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

RESOLUCIÓ de 17 de febrer de 2023, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i la publicació del sèptim acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana, amb codi de conveni número 80100015092017. [2023/2712]

Vista l'acta de la comissió negociadora del VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), subscrit d'una part, per la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV), i d'altra banda per la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV) i la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), i de conformitat amb el que es disposa en l'article 90, apartats 2 i 3, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.*a* del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i depòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball; d'acord amb el que s'estableix en l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana; el Decret 175/2020, de 30 d'octubre, del Consell pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, i l'Ordre 10/2022, de 26 de setembre, per la qual es desenvolupa aquest reglament, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de convenis i acords col·lectius de treball, amb notificació a la Comissió Negociadora, i depòsit del text de l'acord.

Segon

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

València, 17 de febrer de 2023.– El subdirector general de Relacions Laborals: Joaquín Vañó Gironés.

VII
Acord de solució autònoma de conflictes laborals
de la Comunitat Valenciana
(ASAC-CV)

València, 8 de febrer de 2023

Reunits

D'una part, Salvador Navarro Pradas, amb DNI ***5334** i domicili a l'efecte de notificació a València, plaça del Comte de Carlet, núm. 3, codi postal 46003.

I d'una altra, Ana García Alcolea, amb DNI ***3378** i domicili a l'efecte de notificació a València, plaça de Nàpols i Sicília, núm. 5, codi postal 46003, i Ismael Sáez Vaquero, amb DNI ***8809** i domicili a l'efecte de notificació a València, carrer de l'Arquitecte Mora, núm. 3, codi postal 46010.

Intervenen

Salvador Navarro Pradas, en la seua condició de president de la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV).

Ana García Alcolea, en la seua condició de secretària general de la Confederació Sindical de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV).

Ismael Sáez Vaquero, en la seua condició de secretari general de la Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV).

Les parts es reconeixen, en virtut de la representació acreditada, la capacitat i legitimació suficient per a la formalització d'aquest acord al qual s'atorga expressament validesa, eficàcia, naturalesa i tractament

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 17 de febrero de 2023, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del séptimo acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), con código de convenio número 80100015092017. [2023/2712]

Vista el acta de la comisión negociadora del VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana (ASAC-CV), suscrito de una parte, por la Confederación Empresarial de la Comunidad Valenciana (CEV), y por otra parte por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de acuerdo con lo establecido por el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, el Decreto 175/2020, de 30 de octubre, del Consell por el que se aprueba el reglamento orgánico y funcional de la conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, y la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, por la que se desarrolla dicho reglamento, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

València, 17 de febrero de 2023.- El Subdirector General de Relaciones Laborales: Joaquín Vañó Gironés.

VII
Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales
de la Comunitat Valenciana
(ASAC-CV)

Valencia, 8 de febrero de 2023.

Reunidos:

De una parte, Salvador Navarro Pradas, con DNI ***5334** y domicilio a efectos de notificación en Valencia, Plaza Conde de Carlet, núm. 3 DP 46003.

Y de otra, Ana García Alcolea, con DNI ***3378** y domicilio a efectos de notificación en Valencia, Plaza Nápoles y Sicilia núm. 5, DP 46003 e Ismael Sáez Vaquero, núm. DNI ***8809** y domicilio a efectos de notificación en Valencia, C/Arquitecto Mora núm. 3, DP 46010.

Intervienen:

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

Ana García Alcolea, en su condición de secretaria general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV).

Ismael Sáez Vaquero en su condición de secretario general de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV).

Las partes se reconocen en virtud de la representación acreditada, la capacidad y legitimación suficiente para la formalización del presente acuerdo al cual se le otorga expresamente validez, eficacia, naturaleza

propi dels convenis col·lectius, de conformitat amb el que es disposa en l'article 83.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors (d'ara endavant, ET).

Fent ús de les atribucions dels seus respectius càrrecs,

Exposen

L'any 1993, les organitzacions signants van subscriure el I Acord per a l'establiment de procediments solució autònoma de la conflictivitat laboral en la Comunitat Valenciana, que ha sigut renovat en sis ocasions fins a l'actualitat.

Després de l'experiència acumulada al llarg d'aquests anys i successius acords, s'ha considerat convenient donar un impuls per a la promoció i consolidació del sistema mitjançant la introducció de rellevants novetats amb la finalitat de millorar la seua operativitat com les que, entre altres, seguidament s'exposen.

La vivència de la pandèmia provocada per la covid-19 i el repte de la digitalització requereixen l'actualització de l'articulat de l'acord. En aquest sentit, s'aposta per les comunicacions electròniques i per la continuïtat i coexistència de la modalitat en línia, al costat de la presencial, en la celebració dels procediments, i s'estableixen els criteris perquè les parts elegisquen una modalitat o l'altra.

L'acord deixa prevista la intervenció de la Comissió de Seguretat i Salut com a nou instrument de suport en els procediments de conciliació-mediació i arbitratge, encomanant al Comité Paritari de l'acord el desenvolupament dels supòsits, requisits, abast, composició i procediment del recurs a aquesta i dels acords de col·laboració que es puguen subscriure sobre aquest tema amb tercers i, especialment, amb l'INVASSAT.

Conscients de la necessària formació i reciclatge de l'actuació mediadora, es fan els primers passos per a impulsar l'adopció d'un model formatiu comú per a homogeneïtzar els requisits exigibles per a l'acompliment de la labor mediadora en l'àmbit laboral, d'acord amb els restants organismes autonòmics i estatal de solució autònoma de conflictes laborals.

Així mateix, la recent reforma laboral ha generat noves figures, com el *Mecanisme XARXA*, que també fan necessari el seu trasllat a aquest document.

Aquestes qüestions, més unes altres de caràcter tecnicoformal i de respecte a la normativa vigent en matèria d'igualtat entre dones i homes, ofereixen l'oportunitat a les parts de millorar l'anterior acord en benefici de les persones treballadores, empreses i societat valenciana en general.

Amb la finalitat de procurar l'adequació d'aquells aspectes de la nova regulació que puguen requerir tràmits previs formals derivats de la pertinença de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral al sector públic instrumental de la Generalitat, l'efectiva entrada en vigor d'aquest nou acord es trasllada a l'1 de juliol de 2023.

Resultat d'aquest convenciment en l'aposta per la mediació i l'arbitratge com a mecanismes idonis de composició de conflictes és la signatura d'aquest VII Acord de solució autònoma de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana i, en virtut d'això,

ACORDEN

TÍTOL I
Disposicions de caràcter general

Article 1. Objecte

Aquest acord té per objecte el manteniment, desenvolupament, adaptació i millora del sistema de solució autònoma de conflictes col·lectius laborals sorgits entre empresa i persones treballadores o les seues respectives organitzacions, i també facilitar la negociació col·lectiva amb ple respecte de l'autonomia de les parts, mitjançant el Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Article 2. Naturalesa jurídica i eficàcia

L'acord se subscriu a l'empara del que es disposa en els títols I i III del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en els articles 2.*h*, 63, 65.3, 65.4, 68, 156.1 i 236, entre altres, de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

y tratamiento propio de los convenios colectivos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

En uso de las atribuciones de sus respectivos cargos:

Exponen:

En el año 1993 las Organizaciones firmantes suscribieron el I Acuerdo para el establecimiento de procedimientos solución autónoma de la conflictividad laboral en la Comunitat Valenciana, que ha sido renovado en seis ocasiones hasta la actualidad.

Tras la experiencia acumulada a lo largo de estos años y sucesivos Acuerdos, se ha considerado conveniente dar un impulso para la promoción y consolidación del sistema mediante la introducción de relevantes novedades con la finalidad de mejorar su operatividad como las que, entre otras, seguidamente se exponen.

La vivencia de la pandemia provocada por la COVID-19 y el reto de la digitalización requieren la actualización del articulado del Acuerdo. En este sentido, se apuesta por las comunicaciones electrónicas y por la continuidad y coexistencia de la modalidad en línea, junto a la presencial, en la celebración de los procedimientos, estableciéndose los criterios para la elección, por las partes, de una u otra modalidad.

El Acuerdo deja prevista la intervención de la Comisión de Seguridad y Salud como novedoso instrumento de apoyo en los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje, encomendando al Comité Paritario del Acuerdo el desarrollo de los supuestos, requisitos, alcance, composición y procedimiento del recurso a la misma y de los acuerdos de colaboración que se puedan suscribir al respecto con terceros y, en especial, con el INVASSAT.

Conscientes de la necesaria formación y reciclaje de la actuación mediadora, se dan los primeros pasos para impulsar la adopción de un modelo formativo común para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la labor mediadora en el ámbito laboral, acorde con los restantes organismos autonómicos y estatal de solución autónoma de conflictos laborales.

Asimismo, la reciente reforma laboral ha generado nuevas figuras como el *Mecanismo RED* que también hacen necesario su traslado al presente documento.

Estas cuestiones más otras de carácter técnico-formal y de respeto a la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres ofrecen la oportunidad a las partes de mejorar el anterior acuerdo en beneficio de las personas trabajadoras, empresas y sociedad valenciana en general.

Con la finalidad de procurar la adecuación de aquellos aspectos de la nueva regulación que puedan requerir trámites previos formales derivados de la pertenencia de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, la efectiva entrada en vigor de este nuevo Acuerdo se traslada a 1 de julio de 2023.

Resultado de este convencimiento en la apuesta por la mediación y el arbitraje como mecanismos idóneos de composición de conflictos es la firma de este VII Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunitat Valenciana y, en su virtud:

ACUERDAN:

TÍTULO I
Disposiciones de carácter general

Artículo 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento, desarrollo, adaptación y mejora del sistema de solución autónoma de conflictos colectivos laborales surgidos entre empresa y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones, así como el facilitar la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes, mediante el Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL).

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

El Acuerdo se suscribe al amparo de lo dispuesto en los Títulos I y III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65.3 y 65.4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

En versar sobre una matèria concreta, com és la solució autònoma de conflictes laborals, constitueix un dels acords previstos en l'article 83.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Serà obligatori acudir als procediments de solució de conflictes en els termes previstos en l'acord. Sense perjudici de l'eficàcia general i directa de l'acord, les organitzacions signants es comprometen a difondre'l i promoure la inclusió de clàusules d'exprés sotmetiment en els textos dels convenis col·lectius que se signen en l'àmbit d'aplicació de l'acord, i això sense perjudici de l'eventual establiment d'altres sistemes propis de solució de conflictes que puguen constituir-se en els àmbits sectorials, d'empresa o grups d'empreses, a l'empara del que es disposa en el vigent text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

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

Article 3. Parts negociadores

Les parts signatàries d'aquest acord són, d'un costat, la Confederació Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) i, d'un altre, les organitzacions sindicals de Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV) i Unió General de Treballadors del País Valencià (UGT-PV), reconeixent-se totes elles legitimació derivada de la seua condició d'organitzacions més representatives en l'àmbit d'aquest acord en virtut de la representació que posseeixen per a la signatura d'aquest, segons el que es disposa en els articles 83 i concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; en els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i en la disposició addicional sisena de l'esmentat Reial decret legislatiu 2/2015.

Article 4. Àmbit d'aplicació territorial i personal

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

2. Serà competent per a la tramitació dels expedients la seu de la província on radique el centre de treball afectat pel conflicte.

Els conflictes de naturalesa interprovincial, entenent per tals aquells que afecten centres de treball de més d'una província de la Comunitat Valenciana, es tramitaran en la seu de València, on se situen els serveis centrals del TAL i en la qual se celebraran les corresponents sessions; si bé, de manera excepcional i quan les circumstàncies així ho aconsellen, podran celebrar-se en una seu diferent, amb l'esment previ de tals circumstàncies excepcionals, a sol·licitud de qualssevol de les organitzacions signants de l'acord Interprofessional, amb la conformitat de les restants.

Article 5. Àmbit temporal

Aquest acord, després de la seua publicació en el DOGV, entrarà en vigor el dia 1 de juliol de 2023 i finalitzarà el 31 de desembre de 2026, i es prorrogarà a partir d'aquesta data, per successius períodes anuals, si no hi ha denúncia expressa d'alguna de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la terminació de cada període.

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

Article 6. Conflictes afectats

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

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

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

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

Artículo 3. Partes negociadoras

Las partes signatarias del presente Acuerdo son, de un lado, la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV) y, de otro, las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), reconociéndose todas ellas legitimación derivada de su condición de organizaciones más representativas en el ámbito de este Acuerdo en virtud de la representación que ostentan para la firma del presente, según lo dispuesto en los artículos 83 y concordantes del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y en la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015.

Artículo 4. Ámbito de aplicación territorial y personal

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

2. Será competente para la tramitación de los expedientes la sede de la provincia donde radique el centro de trabajo afectado por el conflicto.

Los conflictos de naturaleza interprovincial, entendiendo por tales aquellos que afecten a centros de trabajo de más de una provincia de la Comunitat Valenciana, se tramitarán en la sede de Valencia, en donde se ubican los servicios centrales del TAL y en la que se celebrarán las correspondientes sesiones; si bien, de manera excepcional y cuando las circunstancias así lo aconsejen, podrán celebrarse en una sede distinta, previa mención de tales circunstancias excepcionales, a solicitud de cualesquiera de las organizaciones firmantes del Acuerdo Interprofesional, con la conformidad de las restantes.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Acuerdo, tras su publicación en el DOGV, entrará en vigor el día 1 de julio de 2023 y finalizará el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos anuales, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la terminación de cada período.

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

Artículo 6. Conflictos afectados

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

a) Conflictes jurídics derivats de la interpretació, aplicació o inaplicació de normes jurídiques, convenis col·lectius, pactes, pràctiques, acords d'empreses o decisions empresarials de caràcter col·lectiu definits de conformitat amb el que s'estableix en l'article 153 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, sense perjudici de la preceptiva intervenció de les comissions paritàries a la qual es refereixen els articles 85.3.*e* i 91.3 de l'ET, en els conflictes d'interpretació i aplicació de convenis col·lectius i qualssevol altres que puga acordar la Comissió de Seguiment en desenvolupament d'aquest acord.

b) Conflictes d'interessos dimanants de:

1. Les negociacions de convenis col·lectius, acords o pactes col·lectius, inclosos els existents després del transcurs del procediment de negociació sense aconseguir-se acord, conforme al que es preveu en l'article 86.3 de l'ET o la negociació en matèries concretes, com els diagnòstics i plans d'igualtat, la regulació del teletreball o qualssevol altres matèries pròpies de la negociació col·lectiva que les parts estimen convenient. Podrà sol·licitar la mediació, tant la representació d'empresaris com de les persones treballadores que participen en la corresponent negociació que compten amb la majoria d'aquesta representació.

2. Els conflictes derivats de discrepàncies sorgides en els períodes de consulta previstos en l'article 40 (mobilitat geogràfica), article 41 (modificacions substancials de les condicions de treball), article 44.9 (successió d'empreses), article 47 (suspensió del contracte o reducció de jornada per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció derivades de força major), article 47 bis (mecanisme xarxa), article 51 (acomiadament col·lectiu), article 82.3 (inaplicació de les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiva aplicable) i la substitució dels períodes de consulta establits en l'ET i en l'article 64.5 de la Llei concursal (d'ara endavant, LC).

De conformitat amb el que es disposa en l'article 82.3 de l'ET, hauran de sotmetre's obligatòriament al procediment de mediació i, si escau, al procediment d'arbitratge voluntari previstos en aquest acord, els conflictes derivats de la falta d'acord en el període de consultes en els procediments d'inaplicació de condicions de treball previstes en els convenis col·lectius; amb sotmetiment previ a la comissió paritària del conveni col·lectiu que siga aplicable.

3. Qualssevol altres que la Comissió de Seguiment puga acordar en desenvolupament d'aquest acord.

c) Les controvèrsies col·lectives que sorgisquen en ocasió de l'aplicació i interpretació d'un conveni col·lectiu a causa de l'existència de diferències substancials degudament constatades que comporten el bloqueig en l'adopció del corresponent acord en la Comissió Paritària per a la resolució de les funcions que legalment o convencionalment tinguen atribuïdes. La iniciativa de sotmetiment als procediments previstos en l'acord haurà d'instar-se per qui es dispose en el conveni col·lectiu o, en defecte d'això, per la majoria d'ambdues representacions d'aquesta Comissió Paritària.

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

2. S'exclouen expressament de l'àmbit d'aplicació de l'acord:

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

b) Els conflictes en què siga part l'Estat, comunitats autònomes, entitats locals, i organismes autònoms que en depenguen a què es refereix l'article 69 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, sense menyscapte del que s'estableix en la disposició addicional sisena.

c) Els conflictes individuals de treball.

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

e) Els processos d'anul·lació de laudes arbitrals, i també els d'impugnació d'acords de conciliació i mediació.

a) Conflictos jurídicos derivados de la interpretación, aplicación o inaplicación de normas jurídicas, convenios colectivos, pactos, prácticas, acuerdos de empresas o decisiones empresariales de carácter colectivo definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 153 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin perjuicio de la preceptiva intervención de las comisiones paritarias a la que se refieren los artículos 85.3 e) y 91.3 del ET, en los conflictos de interpretación y aplicación de convenios colectivos y cualesquiera otros que pudieran acordarse por la Comisión de Seguimiento en desarrollo del presente Acuerdo.

b) Conflictos de intereses dimanantes de:

1. Las negociaciones de convenios colectivos, acuerdos o pactos colectivos, incluidos los existentes tras el transcurso del procedimiento de negociación sin alcanzarse acuerdo, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 del ET o la negociación en materias concretas, como los diagnósticos y planes de igualdad, la regulación del teletrabajo o cualesquiera otras materias propias de la negociación colectiva que las partes estimen conveniente. Podrá solicitar la mediación, tanto la representación de empresarios como de las personas trabajadoras que participen en la correspondiente negociación que cuenten con la mayoría de dicha representación.

2. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en los períodos de consulta previstos en el artículo 40 (movilidad geográfica); artículo 41 (modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo); artículo 44.9 (sucesión de empresas); artículo 47 (suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor); artículo 47 bis. (mecanismo red); artículo 51 (despido colectivo); artículo 82.3 (inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable) y la sustitución de los periodos de consulta establecidos en el ET y en el artículo 64.5 de la Ley Concursal (en adelante LC).

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

3. Cualesquiera otros que pudieran acordarse por la Comisión de Seguimiento, en desarrollo del presente Acuerdo.

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

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

2. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación del Acuerdo:

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

b) Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales, y Organismos Autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el artículo 69 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sin menoscabo de lo establecido en la Disposición Adicional Sexta.

c) Los conflictos individuales de trabajo.

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

e) Los procesos de anulación de laudos arbitrales, así como los de impugnación de acuerdos de conciliación y mediación.

TÍTOL II

CAPÍTOL I
Dels procediments

Article 7. Procediments

Els procediments que s'estableixen en l'acord per a la solució dels conflictes, que podran realitzar-se per la modalitat presencial o en línia mitjançant plataforma digital, són:

a) La conciliació – mediació.

b) L'arbitratge.

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

Article 8. Principis rectors dels procediments

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

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

Article 9. Intervenció prèvia de les comissions paritàries

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

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

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

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

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

Article 10. Dies hàbils

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

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

TÍTULO II

CAPÍTULO I
De los procedimientos

Artículo 7. Procedimientos

Los procedimientos que se establecen en el Acuerdo para la solución de los conflictos, que podrán realizarse por la modalidad presencial o en línea mediante plataforma digital, son:

a) La conciliación – mediación.

b) El arbitraje.

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

Artículo 8. Principios rectores de los procedimientos

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

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

Artículo 9. Intervención previa de las comisiones paritarias

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

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

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

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

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

Artículo 10. Días hábiles.

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

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

CAPÍTOL II
De la gestió dels procediments

Article 11. El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana

1. El Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL), institució paritària creada en 1997 per les organitzacions sindicals i empresarials més representatives signants del II ASECL-CV, té personalitat jurídica pròpia i capacitat d'obrar i revist, des del punt de vista juridicoformal, les característiques d'una fundació tripartida integrant del sector públic instrumental de la Generalitat, que exercirà la presidència del seu patronat.

2. Constitueix el suport administratiu i de gestió per a la solució de conflictes laborals de la Comunitat Valenciana a través dels procediments de conciliació-mediació i arbitratge regulats en aquest acord que són desenvolupats, respectivament, per la Comissió de Mediació i pel Cos Arbitral.

Article 12. Incompatibilitats

Els qui exercisquen les funcions mediadores i arbitrals observaran els criteris d'imparcialitat i de confidencialitat en els termes que disposen les normes reguladores de les mediacions civils i mercantils; hauran de ser persones alienes al conflicte concret en què actuen, sense que puguen concórrer interessos personals, de parentiu fins al segon grau o professionals directes susceptibles d'alterar o condicionar la seua activitat mediadora o arbitral.

A aquest efecte, es consideraran els supòsits següents:

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

b) Si el conflicte és d'empresa o grup d'empresa, tinga aquesta conveni col·lectiu propi o no, seran incompatibles els qui formen part de les plantilles, dels comités d'empresa o, en el seu cas, els delegats de personal, siguen membres dels òrgans directius de les seccions sindicals, de la direcció de les empreses, i també les assessories de l'una o l'altra part que hagen participat en la negociació origen del conflicte.

Article 13. Composició de la Comissió de Mediació

1. La Comissió de Mediació està composta per les persones mediadores designades per les organitzacions empresarials i sindicals signants de l'acord. Tots els seus acords, en el desenvolupament dels procediments que li són propis, s'adoptaran per unanimitat dels seus membres.

2. La Comissió de Mediació quedarà vàlidament constituïda:

a) En els conflictes d'empresa en els quals no existisca representació legal de les persones treballadores a causa de la grandària de l'empresa o aquesta recaiga en una o en tres persones treballadores delegades de personal:

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

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

b) En els conflictes d'empresa amb plantilla de cinquanta o més persones treballadores o en les que la representació legal dels treballadors i treballadores recaiga en un comité d'empresa i en els conflictes de sector:

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

2. En segona convocatòria, que tindrà lloc quinze minuts després de la primera, la conciliació-mediació podrà realitzar-se amb la participació d'una persona mediadora.

3. La designació dels qui componen la Comissió de Mediació s'efectuarà, en les proporcions avantdites, per cada organització d'entre la llista de mediadors i mediadores confeccionada per cadascuna d'elles. Les respectives llistes podran ser ampliades, reduïdes o modificades, en

CAPÍTULO II
De la gestión de los procedimientos

Artículo 11. El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana (TAL)

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

2. Constituye el soporte administrativo y de gestión para la solución de conflictos laborales de la Comunitat Valenciana a través de los procedimientos de conciliación-mediación y arbitraje regulados en el presente Acuerdo que son desarrollados, respectivamente, por la Comisión de Mediación y por el Cuerpo Arbitral.

Artículo 12. Incompatibilidades

Quienes ejerzan las funciones mediadoras y arbitrales observarán los criterios de imparcialidad y de confidencialidad en los términos que dispongan las normas reguladoras de las mediaciones civiles y mercantiles; deberán ser personas ajenas al conflicto concreto en que actúan, sin que puedan concurrir intereses personales, de parentesco hasta el segundo grado o profesionales directos susceptibles de alterar o condicionar su actividad mediadora o arbitral.

A este efecto, se considerarán los siguientes supuestos:

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

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

Artículo 13. Composición de la Comisión de Mediación

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

2. La Comisión de Mediación quedará válidamente constituida:

a) En los conflictos de empresa en los que no exista representación legal de las personas trabajadoras debido al tamaño de la empresa o ésta recaiga en una o en tres personas trabajadoras delegadas de personal:

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

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

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

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

2. En segunda convocatoria, que tendrá lugar quince minutos después de la primera, la conciliación-mediación podrá realizarse con la participación de una persona mediadora.

3. La designación de quienes componen la Comisión de Mediación se efectuará, en las proporciones antedichas, por cada organización de entre la lista de mediadores y mediadoras confeccionada por cada una de ellas. Las respectivas listas podrán ser ampliadas, reducidas o

qualsevol moment, per decisió de l'organització corresponent. Prèviament a la seua primera actuació, la designació de la persona mediadora haurà d'haver sigut comunicada, per escrit, a la secretaria del TAL.

4. L'actuació com a persona mediadora requerirà la formació que es determine per la Comissió de Seguiment d'aquest acord, en els termes establits en la disposició addicional huitena.

Article 14. Del càrrec de portaveu de la Comissió de Mediació

1. El càrrec de portaveu de la Comissió de Mediació correspondrà a una de les persones integrant d'aquesta, designada per l'organització a la qual s'haja atribuït tal condició en virtut d'acord adoptat pel Comité Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment d'aquest acord, sobre la base d'un sistema d'alternança trimestral.

2. Seran funcions del càrrec de portaveu:

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

b) Dirigir i moderar el debat, proposant la corresponent deliberació quan siga procedent, actuant com a portaveu de la voluntat unànime de la Comissió de Mediació.

Article 15. Del Cos Arbitral

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

Article 16. La Secretaria del Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral

1. La Secretaria serà exercida per persona que posseïsca reconeguda experiència en l'àmbit jurídic. Es designarà pel Comité Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment, per acord unànime.

Seran funcions de la Secretaria:

a) Convocar els membres de la Comissió de Mediació i del Cos Arbitral, i també a cadascuna de les parts en els procediments previstos en l'acord i impulsar d'ofici aquests en qualsevol de les seues etapes.

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

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

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

e) Elaborar la memòria anual.

f) Qualssevol altres funcions que li encomane el Comité d'Interpretació, Aplicació i Seguiment d'aquest acord.

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

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

Article 17. Funcions del Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral

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 acord.

b) Arbitratge d'acord amb el que s'estableix en el títol IV.

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

d) Proposar la intervenció de la Comissió de Seguretat i Salut en els termes que s'establisquen de conformitat amb el que es preveu en la disposició addicional segona.

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

1. Estaran legitimats per a iniciar els procediments i tindran la consideració de part sol·licitant, els qui siguen titulars d'un dret subjectiu

modificadas, en cualquier momento, por decisión de la organización correspondiente. Previamente a su primera actuación, la designación de la persona mediadora deberá haber sido comunicada, por escrito, a la secretaría del TAL.

4. La actuación como persona mediadora requerirá la formación que se determine por la comisión de seguimiento de este Acuerdo, en los términos establecidos en la Disposición Adicional Octava.

Artículo 14. De la Portavocía de la Comisión de Mediación.

1. La Portavocía de la Comisión de Mediación corresponderá a una de las personas integrante de la misma, designada por la organización a la que se haya atribuido tal condición en virtud de acuerdo adoptado por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del presente Acuerdo, en base a un sistema de alternancia trimestral.

2. Serán funciones de la Portavocía:

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

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

Artículo 15. Del Cuerpo Arbitral

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

Artículo 16. La Secretaría del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral.

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

Serán funciones de la Secretaría:

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

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

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

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

e) Elaborar la memoria anual.

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

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

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

Artículo 17. Funciones del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral

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 Acuerdo.

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

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

d) Proponer la intervención de la Comisión de Seguridad y Salud en los términos que se establezcan de conformidad con lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda.

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

1. Estarán legitimados para iniciar los procedimientos y tendrán la consideración de parte solicitante, quienes sean titulares de un dere-

o un interés legítim, en els termes establits en l'ordenament jurídic. En conseqüència, podran promoure els procediments:

a) En els conflictes col·lectius, jurídics i d'interessos:

1. Les organitzacions sindicals l'àmbit de les quals es corresponga o siga més ampli que el del conflicte.

2. Les associacions empresarials l'àmbit de les quals es corresponga o siga més ampli que el del conflicte, sempre que es tracte de conflictes d'àmbit sectorial, sense perjudici del que es preveu en l'apartat *d*.

3. Les empreses i els òrgans de representació unitària o sindical de les persones treballadores, quan es tracte de conflictes d'àmbit d'empresa o inferior, i també les comissions designades per les persones treballadores davant l'absència de representació legal d'aquestes, en els supòsits la intervenció dels quals estiga legalment prevista. En els casos de grups d'empreses o pluralitat d'empreses vinculades per raons organitzatives o productives i nominalment identificades en el seu àmbit d'aplicació, la representació d'aquestes.

4. Les associacions empresarials a les quals els haja sigut atribuïda la representació per una empresa en els supòsits previstos legalment.

5. L'administració concursal o la representació de les persones treballadores, en els supòsits de substitució del període de consultes, previ acord del jutge o jutgessa, conforme al que es preveu en la legislació concursal.

b) En els conflictes derivats de discrepàncies en el si de les comissions paritàries dels convenis col·lectius, en ocasió de les funcions que legalment o convencionalment tinguen atribuïdes, qui a aquest efecte es determine com a subjecte col·lectiu en el mateix conveni i, en defecte d'això, la majoria de les representacions de la comissió paritària.

c) En els conflictes que puguen donar lloc a una vaga, els subjectes legitimats per a convocar-la, incloses les assemblees de treballadors.

d) En els conflictes sobre vagues ja convocades o iniciades, inclosos els relatius a la determinació dels serveis de seguretat i manteniment, el comité de vaga, la representació empresarial afectada per la vaga, i també ambdues parts de manera conjunta.

2. Tindrà el caràcter de part requerida de mediació, la part legitimada en el procediment a la qual expressament es dirigeix la sol·licitud de mediació presentada per la part sol·licitant.

3. Podran igualment personar-se i ser tinguts per part interessada en els procediments de mediació sobre conflictes col·lectius, en els termes previstos en la Llei reguladora de la jurisdicció social: els sindicats representatius, de conformitat amb els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; les associacions empresarials representatives, en els termes de l'article 87 de l'ET, i els òrgans de representació legal o sindical sempre que el seu àmbit d'actuació es corresponga o siga més ampli que el del conflicte, i també qualsevol altre que acredite tindre interés directe i legítim en el resultat de la mediació, sense que tal intervenció faça detindre o retrocedir el curs de les actuacions. La part interessada personada no podrà disposar de l'objecte del procediment, i únicament podrà adherir-se o no a l'acord aconseguit.

4. Sense perjudici del que s'estableix en l'apartat anterior, serà exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els articles 87, 88, 89.3 i 91 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i els articles 154 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social perquè els acords que puguen aconseguir-se en la conciliació, mediació o l'arbitratge posseïsquen eficàcia general o enfront de tercers. En cas contrari, els compromisos o estipulacions contrets només faran efecte entre les persones treballadores o empreses directament representades pels sindicats, organitzacions empresarials o empreses promotores del conflicte que hagen subscrit els acords en què conclou el procediment de conciliació i mediació o acceptat estar a resultes del compromís arbitral corresponent.

Article 19. Substitució del període de consultes

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

cho subjetivo o un interés legítimo, en los términos establecidos en el ordenamiento jurídico. En consecuencia, podrán promover los procedimientos:

a) En los conflictos colectivos, jurídicos y de intereses:

1. Las organizaciones sindicales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

2. Las asociaciones empresariales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito sectorial, sin perjuicio de lo previsto en el apartado d).

3. Las empresas y los órganos de representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras, cuando se trate de conflictos de ámbito de empresa o inferior, así como las comisiones designadas por las personas trabajadoras ante la ausencia de representación legal de las mismas, en los supuestos cuya intervención esté legalmente prevista. En los casos de grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación, la representación de las mismas.

4. Las asociaciones empresariales a las que les haya sido atribuida la representación por una empresa en los supuestos previstos legalmente.

5. La administración concursal o la representación de las personas trabajadoras, en los supuestos de sustitución del período de consultas, previo acuerdo del juez o jueza, conforme a lo previsto en la legislación concursal.

b) En los conflictos derivados de discrepancias en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, con ocasión de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, quien a estos efectos se determine como sujeto colectivo en el propio convenio y, en su defecto, la mayoría de las representaciones de la comisión paritaria.

c) En los conflictos que puedan dar lugar a una huelga, los sujetos legitimados para convocarla, incluidas las asambleas de trabajadores.

d) En los conflictos sobre huelgas ya convocadas o iniciadas, incluidos los relativos a la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento, el comité de huelga, la representación empresarial afectada por la huelga, así como ambas partes de forma conjunta.

2. Tendrá el carácter de parte requerida de mediación, la parte legitimada en el procedimiento a la que expresamente se dirige la solicitud de mediación presentada por la parte solicitante.

3. Podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte interesada en los procedimientos de mediación sobre conflictos colectivos, en los términos previstos en la LRJS: los sindicatos representativos de conformidad con los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical; las asociaciones empresariales representativas en los términos del artículo 87 del ET y los órganos de representación legal o sindical siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como cualquier otro que acredite tener interés directo y legítimo en el resultado de la mediación, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones. La parte interesada personada no podrá disponer del objeto del procedimiento, pudiendo únicamente, adherirse o no al acuerdo alcanzado.

4. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 154 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la conciliación, mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros. En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre las personas trabajadoras o empresas directamente representadas por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotoras del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de conciliación y mediación o aceptado estar a resultas del compromiso arbitral correspondiente.

Artículo 19. Sustitución del período de consultas.

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

TÍTOL III
De la conciliació-mediació

Article 20. Procediment de conciliació-mediació

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

Serà igualment 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 153 de la Llei reguladora de la jurisdicció social per qualsevol de les parts, excepte que s'haja tramitat a través d'un sistema de solució de conflictes establit en conveni col·lectiu conforme al que es disposa en l'últim paràgraf de l'article 7.

La conciliació-mediació desenvolupada conforme a aquest acord substitueix el tràmit de conciliació previst en l'article 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

En cas de vaga, la mediació serà preceptiva.

2. La mediació serà desenvolupada per la Comissió de Mediació, i els seus membres procuraran de manera activa solucionar el conflicte.

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

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

Article 21. Inici de la conciliació-mediació

1. La promoció de la conciliació-mediació s'iniciarà amb la presentació d'un escrit dirigit al Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral, per a això haurà d'utilitzar-se el model que, per a cada supòsit, el TAL pose a la disposició dels interessats, emplenant les dades i la informació que en aquests es detalle.

L'escrit es remetrà per mitjans electrònics a través de l'enllaç següent, www.fundaciontal.org.

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

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

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

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

d) El nombre de persones treballadores afectades pel conflicte, desagregades per sexe i l'àmbit territorial d'aquest.

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

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

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

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

3. Si l'escrit de sol·licitud presentat està incomplet o falten les dades exigides en els models posats a la disposició dels interessats, la Secretaria requerirà la seua esmena en un termini de cinc dies, i, si no es produeix, procedirà a l'arxiu de la sol·licitud.

4. En el cas que la matèria objecte de la sol·licitud no diga competència del TAL, la Secretaria procedirà, sense més tràmit, a l'arxiu de la petició de conciliació-mediació, comunicant-ho al sol·licitant.

TÍTULO III
De la conciliación – mediación

Artículo 20. Procedimiento de conciliación – mediación

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

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

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

En caso de huelga, la mediación será preceptiva.

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

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

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

Artículo 21. Inicio de la conciliación– mediación

1. La promoción de la conciliación-mediación se iniciará con la presentación de escrito dirigido al Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral, para lo cual deberá utilizarse el modelo que, para cada supuesto, el TAL ponga a disposición de los interesados, cumplimentando los datos e información que en los mismos se detalle.

El escrito se remitirá por medios electrónicos a través del sitio en línea de la Fundación TAL: www.fundaciontal.org

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

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

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

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

d) El número de personas trabajadoras afectadas por el conflicto, desagregadas por sexo y el ámbito territorial del mismo.

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

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

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

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

3. Si el escrito de solicitud presentado estuviese incompleto o faltasen los datos exigidos en los modelos puestos a disposición de los interesados, por la Secretaría se requerirá su subsanación en un plazo de cinco días, procediéndose en su defecto al archivo de la solicitud.

4. En el supuesto de que la materia objeto de la solicitud no fuese competencia del TAL, por la Secretaría se procederá, sin más trámite, al archivo de la petición de conciliación-mediación, comunicándolo al solicitante.

5. Les parts que vagen a comparéixer en la sessió d'un procediment hauran de comunicar prèviament la relació de persones que hi assistiran, a l'efecte de la seua identificació.

6. La celebració de la sessió de conciliació-mediació es realitzarà en línia llevat que, pel sol·licitant o per la part identificada en l'escrit de sol·licitud enfront de qui es dirigisca aquesta, s'opte per la seua celebració presencial i així es comunique al TAL, bé a través de l'escrit de sol·licitud de mediació o bé mitjançant escrit comunicat per mitjans electrònics en el termini de vint-i-quatre hores des de la citació cursada a la part no sol·licitant de la mediació. Aquesta opció no estarà disponible per a les restants parts interessades que puguen personar-se en el procediment de conformitat amb l'article 18.3.

Article 22. Tramitació

1. Instada la mediació davant el Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral, el termini general de tramitació serà de 30 dies, llevat que les parts acorden prorrogar-lo i no existisquen terminis preclusius.

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

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

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

Quan es plantege la mediació en relació amb la concreció dels serveis de seguretat i manteniment, aquesta s'iniciarà a sol·licitud de 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, a conseqüència del deure de negociar implícit a la naturalesa d'aquesta mediació.

4. Qualsevol altra part interessada a participar en la mediació en virtut del que es disposa en l'article 18.3 haurà de sol·licitar-ho per escrit, via telemàtica, perquè se li envie l'oportuna citació.

5. L'activitat dels qui exercisquen la labor mediadora 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 precisa per a la seua funció, garantint, en tot cas, la confidencialitat de la informació.

Durant la compareixença, la Comissió de Mediació intentarà l'avinença de les parts, moderant el debat i concedint-los totes les intervencions que considere oportunes, podent formular propostes per a la solució del conflicte, inclosa la possibilitat de sotmetre el conflicte a arbitratge del Cos Arbitral. Si l'acte conclou sense avinença, podrà constar en acta la proposta de mediació del TAL. La Comissió de Mediació adoptarà de manera unànime tant la proposta de mediació com la seua decisió d'inclusió en l'acta.

Es garantirà, en tot cas, el dret d'audiència de les parts personades, i també el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïsca indefensió.

6. A l'inici de l'acte de conciliació i mediació s'informarà les persones compareixents sobre la confidencialitat de la mediació, sobre els extrems relatius a les manifestacions, actes i protecció de dades de caràcter personal en elles consignades, i també sobre la prohibició de l'ús de dispositius mòbils per a gravar o fer fotografies.

Article 23. Efectes de la iniciació del procediment

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

Article 24. Manifestacions de les parts i actes

En l'acta constarà la relació de compareixents i el resultat de la mediació i, en el cas que siga amb acord, els termes de l'acord, total o parcial, al qual hagen arribat les parts.

5. Las partes que vayan a comparecer en la sesión de un procedimiento deberán comunicar previamente la relación de personas que asistirán a la misma a los efectos de su identificación.

6. La celebración de la sesión de conciliación-mediación se realizará en línea salvo que, por el solicitante o por la parte identificada en el escrito de solicitud frente a quien se dirija la misma, se opte por su celebración presencial y así se comunique al TAL bien a través del escrito de solicitud de mediación, bien mediante escrito comunicado por medios electrónicos en el plazo de veinticuatro horas desde la citación cursada a la parte no solicitante de la mediación. Esta opción no estará disponible para las restantes partes interesadas que puedan personarse en el procedimiento de conformidad con el artículo 18.3.

Artículo 22. Tramitación

1. Instada la mediación ante el Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral, el plazo general de tramitación será de 30 días, salvo que las partes acuerden prorrogarlo y no existan plazos preclusivos.

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

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

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

Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, 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. Cualquier otra parte interesada en participar en la mediación en virtud de lo dispuesto en el artículo 18.3 deberá solicitarlo por escrito, vía telemática, para que se le envíe la oportuna citación.

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

Durante la comparecencia, la Comisión de Mediación intentará la avenencia de las partes, moderando el debate y concediéndoles cuantas intervenciones considere oportunas, pudiendo formular propuestas para la solución del conflicto, incluida la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje del Cuerpo Arbitral. 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 la Comisión de Mediación.

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

6. Al inicio del acto de conciliación y mediación se informará a las personas comparecientes sobre la confidencialidad de la mediación, de los extremos relativos a las manifestaciones, actas y protección de datos de carácter personal en ellas consignados, así como de la prohibición del uso de dispositivos móviles para grabar o hacer fotografías.

Artículo 23. Efectos de la iniciación del procedimiento

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

Artículo 24. Manifestaciones de las partes y actas.

En el acta constará la relación de comparecientes y el resultado de la mediación y, en el caso de que sea con acuerdo, los términos del acuerdo, total o parcial, al que hayan llegado las partes.

Excepte l'acord que s'aconseguisca, no constaran en acta manifestacions, rèpliques, dúpliques o postures de part respecte a les pretensions de l'altra o respecte a les propostes d'acord que pogueren sorgir, bé a instàncies de la Comissió de Mediació o de qualsevol de les parts. Les parts podran fer constar les manifestacions i al·legacions que consideren oportunes per escrit, en document separat de l'acta, del qual es donarà trasllat a les restants parts compareixents i s'unirà a l'expedient.

Únicament s'admetran manifestacions per escrit de les parts que puguen disposar de l'objecte del procediment.

Article 25. Suspensió del procediment de conciliació i mediació

En virtut de la mateixa naturalesa negocial del procediment de conciliació i mediació establit en aquest acord, les parts podran, de mutu acord, suspendre i reprendre l'acte de conciliació-mediació totes les vegades que estimen oportú amb la finalitat d'aconseguir una solució negociada al conflicte. No obstant això, en els procediments instats en substitució o per a solucionar les discrepàncies hagudes en els períodes de consultes als quals es refereixen els articles 40, 41, 44.9, 47, 51 i 82.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, s'estarà als terminis màxims establits legalment en cada cas.

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

Article 26. Finalització i efectes de la mediació

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

Sense perjudici del que s'estableix en l'article 18.4 d'aquest acord, en els conflictes ocasionats a conseqüència de convocatòria de vaga, l'acord aconseguit en mediació suposarà, a més, la desconvocatòria de la vaga instada.

2. En cas de no produir-se avinença, qui exercisca les funcions de Secretaria del Tribunal estendrà acta en aqueix mateix instant, en la qual declararà l'absència d'acord.

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

4. Si la part no instant de la mediació comunica per escrit al TAL la seua intenció de no comparéixer a la vista de mediació assenyalada, la Secretaria podrà alçar, en aqueix mateix instant, acta o diligència de cancel·lació amb el resultat d'intentat sense efecte, sense necessitat d'espera a la compareixença del sol·licitant de mediació i procedint a l'arxivament de l'expedient.

5. Els qui hagen aconseguit un acord extraprocedimentalment podran sol·licitar la seua ratificació o protocol·lització davant la Secretaria del TAL, amb els efectes previstos en l'article 18. Realitzada la petició, la Secretaria del TAL els emplaçarà, assenyalant dia i hora per a això, en funció de la disponibilitat de les parts.

TÍTOL IV
De l'arbitratge

Article 27. Procediment d'arbitratge

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

Podrà iniciar-se de manera directa o mitjançant acord aconseguit en fase de conciliació-mediació.

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

En aquests supòsits, bastarà que l'inste un qualsevol dels subjectes legitimats, i serà vinculant per a totes les parts implicades que hauran d'estar i passar per l'estipulat en el laude, fins i tot en els casos que, havent sigut citades, no comparegueren en el procediment.

Salvo el acuerdo que se alcance, no constarán en acta manifestaciones, réplicas, dúplicas o posturas de parte respecto a las pretensiones de la otra o respecto a las propuestas de acuerdo que pudiesen surgir, bien a instancia de la Comisión de Mediación o de cualquiera de las partes. Por escrito, en documento separado del acta, del que se dará traslado a las restantes partes comparecientes y se unirá al expediente, las partes podrán hacer constar las manifestaciones y alegaciones que consideren oportunas.

Únicamente se admitirán manifestaciones por escrito de las partes que puedan disponer del objeto del procedimiento.

Artículo 25. Suspensión del procedimiento de conciliación y mediación

En virtud de la propia naturaleza negocial del procedimiento de conciliación y mediación establecido en el presente acuerdo, las partes podrán, de mutuo acuerdo, suspender y reanudar el acto de conciliación-mediación cuantas veces estimen oportuno con la finalidad de alcanzar una solución negociada al conflicto. No obstante, en los procedimientos instados en sustitución o para solventar las discrepancias habidas en los periodos de consultas a los que se refieren los artículos 40, 41, 44.9, 47, 51 y 82.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a los plazos máximos establecidos legalmente en cada caso.

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

Artículo 26. Finalización y efectos de la mediación

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

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18.4 de este Acuerdo, en los conflictos ocasionados a consecuencia de convocatoria de huelga, el acuerdo alcanzado en mediación supondrá, además, la desconvocatoria de la huelga instada.

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

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

4. Si la parte no instante de la mediación comunicase por escrito al TAL su intención de no comparecer a la vista de mediación señalada, por la Secretaría se podrá levantar, en ese mismo instante, acta o diligencia de cancelación con el resultado de intentado sin efecto, sin necesidad de espera a la comparecencia del solicitante de mediación y procediendo al archivo del expediente.

5. Quienes hubiesen alcanzado un acuerdo extra-procedimentalmente, podrán solicitar su ratificación o protocolización ante la Secretaría del TAL con los efectos previstos en el artículo 18. Realizada la petición, por la Secretaría del TAL se les emplazará, señalando día y hora para ello, en función de la disponibilidad de las partes.

TÍTULO IV
Del arbitraje

Artículo 27. Procedimiento de arbitraje

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

Podrá iniciarse de forma directa o mediante acuerdo alcanzado en fase de conciliación-mediación.

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

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

3. L'arbitratge per a la renovació d'un conveni col·lectiu denunciat serà obligatori quan així estiga previst en el conveni col·lectiu de manera expressa.

Article 28. Conveni arbitral

1. Fora dels supòsits d'inici directe de l'arbitratge sense conciliació-mediació prèvia, la Secretaria del Tribunal farà constar, si escau, en l'acta de mediació, l'acord exprés de les parts de sotmetre's al tràmit d'arbitratge, i seguidament es passarà a la subscripció del conveni arbitral recollit en l'acta o en document separat. En aquest supòsit, el conveni arbitral se subscriurà en el mateix moment, i solament davant impossibilitat manifesta es podrà traslladar al que de manera expressa s'indique en l'acta de sotmetiment del conflicte a arbitratge, passant a formar part del contingut d'aquest.

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

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

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

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

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

e) El termini per a dictar el laude arbitral.

f) El compromís d'acceptació del laude arbitral.

g) Data i signatura de les parts.

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

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

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

2. La sol·licitud unilateral de l'arbitratge haurà de realitzar-se per escrit en el qual constarà la identitat, domicili de notificació i circumstàncies de legitimació de les restants parts interessades i les peticions i posicions concretes i determinades de la part sol·licitant.

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

4. En un altre cas, l'arbitratge haurà de seguir avant, encara amb la incompareixença o negativa d'alguna de les restants parts afectades i, mancant acord entre les parts, li seran aplicable les regles següents:

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

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

c) L'arbitratge serà de dret, llevat que l'òrgan arbitral decidisca canviar motivadament la seua condició a arbitratge d'equitat o mixt.

d) L'òrgan arbitral estarà format per tres àrbitres triats per les parts en el cas que, a més del sol·licitant de l'arbitratge, compareguera les restants parts, o alguna d'elles, en la vista prevista davant la Secretaria en el punt 3 anterior. A falta d'acord, es determinarà per sorteig.

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

f) El termini per a l'emissió del laude i, conseqüentment, per a realitzar el tràmit arbitral, no haurà d'excedir de deu dies hàbils a partir de l'acceptació dels qui componen l'òrgan arbitral designat o, si escau, del

3. El arbitraje para la renovación de un convenio colectivo denunciado será obligatorio cuando así esté previsto en el convenio colectivo de forma expresa.

Artículo 28. Convenio arbitral

1. Fuera de los supuestos de inicio directo del arbitraje sin conciliación-mediación previa, por la Secretaría del Tribunal se hará constar, en su caso, en el acta de mediación, el acuerdo expreso de las partes de someterse al trámite de arbitraje, pasándose seguidamente a la suscripción del convenio arbitral recogido en el acta o en documento separado. En este supuesto, el convenio arbitral se suscribirá en el mismo momento, y solo ante imposibilidad manifiesta se podrá trasladar al que de forma expresa se indique en el acta de sometimiento del conflicto a arbitraje, pasando a formar parte del contenido del mismo.

2. El convenio arbitral deberá contener los siguientes extremos:

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

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

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

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

e) El plazo para dictar el laudo arbitral.

f) El compromiso de aceptación del laudo arbitral.

g) Fecha y firma de las partes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) El plazo para la emisión del laudo y, consecuentemente, para realizar el trámite arbitral, no deberá exceder de diez días hábiles a partir de la aceptación de quienes componen el órgano arbitral designado o, en

que corresponga al termini màxim previst per al període de consultes del qual poguera procedir.

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

Article 30. Tramitació i efectes de l'arbitratge

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

Es garantirà, en tot cas, el dret d'audiència dels qui es personen, i també el principi d'igualtat i contradicció, sense que es produïsca indefensió. De les sessions que es produïsquen s'estendrà acta subscrita pels qui componen l'òrgan arbitral i les parts i certificada per qui exercisca la Secretaria del Tribunal.

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

Article 31. Del laude arbitral i els seus efectes

1. Excepte que hi haja un pacte en contra, el laude haurà d'emetre's en el termini màxim de deu dies hàbils a partir de l'acceptació dels qui componen l'òrgan arbitral designat. Excepcionalment, atesa la transcendència i naturalesa del conflicte, l'òrgan arbitral podrà prorrogar l'esmentat termini mitjançant resolució motivada, i en tot cas, haurà 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 depòsit en el TAL i serà remés a l'autoritat laboral per al seu depòsit, registre i, si escau, publicació.

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

Article 32. Finalització i efectes de l'arbitratge

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

2. L'eficàcia i naturalesa jurídica de les decisions arbitrals estan determinades en funció del tipus de conflicte que aquelles resolguen i del significat que tingueren la decisió o acords directes als quals substitueixen en cada supòsit, en el sentit exposat en l'article 18.4 d'aquest acord.

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

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

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

a) Identificació del sol·licitant i domicili de notificacions on se li puguen efectuar comunicacions.

b) Identificació dels qui representen a les persones treballadores, incloent-hi nom i DNI, i també el domicili de notificacions on se'ls puguen efectuar comunicacions.

c) Informació sobre la composició de la representació de les persones treballadores, i també de la comissió negociadora durant el període

su caso, del que corresponda al plazo máximo previsto para el período de consultas del que pudiera traer causa.

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

Artículo 30. Tramitación y efectos del arbitraje

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

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

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

Artículo 31. Del laudo arbitral y sus efectos

1. Salvo pacto en contrario, el laudo deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación de quienes componen el órgano arbitral designado. Excepcionalmente, atendiendo a la 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, en su caso, publicación.

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

Artículo 32. Finalización y efectos del arbitraje

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

2. La eficacia y naturaleza jurídica de las decisiones arbitrales están determinadas en función del tipo de conflicto que aquellas resuelvan y del significado que tuvieran la decisión o acuerdos directos a los que sustituyen en cada supuesto, en el sentido expuesto en el artículo 18.4 del presente Acuerdo.

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

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

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

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

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

c) Información sobre la composición de la representación de las personas trabajadoras, así como de la comisión negociadora durante

de consultes, especificant-hi si són representació unitària o triada conforme a l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors.

d) Acreditació d'haver-se desenvolupat el període de consultes i, en el seu cas, actes de les reunions celebrades i posició de l'altra part que dona lloc a la discrepància.

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

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

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

h) Documentació relativa a la concurrència de causes econòmiques, tècniques organitzatives o de producció.

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

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

Quan el procediment s'inste per només una de les parts implicades, el tribunal procedirà, dins dels cinc dies hàbils següents al de presentació i registre, a donar trasllat de l'escrit i la seua documentació annexa a la part no sol·licitant, emplaçant a ambdues al procediment de mediació o, si escau, a la compareixença prèvia a l'arbitratge indicada en l'article 29.3.

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

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

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

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

TÍTOL V
De la comissió tècnica d'organització del treball

Article 34. Comissió Tècnica d'Organització del Treball

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

a) Sistemes de mesurament. Mètodes i temps, i sistemes d'incentius.

b) Valoració de llocs de treball.

c) Els supòsits de major temps invertit, problemes de desplaçaments i mitjans de transport a conseqüència del trasllat del centre de treball

el periodo de consultas, especificando si son representación unitaria o elegida conforme al artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

Cuando el procedimiento se inste por sólo una de las partes implicadas, se procederá por el Tribunal, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de presentación y registro, a dar traslado del escrito y su documentación aneja a la parte no solicitante, emplazándose a ambas al procedimiento de mediación o, en su caso, a la comparecencia previa al arbitraje indicada en el artículo 29.3.

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

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

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

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

TÍTULO V
De la comisión técnica de organización del trabajo

Artículo 34. Comisión Técnica de Organización del Trabajo.

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

a) Sistemas de medición. Métodos y tiempos, y sistemas de incentivos.

b) Valoración de puestos de trabajo.

c) Los supuestos de mayor tiempo invertido, problemas de desplazamientos y medios de transporte como consecuencia del traslado del

d'una empresa i, en general, problemes de mobilitat de les persones treballadores als centres de treball.

d) Assessorament en els canvis produïts en l'organització del treball en les empreses.

Article 35. Composició i funcions de la Comissió Tècnica

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

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

És incompatible la condició de membre de la Comissió Tècnica d'Organització del Treball amb la de membre del Cos Arbitral del Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

3. En els procediments de mediació, la Comissió Tècnica intervindrà a petició de les parts, prèvia proposta de la Comissió de Mediació que actue en un assumpte concret.

4. Les conclusions de l'informe que s'acorde sol·licitar en els procediments de mediació tindran caràcter vinculant per a les parts, fent-se així constar en l'acta que s'alce de l'acte de conciliació-mediació.

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

6. Per a cada cas, el Tribunal designarà, d'entre els qui componen la Comissió Tècnica, a aquelles dues persones que, de manera paritària, pels torns que es puguen establir, els corresponga per a realitzar la labor d'anàlisi i estudi previs a l'informe tècnic requerit.

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

8. Les tasques d'observació, mesurament, presa de dades i anàlisis prèvies seran realitzades sempre conjuntament per ambdues persones de la Comissió Tècnica designades i requeriran, preceptivament, sentir abans les parts i estendre acta d'aquesta reunió que haurà de ser signada per aquestes persones tècniques designades.

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

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

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

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

centro de trabajo de una empresa y, en general, problemas de movilidad de las personas trabajadoras a los centros de trabajo.

d) Asesoramiento en los cambios producidos en la organización del trabajo en las empresas.

Artículo 35. Composición y funciones de la Comisión Técnica

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

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

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

3. En los procedimientos de mediación, la Comisión Técnica intervendrá a petición de las partes, previa propuesta de la Comisión de Mediación que actúe en un asunto concreto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Valenciana, llevat que les parts assumisquen expressament i prèviament el cost de l'excés.

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

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

TÍTOL VI
De la gestió de l'acord

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

1. El Comité Paritari estarà compost per huit membres, dos representants de cadascuna de les organitzacions sindicals signants i quatre representants de la CEV.

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

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

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera

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

Segona

En l'interés de dotar al Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana de major capacitat d'actuació tècnica en els procediments de solució de conflictes que troben el seu origen, d'entre els compresos en l'article 6 d'aquest acord, en qüestions relacionades amb la seguretat i salut laboral, es procuraran tant mitjans econòmics, humans i materials mitjançant l'adopció dels acords de col·laboració que a tal fi resulten necessaris amb els organismes, institucions i professionals competents, amb la finalitat de procurar al Tribunal l'assistència tècnica, professional i pericial que es requerisca en els procediments de mediació i/o arbitratge.

En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquest acord, el Comité Paritari establirà els supòsits, requisits, abast i procediment del recurs a aquest personal tècnic, de conformitat amb els acords de col·laboració que es puguen subscriure, especialment amb l'INVASSAT.

Tercera

Els acords del Comité Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment adoptats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquest VII Acord de Solució Autònoma de Conflictes Laborals de la Comunitat Valenciana, romandran vigents en tot en el que no s'opose al que es disposa en aquest.

Quarta

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

Cinquena

En el supòsit previst en l'article 6.1.*d* d'aquest acord, i amb la finalitat de permetre a les parts utilitzar al màxim el procediment de

de la Comunitat Valenciana, salvo que las partes asuman expresa y previamente el coste del exceso.

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

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

TÍTULO VI
De la gestión del acuerdo

Artículo 36. Comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento

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

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

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera

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

Segunda

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

En el plazo de un año desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, el Comité Paritario, establecerá los supuestos, requisitos, alcance y procedimiento del recurso a dicho personal técnico, de conformidad con los acuerdos de colaboración que se puedan suscribir, en especial con el INVASSAT.

Tercera

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

Cuarta

El Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana velará para que en el desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje y en la resolución de los mismos se contemple la perspectiva de género cuando la naturaleza del conflicto así lo requiera.

Quinta

En el supuesto previsto en el artículo 6.1.d) de este acuerdo, y con la finalidad de permitir a las partes utilizar al máximo el procedimien-

conciliació-mediació, en interés de la solució del conflicte de forma pactada, una vegada iniciada formalment la vaga, les parts podran acordar continuar aquest procediment en el marc del Tribunal de Mediació i Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Sisena

En el si de la Comissió de Seguiment d'aquest acord s'analitzaran les possibilitats i fórmules que, sense alterar l'àmbit de l'ASAC-CV, puguen contribuir a l'aplicació de l'experiència acumulada en solució de conflictes i incorporar els conflictes col·lectius entre el personal laboral i funcionaris públics i les administracions per a les quals presten els seus serveis, sempre que així ho establisquen mitjançant acord d'adhesió expressa.

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

Setena

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

Huitena

Les parts, conscients de la importància de l'àmbit funcional d'aquest VII ASAC-CV, consideren necessari prestar una especial atenció a la formació continuada i l'adequada dedicació dels qui exerceixen labors mediadores, a l'efecte de dotar de la màxima eficàcia els serveis regulats en aquest acord. En tal sentit, serà preceptiu participar en la formació o acreditar aquesta i el reciclatge en els termes establits en aquesta disposició addicional.

Fins hui i en l'àmbit de les relacions laborals, la mediació s'ha desenvolupat fonamentalment en el si dels sistemes de solució autònoma de conflictes implantats en el conjunt de l'Estat. Aquests sistemes s'articulen sota l'empara jurídica dels seus respectius acords interprofessionals de creació, però actuen conforme a un esquema similar que té la mediació com a eina principal d'intervenció en els conflictes laborals. Tot això sense perjudici, òbviament, de les especificitats pròpies de cadascun.

A la vista d'aquesta experiència, els signants comparteixen la idea que la formació de les persones mediadores constitueix un aspecte central de la seua activitat present i futura. Així mateix, assumeixen també que la confluència progressiva de pràctiques i criteris en matèria de formació és un element essencial per a la funció mediadora.

D'acord amb les consideracions anteriors, les parts signants manifesten el seu compromís d'impulsar un model formatiu que poguera servir de base per a homogeneïtzar els requisits exigibles per a l'acompliment de la funció mediadora en l'àmbit laboral.

Als efectes anteriors, la Comissió de Seguiment d'aquest acord desenvoluparà les condicions i el contingut del pla formatiu aplicable a les persones que exerceixen labors mediadores en la Fundació TAL, que es traslladarà a aquesta per a la seua consideració, organització i execució de les accions formatives que es puguen programar.

Novena

Es faculta el Comité Paritari d'Interpretació, Aplicació i Seguiment per a proposar, en qualsevol moment, a les organitzacions signants d'aquest acord les modificacions i adaptacions del seu text.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

Es tramitaran conforme al VI Acord les conciliacions-mediacions i arbitratges la data de registre de les quals en el TAL siga anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord.

to de conciliación- mediación, en interés de la solución del conflicto de forma pactada, una vez iniciada formalmente la huelga, las partes podrán acordar continuar dicho procedimiento en el marco del Tribunal de Mediación y Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Sexta

En el seno de la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo se analizarán las posibilidades y fórmulas que, sin alterar el ámbito del ASAC-CV, puedan contribuir a la aplicación de la experiencia acumulada en solución de conflictos e incorporar los conflictos colectivos entre el personal laboral y funcionarios públicos y las Administraciones para las que prestan sus servicios, siempre que así lo establezcan mediante acuerdo de adhesión expresa.

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

Séptima

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

Octava

Las partes, conscientes de la importancia del ámbito funcional de este VII ASAC-CV, consideran necesario prestar una especial atención a la formación continuada y adecuada dedicación de quienes ejercen labores mediadoras, a efectos de dotar de la máxima eficacia los servicios regulados en este Acuerdo. En tal sentido, será preceptivo participar en la formación o acreditar ésta y el reciclaje en los términos establecidos en esta Disposición Adicional.

Hasta la fecha y en el ámbito de las relaciones laborales, la mediación se ha desarrollado fundamentalmente en el seno de los sistemas de solución autónoma de conflictos implantados en el conjunto del Estado. Estos sistemas se articulan bajo el amparo jurídico de sus respectivos Acuerdos Interprofesionales de creación, pero actúan conforme a un esquema similar que tiene la mediación como herramienta principal de intervención en los conflictos laborales. Todo ello sin perjuicio, obviamente, de las especificidades propias de cada uno.

A la vista de esta experiencia, los firmantes comparten la idea de que la formación de las personas mediadoras constituye un aspecto central de su actividad presente y futura. Así mismo, asumen también que la confluencia progresiva de prácticas y criterios en materia de formación es un elemento esencial para la función mediadora.

De acuerdo con las consideraciones anteriores, las partes firmantes manifiestan su compromiso de impulsar un modelo formativo que pudiera servir de base para homogeneizar los requisitos exigibles para el desempeño de la función mediadora en el ámbito laboral.

A los efectos anteriores, la Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo desarrollará las condiciones y el contenido del plan formativo aplicable a las personas que ejercen labores mediadoras en la Fundación TAL, que se trasladará a la misma para su consideración, organización y ejecución de las acciones formativas que se puedan programar.

Novena

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se tramitarán conforme al VI Acuerdo las conciliaciones-mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el TAL sea anterior a la entrada en vigor del presente Acuerdo.