de la mediació en tant dure la mateixa.

Artículo 19. 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 colectivos 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, así como, en los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

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

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

d. 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, siempre que fuese preceptivo según lo dispuesto en dicho convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de este acuerdo.

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

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

Artículo 20. Tramitación

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

2. En caso de huelga, la mediación, que será preceptiva, deberá instarse a solicitud de los convocantes 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 plantege la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento tendrá una duración de setenta y dos horas.

3. La 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 intentarà la avenencia de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas, pudiendo formular propuestas para la solución del conflicto. 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. El presidente del Tribunal, al inicio del acto de conciliación y mediación, informará a los comparecientes de los extremos relativos a las manifestaciones y actas.

Artículo 21. Efectos de la iniciación del procedimiento

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

Article 22. Manifestacions de les parts i actes

En la redacció de les actes, amb respecte ple a la llibertat de manifestació de les parts, obert l'acte el president atorgarà la paraula a la part demandant perquè fixe la seua posició respecte de la demanda, podent aclarir els extrems incorrectes de la mateixa i exposant 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. Ambdós al·legacions podran figurar en l'acta, de manera succinta i resumida, d'així sol·licitar-ho expressament la part manifestant.

Una vegada iniciada la labor mediadora per part del Tribunal no constaran en acta altres manifestacions, rèpliques, dúpriques o postures de part respecte a les propostes d'acord que pogueren sorgir bé a instància del Tribunal o de qualsevol de les parts, excepte l'acord a què si és el cas s'arriba.

Article 23. Suspensió del procediment de conciliació i mediació

En virtut de la mateixa naturalesa negocial 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 les vegades que estimen oportú amb la finalitat d'arribar a una solució negociada al conflicte.

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 20.

Article 24. Finalització i efectes de la mediació

1. L'acord en mediació, de produir-se, es formalitzarà per escrit, i es presentarà, si és el cas, còpia a l'autoritat laboral competent als efectes oportuns.

En els conflictes d'interpretació i aplicació definits conforme l'article 151 de la Llei de Procediment Laboral i en els ocasionats per discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu, els efectes de l'acta final en què conste l'acord seran els propis d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma de què l'hagen acceptat siga suficient per a atribuir la dita eficàcia en l'àmbit del conflicte. En cas d'acords o pactes extraestatutaris tindrà l'eficàcia limitada que corresponga en funció de què hagen acceptat l'acord en mediació.

En els conflictes per discrepàncies produïdes en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, així com en els derivats de la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga, els efectes de l'acta seran els mateixos que corresponen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits.

2. En cas de no produir-se avenença, qui exercisca les funcions de Secretaria del Tribunal alçarà acta en aqueix mateix instant declarant l'absència d'acord. A continuació s'oferirà a les parts la possibilitat de sotmetre el conflicte a arbitratge.

3. Si els òrgans intervinents en la mediació foren els propis constituïts en l'àmbit d'un conveni col·lectiu, aquests donaran compte al TAL de la solució haguda a l'efecte de registre.

TÍTOL IV
De l'arbitratge

Article 25. Procediment d'arbitratge

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

2. Una vegada finalitzat el tràmit de conciliació-mediació sense acord, el TAL facilitarà a este efecte la llista de què componen el Cos d'Àrbitres del Tribunal.

Article 26. Legitimació per a instar l'arbitratge

Estan legitimats per a instar el procediment arbitral, de mutu acord conforme al tipus de conflicte i a l'àmbit afectat, els mateixos subjectes a què es referix l'article 18 d'aquest acord.

Artículo 22. Manifestaciones de las partes y actas

En la redacción de las actas, con respeto pleno a la libertad de manifestación de las partes, abierto el acto el presidente 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 23. Suspensión del procedimiento de conciliación y mediación

En virtud de la propia naturaleza negocial del procedimiento de conciliación y mediación establecido en el presente acuerdo, las partes podrán, de mutuo acuerdo, suspender y reanudar el acto de conciliación-mediación cuantas veces estimen oportuno con la finalidad de alcanzar una solución negociada al conflicto.

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 20.

Artículo 24. Finalización y efectos de la mediación

1. El acuerdo en mediación, de producirse, se formalizará por escrito, y se presentará, en su caso, copia a la autoridad laboral competente a los efectos oportunos.

En los conflictos de interpretación y aplicación definidos conforme el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral y en los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, los efectos del acta final en la que conste el acuerdo serán los propios de un convenio colectivo de eficacia general, siempre que la suma de los que lo hayan aceptado sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. En caso de acuerdos o pactos extraestatutarios tendrá la eficacia limitada que corresponda en función de los que hayan aceptado el acuerdo en mediación.

En los conflictos por discrepancias producidas en los períodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los derivados de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, los efectos del acta serán los mismos que corresponden al acuerdo entre las partes sobre los asuntos referidos.

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. Seguidamente se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje.

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.

TÍTULO IV
Del arbitraje

Artículo 25. 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. Una vez finalizado el trámite de conciliación-mediación sin acuerdo, el TAL facilitará al efecto la lista de los que componen el Cuerpo de Árbitros del Tribunal.

Artículo 26. Legitimación para instar el arbitraje

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado, los mismos sujetos a que se refiere el artículo 18 de este acuerdo.

Article 27. Conveni arbitral

1. Per la Secretaria del Tribunal es farà constar, si és el cas, en l'acta de mediació, l'acord exprés de les parts de sotmetre's al tràmit d'arbitratge, passant-se a continuació a la subscripció del conveni arbitral.

El conveni arbitral se subscriurà en el mateix moment, i només davant d'impossibilitat manifesta es podrà traslladar a què de forma expressa s'indique en l'acta de sometiment del conflicte a arbitratge, passant a formar part del contingut del mateix.

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

a) Determinació de les parts que el subscriuen i domicili de les mateixes, 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 la llista d'àrbitres del TAL que es designen per a la resolució del conflicte.

c) Condició d'arbitratge de dret 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 firma de les parts.

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

Article 28. Tramitació i efectes de l'arbitratge

1. El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que l'òrgan arbitral considere apropiats requerint la compareixença de les parts, podent sol·licitar documentació complementària o demanar l'auxili d'experts si l'estima 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 produïska s'alçarà acta subscripta per l'àrbitre o àrbitres i certificada per qui exercisca la Secretaria del Tribunal.

2. La formalització del conveni arbitral impedirà la convocatòria de vagues, així com l'exercici d'accions judicials o administratives, o qualsevol altra dirigida a la solució del conflicte.

Article 29. Del laude arbitral i els seus efectes

1. Si les parts no han acordat un termini per a l'emissió del laude, aquest haurà d'emetre's en el termini màxim de deu dies hàbils a partir de l'acceptació de l'àrbitre o àrbitres designats. Excepcionalment, atenen a la transcendència i naturalesa del conflicte, l'òrgan arbitral podrà prorrogar el mencionat termini mitjançant una resolució motivada devent, en tot cas, dictar-se el laude abans del transcurs de vint-i-cinc dies hàbils.

2. La resolució arbitral haurà de ser motivada i notificar-se a les parts immediatament.

3. El laude arbitral serà vinculantment 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 publicació quan resolga un conflicte dels arrellegats en els articles 6.1 apartats a) i b) de l'Acord; així com els que donen lloc a la convocatòria d'una vaga arrellegats en la primera part de l'apartat c) de l'esmentat article.

5. El laude arbitral només podrà ser recorregut en el termini de trenta dies que preveu l'article 67.2 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral, en els casos i pels procediments legalment establits.

Article 30. 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 aquelles resolguen i del significat que tingueren la decisió o acords directes a què substitueixen en cada supòsit.

En els conflictes d'interpretació i aplicació definits conforme a l'article 151 de la Llei de Procediment Laboral i en els ocasionats per

Artículo 27. 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 manifiesta 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 los que conforman la lista de árbitros del TAL que se designan para la resolución del conflicto.

c) Condición de arbitraje de derecho 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, estos serán determinados mediante el sistema de sorteo.

Artículo 28. 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 produzca se levantará acta suscrita por el árbitro o árbitros y certificada por quien ejerza la Secretaría del Tribunal.

2. La formalización del convenio arbitral impedirá la convocatoria de huelgas, así como el ejercicio de acciones judiciales o administrativas, o cualquier otra dirigida a la solución del conflicto.

Artículo 29. Del laudo arbitral y sus efectos

1. Si las partes no han acordado un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación del árbitro o árbitros designados. Excepcionalmente, atendiendo a la trascendencia 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 resolución arbitral habrá 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 publicación cuando resuelva un conflicto de los recogidos en los artículos 6.1 apartados a) y b) del Acuerdo; así como los que den lugar a la convocatoria de una huelga recogidos en la primera parte del apartado c) del citado artículo.

5. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el artículo 67.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 30. 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 arbitradas están determinadas en función del tipo de conflicto que aquellas resuelvan y del significado que tuvieren la decisión o acuerdos directos a que substituyen en cada supuesto.

En los conflictos de interpretación y aplicación definidos conforme al artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral y en los oca-

discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu, els efectes del laude seran els propis d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma de què hagen subscrit el conveni arbitral siga suficient per a atribuir la dita eficàcia en l'àmbit del conflicte. En cas d'acords o pactes extraestatutaris tindrà l'eficàcia limitada que corresponga en funció de què hagen subscrit el conveni arbitral.

En els conflictes per discrepàncies produïdes en els períodes de consulta previstos en els articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, així com en els derivats de la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga, els efectes de l'acta seran els mateixos que corresponen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits.

3. El laude arbitral s'equipararà quant a execució a les sentències fermes, segons el que disposa la disposició addicional setena de la Llei de Procediment Laboral.

TÍTOL V

De la Comissió Tècnica d'Organització del Treball

Article 31. 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 propi Tribunal en el desenvolupament dels procediments previstos en l'ASECLCV, en relació amb aspectes concernents a l'organització del treball:

- a. Sistemes de mesurament. Mètodes i temps, i sistemes d'incentius.
- b. Valoració de llocs de treball.
- c. Els supòsits de major 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 dels treballadors als centres de treball.
- d. Assessorament en els canvis produïts en l'organització del treball en les empreses.

Article 32. Composició i funcions de la Comissió Tècnica

1. La Comissió Tècnica d'Organització del Treball estarà composta, de forma 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 pel que fa al nombre dels seus components com a les persones que la integren.

2. Les circumstàncies que han de presidir racionalment un sistema de mesurament científica 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 membre de la Comissió Tècnica en els estudis i mesuraments previs a l'emissió de l'informe tècnic sol·licitat, si amb anterioritat haguera intervingut com a assessor o a requeriment d'una de les parts en qualsevol aspecte relacionat amb l'organització del treball a què es fa referència en el punt número 1, excepte acord exprés de les parts.

És 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 intervinerà a petició de les parts, amb la proposta prèvia del Tribunal de Mediació que 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, fent-se així constar en l'acta que s'alce de l'Acte de Conciliació/Mediació.

5. En els procediments arbitrals, l'àrbitre o àrbitres designats podran, al seu criteri, estar assistits 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, tenint la consideració de document intern per a ús exclusiu de l'àrbitre o àrbitres, i no formant part, per tant, del corresponent expedient.

6. Per a cada cas, el Tribunal designarà, d'entre els membres de la Comissió Tècnica, a aquells dos que, de forma paritària, pels torns que

sionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, los efectos del laudo serán los propios de un convenio colectivo de eficacia general, siempre que la suma de los que hayan suscrito el convenio arbitral sea suficiente para atribuir dicha eficacia en el ámbito del conflicto. En caso de acuerdos o pactos extraestatutarios tendrá la eficacia limitada que corresponda en función de los que hayan suscrito el convenio arbitral.

En los conflictos por discrepancias producidas en los periodos de consulta previstos en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los derivados de la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, los efectos del acta serán los mismos que corresponden al acuerdo entre las partes sobre los asuntos referidos.

3. El laudo arbitral se equiparará en cuanto a ejecución a las sentencias firmes, según lo dispuesto en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO V

De la Comisión Técnica de Organización del Trabajo

Artículo 31. 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:

- a. Sistemas de medición. Métodos y tiempos, y sistemas de incentivos.
- b. Valoración de puestos de trabajo.
- c. 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 los trabajadores a los centros de trabajo.
- d. Asesoramiento en los cambios producidos en la organización del trabajo en las empresas.

Artículo 32. 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 miembro de la Comisión Técnica en los estudios y mediciones previos a la emisión del informe técnico solicitado, si con anterioridad hubiera intervenido como asesor 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 intervinerá a petición de las partes, previa propuesta del Tribunal de Mediación 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 los procedimientos arbitrals, el árbitro o árbitros designados podrán, 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 árbitro o árbitros, y no formando parte, por tanto, del correspondiente expediente.

6. Para cada caso, el Tribunal designará, de entre los miembros de la Comisión Técnica, a aquellos dos que, de forma paritaria, por los

es puguen establir, els corresponga per a realitzar la labor d'anàlisi i estudi previs a l'informe tècnic requerit.

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

8. Les tasques d'observació, mesurament, presa de dades i anàlisis prèvies seran realitzades sempre conjuntament pels dos membres de la Comissió Tècnica designats i requeriran, preceptivament, sentir abans a les parts i alçar acta de la dita reunió que haurà de ser firmada pels esmentats tècnics.

9. Sense perjudi dels treballs d'estudi, anàlisi i mesurament que puguen realitzar els membres de la Comissió Tècnica assignats al cas, l'informe tècnic serà subscrit per tots els seus membres que, a este efecte, hauran de firmar 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. L'indicat termini podrà ser ampliat per decisió del Tribunal de Mediació o de l'Àrbitre o Àrbitres que hagen requerit l'informe corresponent, en funció de la complexitat i peculiaritats del cas.

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

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 de l'esmentat servei en termes superiors als establits i, únicament podran realitzar el seu dictamen tècnic dins dels límits pressupostaris establits respecte d'això 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 és el cas, el tercer i següents, podran realitzar-se si el cost dels mateixos 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 a la Comissió Tècnica, a instància pròpia o dels membres d'aquesta, de normes o criteris de funcionament interns tendents a optimitzar el servei de la mateixa.

TÍTOL VI

De la gestió de l'acord

Article 33. 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 firmants i quatre representants de la CIERVAL.

2. Al Comitè Paritari se li encomana la interpretació, aplicació i desenvolupament del present acord, a més de les concretes funcions atribuïdes expressament en el mateix.

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

DISPOSICIONS ADICIONALS

Primera

Les organitzacions firmants 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 i execució de l'Acord a través de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

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 los miembros de 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 los dos miembros de la Comisión Técnica designados y requerirán, preceptivamente, oír antes a las partes y levantar acta de dicha reunión que deberá ser firmada por dichos técnicos.

9. Sin perjuicio de los trabajos de estudio, análisis y medición que puedan realizar los miembros de la Comisión Técnica asignados 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 Árbitro o Árbitros 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 ésta, de normas o criterios de funcionamiento interno tendentes a optimizar el servicio de la misma.

TÍTULO VI

De la gestión del acuerdo

Artículo 33. 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 CIERVAL.

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

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

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 posibiliten la financiación y ejecución del Acuerdo a través de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Segona

En l'interés de dotar el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana de major capacitat d'actuació tècnica en els procediments de solució de conflictes que troben el seu origen, d'entre els compresos en l'article 6 del present acord, en qüestions relacionades amb la seguretat i salut laboral, es procuraran tant mitjans econòmics, humans i materials mitjançant l'adopció dels acords de col·laboració que amb este fi resulten necessaris amb els organismes i institucions 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 als indicats tècnics, de conformitat amb els acords de col·laboració que es puguem subscriure.

Tercera

Els acords del Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment adoptats amb anterioritat a l'entrada en vigor del V Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana romandran vigents en tot en el que no s'oposen al que disposa el mateix.

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 dels mateixos es contemple la perspectiva de gènere quan la naturalesa del conflicte així el requerisca.

Cinquena

En el supòsit previst en l'article 6.1.c) 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 forma pactada, una vegada iniciada formalment la vaga, les parts podran acordar continuar el dit procediment en el marc del Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Sisena

En el si de la Comissió de Seguiment del present acord s'analitzaran les possibilitats i fórmules que, sense alterar l'àmbit de l'ASECLCV, en virtut del contingut relatiu a aquesta matèria en el Segon Pacte Valencià pel Creixement i l'Ocupació per al període 2009-13, puguem contribuir a l'aplicació de l'experiència acumulada en solució de conflictes a:

– Les controvèrsies col·lectives derivades d'acords d'interés professional d'àmbit no superior a la comunitat autònoma, sempre que voluntàriament així ho establisquen mitjançant un acord d'adhesió expressa, i sense perjudi d'altres acords o pactes que en aquesta matèria pogueren existir, i respectant, en tot cas, el que preveu 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 que presten els seus serveis. A l'ampara de l'objectiu concret contingut en el PAVACE, referit a l'establiment d'un sistema de solució de conflictes en l'àmbit extrajudicial en el marc de l'organització de l'administració autonòmica i participació institucional.

Els conciertos que pogueren formular-se entre els col·lectius afectats i el Tribunal d'Arbitratge Laboral seran formulats per escrit i subscrits pels que representen en cada cas a les organitzacions representatives. La seua realització pels serveis de la Fundació TAL no meritirà cap lucre.

Setena

Les parts firmants 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 aquells, amb la finalitat de potenciar i agilitzar el seu funcionament.

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, 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 e instituciones 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 los indicados técnicos, 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 V Acuerdo de Solución Extrajudicial 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.c) 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 ASECLCV, en virtud del contenido relativo a esta materia en el Segundo Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo para el periodo 2009-13, puedan contribuir a la aplicación de la experiencia acumulada en solución de conflictos a:

– Las controversias colectivas derivadas de acuerdos de interés profesional de ámbito no superior a la comunidad autónoma, 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. Al amparo del objetivo concreto contenido en el PAVACE, referido al establecimiento de un sistema de solución de conflictos en el ámbito extrajudicial en el marco de la organización de la administración autonómica y participación institucional.

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 agilitzar su funcionamiento.

Huitena

S'establirà un programa formatiu anual per als mediadors, de compliment obligatori, per a la seua aprovació pel Patronat.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Es tramitaran conforme al IV acord les mediacions i arbitratges la data de registre de les quals en el TAL siga anterior a la publicació del present acord en el DOCV.

I, en prova de conformitat, les parts firmen el present acord, en triple exemplar, en lloc i data indicats.

El president de la Confederació d'Organitzacions Empresarials de la Comunitat Valenciana (CIERVAL): Rafael Ferrando Giner.

El secretari general de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV): Conrado Hernández Más.

El secretari general de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV): Paco Molina Balaguer.

Octava

Se establecerá un programa formativo anual para los mediadores, de obligado cumplimiento, para su aprobación por el Patronato.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se tramitarán conforme al IV acuerdo las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el TAL sea anterior a la publicación del presente acuerdo en el DOCV.

Y, en prueba de conformidad, las partes firman el presente acuerdo, por triplicado ejemplar, en lugar y fecha indicados.

El presidente de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL): Rafael Ferrando Giner.

El secretario general de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV): Conrado Hernández Más.

El secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV): Paco Molina Balaguer.