

ANEXO II

Nº EXP.	TÍTULO	ENTIDAD	MOTIVO
3006	Formación de especialistas en educación de discapacitados en el Reino de Marruecos	UNIVERSIDAD DE ALICANTE	3
3007	Curso de especialización turística (Universidades de Alicante y Camagüey/Ayuntamiento de Novelda)	UNIVERSIDAD DE ALICANTE	3
3008	La floresta atlántica de Santa Catarina (Brasil): evaluación de su estado de conservación o uso sostenible a partir de indicadores vegetales epífitos	UNIVERSIDAD DE ALICANTE	3
3011	Mirada a Perú 2001	UNIVERSIDAD DE ALICANTE	2
3013	Escuela de educación primaria en Islamabad-Rawalpindi	UNIVERSIDAD DE ALICANTE	2
3014	Dotación de los laboratorios del Instituto Politécnico de la Salud «Salvador Allende»	UNIVERSITAT DE VALÈNCIA	2
3015	III Programa de asistencia y educación en la salud materno infantil	Colegio Mayor Universitario Albalat de Valencia	1
3016	Ampliación de laboratorios de químicas en la Universidad de Piura (Perú)	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA	2
3017	El control de la enfermedad de las hojas quebradizas de la palmera datilera en los oasis del Jerid	UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE VALENCIA	3

(1) Haber sido presentado el proyecto fuera de plazo.

(2) No ajustarse el proyecto al objeto de la convocatoria.

(3) No haber superado el proyecto la evaluación técnica.

g) ALTRES ASSUMPTES

Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació

RESOLUCIÓ de 24 de maig de 2001, de la Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, per la qual es disposa el registre i la publicació del III Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana. [2001/6932]

Vist el text del III Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana, subscrit en data 9 de maig de 2001, per la Confederació d'Organitzacions Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CC OO-PV), i d'acord amb el que disposen els articles 83.3, 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i el que preveu l'article 2.c) del Reial Decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit de Convenis Col·lectius de Treball, aquesta Direcció General de Treball i Seguretat Laboral, d'acord amb les competències que té transferides pel Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre, acorda

Primer

Ordenar que siga inscrit en el Registre de Convenis Col·lectius de Treball d'aquesta Direcció General, amb notificació a les parts signatàries, i que siga dipositat el text de l'acord presentat.

Segon

Disposar que siga publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 24 de maig de 2001.– El director general de Treball i Seguretat Laboral: Román Ceballos Sancho

III Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana de 9 de maig de 2001

Reunits

D'una part, el senyor Rafael Ferrando Giner, amb DNI núm. 22.495.954, i amb domicili a efectes de notificació a València, c/ Hernán Cortés, núm. 4, DP 46004.

I de l'altra, el senyor Rafael Recuenco Montero, amb DNI núm. 19.818.445, amb domicili a efectes de notificació a València, c/ Arquitecte Mora, 7-6ª, D.P. 46010 i el senyor Joan Sifre Martínez,

g) OTROS ASUNTOS

Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo

RESOLUCIÓN de 24 de mayo de 2001, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el Registro y Publicación del III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. [2001/6932]

Visto el texto del III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, suscrito en fecha 9 de mayo de 2001, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC OO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 83.3, 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y lo previsto en el artículo 2.c) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, 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 Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a las partes signatarias, y el Depósito del texto del Acuerdo presentado.

Segundo

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

Valencia, 24 de mayo de 2001.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho

III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001

Reunidos

De una parte, D. Rafael Ferrando Giner, con DNI nº 22.495.954, y con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Hernán Cortés, nº 4, D.P. 46004.

Y de otra, D. Rafael Recuenco Montero, con DNI nº 19.818.445, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Arquitecto Mora, 7-6ª, D.P. 46010 y D. Joan Sifre Martínez, con

amb DNI núm. 20.758.547, amb domicili a efectes de notificació a València, plaça de Nàpols i Sicília, 5, D.P 46003.

Intervenen

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

I els senyors Rafael Recuenco Montero i Joan Sifre Martínez en la seua condició de secretaris generals de la Unió General de Treballadors del País Valencià i de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià, 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, l'eficàcia, la naturalesa i el tractament propi dels convenis col·lectius d'acord amb el que disposa l'article en l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Fent ús de les atribucions dels seus càrrecs respectius, i posats de comú acord

EXPOSEN

Les organitzacions sindicals i empresarials més representatives de la Comunitat Valenciana, assumint la responsabilitat de la defensa i representació dels treballadors i empresaris i, amb la voluntat manifesta d'instrumentar acords per a la solució pacífica de conflictes laborals, van subscriure en 1993 l'Acord per a la Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius en la Comunitat Valenciana.

Tres anys més tard, el nou marc de les relacions laborals resultant de les importants modificacions incorporades a l'Estatut dels Treballadors i a la Llei de Procediment Laboral i la firma i publicació en l'any 1996 de l'ASEC en l'àmbit estatal, plantejà la conveniència d'estendre els procediments extrajudicials a altres aspectes de les relacions entre treballadors i empresaris: fruit d'aquest procés fou el II Acord de Solució de Conflictes Laborals de 6 de març de 1997.

Durant aquest trajecte i després d'uns començaments certament difícils, s'han aconseguit consecucions d'indubtable valor i que per la seua importància per al desenvolupament i consolidació d'un sistema de solució pacífica de conflictes laborals mereixen ser destacats. En primer lloc, cal mencionar la constitució per les organitzacions firmants, en el marc de l'AVEF, de la Fundació per a la Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius, entitat dotada amb personalitat jurídica pròpia i aprovada per la Direcció General de Justícia de la Generalitat Valenciana en data 4 de març de 1996 i destinada a gestionar l'entramat administratiu que comporta el bon desenvolupament dels procediments amb la col·laboració de la Conselleria de Treball i Afers Socials de la Generalitat Valenciana.

En segon lloc, les organitzacions sindicals i empresarials signatàries mostren la seua satisfacció per haver aconseguit conjuntament consolidar un sistema de solució de controvèrsies laborals per a la Comunitat Valenciana, conscients de la necessitat d'adequar l'anterior Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana a la nova realitat jurídica i negocial i a una criteris de major eficàcia, es congratulen per l'adopció unànime d'aquest nou Acord amb el fi comú de potenciar, per damunt d'interessos particulars, els criteris de solució de conflictes entre els agents econòmics i socials, establint un marc més avançat de relacions per a garantir i propiciar la pau laboral, creant instàncies mediadores i arbitrals que promoguen i afavorisquen l'adopció d'acords mitjançant el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana, impossibilitant que les diferències existents en les relacions laborals cristal·litzen en conflictes de difícil o complexa solució, amb la certesa d'augmentar la productivitat i la competitivitat i amb el ferm propòsit de millorar les condicions de vida i treball en la Comunitat Valenciana.

Resultat d'aquesta inequívoca aposta és el present III Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, la vocació de permanència del qual queda exposada en

DNI nº 20.758.547, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, plaza de Nápoles y Sicilia, 5, D.P 46003.

Intervienen

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

Y, D. Rafael Recuenco Montero Y D. Joan Sifre Martínez en su condición de secretarios generales de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano y de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, 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, y puestos de común acuerdo.

EXPONEN

Las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Valenciana, asumiendo la responsabilidad de la defensa y representación de los trabajadores y empresarios y, con la voluntad manifiesta de instrumentar acuerdos para la solución pacífica de conflictos laborales, suscribieron en 1993 el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en la Comunidad Valenciana.

Tres años más tarde, el nuevo marco de las relaciones laborales resultante de las importantes modificaciones incorporadas al Estatuto de los Trabajadores y a la Ley de Procedimiento Laboral y la firma y publicación en el año 1996 del ASEC a nivel estatal, planteó la conveniencia de extender los procedimientos extrajudiciales a otros aspectos de las relaciones entre trabajadores y empresarios: fruto de este proceso fue el II Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de 6 de marzo de 1997.

Durante esta andadura y tras unos comienzos ciertamente difíciles, se han alcanzado logros de indudable valor y que por su importancia para el desarrollo y consolidación de un sistema de solución pacífica de conflictos laborales merecen ser destacados. En primer lugar, cabe mencionar la constitución por las Organizaciones firmantes, en el marco del AVEF, de la Fundación para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos, entidad dotada con personalidad jurídica propia y aprobada por la Dirección General de Justicia de la Generalitat Valenciana en fecha 4 de marzo de 1996 y destinada a gestionar el entramado administrativo que conlleva el buen desarrollo de los procedimientos con la colaboración de la Conselleria de Trabajo y Asuntos Sociales de la Generalitat Valenciana.

En segundo lugar, las organizaciones sindicales y empresariales signatarias muestran su satisfacción por haber conseguido conjuntamente consolidar un sistema de solución de controversias laborales para la Comunidad Valenciana, conscientes de la necesidad de adecuar el anterior Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana a la nueva realidad jurídica - negocial y a unos criterios de mayor eficacia, se congratulan por la adopción unánime de este nuevo Acuerdo con el fin común de potenciar, por encima de intereses particulares, los criterios de solución de conflictos entre los agentes económicos y sociales, estableciendo un marco más avanzado de relaciones para garantizar y propiciar la paz laboral, creando instancias mediadoras y arbitrales que promuevan y favorezcan la adopción de acuerdos mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, imposibilitando que las diferencias existentes en las relaciones laborales cristallicen en conflictos de difícil o compleja solución, con la certeza de aumentar la productividad y la competitividad y con el firme propósito de mejorar las condiciones de vida y trabajo en la Comunidad Valenciana.

Resultado de esta inequívoca apuesta es el presente III Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, cuya vocación de permanencia queda expuesta en su

el seu articulat i el del Reglament que el desplega, als quals s'incorporen ambicioses novetats que encaixen amb major precisió en el sistema de relacions laborals actual al temps que revelen un esforç de cohesió amb l'esperit que impregna el II ASEC de data 31 de gener de 2001, dotant, en definitiva, d'una major operativitat el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

ACORDEN

Article 1. Objecte

El present acord té per objecte potenciar, desenvolupar 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 text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, en els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en l'article 154 del 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.

En virtut d'allò pactat en el present acord, serà obligatori acudir als procediments de solució de conflictes en els termes que s'hi preveuen i llevat del que disposa l'article 6.3 respecte als conflictes individuals de treball.

Sense perjudici de l'eficàcia directa de l'acord, les organitzacions firmants es comprometen a difondre'l i promoure la inclusió de clàusules d'expres sotmetiment en els texts dels convenis col·lectius que es firmen en l'àmbit d'aplicació del present acord.

Article 3. Parts negociadores

Les parts signatàries del present acord són, d'una banda, la Confederació d'Organitzacions Empresariales de la Comunitat Valenciana (CIERVAL), i de l'altra, les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CC OO) i Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), totes elles es reconeixen legitimació suficient en virtut de la representació que tenen per a la firma d'aquest acord segons el que disposen els articles 83 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Àmbit d'aplicació territorial i personal

El present acord i els procediments de solució autònoma de conflictes que estableix seran d'aplicació en la totalitat del territori de la Comunitat Valenciana i d'obligat compliment per a totes les organitzacions empresarials i sindicals, així com per a totes les entitats, empreses i treballadors de qualsevol sector d'activitat que no estiguen sotmesos a un conveni col·lectiu d'àmbit supracomunitari.

També serà d'aplicació als conflictes que es produïsquen en empreses a les quals resulte d'aplicació un conveni col·lectiu supracomunitari, quan afecten exclusivament centres de treball situats en el territori de la Comunitat Valenciana. Així mateix, quan, excedint d'aquest àmbit, les parts legitimades i amb capacitat suficient per a això acorden remetre's o sotmetre's a l'àmbit territorial d'actuació del sistema de conflictes previst en el present acord.

Article 5. Àmbit temporal

El present acord entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el DOGV i acabarà el 31 de desembre de 2001, i a partir d'aquesta data es prorrogarà, per successius períodes de quatre anys, si no hi ha denúncia expressa de cap de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos a l'acabament de cada període.

articulado y el del Reglamento que lo desarrolla, a los que se incorporan ambiciosas novedades que encajan con mayor precisión en el sistema de relaciones laborales actual al tiempo que revelan un esfuerzo de cohesión con el espíritu que impregna el II ASEC de fecha 31 de enero de 2001, dotando, en definitiva, de una mayor operatividad al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

ACUERDAN

Artículo 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto potenciar, desarrollar y mejorar el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL).

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

El Acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 154 del 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.

En virtud de lo pactado en el presente acuerdo, será obligatorio acudir a los procedimientos de solución de conflictos en los términos previstos en el mismo y salvo lo dispuesto en el artículo 6.3 respecto de los conflictos individuales de trabajo.

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 presente acuerdo.

Artículo 3. Partes negociadoras

Las partes signatarias del presente Acuerdo son, de un lado, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otro, las Organizaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-P.V), 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 Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito de aplicación territorial y personal

El presente Acuerdo y los procedimientos de solución autónoma de conflictos que establece serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Valenciana y de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que no estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito supracomunitario.

También será de aplicación 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 Comunidad Valenciana. Asimismo cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse o someterse al ámbito territorial de actuación del sistema de solución de conflictos previsto en el presente Acuerdo.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGV y finalizará el 31 de diciembre de 2004, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de cada período.

Article 6. Conflictes afectats

1. Seran susceptibles de sotmetre's als procediments establits en aquest acord, i en el cas de suscitar-se en els àmbits a què es refereix l'article 4, els tipus de conflictes laborals següents:

a. Els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació definits d'acord 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 d'almenys 5 mesos comptats des de la constitució de la mesa negociadora.

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, sense revestir la forma de demanda judicial de conflicte col·lectiu jurídic, sorgisquen amb 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 de l'acord corresponent en la Comissió Paritària. La iniciativa de sotmetiment als procediments previstos en aquest acord s'haurà d'instar per la majoria d'ambdues representacions d'aquesta 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 del present acord :

– Els conflictes que es plantegen en relació amb el sistema públic de Seguretat Social.

No obstant això, sí que quedaran sotmesos al present acord els conflictes col·lectius que recaiguen sobre Seguretat Social complementària, inclosos els plans de pensions.

– Els conflictes en què siga part l'Estat, les comunitats autònomes, les entitats locals i els organismes autònoms que en depenen a què es refereix l'article 69 del text refós de la Llei de Procediment Laboral.

3. Les parts firmants afirmen la seua voluntat d'aplicar en el futur els procediments previstos en el present acord als conflictes individuals de treball, en la forma i els supòsits en què reglamentàriament es determine i amb els pertinents estudis previs sobre els mitjans econòmics i materials necessaris per a aquesta finalitat.

En tot cas, el sotmetiment dels conflictes individuals de treball als procediments de conciliació-mediació i arbitratge del present acord serà voluntari, i es respectaran tots aquells tràmits processals que siguen d'aplicació segons la legislació vigent.

Article 7. Procediments

Els procediments que s'estableixen en el present acord per a la solució dels conflictes són:

- La conciliació – mediació.
- L'arbitratge.

Si per conveni col·lectiu o acord sectorial hi ha establert un procediment de solució dels conflictes col·lectius amb òrgans específics de mediació o arbitratge, aquest serà el d'aplicació, i el seu compliment equival al dels procediments establits en aquest acord, sempre que es respecten en la seua tramitació els principis establits en l'article següent.

Article 8. Principis rectors dels procediments

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

Artículo 6. Conflictos afectados

1. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos establecidos en este acuerdo, y en el caso de suscitarse en los ámbitos a que se refiere el artículo 4, los siguientes tipos de conflictos laborales:

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.

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, 5 meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

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.

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.

Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, 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 este acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

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 presente acuerdo:

– Los conflictos que se planteen en relación con el sistema público de Seguridad Social.

No obstante, sí quedarán sometidos al presente Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

– Los conflictos en que sea parte el Estado, comunidades autónomas, entidades locales, y organismos autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el artículo 69 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Las partes firmantes afirman su voluntad de aplicar en el futuro los procedimientos previstos en el presente Acuerdo a los conflictos individuales de trabajo, en la forma y supuestos en que reglamentariamente se determine y previos los pertinentes estudios acerca de los medios económicos y materiales precisos a tal fin.

En todo caso, el sometimiento de los conflictos individuales de trabajo a los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje del presente Acuerdo será voluntario, respetándose cuantos trámites procesales sean de aplicación según la legislación vigente.

Artículo 7. Procedimientos

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

- La conciliación-mediación.
- 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, ese será el de aplicación, equivaliendo su cumplimiento al de los procedimientos establecidos en este acuerdo, siempre que se respeten en su tramitación los principios establecidos en el artículo siguiente.

Artículo 8. Principios rectores de los procedimientos

Los procedimientos previstos en el presente 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.

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 s'hauran de sotmetre a aquestes si així s'estableix en aquests convenis, amb caràcter previ a la promoció de qualsevol procediment de solució de conflictes previst en aquest acord.

Es considera esgotat el tràmit previ davant les Comissions Paritàries dels convenis col·lectius si aquests no aconseguixen arribar a un acord o, en tot cas, pel transcurs de vint dies naturals des de la sol·licitud de convocatòria inicial de la part o parts legítimes, el que s'acreditarà mitjançant còpia d'aquesta..

Article 10. El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral

El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral (TAL) és l'òrgan constituït 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 i està format pel Tribunal de Mediació i pel Cos d'Àrbitres, la composició i les funcions dels quals es determinen en el Reglament d'aplicació.

Article 11. Procediment de conciliació-mediació

1) El procediment de conciliació-mediació serà obligatori quan ho sol·licite una de les parts legítimes d'acord amb el que disposa el Reglament d'aplicació.

Serà igualment preceptiva la conciliació-mediació com a requisit pre-processal 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 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 conforme al que disposa l'article 7, últim paràgraf.

La conciliació-mediació realitzada conforme a aquest acord substitueix el tràmit de conciliació previst en l'article 154.1 de la Llei de Procediment Laboral.

En cas de vaga, la mediació serà preceptiva. La convocatòria de la vaga requerirà, abans de la seua comunicació formal, haver esgotat el procediment de conciliació-mediació en els termes en què es determine en el Reglament d'aplicació. Això no implicarà l'ampliació per aquesta causa dels terminis previstos en la legislació vigent.

2) L'acord de mediació, si es produeix, es formalitzarà per escrit i se'n presentarà, si és el cas, còpia a l'autoritat laboral competent als efectes oportuns.

En els conflictes d'interpretació aplicació definits conforme a l'article 151 de la Llei de Procediment Laboral i en els ocasionats per discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma dels que l'hagen acceptat siga suficient per a atribuir aquesta eficàcia en l'àmbit del conflicte. En cas d'acords o pactes extraestatutaris tindrà l'eficàcia limitada que corresponga en funció dels que 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 corresponguen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits.

3) En caso de no produir-se avenença, el secretari del Tribunal alçarà acta en aqueix mateix instant declarant l'absència d'acord. Seguidament oferirà a les parts la possibilitat de sotmetre el conflicte a arbitratge.

4) Les formalitats, els terminis i els efectes del procediment de mediació es regularan en el Reglament d'aplicació.

Article 12. Procediment d'arbitratge

1. El procediment d'arbitratge requerirà la manifestació expressa de la voluntat de les parts de sotmetre's a aquest procediment, i

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 este 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 veinte días naturales desde la solicitud de convocatoria inicial de la parte o partes legítimas, lo que se acreditara mediante copia de la misma.

Artículo 10. El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral

El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral (TAL) es el órgano constituido para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana a través de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje regulados en el presente Acuerdo y está formado por el Tribunal de Mediación y por el Cuerpo de Arbitros, cuya composición y funciones se determinan en el Reglamento de aplicación.

Artículo 11. Procedimiento de conciliación-mediación

1) El procedimiento de conciliación-mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legítimas de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de aplicación.

Será igualmente preceptiva la conciliación - mediación como requisito pre-processal 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 art. 7º, último párrafo.

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. La convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación en los términos en que se determine en el Reglamento de aplicación. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente.

2) 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.

3) En caso de no producirse avenencia, el secretario del Tribunal levantará acta en ese mismo instante declarando la ausencia de acuerdo. Seguidamente ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje.

4) Las formalidades, plazos y efectos del procedimiento de mediación se regularán en el Reglamento de aplicación.

Artículo 12. Procedimiento de arbitraje

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de la voluntad de las partes de someterse a dicho procedi-

que s'haja tramitat el procediment de conciliació-mediació regulat anteriorment, o l'equivalent segons el que preveu l'article 7 d'aquest acord.

2. Una vegada acabat el tràmit de conciliació-mediació sense acord, el TAL facilitarà a l'efecte la llista dels que componen el cos d'àrbitres del Tribunal.

3) El procediment arbitral, les formalitats els terminis i els efectes del qual es regulen en el Reglament d'aplicació, garantirà, en tot cas, el dret d'audiència dels que s'han personat, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïska indefensió.

4) 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.

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

6) En els conflictes d'interpretació i aplicació definits conforme a 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 del laude seran els propis d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma dels que hagen subscrit el conveni arbitral siga suficient per a atribuir aquesta eficàcia en l'àmbit del conflicte. En cas d'acords o pactes extraestatutaris tindrà l'eficàcia limitada que corresponga en funció dels que hagen subscrit el conveni arbitral.

En els conflictes per discrepàncies produïdes en els període 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 corresponguen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits.

7) 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. El laude sols 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 13. Comitè Paritari d'interpretació, aplicació i seguiment

1. El Comitè Paritari estarà compost per vuit membres, dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals firmants i quatre representants de la CIERVAL.

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

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

Article 14. Reglament d'aplicació de l'acord

Conjuntament amb aquest acord les parts subscriuen el Reglament d'aplicació desplegament d'aquest, que està dotat d'identica naturalesa i eficàcia jurídica.

DISPOSICION ADICIONAL

Única

Les organitzacions firmants d'aquest acord es dirigiran al Govern de la Generalitat Valenciana a efectes que s'adopten les mesures que possibiliten el finançament i l'execució de l'Acord a través de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Es tramitaran conforme a l'anterior Acord de data 6 de març de 1997, les mediacions i els arbitratges la data de registre en el TAL dels quals siga anterior a la publicació del present acord en el DOGV.

València, 9 de maig de 2001

miento, y que se haya tramitado el procedimiento de conciliación – mediación regulado anteriormente, o el equivalente según lo previsto en el 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.

3) El procedimiento arbitral, cuyas formalidades, plazos y efectos se regulan en el Reglamento de aplicación, garantizará en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión.

4) 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.

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

6) En los conflictos de interpretación y aplicación definidos conforme al 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 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 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.

7) 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. El laudo 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 13. 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.

Artículo 14. Reglamento de aplicación del acuerdo.

Conjuntamente con este acuerdo las partes suscriben el Reglamento de aplicación y desarrollo del mismo, que está dotado de idéntica naturaleza y eficacia jurídica.

DISPOSICION ADICIONAL

Única

Las organizaciones firmantes de este acuerdo se dirigirán al Gobierno de la Generalitat Valenciana a efectos de que se adopten las medidas que possibiliten la financiación y ejecución del Acuerdo a través de la Fundació Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se tramitarán conforme al anterior Acuerdo de fecha 6 de marzo de 1997, las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el TAL sea anterior a la publicación del presente Acuerdo en el DOGV.

Valencia, 9 de mayo de 2001

Reglament de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana de 9 de maig de 2001

Article preliminar

D'acord amb el que preveu l'article 14 de l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana de 9 de maig de 2001, les organitzacions que el firmen subscriuen el present Reglament d'aplicació.

Els àmbits territorial i personal d'aplicació del present Reglament són els mateixos de l'Acord que desplega. Entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el DOGV i la seua vigència seguirà la mateixa de l'Acord que desplega, i se sotmetrà a les vicissituds d'aquest.

La naturalesa i eficàcia jurídiques d'aquest Reglament són iguals a les que corresponen a l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana de 9 de maig de 2001.

TÍTOL I
Disposicions de caràcter general

Article 1. Objecte

L'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictos Laborals de la Comunitat Valenciana té per objecte potenciar, desenvolupar 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 text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, els articles 6 i 7 de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i l'article 154 del 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 previstos en l'acord i llevat del que disposa l'article 6.3 respecte dels conflictes individuals de treball.

Sense perjudici de l'eficàcia directa de l'acord, les organitzacions firmants es comprometen a difondre'l i a promoure la inclusió de clàusules d'express sotmetiment en els textos dels convenis col·lectius que es firmen en l'àmbit d'aplicació de l'acord.

Article 3. Àmbit d'aplicació territorial i personal

L'acord i els procediments de solució autònoma de conflictes que estableix seran d'aplicació en la totalitat del territori de la Comunitat Valenciana i d'obligat compliment per a totes les organitzacions empresarials i sindicals, així com per a totes les entitats, empreses i treballadors de qualsevol sector d'activitat que no estiguen sotmesos a un conveni col·lectiu d'àmbit supracomunitari.

També serà d'aplicació als conflictes que es produïsquen en empreses a les quals resulte d'aplicació un conveni col·lectiu supracomunitari, quan afecten exclusivament centres de treball situats en el territori de la Comunitat Valenciana. Així mateix, quan, excedint d'aquest àmbit, les parts legitimades i amb capacitat suficient per a això acorden remetre's o sotmetre's a l'àmbit territorial d'actuació del sistema de conflictes previst en l'acord.

Article 4. Àmbit temporal

El present acord entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el DOGV i acabarà el 31 de desembre de 2001, i a partir d'aquesta data es prorrogarà, per successius períodes de quatre anys, si no hi ha denúncia expressa de cap de les parts amb una antelació mínima de 3 mesos a l'acabament de cada període.

Reglamento de Solucion Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001

Artículo preliminar

De conformidad con lo previsto en el artículo 14 del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001, las organizaciones firmantes del mismo suscriben el presente reglamento de aplicación.

Los ámbitos territorial y personal de aplicación del presente reglamento son los propios del Acuerdo que desarrolla. Entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGV, y su vigencia seguirá la propia del Acuerdo que se desarrolla, sometiéndose a las vicisitudes de éste.

La naturaleza y eficacia jurídicas de este Reglamento son iguales a las que corresponden al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001.

TÍTULO I
Disposiciones de carácter general

Artículo 1. Objeto

El Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana tiene por objeto potenciar, desarrollar y mejorar el sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, mediante el Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL).

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

El Acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el artículo 154 del 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 y salvo lo dispuesto en su artículo 6.3 respecto de los conflictos individuales de trabajo.

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. Ámbito de aplicación territorial y personal

El Acuerdo y los procedimientos de solución autònoma de conflictos que establece serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Valenciana y de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales, así como para todas las entidades, empresas y trabajadores de cualquier sector de actividad que no estén sometidos a un convenio colectivo de ámbito supracomunitario.

También será de aplicación 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 Comunidad Valenciana. Asimismo cuando, excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse o someterse al ámbito territorial de actuación del sistema de solución de conflictos previsto en el Acuerdo.

Artículo 4. Ámbito temporal

El Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGV y finalizará el 31 de diciembre de 2004, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cuatro años, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de cada período.

Article 5. 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 tipus de conflictes laborals següents:

a. Els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació definits d'acord 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 d'almenys 5 mesos comptats des de la constitució de la mesa negociadora.

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, sense revestir la forma de demanda judicial de conflicte col·lectiu jurídic, sorgisquen amb 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 de l'acord corresponent en la Comissió Paritària. La iniciativa de sotmetiment als procediments previstos en aquest acord s'haurà d'instar per la majoria d'ambdues representacions d'aquesta 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 del present acord :

– Els conflictes que es plantegen en relació amb el sistema públic de Seguretat Social.

No obstant això, sí que quedaran sotmesos al present acord els conflictes col·lectius que recaiguen sobre Seguretat Social complementària, inclosos els plans de pensions.

– Els conflictes en què siga part l'Estat, les comunitats autònomes, les entitats locals i els organismes autònoms que en depenen a què es refereix l'article 69 del text refós de la Llei de Procediment Laboral.

Article 6. Dies hàbils i vacances

A l'efecte del còmput de terminis dels procediments establits en l'acord, es declaren inhàbils els dissabtes, diumenges, festius i el mes d'agost.

TÍTOL II**CAPITOL I***Dels procediments**Article 7. Procediments*

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

- La conciliació – mediació.
- L'arbitratge.

Si per conveni col·lectiu o acord sectorial hi ha establert un procediment de solució dels conflictes col·lectius amb òrgans específics de mediació o arbitratge, aquest serà el d'aplicació, i el seu compliment equival al dels procediments establits en l'acord, sempre que es respecten en la seua tramitació els principis establits en l'article següent.

Article 8. Principis rectorers dels procediments

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

Artículo 5. 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:

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.

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, 5 meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora.

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.

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.

Las controversias colectivas que, sin revestir la forma de demanda judicial de conflicto colectivo jurídico, 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.

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:

– 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.

– Los conflictos en que sea parte el Estado, comunidades autónomas, entidades locales, y organismos autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el artículo 69 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 6. Días hábiles y vacaciones

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.

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:

- La conciliación – mediación.
- 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, ese será el de aplicación, equivaliendo su cumplimiento al de los procedimientos establecidos en el Acuerdo, siempre que se respeten en su tramitación los principios establecidos en el artículo siguiente.

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.

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 s'hauran de sotmetre a aquestes si així s'estableix en aquests 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 les Comissions Paritàries dels convenis col·lectius si aquests no aconseguixen arribar a un acord o, en tot cas, pel transcurs de vint dies naturals des de la sol·licitud de convocatòria inicial de la part o parts legítimes, el que s'acreditarà mitjançant còpia d'aquesta.

CAPITOL II

*De la gestió dels procediments**Article 10. El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral*

El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral (TAL) és l'òrgan constituït 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 i està format pel Tribunal de Mediació i pel Cos d'Àrbitres.

Article 11. Composició del Tribunal de Mediació

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

El Tribunal de Mediació podrà actuar en ple o a través de les seues Seccions Provincials. El Tribunal o, si és el cas, cadascuna de les Seccions quedarà vàlidament constituït:

En primera convocatòria, per un nombre de membres no inferior a quatre ni superior a vuit, que seran designats per les organitzacions empresarials i sindicals firmants de l'Acord: la meitat d'ells designats de forma igualitària per les organitzacions sindicals i l'altra meitat 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, l'un per les organitzacions sindicals i l'altre per les organitzacions empresarials firmants de l'acord, o s'entén que els absents, si és el cas, deleguen a tots els efectes les seues facultats en els presents.

La designació dels components del Tribunal o de les Seccions s'efectuarà, en la proporció susdita per cada organització, d'entre la llista de mediadors confeccionada per cadascuna d'elles. Les llistes de mediadors respectives podran ser ampliades, reduïdes o modificades, en qualsevol moment, per decisió de l'organització corresponent.

Article 12. Incompatibilitats

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

A aquest efecte, es consideraran els supòsits següents:

a) Si el conflicte és 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 en el conflicte.

b) Si el conflicte és d'empresa, tinga aquesta conveni col·lectiu propi o no, seran incompatibles els membres del comitè d'empresa o, si és el cas, els delegats de personal, els membres dels òrgans directius de les seccions sindicals, la direcció de l'empresa, així com els assessors d'una o d'altra part que hagen participat en la negociació origen del conflicte.

És incompatible la participació com a mediador en un acte de conciliació-mediació en el qual es debaten qüestions relatives a les relacions laborals d'una empresa o grup d'empreses determinat, quan hi haja vinculació directa per al mediador, com ara pertinença a la plantilla d'aquesta empresa; haver sigut assessor de la direcció,

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 veinte días naturales desde la solicitud de convocatoria inicial de la parte o partes legítimas, lo que se acreditara mediante copia de la misma.

CAPITULO II

*De la gestión de los procedimientos**Artículo 10. El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral*

El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral (TAL) es el órgano constituido para la solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana a través de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo y está formado por el Tribunal de Mediación y por el Cuerpo de Arbitros.

Artículo 11. Composición del Tribunal de Mediación

El Tribunal de Mediación está compuesto por las representaciones de las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del Acuerdo. Todos los acuerdos se adoptarán por unanimidad de sus miembros.

El Tribunal de Mediación podrá actuar en pleno o a través de sus Secciones Provinciales. El Tribunal o en su caso cada una de las Secciones quedará válidamente 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 12. Incompatibilidades

Los mediadores deberán 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 en el conflicto.

b) si el conflicto fuera de empresa, tenga ésta convenio colectivo propio o no, serán incompatibles los miembros del comité de empresa o, en su caso, los delegados de personal, los miembros de los órganos directivos de las secciones sindicales, la dirección de la empresa, así como los asesores de una u otra parte que hayan participado en la negociación origen del conflicto.

Es incompatible la participación como mediador en un acto de conciliación-mediación en el cual se debatan cuestiones relativas a las relaciones laborales de una empresa o grupo de empresas determinado, cuando exista vinculación directa para el mediador, tal como: pertenencia a la plantilla de dicha empresa; haber sido asesor

dels treballadors o de qualsevol de les parts en aquest conflicte prèviament a la seua interposició.

En relació amb aquells conflictes que afecten un sector d'activitat, la incompatibilitat arriba als assessors respectius de les dues representacions en el conflicte corresponent, sempre que hagen tingut intervenció directa prèviament a la interposició d'aquest conflicte.

Article 13. De la presidència i la secretaria

1. La presidència del Tribunal correspondrà a un dels seus membres, representant de l'organització a la qual s'haja atribuït aquesta 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.

Seràn funcions del president:

- a) Donar l'ordre per a les convocatòries.
- b) Mantenir l'ordre de les reunions, concedint l'ús de la paraula a qui ho sol·licite.
- c) Dirigir el debat i proposar la deliberació corresponent quan siga procedent, actuant com a portaveu únic de la voluntat unànime de tots els mediadors.

2. La funció de secretari serà exercida per persona aliena als membres del Tribunal que tinga reconeguda experiència en l'àmbit jurídic. Serà designat pel Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment, per acord unànime de tots els seus membres.

Seràn funcions del secretari:

- a) Convocar per ordre del president els membres del Tribunal o de les seues Seccions i als àrbitres, així com a cadascuna 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-hi els acords adoptats.
 - d) Fer certificacions 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.

Article 14. Del Cos d'Àrbitres

Als efectes 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. Seràn designats unànimement pel Comitè Paritari de Seguiment de l'Acord.

Article 15. Funcions del Tribunal

El Tribunal tindrà assignades les funcions següents:

- a) Conciliació i mediació de tots els conflictes laborals que li siguen sotmesos a través del procediment previst en el títol III d'aquest Reglament.
- b) Arbitratge, per mitjà del Cos d'Àrbitres a què es refereix l'article anterior, i d'acord amb el que estableix el títol IV d'aquest Reglament.

TÍTOL III De la conciliació – mediació

Article 16. Procediment de conciliació-mediació

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

Serà igualment preceptiva la conciliació-mediació com a requisit pre-processal 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 la Jurisdicció Social per qualsevol de les parts, excepte que s'haja tramitat a través d'un sis-

de la direcció, de los trabajadores o de cualquiera de las partes en dicho conflicto previamente a su interposición.

En relación con aquellos conflictos que afecten a un sector de actividad, la incompatibilidad alcanza a los asesores respectivos de las dos representaciones en el conflicto correspondiente, siempre que hayan tenido intervención directa previamente a la interposición de dicho conflicto.

Artículo 13. De la presidencia y la secretaría

1. La presidencia del Tribunal corresponderá a uno de sus miembros, representante de 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 del presidente:

- a) Dar la orden para las convocatorias.
- 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 único de la voluntad unánime de todos los mediadores.

2. La función de secretario será ejercida por persona ajena a los miembros del Tribunal que posea reconocida experiencia en el ámbito jurídico. Será designado por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento, por acuerdo unánime de todos sus miembros.

Serán funciones del secretario:

- a) Convocar por orden del presidente 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.

Artículo 14. Del Cuerpo de Árbitros

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

Artículo 15. Funciones del Tribunal

El Tribunal tendrá asignadas las siguientes funciones:

- a) Conciliación y Mediación de todos los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento previsto en el título III de este Reglamento.
- b) Arbitraje, por medio del Cuerpo de Arbitros a que se refiere el artículo anterior, y de acuerdo con lo establecido en el título IV de este Reglamento.

TÍTULO III De la conciliación-mediación

Artículo 16. 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 trami-

tema de solució de conflictes establert en conveni col·lectiu conforme al que disposa l'últim paràgraf de l'article 6.

La conciliació-mediació realitzada conforme a aquest acord substitueix el tràmit de conciliació previst en l'article 154.1 de la Llei de Procediment Laboral.

En cas de vaga, la mediació serà preceptiva. La convocatòria de la vaga requerirà, abans de la seua comunicació formal, haver esgotat el procediment de conciliació-mediació. Entre la sol·licitud de mediació i la comunicació formal de la vaga hauran de transcórrer, almenys, setanta-dues hores d'acord amb el que preveu el present Reglament. Això no implicarà l'ampliació per aquesta causa dels terminis previstos en la legislació vigent. Serà possible, igualment, la submissió voluntària i concorde de les parts al procediment d'arbitratge.

2. La mediació serà duta a terme pel Tribunal o, si és el cas, la secció corresponent d'aquest, i els seus membres procuraran, de manera activa, solucionar el conflicte.

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

Les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial.

Article 17. Legitimació per a instar la mediació

1 En els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació definits d'acord 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.

En aquests supòsits, el TAL notificarà la sol·licitud de mediació a la resta d'organitzacions sindicals i empresarials afectades pel conflicte per tal que puguen personar-se i participar en el procediment.

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

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 l'empresari.

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 l'empresari i la representació dels treballadors que participe en les consultes corresponents. La decisió d'instar la mediació haurà de comptar amb la majoria de la representació que la promogua.

Article 18. Inici de la conciliació-mediació

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

2. L'escrit d'iniciació haurà de contenir els aspectes següents:

a. La identificació de l'empresari 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 resulte procedent, s'haurà d'incloure també la identificació de la resta d'organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

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

c. El col·lectiu de treballadors afectats pel conflicte i el seu àmbit territorial.

tado a través de un sistema de solució de conflictes establecido en convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 6.

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. La convocatoria de la huelga requerirá, con anterioridad a su comunicación formal, haber agotado el procedimiento de conciliación-mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas de conformidad con lo previsto en el presente reglamento. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos previstos en la legislación vigente. Será posible, igualmente, la sumisión voluntaria y concorde las partes al procedimiento de arbitraje.

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 preestablecida, salvo la formalización del acuerdo de avenencia que en su caso se alcance.

Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

Artículo 17. 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.

En estos supuestos, el TAL notificará la solicitud de mediación a las restantes organizaciones sindicales y empresariales afectadas por el conflicto al objeto de que puedan personarse y participar en el procedimiento.

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 de empresarios y trabajadores 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 el empresario.

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 el empresario y la representación de los trabajadores que participe en las consultas correspondientes. La decisión de instar la mediación deberá contar con la mayoría de la representación que la promueva.

Artículo 18. Inicio de la conciliación-mediación

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

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

a. La identificación del empresario 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 trabajadores afectados por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

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 siga preceptiu segons el que disposa aquest conveni, d'acord amb el que disposa l'article 9 d'aquest Reglament.

Igual exigència existirà en cas de conflictes d'interpretació i aplicació d'un altre acord o pacte col·lectiu, si hi ha al seu si una Comissió Paritària.

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

Article 19. Tramitació

1. Instada la mediació davant el Tribunal de Mediació i Arbitrage Laboral, s'esgotarà el tràmit en el termini de 10 dies.

2. Abans de la comunicació formal d'una vaga, la mediació s'haurà de produir a sol·licitud dels convocants. Aquesta hauran de formular per escrit la seua sol·licitud, incloent-hi els objectius de la vaga, les gestions realitzades i la data prevista per a l'inici de la vaga. D'aquest escrit, se n'enviarà còpia a l'empresari.

El procediment de mediació tindrà una duració de setanta-dues hores des de la seua sol·licitud, llevat que les parts, de comú acord, prorroguen aquest termini.

L'escrit de comunicació formal de la convocatòria de vaga haurà d'especificar que s'ha intentat la mediació en els terminis anteriorment indicats o que, duta a terme, aquesta s'ha produït sense avenença. Si no s'acredita aquesta circumstància pels convocants, s'entendrà que la vaga no es troba convocada com cal.

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-dues hores.

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

4. L'activitat dels mediadors començarà immediatament després de la seua designació. El procediment es realitzarà segons els tràmits que l'òrgan de mediació considere apropiat, demanant la informació que es considere necessària 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 aquelles intervencions que considere oportunes, podrà 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'incloure-la en l'acta s'adoptaran de forma unànime pel Tribunal.

Es garantirà, en tot cas, el dret d'audiència dels que s'han personat, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produisca indefensió.

Article 20. Efectes de la iniciació del procediment

La iniciació del procediment de mediació impedirà la convocatòria de vagues i l'adopció de mesures de tancament patronal, l'exercici d'accions judicials o administratives dirigides a la solució de conflictes pel motiu o causa objecte de la mediació mentre dure aquesta.

Article 21. Acabament i efectes de la mediació

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

En els conflictes d'interpretació i aplicació definits conforme a 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 on conste l'acord seran els mateixos d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma dels que l'hagen acceptat siga suficient per a atribuir aquesta

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 Reglamento.

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 19. Tramitación

1. Instada la mediación ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral, se agotará el trámite en el plazo de 10 días.

2. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Estos deberán formular por escrito su solicitud, incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la huelga. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

El procedimiento de mediación tendrá una duración de setenta y dos horas desde su solicitud, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo.

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se han intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia. De no acreditarse por los convocantes esta circunstancia, se entenderá que la huelga no se encuentra debidamente convocada.

Quando se plantee 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 los mediadores comenzará inmediatamente después de su designación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano de mediación considere apropiado, recabando la información que se considere precisa para su función, garantizando, en todo caso, la confidencialidad de la información.

Durante la comparecencia, el Tribunal intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas, pudiendo formular propuestas para la solución del conflicto. 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.

Artículo 20. Efectos de la iniciación del procedimiento

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, 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.

Artículo 21. 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 al 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 sufi-

eficàcia en l'àmbit del conflicte. En cas d'acords o pactes extraestatutaris tindrà l'eficàcia limitada que corresponga en funció dels que 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 corresponguen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits..

2. En cas de no produir-se avenença, el secretari del Tribunal alçarà acta en aqueix mateix instant declarant l'absència d'acord. Seguidament oferirà a les parts la possibilitat de sotmetre el conflicte a arbitratge.

3. Si els òrgans que intervenen en la mediació són els mateixos 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 22. Procediment d'arbitratge

1. El procediment d'arbitratge requerirà la manifestació expressa de la voluntat de les parts de sotmetre's a aquest procediment, i que s'haja tramitat el procediment de conciliació-mediació regulat anteriorment, o l'equivalent segons el que preveu l'últim paràgraf de l'article 9 d'aquest Reglament.

2. Una vegada acabat el tràmit de conciliació-mediació sense acord, el TAL facilitarà a l'efecte la llista dels que componen el cos d'àrbitres del Tribunal.

Article 23. 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 refereix l'article 17 d'aquest Reglament.

Article 24. Conveni arbitral

1. El secretari del Tribunal farà constar, si és el cas, en l'acta l'acord exprés de les parts de sotmetre's al tràmit d'arbitratge. El conveni arbitral podrà subscriure's en el mateix moment o després.

2. El conveni arbitral haurà de contenir els aspectes següents:

a) Determinació de les parts que el subscriuen i el seu domicili, així com la 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 laudo arbitral.

f) El compromís d'acceptació del laudo 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 25. Tramitació i efectes de l'arbitratge

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

Es garantirà, en tot cas, el dret d'audiència dels que s'han personat, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïska indefensió. De les sessions que es realitzen s'alçarà acta suscrita per l'àrbitre o àrbitres i certificada pel secretari del Tribunal.

cient 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, el secretario del Tribunal levantará acta en ese mismo instante declarando la ausencia de acuerdo. Seguidamente 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 22. 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 9 de este Reglamento.

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 23. 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 17 de este Reglamento.

Artículo 24. Convenio arbitral

1. El secretario del Tribunal hará constar, en su caso, en el acta el acuerdo expreso de las partes de someterse al trámite de arbitraje. El convenio arbitral podrá suscribirse en el mismo momento o con posterioridad.

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 25. 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 el Secretario 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 26. Del laude arbitral i els seus efectes

1. Si les parts no han acordat un termini per a l'emissió del laude, aquest s'haurà d'emetre en el termini màxim de deu dies hàbils a partir de l'acceptació de l'àrbitre o àrbitres designats. Excepcionalment, atenent la transcendència i naturalesa del conflicte, l'òrgan arbitral podrà prorrogar el termini mencionat mitjançant resolució motivada; en tot cas, ha de 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 vinculant i immediatament executiu.

4. El laude arbitral serà objecte de dipòsit en el TAL i serà enviat a l'autoritat laboral per al seu dipòsit, registre i publicació quan resolga un conflicte dels recollits en els articles 6.1 apartats a) i b) de l'Acord i 5.1 apartats a) i b) del present Reglament, així com els que donen lloc a la convocatòria d'una vaga recollits en la primera part de l'apartat c) dels articles mencionats.

5. El laude arbitral sols 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 27. Acabament i efectes de l'arbitraje

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 tinguen la decisió o els 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 discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu, els efectes del laude seran els mateixos d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma dels que hagen subscrit el conveni arbitral siga suficient per a atribuir aquesta eficàcia en l'àmbit del conflicte. En cas d'acords o pactes extraestatutaris tindrà l'eficàcia limitada que corresponga en funció dels que 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 corresponguen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits.

3. El laude 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 gestió de l'acord

Article 28. Comité Paritari d'interpretació, aplicació i seguiment

1. El Comité Paritari estarà compost per vuit membres, dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals firmants i quatre representants de la CIERVAL.

2. Al Comité Paritari se li encomana la interpretació, l'aplicació i el desplegament de l'acord i del present reglament, a més de les concretes funcions atribuïdes expressament en aquests.

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

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 26. 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 y 5.1 apartados a) y b) del presente reglamento, así como los que den lugar a la convocatoria de una huelga recogidos en la primera parte del apartado c) de los citados artículos.

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 27. Finalización y efectos del arbitraje

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

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

En los conflictos de interpretación y aplicación definidos conforme al 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 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 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.

3. El laudo 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 gestión del acuerdo

Artículo 28. 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 Acuerdo y del presente reglamento, además de las concretas funciones atribuidas expresamente en los mismos.

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Els acords del Comitè Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment adoptats abans de l'entrada en vigor de l'Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana de 9 de maig de 2001 i del present Reglament continuaran vigents en tot allò en què no s'oposen a aquests.

València, 9 de maig de 2001

**Conselleria d'Obres Públiques,
Urbanisme i Transports**

RESOLUCIÓ de 27 de juliol de 2001, del conseller d'Obres Públiques, Urbanisme i Transports, per la qual s'aprova definitivament el pla especial per a la qualificació de terrenys de reserva dotacional per a la construcció d'instal·lacions aeroportuàries, promogut per la Diputació Provincial de Castelló, i s'estableix expressament que, amb independència de l'aprovació d'aquest pla especial, la construcció de la instal·lació aeroportuària exigirà l'autorització administrativa prèvia del Ministeri de Foment. [2001/F8410]

Vist l'expedient relatiu al pla especial per a la qualificació de terrenys de reserva dotacional per a la construcció d'instal·lacions aeroportuàries, promogut per la Diputació Provincial de Castelló, i de conformitat amb els següents

Antecedents de fet

Primer. El Ple de la Diputació Provincial de Castelló, en sessió de 26 d'octubre de 1999, va acordar exposar al públic el denominat «Pla especial per a la construcció d'instal·lacions aeroportuàries», i obrir per a això un període d'informació al públic que es va portar a terme a partir dels anuncis publicats en el periòdic *El Mundo* d'11 de novembre de 1999 i en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 15 de novembre de 1999. Transcorregut el període d'informació al públic, el Ple de la Diputació Provincial de Castelló va aprovar provisionalment el pla especial en sessió de 28 de desembre de 1999. Posteriorment, mitjançant acord del Ple de la Diputació Provincial de 25 de gener de 2000 es van examinar i es van desestimar diverses al·legacions al pla, rebudes amb posterioritat a l'acord plenari de 28 de desembre de 1999.

Mitjançant escrit de la diputació provincial de 27 de gener de 2000, que va tindre entrada en el Servei Territorial d'Urbanisme de Castelló el 2 de febrer de 2000, es va sol·licitar de la Conselleria d'Obres Públiques, Urbanisme i Transports l'aprovació definitiva del pla especial.

El Servei Territorial d'Urbanisme de Castelló, amb data 3 de febrer de 2000, va sol·licitar l'informe de les administracions següents: de la Direcció General d'Aviació Civil del Ministeri de Foment, del Ministeri de Medi Ambient, de la Direcció Territorial de la Conselleria de Medi Ambient, de l'Oficina del Pla de Carreteres de la Conselleria d'Obres Públiques, Urbanisme i Transports, de l'Ajuntament d'Alcalà de Xivert, de l'Ajuntament de Vall d'Alba, de l'Ajuntament de Benlloch, de l'Ajuntament de les Coves de Vinromà i de l'Ajuntament de Vilanova d'Alcolea.

Mitjançant escrit de 6 de juliol de 2001 la diputació provincial va remetre al Servei Territorial d'Urbanisme un annex al pla especial, el qual, segons s'indica: «està previst que siga sotmés a l'aprovació pel Ple corporatiu en la pròxima sessió ordinària que se celebrarà el 24 de juliol pròxim». Finalment, aquesta documentació ha sigut aprovada pel Ple de la diputació el 24 de juliol de 2001.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL ÚNICA

Los acuerdos del Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento adoptados con anterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 9 de mayo de 2001 y del presente reglamento permanecerán vigentes en todo en lo que no se opongan a los mismos.

Valencia, 9 de mayo de 2001

**Conselleria de Obras Públicas,
Urbanismo y Transportes**

RESOLUCIÓN de 27 de julio de 2001, del conseller de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, por la que se aprueba definitivamente el plan especial para la calificación de terrenos de reserva dotacional para la construcción de unas instalaciones aeroportuarias, promovido por la Diputación Provincial de Castellón, y se establece expresamente que, con independencia de la aprobación de este plan especial, la construcción de la instalación aeroportuaria va a exigir la previa autorización administrativa del Ministerio de Fomento. [2001/F8410]

Visto el expediente relativo al plan especial para la calificación de terrenos de reserva dotacional para la construcción de instalaciones aeroportuarias, promovido por la Diputación Provincial de Castellón, y de conformidad con los siguientes,

Antecedentes de hecho

Primero. El Pleno de la Diputación Provincial de Castellón, en sesión de 26 de octubre de 1999, acordó exponer al público el denominado «Plan especial para la construcción de instalaciones aeroportuarias», abriendo para ello un período de información al público que se llevó a cabo a partir de los anuncios publicados en el periódico *El Mundo* de 11 de noviembre de 1999 y en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana* de 15 de noviembre de 1999. Transcurrido el período de información al público, el Pleno de la Diputación Provincial de Castellón aprobó provisionalmente el plan especial en sesión de 28 de diciembre de 1999. Posteriormente, mediante acuerdo del Pleno de la Diputación Provincial de 25 de enero de 2000 se examinaron y se desestimaron diversas alegaciones al plan recibidas con posterioridad al acuerdo plenario de 28 de diciembre de 1999.

Mediante escrito de la Diputación Provincial de 27 de enero de 2000, que tuvo entrada en el Servicio Territorial de Urbanismo de Castellón el 2 de febrero de 2000, se solicitó de la Conselleria de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes la aprobación definitiva del plan especial.

El Servicio Territorial de Urbanismo de Castellón, con fecha 3 de febrero de 2000, solicitó informe de las siguientes administraciones: de la Dirección General de Aviación Civil del Ministerio de Fomento, del Ministerio de Medio Ambiente, de la Dirección Territorial de la Conselleria de Medio Ambiente, de la Oficina del Plan de Carreteras de la Conselleria de Obras Públicas, Urbanismo y Transportes, del Ayuntamiento de Alcalà de Xivert, de Ayuntamiento de Vall d'Alba, del Ayuntamiento de Benlloch, del Ayuntamiento de Les Coves de Vinromà y del Ayuntamiento de Vilanova d'Alcolea.

Mediante escrito de 6 de julio de 2001 la diputación provincial remitió al Servicio Territorial de Urbanismo un anexo al plan especial, el cual, según se indica «está previsto que sea sometido a su aprobación por el Pleno corporativo en la próxima sesión ordinaria que se celebrará el 24 de julio próximo». Finalmente, esta documentación ha sido aprobada por el Pleno de la diputación el 24 de julio de 2001.