

IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana

RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, por la que se dispone el registro y publicación del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. [DOGV 26-07-2005]

Visto el texto del IV Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, suscrito en Valencia el 14 de junio de 2005, de una parte, por la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otra, por las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores (UGT-PV) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC OO-PV), y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y artículos 2, 3 y 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General de Trabajo y Seguridad Laboral, conforme a las competencias que tiene transferidas según Real Decreto 4105/82, de 29 de diciembre, resuelve:

Primero

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

Segundo

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

Valencia, 11 de julio de 2005.– El director general de Trabajo y Seguridad Laboral: Román Ceballos Sancho.

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

En Valencia, a 14 de junio de 2005

Reunidos:

De una parte, D. Rafael Ferrando Giner, con DNI n 22.495.954, y con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Hernán Cortés, n 4, D.P. 46004.

Y de otra, D. Rafael Recuenco Montero, con DNI n 19.818.445, con domicilio a efectos de notificación en Valencia, c/ Arquitecto Mora, 7-6^a, D.P. 46010 y D. Joan Sifre Martínez, con DNI n 20.758.547, con domicilio a efectos de notificación en

Valencia, plaza de Nápoles y Sicilia, 5, D.P 46003.

Intervienen:

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

Y, D. Rafael Recuenco Montero y D. Joan Sifre Martínez en su condición de Secretarios Generales de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES DEL PAIS VALENCIANO y de la CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS DEL PAIS VALENCIANO, respectivamente.

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

En uso de las atribuciones de sus respectivos cargos,

Acuerdan:

TÍTULO I DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Artículo 1. Objeto

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

Artículo 2. Naturaleza jurídica y eficacia

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

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

Será obligatorio acudir a los procedimientos de solución de conflictos en los términos previstos en el Acuerdo. Sin perjuicio de la eficacia directa del Acuerdo, las organizaciones firmantes se comprometen a difundir el mismo y promover la inclusión de cláusulas de expreso sometimiento en los textos de los convenios colectivos que se firmen en el ámbito de aplicación del Acuerdo.

Artículo 3. Partes negociadoras

Las partes signatarias del presente Acuerdo son, de un lado, la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), y de otro, las organizaciones sindicales de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC OO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), reconociéndose todas ellas legitimación suficiente en virtud de la representación que ostentan para la firma de este acuerdo según lo dispuesto en los artículos 83 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito de aplicación territorial y personal

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

También será 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 Comunidad Valenciana.

Artículo 5. Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el DOGV y finalizará el 31 de diciembre de 2008, prorrogándose a partir de tal fecha, por sucesivos períodos de cinco años, de no mediar denuncia expresa de alguna de las partes con una antelación mínima de 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 obligatorio del acuerdo vencido.

Artículo 6. Conflictos afectados

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

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

b. Los conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un convenio colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo debidos a diferencias que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un período de, al menos, 5 meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el convenio con efectos generales.

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

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

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

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

2. Se excluyen del Acuerdo:

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

No obstante, sí quedarán sometidos al Acuerdo los conflictos colectivos que recaigan

sobre Seguridad Social complementaria, incluidos los planes de pensiones.

– Los conflictos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales, y Organismos Autónomos dependientes de los mismos a que se refiere el artículo 69 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

– Los conflictos individuales de trabajo.

TITULO SEGUNDO

CAPITULO PRIMERO DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 7. Procedimientos

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

– La conciliación – mediación.

– El arbitraje.

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

Artículo 8. Principios rectores de los procedimientos

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

Artículo 9. Intervención previa de las comisiones paritarias

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

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

Artículo 10. Días hábiles y vacaciones

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

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

CAPITULO SEGUNDO DE LA GESTION DE LOS PROCEDIMIENTOS

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

1. El Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL), institución paritaria creada en 1997 a partes iguales por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas firmantes del II ASECLCV, tiene personalidad jurídica propia y capacidad de obrar y reviste, desde el punto de vista jurídico-formal, las características de una fundación bajo el protectorado de la Generalitat Valenciana, quien ejerce la presidencia de su patronato a través de la dirección general de Trabajo y Seguridad Laboral.

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

Artículo 12. Composición del tribunal de mediación

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

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

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

En segunda convocatoria, que tendrá lugar quince minutos después de la primera, por un número de miembros no inferior a dos, siempre y cuando hayan sido designados, al menos, uno por las organizaciones sindicales y otro por las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo, entendiéndose que los ausentes, en su caso, delegan a todos los efectos sus facultades en los presentes.

La designación de los componentes del Tribunal o de las Secciones se efectuará, en la proporción antedicha, por cada organización, de entre la lista de mediadores confeccionada por cada una de ellas. Las respectivas listas de mediadores podrán ser ampliadas, reducidas o modificadas, en cualquier momento, por decisión de la organización correspondiente.

Artículo 13. Incompatibilidades

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

A este efecto, se considerarán los siguientes supuestos:

a) Si el conflicto fuera de sector, serán incompatibles para ser mediadores los asesores de cada parte y los integrantes del órgano directivo de los sindicatos o de las asociaciones empresariales afectados que hayan intervenido directamente en el conflicto.

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

Artículo 14. De la presidencia y la secretaría

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

Serán funciones de la Presidencia:

- a) Dar la orden para las convocatorias.
- b) Mantener el orden de las reuniones, concediendo el uso de la palabra a quien lo solicite.
- c) Dirigir el debate y proponer la correspondiente deliberación cuando proceda, actuando como portavoz de la voluntad unánime del Tribunal de Mediación.

2. La Secretaría será ejercida por persona ajena a los miembros del Tribunal que posea reconocida experiencia en el ámbito jurídico. Se designará por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento, por acuerdo unánime.

Serán funciones de la Secretaría:

- a) Convocar por orden de la Presidencia a los miembros del Tribunal o de sus Secciones y a los árbitros, así como a cada una de las partes en los procedimientos previstos en el Acuerdo.
- b) Asistir a los actos de conciliación – mediación.
- c) Levantar acta de las sesiones, haciendo constar los acuerdos adoptados.
- d) Hacer certificaciones de las actas, cuando lo solicite cualquiera de las partes.
- e) Elaborar la memoria anual.
- f) Cualesquiera otras funciones que le encomiende el Tribunal.

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

3. Las partes interesadas en un conflicto podrán otorgar representación a una o varias personas, mediante comparecencia escrita ante 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 15. Del Cuerpo de árbitros

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

Artículo 16. Funciones del Tribunal

El Tribunal tendrá asignadas las siguientes funciones:

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

TITULO TERCERO DE LA CONCILIACION – MEDIACION

Artículo 17. Procedimiento de conciliación – mediación

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

Será igualmente preceptiva la conciliación-mediación como requisito pre-procesal para la interposición de una demanda de conflicto colectivo de interpretación o aplicación de los definidos en el artículo 151 de la Ley de Procedimiento Laboral ante la Jurisdicción Social por cualquiera de las partes, excepto que se haya tramitado a través de un sistema de solución de conflictos establecido en convenio colectivo conforme a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 7.

La conciliación-mediación desarrollada conforme a este acuerdo sustituye al trámite de conciliación previsto en el artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

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

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

Los datos e informaciones aportados serán tratados de forma confidencial.

Artículo 18. Legitimación para instar la mediación

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

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

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

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

Artículo 19. Inicio de la conciliación– mediación

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

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

a. La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que estén legitimados

para acogerse al procedimiento en el ámbito del conflicto, y en su caso, acreditación del acuerdo de instar la mediación de la representación que la proponga y la determinación, identificación y domicilio de las partes afectadas en el conflicto, así como, en los supuestos en que resulte procedente, deberá incluirse también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en dicho ámbito.

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

c. El colectivo de trabajadores afectados por el conflicto y el ámbito territorial del mismo.

d. En el supuesto de tratarse de un conflicto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo: la acreditación de la intervención de la Comisión Paritaria, o de haberse dirigido a ella sin efecto y el dictamen emitido en su caso, siempre que fuese preceptivo según lo dispuesto en dicho convenio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de este acuerdo.

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

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

Artículo 20. Tramitación

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

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

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

El escrito de comunicación formal de la convocatoria de huelga deberá especificar que se han intentado la mediación en los plazos anteriormente indicados o que, llevada a cabo, ésta se ha producido sin avenencia.

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

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

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

5. El presidente del Tribunal, al inicio del acto de conciliación y mediación, informará a los comparecientes de los extremos relativos a las manifestaciones y actas.

Artículo 21. Efectos de la iniciación del procedimiento

La iniciación del procedimiento de mediación impedirá la convocatoria de huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal, el ejercicio de acciones judiciales o administrativas dirigidas a la solución de conflictos por el motivo o causa objeto de la mediación en tanto dure la misma.

Artículo 22. Finalización y efectos de la mediación

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

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

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

2. En caso de no producirse avenencia, quien ejerza las funciones de Secretaría del Tribunal levantará acta en ese mismo instante declarando la ausencia de acuerdo. Seguidamente se ofrecerá a las partes la posibilidad de someter el conflicto a arbitraje.

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

TITULO CUARTO DEL ARBITRAJE

Artículo 23. Procedimiento de arbitraje

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

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

Artículo 24. Legitimación para instar el arbitraje

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

18 de este acuerdo.

Artículo 25. Convenio arbitral

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

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

2. El convenio arbitral deberá contener los siguientes extremos:

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

b) Determinación del árbitro, o árbitros en número de tres, de entre los que conforman la lista de árbitros del TAL que se designan para la resolución del conflicto.

c) Condición de arbitraje de derecho o equidad solicitado.

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

e) El plazo para dictar el laudo arbitral.

f) El compromiso de aceptación del laudo arbitral.

g) Fecha y firma de las partes.

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

Artículo 26. Tramitación y efectos del arbitraje

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

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

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

Artículo 27. Del laudo arbitral y sus efectos

1. Si las partes no han acordado un plazo para la emisión del laudo, este deberá emitirse en el plazo máximo de diez días hábiles a partir de la aceptación del árbitro o árbitros designados. Excepcionalmente, atendiendo a la trascendencia y naturaleza del conflicto, el órgano arbitral podrá prorrogar el mencionado plazo mediante resolución motivada debiendo, en todo caso, dictarse el laudo antes del transcurso de veinticinco días hábiles.

2. La resolución arbitral habrá de ser motivada y notificarse a las partes inmediatamente.

3. El laudo arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

4. El laudo arbitral será objeto de depósito en el TAL y será remitido a la autoridad laboral para su depósito, registro y publicación cuando resuelva un conflicto de los recogidos en los artículos 6.1 apartados a) y b) del Acuerdo; así como los que den lugar a la convocatoria de una huelga recogidos en la primera parte del apartado c) del citado artículo.

5. El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido en el plazo de treinta días que prevé el

artículo 67.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en los casos y por los procedimientos legalmente establecidos.

Artículo 28. Finalización y efectos del arbitraje

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

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

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

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

3. El laudo arbitral se equipará en cuanto a ejecución a las sentencias firmes, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

TITULO QUINTO DE LA GESTION DEL ACUERDO

Artículo 29. Comité paritario de interpretación, aplicación y seguimiento.

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

2. Al Comité Paritario se le encomienda la interpretación, aplicación y desarrollo del presente Acuerdo, además de las 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 y ejecución del Acuerdo a través de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

Segunda. En el interés de dotar al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad

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 organización del trabajo y/o la seguridad y salud laboral, se procurarán tanto medios económicos, humanos y materiales mediante la adopción de los acuerdos de colaboración que a tal fin resulten necesarios con los organismos e instituciones competentes, con la finalidad de procurar al Tribunal la asistencia técnica, profesional y pericial que se requiera en los procedimientos de mediación y/o arbitraje.

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

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

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Se tramitarán conforme al III Acuerdo y Reglamento de fecha 9 de mayo de 2001, las mediaciones y arbitrajes cuya fecha de registro en el TAL sea anterior a la publicación del presente Acuerdo en el DOGV.

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

El presidente de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL),
RAFAEL FERRANDO GINER

El secretario general de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV),
RAFAEL RECUENCO MONTERO

El secretario general de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC OO-PV),
JOAN SIFRE MARTÍNEZ