d'aquesta Universitat d'Alacant de 17 de juliol de 1996 (BOE de 9 d'agost), es nomena professor titular d'Universitat (A-743), en l'àrea de coneixement de Cirurgia, Departament de Patologia i Cirurgia, el senyor Jesús Romero Maroto.

Alacant, 31 de març de 1997.- El rector, en funcions: Manuel Desantes Real.

1214 *RESOLUCIÓ de 31 de Març de 1997, de la Universitat d'Alacant per la qual es nomena professor titular d'escola universitària (A-666), en l'àrea de coneixement d'ecologia al senyor Antonio Pastor López.* [97/p6969]

Segons el que disposen el Reial Decret 1888/1984, de 26 de setembre i el Reial Decret 898/1985, de 30 d'abril, i a proposta de la Comissió Docent Jutjadora del concurs convocat per Resolució d'aquesta Universitat d'Alacant, de 26 d'abril de 1996 (BOE de 20 de maig), es nomena professor titular d'escola universitària (A-666), en l'àrea de coneixement d'ecologia, Departament d'Ecologia, el senyor Antonio Pastor López.

Alacant, 31 de març de 1997.– El rector en funcions: Manuel Desantes Real.

por Resolución de esta Universidad de Alicante, de 17 de julio de 1996 (BOE de 9 de agosto), se nombra profesor titular de Universidad (A-743), en el área de conocimiento de Cirugía, Departamento de Patología y Cirugía, a D. Jesús Romero Maroto.

Alicante, 31 de marzo de 1997.- El rector, en funciones: Manuel Desantes Real.

1214 *RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 1997, de la Universidad de Alicante, por la cual se nombra profesor titular de escuela universitaria (A-666) en el área de conocimiento de ecología a Antonio Pastor López.* [97/X6969]

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1888/1984, de 26 de septiembre, y en el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, y a propuesta de la Comisión Docente Juzgadora del concurso convocado por Resolución de esta Universidad de Alicante, de 26 de abril de 1996 (BOE de 20 de mayo) se nombra profesor titular de escuela universitaria (A-666) en el área de conocimiento de ecología, Departamento de Ecología a Antonio Pastor López.

Alicante, 31 de marzo de 1997.- El rector en funciones: Manuel Desantes Real.

CONVENIS I ACTES

CONVENIS COL.LECTIUS

Conselleria d'Ocupació, Indústria i Comerç

1215 *RESOLUCIÓ de 21 de març de 1997, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i publicació de l'Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana.* [97/C7069]

Vist el text de l'Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana de data 6 de març de 1997, subscrit per la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL), per la Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CC OO-PV), i vistos els articles 83.3 i 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 estableix l'article 2.c) del Reial Decret 1.040/1981, de 22 de maig, sobre Registre i Dipòsit dels Convenis Col·lectius de Treball, aquesta Direcció General de Treball, d'acord amb les competències que te transferides segons Reial Decret 4.105/1982, de 29 de desembre,

ACORDA

Primer

Ordenar-ne la inscripció en el Registre de Convenis i Acords Col·lectius de Treball d'aquesta Direcció General, amb notificació a les parts signatàries i depòsit del text de l'acord presentat.

Segon

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

València, 21 de març de 1997.– El director general de Treball: José Luis Colvée Millet.

CONVENIOS Y ACTOS

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Empleo, Industria y Comercio

1215 *RESOLUCIÓN de 21 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.* [97/C7069]

Visto el texto del Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de fecha 6 de marzo de 1997, suscrito por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL), por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), 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 artículos 83.3 y 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 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4.105/1982, de 29 de diciembre,

ACUERDA

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de esta Dirección General, con notificación a las partes signatarias y depósito del texto del acuerdo presentado.

Segundo

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

Valencia, 21 de marzo de 1997.– El director general de Trabajo: José Luis Colvée Millet.

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Acord de Solució de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana

REUNITS:

D'una banda, el senyor José Luis Montes Tallón, amb document nacional d'identitat número 769.799 i amb domicili a efectes de notificació a València, plaça del Comte de Carlet, número 3, codi postal 46003, i el senyor Joaquín Crespo Chiva, amb document nacional d'identitat número 19.359.425 i amb domicili a efectes de notificació a València, plaça del Comte de Carlet, número 3, codi postal 46003.

I d'altra, el senyor Rafael Recuenco Montero, amb DNI. número 19.818.445, amb domicili a efectes de notificació a València, carrer de l'Arquitecte Mora, 7-6.é, codi postal 46010, i el senyor Joan Sifre Martínez, amb document nacional d'identitat número 20.758.547, amb domicili a efectes de notificació a València, plaça de Nàpols i Sicília, 5, codi postal 46003.

INTERVENEN:

El senyor José Luis Montes Tallón, en la seua condició de president de la Confederació Interprovisional d'Empresaris de la Regió Valenciana.

El senyor Joaquín Crespo Chiva, en la seua condició de president de la Confederació Empresarial de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana.

I el senyor Rafael Recuenco Montero i el senyor 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 la legitimació suficient per a la formalització d'aquest acord al qual se li atorga expressament la validesa, l'eficàcia, la natura i el tractament propis dels convenis col·lectius de conformitat amb allò disposat en l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors.

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

EXPOSEN:

Les centrals sindicals i les associacions empresarials més representatives de la Comunitat Valenciana, assumint la responsabilitat de la defensa i la representació dels treballadors i els empresaris, i amb la voluntat manifesta d'instrumentar acords per a la solució pacífica de conflictes laborals, subscrigueren el dia 19 de juliol de 1993 l'Acord per a la Solució Extrajudicial de Conflictes Col·lectius a la Comunitat Valenciana.

En aquests més de tres anys de vigència de l'acord s'han produït importants esdeveniments i innovacions en el marc de les relacions laborals, d'innegable importància i que, òbviament, no van ser recollits en aquell. La modificació d'aquestes circumstàncies incideixen en la conveniència d'estendre els procediments extrajudicials a altres aspectes de les relacions entre treballadors i empresaris. En aquest sentit, es promulga l'any 1995 el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei de Procediment Laboral i, posteriorment, se signa i publica l'any 1996, i a nivell nacional, l'ASEC.

Tanmateix, en aquesta etapa, i després d'uns començaments certament difícils, es va arribar finalment a aconseguiments d'indubtable valor i que, per la seua importància per al desenvolupament i la consolidació d'un sistema de solució pacífica de conflictes laborals, mereixen destacar-se. En primer lloc, cal mencionar la constitució, per les organitzacions signants de l'acord, 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, 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.

Conseqüentment, les organitzacions signatàries mostren la seua

Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana

REUNIDOS:

De una parte, don José Luis Montes Tallón, con documento nacional de identidad número 769.799 y con domicilio a efectos de notificación en Valencia, plaza del Comte de Carlet, número 3, código postal 46003, y don Joaquín Crespo Chiva, con documento nacional de identidad número 19.359.425 y con domicilio a efectos de notificación en Valencia, plaza del Comte de Carlet, número 3, código postal 46003.

Y de otra, don Rafael Recuenco Montero, con documento nacional de identidad número 19.818.445, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, calle del Arquitecte Mora, 7-6.º, código postal 46010, y don Joan Sifre Martínez, con documento nacional de identidad número 20.758.547, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, plaza de Nàpols i Sicília, 5, código postal 46003.

INTERVIENEN:

Don José Luis Montes Tallón, en su condición de presidente de la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana.

Don Joaquín Crespo Chiva, en su condición de presidente de la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana.

Y don Rafael Recuenco Montero y don 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 artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En uso de las atribuciones de sus respectivos cargos, y puestos de común acuerdo,

EXPONEN:

Las centrales sindicales y las asociaciones 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 preparar acuerdos para la solución pacífica de conflictos laborales, suscribieron el día 19 de julio de 1993 el Acuerdo para la Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos en la Comunidad Valenciana.

En estos más de tres años de vigencia del acuerdo se han producido importantes acontecimientos e innovaciones en el marco de las relaciones laborales, de innegable importancia y que, obviamente, no fueron contemplados en aquél. La modificación de dichas circunstancias inciden en la conveniencia de extender los procedimientos extrajudiciales a otros aspectos de las relaciones entre trabajadores y empresarios. En este sentido, se promulga en el años 1995 el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley de Procedimiento Laboral y, posteriormente, se firma y publica en el año 1996, y a nivel nacional el ASEC.

No obstante, en esta andadura y tras unos comienzos ciertamente difíciles, se consiguió alcanzar finalmente determinados 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 del acuerdo, 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, 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.

Consecuentemente, las organizaciones signatarias muestran su

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

satisfacció per haver aconseguit establir conjuntament les bases d'un sistema de solució de controvèrsies laborals per a la Comunitat Valenciana, en l'exercici de la seua legítima autonomia col·lectiva i, conscients de la necessitat d'adequar l'inicial Acord de Solució Extrajudicial de Conflictes a la nova realitat jurídica-negocial i a uns criteris de major eficàcia, es congratulen per l'adopció unànime d'aquest nou acord amb el fi comú de potenciar, per damunt dels interessos particulars, els criteris de solució de conflictes entre els agents econòmics i socials, establint un marc més avançat de relacions per tal de garantir i propiciar la pau laboral, creant instàncies mediadores i arbitrals que promoguen i afavorisquen l'adopció d'acords, al capdavall, dotar-se del Tribunal 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 amb això la productivitat i la competitivitat i amb el ferm propòsit de millorar les condicions de vida i treball a la Comunitat Valenciana.

ACORDEN:

DISPOSICIONS DE CARÀCTER GENERAL

Article 1. Objectiu

Aquest acord té per objecte crear i desenvolupar un sistema de solució extrajudicial de conflictes laborals.

Article 2. Naturalesa jurídica i eficàcia

La naturalesa jurídica d'aquest pacte és la de l'acord interprofessional per a matèria concreta, dels previstos en l'article 83.3 de l'Estatut del Treballadors.

En virtut d'allò pactat en aquest acord, serà obligatori acudir als procediments de solució de conflictes segons termes previstos en aquest.

Sense prejudici de l'eficàcia directa de l'acord, les organitzacions signants es comprometen a difondre l'esmentat acord i a promoure la inclusió de clàusules d'expressa submissió als textos dels convenis col·lectius que es signen en l'àmbit d'aplicació d'aquest acord.

Article 3. Parts negociadores

Les parts signatàries d'aquest acord són, d'una banda, la Confederació Interprovincial d'Empresaris de la Regió Valenciana (CIERVAL) i la Confederació d'Empresaris de la Petita i Mitjana Empresa de la Comunitat Valenciana (CEPYMEV), i de l'altra, les organitzacions sindicals Comissions Obreres (CC OO) i la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), reconeixentse totes aquestes legitimació suficient en virtut de la representació que posseeixen per a la signatura d'aquest acord segons allò disposat en els articles 83 i concordants de l'Estatut dels Treballadors.

Article 4. Àmbit d'aplicació

Aquest acord serà d'aplicació a 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.

Així mateix, també serà d'aplicació per a aquells conflictes que es produïsquen en empreses on resulte d'aplicació un conveni col·lectiu supracomunitari, quan afecten exclusivament a centres de treball situats al territori de la Comunitat Valenciana.

Article 5. Vigència

Aquest acord entrarà en vigor a l'endemà de la signatura, finalitzant la seua vigència el dia 31 de desembre de 1999, i es prorrogarà, des d'aquesta data, per successius períodes de tres anys en cas de no existir denúncia expressa per cap de les parts amb una antelació mínima de tres mesos.

satisfacción por haber conseguido conjuntamente establecer las bases de un sistema de solución de controversias laborales para la Comunidad conscientes de la necesidad de adecuar el inicial Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos 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; en definitiva, dotarse del Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, imposibilitando que las diferencias existentes en las relaciones laborales cristalicen en conflictos de difícil o compleja solución, con la certeza de aumentar con ello la productividad y la competitividad, y con el firme propósito de mejorar las condiciones de vida y trabajo en la Comunidad Valenciana.

ACUERDAN:

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Artículo 1. Objeto

El presente acuerdo tiene por objeto crear y desarrollar un sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales.

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

La naturaleza jurídica del presente pacto es la de acuerdo interprofesional para materia concreta, de los 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.

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 Interprovincial de Empresarios de la Región Valenciana (CIERVAL) y, la Confederación de Empresarios de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEV), y de otro, las organizaciones sindicales Comisiones Obreras (CC OO) y Unión general de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), reconociéndose todas ellas legitimación suficiente en virtud de la representación que ostentan para la firma de este acuerdo según lo dispuesto en los artículos 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

El presente acuerdo será de aplicación a 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.

Así mismo, también será de aplicación para aquellos 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.

Artículo 5. Vigencia

El presente acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su firma finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 1999, prorrogándose, a partir de esa fecha, por sucesivos períodos de tres años en caso de no mediar denuncia expresa por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses.

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Denunciat el pacte, se'n prorrogarà la vigència per un termini màxim d'un any fins a la conclusió d'un nou acord.

Article 6. Conflictes afectats

1. Seran susceptibles de sotmetre's als procediments establits en aquest acord, i en cas de suscitar-se en els àmbits què es refereix l'article 2, els següents tipus de conflictes laborals:

a) Els conflictes col·lectius d'interpretació i aplicació definits de conformitat amb allò establit en l'article 151 del Text Refós de la Llei de Procediment Laboral.

b) Els conflictes ocasionats per discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu o d'altre acord o pacte col·lectiu deguts a diferències que comporten el bloqueig de la negociació corresponent per un període, d'almenys, sis mesos a comptar de l'inici d'aquest.

c) Els conflictes que donen lloc a la convocatòria d'una vaga o que 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 exigit pels articles 40, 41, 47 i 51 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

2. S'exclouen d'aquest acord:

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

– Els conflictes on siga part l'estat, comunitats autònomes, entitats locals, i organismes autònoms dependents d'aquests a què es refereix l'article 69 del text refós de la Llei de Procediment Laboral.

3. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals. Malgrat això, les parts signants d'aquest valoraran, transcorregut un any de vigència d'aquest, la possibilitat d'incloure'ls.

TÍTOL PRIMER

Capítol primer
Dels procediments

Article 7. Procediments

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

– La conciliació-mediació.

– L'arbitratge.

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

Article 8. Principis rectors dels procediments

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

Article 9. Intervenció prèvia de les comissions paritàries

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

Es considerarà exhaurit el tràmit previ davant les comissions paritàries dels convenis col·lectius si aquestes no arriben a cap acord, o, en tot cas, pel transcurs de 20 dies naturals des de la sol·licitud de convocatòria inicial de la part o les parts legitimades, el que acreditarà mitjançant la còpia d'aquesta.

Denunciado el pacto, se prorrogará su vigencia por un plazo máximo de un año hasta la conclusión de un nuevo acuerdo.

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 2, los siguientes tipos de conflictos laborales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo debidos a diferencias que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, seis meses a contar desde el inicio de éste.

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

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

2. Se excluyen del presente acuerdo:

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

– 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. El presente acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales. No obstante, las partes firmantes del mismo valorarán, transcurrido un año de vigencia del mismo, la posibilidad de incluirlos.

TÍTULO PRIMERO

Capítulo primero
De los procedimientos

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 y arbitraje, ese será 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 gratuita, celeridad, igualdad procesal, audiencia de las partes, contradicción e imparcialidad, respetándose, en todo caso, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Artículo 9. Intervención previa de las comisiones paritarias

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

Se considerará agotado el trámite previo ante las comisiones paritarias de los convenios colectivos si estas no logran llegar a un acuerdo, o, en todo caso, por el transcurso de 20 días naturales desde la solicitud de convocatoria inicial de la parte o partes legitimadas, lo que se acreditará mediante copia de la misma.

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Capítol segon
De la gestió dels procediments

Article 10. El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral

Les organitzacions signants acorden constituir el Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral (TMAL) per a la solució de conflictes col·lectius de la Comunitat Valenciana, amb la dotació humana, material i econòmica necessària per a desenvolupar els procediments de conciliació, mediació i arbitratge regulats en aquest acord i estarà format pel Tribunal de Mediació i pel Cos d'Àrbitres.

Article 11. Composició del Tribunal de Mediació

1. El Tribunal de Mediació estarà compost per les representacions de les organitzacions empresarials i sindicals signants. Tots els acords s'adoptaran per unanimitat dels membres.

El Tribunal de Mediació podrà actuar, mitjançant les seccions provincials que, si és procedent, es creen. El Tribunal o, si escau, cada una de les seccions, estarà compost d'un nombre de membres no inferior a quatre ni superior a vuit, designats per les organitzacions sindicals i empresarials signants d'aquest acord. La meitat els designaran de manera igualitària per les organitzacions sindicals, i l'altra meitat per les organitzacions empresarials.

La designació dels components de les seccions s'efectuarà, en la proporció avantdita, per cada organització, segons la llista de mediadors confeccionada per cada una d'aquestes. Les respectives llistes de mediadors es podran ampliar, reduir o modificar, en qualsevol moment, per decisió de l'organització corresponent.

2. La presidència del Tribunal serà mantinguda per un dels seus membres, representant de l'organització a qui s'haja atribuït aquesta condició, en virtut de l'acord adoptat pel Comité Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment d'aquest acord, sobre la base d'un sistema d'alternança anual.

Seran 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 corresponent deliberació, quan siga procedent, contrastant la unanimitat dels acords adoptats.

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

Seran funcions del secretari:

a) Convocar, per ordre del president, els membres de les seccions i els àrbitres, així com, cada una de les parts en els procediments previstos en aquest acord.

b) Assistir als actes de conciliació-mediació.

c) Alçar l'acta de les sessions, fent-hi constar els acords adoptats.

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

e) Elaborar la memòria anual.

f) Qualsevol altra funció que li encomane el Tribunal.

El secretari podrà delegar aquestes funcions, excepte la d'elaborar la memòria anual.

Article 12. Cos d'àrbitres

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

Article 13. Funcions del tribunal

El Tribunal tindrà assignades les següents funcions:

Capítulo segundo
De la gestión de los procedimientos

Artículo 10. El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral

Las organizaciones firmantes acuerdan constituir el Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral (TMAL) para la solución de conflictos colectivos de la Comunidad Valenciana, con la dotación humana, material y económica precisa para desarrollar los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje regulados en el presente acuerdo y estará formado por el Tribunal de Mediación y por el Cuerpo de Árbitros.

Artículo 11. Composición del tribunal de mediación

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

El Tribunal de mediación podrá actuar, a través de las secciones provinciales que, en su caso, se creen. El Tribunal, o, en su caso, cada una de las secciones, se compondrá de un número de miembros no inferior a cuatro ni superior a ocho, siendo designados por las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del presente acuerdo. La mitad de ellos serán designados de forma igualitaria por las organizaciones sindicales, y la otra mitad por las organizaciones empresariales.

La designación de los componentes de las secciones se efectuará, en la proporción antedicha, por cada organización, de entre la lista de mediadores confeccionadas 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.

2. La presidencia del Tribunal será detentada por 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, constatando la unanimidad de los acuerdos adoptados.

3. 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 de las secciones y a los árbitros, así como, a cada una de las partes en los procedimientos previstos en el presente 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 12. Cuerpo de árbitros

A los efectos de llevar a cabo el procedimiento de arbitraje, se crea el cuerpo de árbitros del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, 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 13. Funciones del Tribunal

El Tribunal tendrá asignadas las siguientes funciones:

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

a) Conciliació i Mediació de tots els conflictes laborals que li siguen sotmesos mitjançant el procediment establit en els articles 16 i següents d'aquest acord.

b) Arbitratge, mitjançant el cos d'àrbitres a que es refereix l'article anterior, i d'acord amb allò establit en els articles 20 i següents.

TÍTOL SEGON

De la conciliació-mediació

Article 14. Procediment de conciliació-mediació

1) El procediment de conciliació-mediació serà obligatori quan ho sol·licite una de les parts legitimades.

També serà preceptiva la conciliació-mediació com a requisit preprocessal 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 tramés mitjançant un sistema de solució de conflictes establit en conveni col·lectiu segons allò disposat en l'article 7, últim paràgraf.

La conciliació-mediació desenvolupada de conformitat amb aquest acord substituïx el tràmit de conciliació previst en l'article 151.1 de la Llei Procediment Laboral.

En cas de vaga, la mediació serà perceptiva.

2) La mediació la desenvoluparà el Tribunal o, si escau, la secció corresponent d'aquest, procurant els seus membres, de manera activa, resoldre el conflicte.

El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablida, llevat de la formalització de l'acord d'avinença que s'aconseguisca.

Les dades i les informacions aportats es tractaran de manera confidencial.

Article 15. Legitimació per a instar la mediació

1. En els conflictes col·lectius d'interpretació i d'aplicació definits segons allò establit en l'article 151 de la Llei de Procediment Laboral i els conflictes que donen lloc a la convocatòria d'una vaga es trobaran 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.

A aquests supòsits, el TMAL notificarà la sol·licitud de mediació a les restants organitzacions sindicals i empresarials afectades pel conflicte, a l'objecte de que puguen comparéixer i participar en el procediment.

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

3. Quan el conflicte se suscite sobre la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga, es trobaran legitimats el comité de vaga i l'empresari.

4. En els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en el període de consultes exigit pels articles 40, 41, 47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors es trobaran legitimats l'empresari i la representació dels treballadors que participe en les consultes corresponents. La decisió d'instar la mediació haurà de disposar de la majoria de la representació que la promou.

Article 16. Instància de la mediació

1. La promoció de la 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 següents punts:

a) La identificació de l'empresari o dels subjectes col·lectius que posseeixen legitimació per acollir-se al procediment, en l'àmbit del conflicte, i si escau, l'acreditació de l'acord d'instar la mediació

a) Conciliación y Mediación de todos los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento previsto en los artículos 16 y siguientes de este acuerdo.

b) Arbitraje, por medio del cuerpo de árbitros a que se refiere el artículo anterior, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 20 y siguientes.

TÍTULO SEGUNDO

De la conciliación-mediación

Artículo 14. Procedimiento de conciliación-mediación

1. El procedimiento de conciliación-mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas.

Será igualmente preceptiva la conciliación-mediación como requisito preprocesal 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 establecidos en convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el artículo 7, 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.

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 15. 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 TMAL 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 lo 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 16. Instancia de la mediación

1. La promoción de la 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 ostentan legitimación para acogerse al procedimiento, en el

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

de la representació que la propose i la determinació, la identificació i el domicili de les parts afectades pel conflicte, així com, en els supòsits on resulte procedent, haurà d'incloure's 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 del seu desenvolupament, de la pretensió i de les raons que la fonamenten.

c) El col·lectiu de treballadors afectat pel conflicte i l'àmbit territorial d'aquest.

d) Posat que es tracte d'un conflicte d'interpretació i d'aplicació d'un conveni col·lectiu: l'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-se dirigit a aquesta sense cap efecte i el dictamen emés si escau, sempre que fou perceptiu segons allò disposat en aquest conveni.

La mateixa exigència hi haurà en cas de conflictes d'interpretació i d'aplicació d'altre acord o pacte col·lectiu, si hi ha al seu si una comissió paritària.

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

Article 17. Tramitació

1. Instada la mediació davant del Tribunal de Mediació I Arbitratge Laboral (d'ara endavant TMAL), s'exhaurirà el tràmit al termini de 10 dies.

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

El procediment de mediació tindrà una durada de 72 hores des de la sol·licitud, llevat que les parts, de comú acord, prorroguen l'esmentat termini.

Quan es plantege la mediació en relació amb la concreció del serveis de seguretat i manteniment, aquesta s'iniciarà a sol·licitud de qualsevol de les parts si es planteja dins de les 24 hores següents a la comunicació formal de la vaga. Aquest procediment tindrà una durada de 72 hores.

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

4. L'activitat dels mediadors començarà immediatament després de la seua designació. El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que l'òrgan de mediació considere apropiat, recaptant la informació que es considere necessària per a la seua funció, garantitzant, si escau, la confidencialitat de la informació.

Durant la compareixença, el Tribunal intentarà l'avinença de les parts, moderant el debat i concedint a les parts les intervencions que considere oportunes. Podrà formular propostes per a la solució del conflicte, que hauran de tenir-se per no posades, en cas de no ser acceptades per les parts. Es garantitzarà, en tot cas, el dret d'audiència dels personats, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïsca indefensió.

Article 18. Efectes de la iniciació del procediment

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

Article 19. Acabament de la mediació

1. L'acord en mediació, de produir-se, es formalitzarà per escrit, presentant-se, si escau, la còpia a l'autoritat laboral competent, als efectes oportuns.

En els conflictes d'interpretació i d'aplicació definits segons l'article 151 de la Llei de Procediment Laboral i els ocasionats per les discrepàncies sorgides durant la negociació d'un conveni col·lectiu, els efectes de l'acta final on conste l'acord seran els propis d'un conveni col·lectiu d'eficàcia general, sempre que la suma dels que ho hagen acceptat siga suficient per a atribuir aquesta

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 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.

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 17. Tramitación

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

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

El procedimiento de mediación tendrá una duración de 72 horas desde su solicitud, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo.

Cuando 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 24 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 concediendo a las partes cuantas intervenciones considere oportunas. Podrá formular propuestas para la solución del conflicto, que deberán tenerse por no puestas en caso de no ser aceptadas por las partes. 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 18. Efectos de la iniciación del procedimiento

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

Artículo 19. Finalización de la mediación

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

En los conflictos de interpretación y aplicación definidos conforme el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral y en los ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo, los efectos del acta final en la que conste el acuerdo serán los propios de un convenio colectivo de eficacia general, siempre que la suma de los que lo hayan aceptado sea sufi-

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

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 establits 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 esmentats. En cas de conflictes derivats de la convocatòria de vaga, l'acta d'acord determinarà, a més, la desconvocatòria d'aquella.

2. En cas de no produir-se avinença, el secretari del Tribunal alçarà acta en aquest mateix moment, 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 van ser els mateixos constituïts en l'àmbit d'un conveni col·lectiu, aquests donaran compte al TMAL de la solució tinguda, a l'efecte de registre.

TÍTOL TERCER

De l'arbitratge

Article 20. Procediment d'arbitratge

1. El procediment d'arbitratge requerirà la manifestació expressa de la voluntat de les parts de sotmetre's a l'esmentat procediment, i que s'haja tramés el procediment de conciliació-mediació regulat anteriorment, o l'equivalent segons allò previst en l'article 7 d'aquest acord.

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

Article 21. Legitimació per a instar l'arbitratge

Es troben legitimats per a instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes a que es refereix l'article 15 d'aquest acord.

Article 22. Instància de l'arbitratge

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

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

a) Determinació de les parts que ho subscriuen i domicili d'aquestes, 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 TMAL que es designen per a la resolució del conflicte.

c) Condició d'arbitratge de dret o d'equitat sol·licitat.

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

e) El termini per a dictar el laude arbitral.

f) El compromís d'acceptació del laude arbitral.

g) Data i signatura de les parts.

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

Article 23. Tramitació i efectes de l'arbitratge

1. El procediment es desenvoluparà segons els tràmits que l'òrgan arbitral considere apropiats, requerint la compareixença de les parts, podent sol·licitar documentació complementària o recaptar l'auxili d'experts si ho estima necessari.

Es garantitzarà, en tot cas, el dret d'audiència dels personats, així com el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïsca indefensió. De les sessions que es produïsquen, el secretari del Tribunal n'alçarà acta certificada.

ciente 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. En caso de conflictos derivados de la convocatoria de huelga, el acta de acuerdo determinará además, la desconvocatoria de la misma.

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, éstos darán cuenta al TMAL de la solución habida, a efectos de registro.

TÍTULO TERCERO

Del arbitraje

Artículo 20. 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 artículo 7 de este acuerdo.

2. Una vez finalizado el trámite de conciliación-mediación sin acuerdo, el TMAL facilitará al efecto la lista de los que componen el cuerpo de árbitros del Tribunal.

Artículo 21. 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 15 de este acuerdo.

Artículo 22. Instancia del arbitraje

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 ese mismo momento o con posterioridad.

2. El convenio arbitral deberá contener los siguientes extremos:

a) Determinación de las partes que los 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 TMAL 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 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, éstos serán determinados mediante el sistema de sorteo.

Artículo 23. Tramitación y efectos del arbitraje

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

Se garantizará, en todo caso, el derecho de audiencia de los personados, así como el principio de igualdad y contradicción, sin que se produzca indefensión. De las sesiones que se produzcan, se levantará acta certificada por el secretario del Tribunal.

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

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

Article 24. Laude arbitral

1. Si les parts no hagueren acordat un termini per a l'emissió del laude, aquest haurà d'emetre's en el termini màxim de 10 dies hàbils des de la designació de l'àrbitre o els àrbitres. Excepcionalment, atenent la transcendència i la naturalesa del conflicte, l'òrgan arbitral podrà prorrogar l'esmentat termini, mitjançant la resolució motivada i, si escau, dictant el laude abans del transcurs de 25 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 TMAL, i es remetrà a l'autoritat laboral per al depòsit, registre i publicació, quan resolga un conflicte dels anomenats en l'article 6.1, apartats a) i b) d'aquest acord, i els que donen lloc a la convocatòria d'una vaga, enumerats en la primera part de l'apartat c) de l'esmentat article.

5. El laude arbitral es podrà impugnar pels casos i pels procediments legalment establits.

Article 25. Efectes del laude arbitral

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

2. L'eficàcia i la naturalesa jurídiques de les decisions arbitrals estan determinades en funció del tipus de conflicte que resolguen i del significat que tingueren la decisió o l'acord directes a qui substitueixen en cada supòsit.

En els conflictes d'interpretació i d'aplicació definits segons 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 períodes de consulta establits en els articles 40,41,47 i 51 de l'Estatut dels Treballadors, així com als derivats de la determinació dels serveis de seguretat i manteniment en cas de vaga, els efectes de l'Acta seran els mateixos que corresponen a l'acord entre les parts sobre els assumptes referits.

3. El laude s'equiparà pel que fa a l'execució a les sentències fermes, segons allò disposat en la disposició addicional setena de la Llei de Procediment Laboral.

TÍTOL QUART
De la gestió de l'acord

Article 26. Comité Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment

1. Es constitueix un Comité Paritari format per vuit representants de cada una de les organitzacions sindicals signants i quatre representants de les organitzacions empresarials, tres de la CIERVAL i un de la CEPYMEV.

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

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

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única

Les organitzacions signants d'aquest acord es dirigiran al

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 24. Laudo arbitral

1. Si las partes no han acordado un plazo para la emisión del laudo, éste deberá emitirse en el plazo máximo de 10 días hábiles a partir de la designación del árbitro o árbitros. 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 25 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 TMAL, y será remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación, cuando resuelva un conflicto de los recogidos en el artículo 6.1, apartados a) y b) de este acuerdo, y los que den lugar a la convocatoria de una huelga recogidos en la primera parte del apartado c) del citado artículo.

5. El laudo arbitral podrá ser impugnado en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 25. Efectos del laudo arbitral

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 jurídicas de las decisiones arbitrales están determinadas en función del tipo de conflicto que aquéllas resuelven y del significado que tuvieran la decisión o acuerdo 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 CUARTO
De la gestión del acuerdo

Artículo 26. Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento

1. Se constituye un Comité Paritario formado por ocho miembros, dos representantes de cada una de las organizaciones sindicales firmantes y cuatro representantes de las organizaciones empresariales, tres de la CIERVAL y uno de la CEPYMEV.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única

Las organizaciones firmantes de este acuerdo se dirigirán al

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Govern de la Generalitat Valenciana, a l'efecte que, mitjançant el corresponent acord tripartit, s'acorden les mesures que possibiliten el finançament i l'execució de l'acord.

DISPOSICIÓ FINAL

Única

L'efectiva aplicació dels procediments establits en aquest acord, es produirà en la data que determine el Comité d'Interpretació, d'Aplicació i de Seguiment, a partir de l'efectiva constitució del Tribunal de Mediació i Arbitratge de la Comunitat Valenciana.

València, 6 de març de 1997

José Luis Montes Tallón — Joaquín Crespo Chiva
CIERVAL — CEPYMEV
Rafael Recuenco Montero — Joan Sifre Martínez
UGT-PV — CC OO-PV

1216 *RESOLUCIÓ de 12 de març de 1997, de la Direcció General de Treball, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilancia i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de l'Administració Autonòmica.* [97/L7070]

Vist el text de l'acord de la Comissió d'Interpretació, Vigilancia i Estudi del II Conveni Col·lectiu del Personal Laboral al Servei de l'Administració Autonòmica, presentat davant aquesta direcció general el dia 3 de març de 1997, signat en data 29 de gener de 1997, d'una part per la representació de la Generalitat Valenciana, i d'altra, per la dels treballadors, representats per les centrals sindicals d'Unió General de Treballadors del País Valencià, Comissions Obreres del País Valencià, i segons el que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, i articles 2, 3 i 6 del Reial Decret 1040/81, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit dels convenis col·lectiu de treball, aquesta Direcció General de Treball, d'acord amb les competències que te transferides segons Reial Decret 4105/82, de 29 de desembre,

ACORDA

Primer

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

Segon

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

València, 12 de març de 1997.– El director general de Treball: José Luis Colvée Millet.

Davant els problemes interpretatius que han suscitat diversos articles del II Conveni Col·lectiu aplicable al Personal Laboral de l'Administració Autonòmica, en exercici de les competències atribuïdes per l'article 4 del conveni esmentat, la Comissió d'Interpretació, Vigilància i Estudi –CIVE–, adopta per unanimitat el següent:

ACORD

I. COMPLEMENTS ESPECÍFICS

1. Es considerarà que es té dret a percebre component per festi-

Gobierno de la Generalitat Valenciana a efectos de que, mediante el correspondiente acuerdo tripartito, se acuerden las medidas que posibiliten la financiación y ejecución del acuerdo.

DISPOSICIÓN FINAL

Única

La efectiva aplicación de los procedimientos establecidos en el presente acuerdo, se producirá en la fecha en que determine el Comité de Interpretación, Aplicación y Seguimiento, a partir de la efectiva constitución del Tribunal de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Valenciana.

Valencia, 6 de marzo de 1997

José Luis Montes Tallón — Joaquín Crespo Chiva
CIERVAL — CEPYMEV
Rafael Recuenco Montero — Joan Sifre Martínez
UGT-PV — CC OO-PV

1216 *RESOLUCIÓN de 12 de marzo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone el registro y publicación del acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica.* [97/L7070]

Visto el texto del acuerdo de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio del II Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Administración Autonómica, presentado ante esta Dirección General de Trabajo el día 3 de marzo de 1997, firmado en fecha 29 de enero de 1997, de una parte por la representación de la Generalitat Valenciana, y de otra, por la de los trabajadores, representados por las centrales sindicales de Unión General de Trabajadores, Comisiones Obreras del PV, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre,

ACUERDA

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 12 de marzo de 1997.– El director general de Trabajo: José Luis Calvé Millet.

Ante los problemas interpretativos que han suscitado diversos artículos del II Convenio Colectivo aplicable al personal laboral de la administración autonómica, en ejercicio de las competencias atribuidas por el artículo 4 del citado convenio, la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Estudio –CIVE–, adopta por unanimidad el siguiente

ACUERDO

I. COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS

1. Se considerará que se tiene derecho a percibir componente

CIDAJ CENTRE D'INFORMACIÓ I DOCUMENTACIÓ JURÍDICA-ADMINISTRATIVA DE LA GENERALITAT VALENCIANA