

Tercero.- Este acuerdo se publicará en el Boletín Oficial de las Illes Balears.<sup>7</sup>

Palma, a 25 de enero de 2005

**La Secretaria del Consejo de Gobierno**  
María Rosa Estarás Ferragut

— o —

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 1366

**Resolución de la Directora General de Trabajo, de fecha 24-01-2005, por la que se hace público el II Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del 'Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Illes Balears' (TAMIB).**

Referencia:

Convenios colectivos

Expediente: 47 (Libro 3, asientos 12 y 13)

La Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (CAEB), la Unión de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares de la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de las Islas Baleares de Comisiones Obreras (CCOO), han suscrito el 12-01-2005 el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB), y he visto el expediente, y de acuerdo con el artº 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo y el artº 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999 de 13 de enero (BOE del 14.1.99);

### RESUELVO:

1. Inscribirlo en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, depositarlo en la misma e informar a la Comisión Negociadora.

2.- Publicar esta resolución y el citado acuerdo, en el BOIB.

Palma, 24 de Enero de 2005

**La Directora General de Trabajo**  
Margarida G. Pizà Ginard

II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del 'Tribunal d' Arbitratge i Mediació de les Illes Balears'

En Palma de Mallorca, siendo las 11 horas del día 12 de enero de 2005 reunidas las representaciones de la Confederación de Asociaciones Empresariales de Baleares (C.A.E.B.), la Unión de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears de la Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y la Confederación Sindical de Les Illes Balears de Comisiones Obreras (CC.OO)

### MANIFIESTAN

Que las organizaciones fundacionales antes indicadas, en su condición de más representativas, ostentan la representatividad exigida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de lo dispuesto en los artículos 83 de la citada norma legal y, en su mérito, acuerdan aprobar este II Acuerdo Interprofesional sobre Renovación y Potenciación del Tribunal d' Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Para la resolución autónoma de los conflictos laborales, sin tener que llegar a la vía judicial, el 20 de diciembre de 1995 se firmó el Acuerdo para la creación del Tribunal d' Arbitratge i Mediació de Les Illes Balears (en adelante T.A.M.I.B.), desarrollado por el Reglamento de 3 de marzo de 1996.

Con la firme voluntad de resolver los conflictos laborales en su origen, se ha ido modificando progresivamente la redacción del citado Acuerdo Interprofesional y su Reglamento de desarrollo dotándolos de mayores competencias y, a la vez, intentando hacer más sencilla y eficaz su labor, ofreciendo a trabajadores y empresas un sistema transparente, imparcial, de amplia acepta-

ción y madurez suficiente para que las partes en conflicto acepten su intervención como cauce natural para la solución de sus controversias.

Las organizaciones fundacionales estimamos que el primer paso, el reto de la creación e implantación de un sistema de resolución autónoma de conflictos laborales, se ha superado de forma satisfactoria evidenciándose su éxito en el constante incremento de expedientes a tramitar, por el considerable porcentaje de acuerdos alcanzados y por el alto número de trabajadores y empresarios afectados, lo que ha proporcionado a la Institución su actual prestigio y respaldo.

El II Acuerdo nace ante el reto de intentar responder a los patrones que han de modelar, a nuestro criterio, el marco de las relaciones laborales. Por un lado, se procede a refundir en uno solo el Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal d' Arbitratge i Mediació de Les Illes Balears y su Reglamento de Aplicación y, de otro, se introducen modificaciones, destacando principalmente, dada la general buena acogida del sistema, la pretensión de los firmantes de concertar un acuerdo de duración indefinida y la eliminación del requisito de voluntariedad de todas las partes en conflicto para la posible intervención del T.A.M.I.B.

Las organizaciones fundacionales nos ratificamos en el objetivo inicial de este proyecto: el cauce natural para la solución de los conflictos laborales ha de basarse en la negociación de las partes y sólo en última instancia, cuando lo anterior no sea posible, ha de acudir a la vía judicial. Con la eliminación del requisito de la voluntariedad de sumisión por ambas partes en conflicto, se dota de mayor seguridad a los procedimientos, y ello sin perjuicio del derecho a la tutela judicial efectiva, en caso de desacuerdo o inasistencia del contrario.

Por último, dado que las organizaciones fundacionales persiguen extender al máximo las competencias del T.A.M.I.B., parece aconsejable efectuar una interpretación teleológica o finalista de la norma, flexible y realista, atenta a la realidad social práctica, en una línea de servicio a la generalidad de las empresas y trabajadores de la Comunitat Autònoma de Les Illes Balears. Por ello, las organizaciones fundacionales consideran oportuna la participación de aquellas organizaciones que faciliten un desarrollo satisfactorio del sistema de resolución autónoma de conflictos laborales. Así pues, han sido llamadas a participar en éste, para que se adhieran al mismo, la Unión Sindical Obrera de Baleares y la Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears, las cuales ostentan, entre trabajadores y empresas de esta Comunidad Autónoma, determinada implantación.

### CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Naturaleza jurídica

1. - El presente Acuerdo Interprofesional sobre materia concreta, cuyo objeto es la solución autónoma de conflictos laborales, en el seno del Tribunal d' Arbitratge i Mediació de Les Illes Balears (T.A.M.I.B.), sustituye al Acuerdo Interprofesional sobre renovación y potenciación del Tribunal d' Arbitratge i Mediació de les Illes Balears y a su Reglamento de Aplicación.

2.- El T.A.M.I.B., constituido a tenor de lo establecido en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, con personalidad jurídica propia, actúa como órgano de mediación y conciliación a los efectos de los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, conforme a las previsiones contenidas en este Acuerdo Interprofesional.

#### Artículo 2.- Objeto y cometidos

1.- El T.A.M.I.B. es un órgano paritario destinado a dirimir, mediante la conciliación, la mediación y el arbitraje, en las diferentes controversias laborales, individuales, colectivas o plurales, tanto sean de aplicación e interpretación de normas como de intereses, en cualquiera de sus modalidades, que se susciten entre empresarios y trabajadores, o sus respectivas organizaciones, en los ámbitos que más adelante se determinan.

2.- El T.A.M.I.B. actuará como órgano de conciliación previa, tanto en conflictos individuales como colectivos, con los efectos previstos en el Real Decreto Legislativo 2/1995 que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, sustituyendo la instancia administrativa.

3.- Los procedimientos de solución de los conflictos laborales sometidos al T.A.M.I.B., se regirán por los principios de gratuidad, igualdad procesal, imparcialidad, autonomía, oralidad, inmediatez, audiencia y contradicción.

4.- Durante la tramitación de los procedimientos de mediación y arbitraje, ante el T.A.M.I.B., las partes en los mismos, se abstendrán de someter el conflicto a otros procedimientos autónomos de resolución de conflictos laborales para su resolución.

#### Artículo 3.- Ámbito territorial

Las disposiciones del presente Acuerdo Interprofesional serán de aplicación en la totalidad del territorio de la Comunidad Autónoma de Les Illes Balears.

Los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en este Acuerdo Interprofesional, serán de aplicación siempre y cuando el ámbito terri-

torial en el que se producen los efectos de los conflictos se encuentren dentro del territorio de la C.A.I.B., o cuando, aun excediendo de dicho ámbito, las partes legitimadas y con capacidad suficiente para ello acuerden remitirse o someterse al ámbito territorial de actuación del sistema de solución autónoma de conflictos laborales al que se refiere el presente Acuerdo Interprofesional.

#### Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de ser publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (B.O.I.B.), y será de aplicación a todos los conflictos que tengan entrada en el registro del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares y tendrá una duración indefinida, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las organizaciones fundadoras del T.A.M.I.B., o de aquellas con legitimación para negociar y acordar un Acuerdo de esta naturaleza, con arreglo a lo establecido en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 5.- Aplicación y eficacia del Acuerdo

1.- El presente Acuerdo, según el grado de vinculación que determina el artículo sexto, será de obligado cumplimiento para todas las organizaciones empresariales y sindicales de Les Illes Balears, así como para todas las empresas y trabajadores de cualquier actividad.

2.- Las conciliaciones y mediaciones desarrolladas o intentadas conforme a este Acuerdo sustituyen el intento de conciliación ante el servicio administrativo que el artículo 154.1 de la Ley de Procedimiento Laboral exige como requisito previo a todo procedimiento judicial de conflicto colectivo. Será por tanto necesario agotar el trámite mediador-conciliador ante el T.A.M.I.B. como requisito previo a la presentación en las Illes Balears una demanda por conflicto colectivo ante la jurisdicción competente.

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 152 y 154 de la vigente Ley de Procedimiento Laboral para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación-conciliación o a través de arbitraje, en materia de conflictos colectivos, posean eficacia general frente a terceros.

3.- La mediación-conciliación del T.A.M.I.B. sustituye a todos los efectos a la conciliación del servicio administrativo que exige el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral para determinados tipos de conflictos individuales.

4.- Para la intervención del T.A.M.I.B. en conflictos suscitados entre cualquier Administración Pública con personal a su servicio en conflictos laborales, será necesaria la existencia de acuerdo o convenio previo firmado entre los representantes de ambas partes, de acuerdo con lo establecido en artículo 6.3 del presente Acuerdo Interprofesional.

#### Artículo 6.- Conflictos afectados y grado de vinculación a los procedimientos

1.- Serán susceptibles de someterse al trámite de mediación-conciliación con arreglo al procedimiento que determina este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

Con carácter preceptivo:

a) Todo conflicto colectivo de interpretación y aplicación de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, así como de impugnación de convenios colectivos, en los supuestos en los que fuera necesario, de acuerdo con el artículo 154.1 del mismo cuerpo legal. La intervención del T.A.M.I.B. en estos casos sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, cuando ésta, en razón del tipo de conflicto, fuera necesaria.

b) Todo conflicto que de lugar a la convocatoria de una huelga o cierre empresarial.

c) Cualquier tipo de conflicto jurídico laboral, individual o plural, en los que se exija conciliación previa a la vía judicial, incluidos los conflictos que puedan conllevar la extinción de la relación laboral. La intervención del T.A.M.I.B. en estos casos sustituye al intento de conciliación ante el servicio administrativo previsto en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral cuando ésta, en razón al tipo de conflictos, fuese necesaria.

Con carácter voluntario a instancia de parte:

a) Conflictos ocasionados por discrepancias surgidas durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, debido a la existencia de diferencias sustanciales y constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente.

b) Conflictos debidos a discrepancias surgidas en el período de consultas establecidos en la legislación laboral o en la negociación colectiva, siempre que así lo solicite cualquiera de las partes que legítimamente integran la comisión negociadora y en el escrito introductorio se concreten los motivos que bloquean la negociación. Así, podrán someterse al T.A.M.I.B. los conflictos surgidos durante el período de consulta establecido en los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, controversias plurales surgidas en supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 52, c) y supuestos de descuelgue empresarial establecidos en los artículos 82.3 y 85.3 del citado cuerpo legal.

c) Conflictos que se susciten sobre la determinación de los servicios de

seguridad y mantenimiento en caso de huelga. Análogamente, solicitudes de intervención del T.A.M.I.B. en el transcurso de huelgas.

d) Cualquier tipo de conflicto laboral no excluido expresamente en este Acuerdo Interprofesional.

2.- Serán susceptibles de someterse a arbitraje previsto en este Acuerdo Interprofesional los conflictos laborales de interpretación o aplicación de normas legales o reglamentarias de convenios o pactos colectivos, los derivados de decisión o práctica de empresa que afecten a una generalidad de trabajadores y cuantos otros las partes acuerden y no entren en colisión con la legalidad vigente, incluidos los conflictos de intereses a través de arbitrajes de equidad.

3.- Quedan excluidos, en todo caso, de la actuación del T.A.M.I.B. los siguientes conflictos:

-Los que se planteen entre partes que no reúnan ambas, en el conflicto, la condición respectiva de empresario y trabajador o de sus correspondientes organizaciones representativas.

-Los conflictos individuales que versen sobre pretensiones derivadas de las elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas.

-Los conflictos que versen sobre seguridad social, a excepción de los de carácter colectivo o individual que recaigan sobre seguridad social complementaria, incluidos los planes de pensiones sectoriales o de empresa, así como, los que versen sobre las mejoras voluntarias a la acción protectora del sistema de la seguridad social.

-Los conflictos individuales, plurales o colectivos en que sea parte el Estado, Comunidades Autónomas, Entidades Locales u organismos autónomos dependientes de los mismos, a que se refiere el artículo 69 del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, a excepción de aquellos casos en los que se haya efectuado por tales Administraciones Públicas expresa adhesión al T.A.M.I.B. como órgano de solución autónoma y extrajudicial de conflictos laborales.

-Los conflictos de tutela de la libertad sindical y derechos fundamentales.

En tales supuestos de exclusión no procederá la presentación de solicitud de actuación del T.A.M.I.B.

4.- Independientemente a la función mediadora, conciliadora y arbitral en los conflictos laborales expuestos, el T.A.M.I.B. realizará una actividad preventiva al objeto de tratar de evitarlos en origen. Esta actividad consistirá en la colaboración personal y material en la negociación colectiva y, muy especialmente, con las comisiones paritarias de los convenios colectivos.

## CAPÍTULO II.- GESTIÓN Y ORGANIZACIÓN DEL TRIBUNAL D'ARBITRATGE I MEDIACIÓ DE LES ILLES BALEARS

#### Artículo 7.- Gestión y organización del T.A.M.I.B.

La gestión administrativa, organización, mantenimiento y desarrollo de los procedimientos de mediación y arbitraje, dispuestos en el presente Acuerdo, se encomiendan a la FUNDACIÓN T.A.M.I.B., la cual ejecutará esta actividad a través de la infraestructura que esta Entidad tiene configurada en cumplimiento de su objetivo fundacional. A tales efectos los Cuerpos de Árbitros y Mediadores desarrollarán sus funciones al amparo de dicha Fundación y con arreglo a lo dispuesto en los artículos del presente Acuerdo Interprofesional.

#### Artículo 8.- Composición del Tribunal

1.- El T.A.M.I.B. tendrá, en su actuación conciliadora y mediadora, composición paritaria en lo que a representaciones de los trabajadores y empresarios se refiere, adoptando todos los acuerdos por unanimidad de sus miembros.

El Tribunal desarrolla sus actividades a través de un Cuerpo de Mediadores, designados libremente por las organizaciones empresariales y sindicales que forman parte del Tribunal y un Cuerpo de Árbitros, designados unánimemente por la totalidad de dichas partes.

Para el tratamiento de cada uno de los conflictos que se planteen ante el T.A.M.I.B., se designará la correspondiente Delegación del T.A.M.I.B., que podrá ser de Mediación o de Arbitraje.

2.- La determinación de los componentes de las respectivas Delegaciones de Mediación del T.A.M.I.B., en la composición paritaria antedicha, se efectuará conforme a lo establecido en el artículo 15 del presente Acuerdo, de entre los mediadores que integran el Cuerpo de Mediadores.

La determinación del Árbitro o Árbitros, que formarán la Delegación de Arbitraje, se efectuará por quienes han solicitado el arbitraje de entre los integrantes del Cuerpo de Arbitros. Con carácter excepcional, las partes en conflicto podrán proponer un árbitro no perteneciente al cuerpo de árbitros del T.A.M.I.B., que deberá ser refrendado por las organizaciones fundadoras del T.A.M.I.B.

#### Artículo 9.- Presidencia de las Delegaciones del Tribunal

La presidencia de cada Delegación del T.A.M.I.B., será ejercida por uno de sus miembros, de acuerdo con la designación que por acuerdo de sus componentes se realice en cada procedimiento de mediación.

Serán funciones del presidente:

-Ordenar la convocatoria de las reuniones.

-Mantener el orden en las mismas y conceder el uso de la palabra a quien lo solicite.

-Dirigir el debate y proponer la correspondiente deliberación, cuando pro-

ceda, constatando la unanimidad de los acuerdos que se adopten.

-Ratificar la autenticación de documentos.

#### Artículo 10.- Secretario y Personal del Tribunal

1.- Las organizaciones fundadoras del T.A.M.I.B., por unanimidad, designarán un Secretario del Tribunal, cargo que deberá recaer en persona de reconocida formación y experiencia en el ámbito jurídico laboral, ajena a las organizaciones firmantes.

Serán funciones del Secretario las de notificar los expedientes de los conflictos registrados en el Tribunal a las organizaciones firmantes, convocar a los miembros del Tribunal, designados por aquellas, y a las partes de los conflictos que se sometan a los procedimientos previstos en el presente acuerdo; otorgar representación, a una o varias personas de cualquiera de las partes, mediante comparecencia escrita y firmada que dará fe de la representación solicitada; levantar actas de las reuniones habidas, en la que constarán, necesariamente, los acuerdos adoptados, efectuar certificaciones de los documentos, en su caso con el visto bueno del Presidente, a petición de cualquiera de las partes, dirigir el Registro del Tribunal; ejercer la coordinación técnico-administrativa de los distintos servicios del Tribunal; asumir la dirección del personal al servicio del Tribunal y específicamente asumir las funciones gerenciales del mismo; ejecutar diligentemente el Presupuesto del Tribunal, elaborar su correspondiente memoria anual, y cuantas otras funciones se le atribuya reglamentariamente.

Puede asistir, con voz pero sin voto, a las sesiones de las distintas Delegaciones de Mediación y Arbitraje.

2.- El Secretario en el ejercicio de sus actuaciones estará sometido a una total confidencialidad y a guardar absoluta reserva con respecto a las informaciones a que tenga acceso y al contenido de las deliberaciones que mantenga la correspondiente Delegación o con respecto a las que mantenga con cualquiera de las partes en conflicto o sus representantes.

3.- El Secretario podrá delegar sus funciones al personal del T.A.M.I.B., especialmente en el personal adscrito a sus Delegaciones Territoriales, así como para cubrir los supuestos de ausencia y enfermedad. Este personal tendrá la consideración de Secretario Delegado y estará sometido a las condiciones previstas en el número 2 de este artículo.

4.- El Tribunal, a través de la Fundación T.A.M.I.B., estará provisto tanto en su sede central de Palma de Mallorca como en las Delegaciones Territoriales que, con carácter permanente, pueden crearse en otras localidades del territorio de la C.A.I.B., del personal técnico, administrativo y auxiliar necesario para el desempeño de sus funciones.

El secretario y el personal que constituya la plantilla del Tribunal están adscritos laboralmente a la Fundación T.A.M.I.B.

### CAPÍTULO III.- DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACION

#### Artículo 11.- Procedimiento de Mediación

1.- El procedimiento de Mediación-conciliación tiene por objeto la conciliación de las partes en conflicto y el intento de solución en mediación de los conflictos planteados ante el Tribunal y es llevado a cabo paritariamente y como órgano unitario por elementos integrantes del cuerpo de mediadores, constituidos en Delegación de Mediación del T.A.M.I.B.

2.- El Tribunal, a efectos de organización y operatividad, podrá encauzar sus actuaciones a través de las Delegaciones Territoriales y Sectoriales que con carácter especializado se creen.

#### Artículo 12.- Cuerpo de Mediadores

1.- El Cuerpo de Mediadores estará compuesto por los miembros nombrados por las organizaciones sindicales y por las organizaciones empresariales firmantes del Acuerdo.

Dentro del Cuerpo de Mediadores pueden distinguirse distintas listas de mediadores, cada una de las cuales obedece a la relación de mediadores que han sido designados por las diferentes organizaciones que forman parte del T.A.M.I.B.

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

El mandato de los mediadores tendrá duración indefinida. Las respectivas organizaciones pueden proceder, libremente, a la sustitución parcial o total de sus respectivos representantes, en el cuerpo de mediadores, previa comunicación escrita a la Secretaría del Tribunal.

2.- Los mediadores en el ejercicio de sus actuaciones estarán sometidos a una total confidencialidad y a guardar absoluta reserva con respecto a las informaciones a que tengan acceso y al contenido de las deliberaciones que mantenga la correspondiente Delegación o con respecto a las que mantenga con cualquiera de las partes en conflicto o sus representantes.

Los mediadores, en el ejercicio de la función de mediación, pueden solicitar de las partes en conflicto los datos e informes necesarios para el cumplimiento de su misión.

#### Artículo 13.- Sujetos legitimados

1.- En los conflictos laborales de naturaleza colectiva estarán específicamente

mente legitimados para instar el Procedimiento de Mediación:

a) En el supuesto de actuación del T.A.M.I.B. como órgano de conciliación a los efectos de lo previsto en el artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, quienes estén específicamente legitimados, según la legalidad vigente.

b) En el supuesto de dirimir en los conflictos laborales de interpretación y aplicación definidos en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, estarán legitimados específicamente todos los sujetos que, de acuerdo con la legalidad, estén capacitados para promover conflicto colectivo.

En estos supuestos, el interesado deberá, en su Escrito Introductorio donde insta el Procedimiento de Mediación, indicar las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo considera conveniente, en el procedimiento. Por el T.A.M.I.B., en caso de que se hubiera hecho tal indicación, se procederá a la citación de tales organizaciones representativas interesadas.

c) En los supuestos de discrepancias en la negociación de un Convenio o Pacto Colectivo con bloqueo, discrepancias en los periodos de consultas de los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o controversias plurales en los supuestos de los artículos 40, 41 y 52 c), y conflictos derivados de discrepancias en descuelgue empresarial de un convenio colectivo a que se refieren los artículos 82.3 y 85.3 también del mismo cuerpo legal, estarán específicamente legitimados los empresarios y trabajadores y/o sus respectivas representaciones afectadas que participen en la correspondiente negociación o período de consultas.

En estos supuestos, el interesado deberá, en su Escrito Introductorio donde insta el Procedimiento de Mediación, indicar las restantes organizaciones sindicales y empresariales representativas del ámbito en que se suscite el conflicto a efectos de su participación, si así lo considera conveniente, en el procedimiento. Por el T.A.M.I.B., en caso de que se hubiera hecho tal indicación, se procederá a la citación de tales organizaciones representativas interesadas.

d) En los supuestos de conflictos que den lugar al ejercicio del derecho a la huelga o cierre empresarial o se susciten sobre la determinación de los servicios de mantenimiento y seguridad en caso de huelga, estarán legitimados, los trabajadores y/o sus respectivas organizaciones sindicales convocantes, el comité de huelga y el empresario.

e) Cuando el conflicto afecte a la negociación, aplicación y/o interpretación, en conflicto colectivo, de planes de pensiones sectoriales o de empresa, estarán específicamente legitimados quienes, según la legalidad vigente, estén autorizados para su negociación, aplicación y/o interpretación, o para la interposición de acción judicial colectiva conducente a su impugnación.

2.- En los conflictos de carácter individual o plural estarán legitimados para instarlos, los afectados directamente por dichos conflictos.

3.- Cuando los afectados otorguen representación a las organizaciones o instancias representativas, deberá constar en el expediente acreditación del título jurídico en virtud del cual se ostenta la representación y si las notificaciones a cursar por el T.A.M.I.B. pueden ser dirigidas a los representantes.

#### Artículo 14.- Promoción del procedimiento de Mediación

1.- La intervención del Tribunal en un procedimiento de mediación se producirá siempre a instancia de parte. Para ello, la parte legitimada en el conflicto, presentará en el Registro del Tribunal un Escrito Introductorio, del que se acompañarán tantas copias como partes afectadas por el conflicto sea preciso citar por el Tribunal.

2.- El referido escrito deberá contener:

a) Con carácter general y común

1) Identificación de la parte o partes solicitante y no solicitante que ostenten la legitimación para instar el procedimiento, con especificación, en su caso, del título de representación y del domicilio para la recepción de notificaciones.

2) Exposición de los hechos que motivan el conflicto, con constancia de las diversas interpretaciones y opiniones de las partes.

3) La solicitud correspondiente en los términos adecuados al contenido de la pretensión.

4) Firma de la parte o partes interesadas, o de sus representantes, que inician el procedimiento.

b) En caso de conflicto individual

Nombre de la empresa, domicilio, actividad, número de trabajadores de su plantilla y convenio colectivo o pacto de empresa, si lo hubiese, y el nombre del trabajador afectado, antigüedad, categoría profesional y remuneración salarial efectiva.

c) En caso de conflicto colectivo o plural

Nombre de la empresa u organización empresarial y territorial, domicilio, actividad, número de trabajadores afectados y convenio colectivo o pacto de empresa, si lo hubiese, y la descripción del grupo de trabajadores y sus categorías profesionales.

Si el conflicto deriva del bloqueo de la negociación de un convenio o pacto, deben constar en el escrito, expresamente, todos y cada uno de los motivos que bloquean la negociación.

En cualquier tipo de Escrito de Iniciación si el conflicto pueda tener su origen o vía de solución en pacto informal de empresa o de cualquier otro tipo de acuerdo que no conste publicado en ningún Boletín Oficial, se acompañará

copia del mismo. En otro caso se identificará la publicación oficial en la que obra publicado, señalando el número y fecha de la misma.

3.- Igualmente debe acompañar al Escrito Introductorio la acreditación de haberse instado la preceptiva intervención previa de las Comisiones Paritarias de los Convenios o pactos colectivos, allí donde el articulado lo contemple en casos de conflictos de interpretación o aplicación de dichos convenios o pactos.

4.- En aquellos ámbitos en que exista una Comisión Paritaria que tenga funciones de mediación, la controversia deberá someterse a la misma, para poder dar trámite al Escrito Introductorio de Mediación.

A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio Convenio, la intervención de la Comisión Paritaria se considera efectuada cuando se da por concluido el trámite sin acuerdo o, en todo caso, si transcurriesen 15 días naturales desde la recepción de la solicitud y tal Comisión Paritaria no actuara.

5.- La falta de algunos de estos requisitos no será impedimento para la citación de las partes, debiéndose subsanar los defectos en la comparecencia posterior.

A efectos de facilitar el inicio del procedimiento, el Tribunal tendrá, a disposición de los interesados, modelos normalizados de Escrito Introductorio.

6.- La presentación del Escrito Introductorio de Mediación-Conciliación, cuando se inste la actuación del T.A.M.I.B. como Órgano de Conciliación Previa en ejercicio de sus competencias, producirá los efectos previstos el Título V Libro I del vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

#### Artículo 15.- Trámites Previos al Acto de Mediación

El procedimiento de mediación que se inicia ante el Tribunal recibe la siguiente tramitación, previa al acto de mediación:

##### a) Con carácter general y común

Recibido el escrito introductorio, que será debidamente registrado, el Tribunal emplazará a las partes dentro de los 5 días hábiles siguientes al de la presentación de aquél, señalando fecha, hora y lugar para el trámite de la Conciliación-Mediación, dirigiendo sus notificaciones al domicilio señalado a tal efecto. Para efectuar dicho emplazamiento se podrá utilizar cualquier medio idóneo de comunicación o de transmisión de textos, que garantice la recepción, si los interesados facilitaran los datos indicativos para utilizarlos. En todo caso quedará constancia en el expediente del medio utilizado.

Con objeto de prestar la suficiente cobertura a los expedientes sometidos al trámite de mediación-conciliación, el Tribunal, de conformidad con los criterios objetivos fijados por la Fundación T.A.M.I.B., designará las Delegaciones que crea convenientes. Dichas delegaciones se compondrán de dos mediadores en los conflictos de naturaleza individual. En los conflictos de carácter colectivo su composición será de cuatro mediadores, como mínimo, a doce, como máximo. En los conflictos plurales, como regla general, la Delegación estará compuesta de dos miembros, salvo que concurran circunstancias que, constataadas por el Secretario, aconsejen aplicar el criterio numérico de los conflictos colectivos. Cada Delegación guardará una composición paritaria.

##### b) En los supuestos de huelga de ámbito sectorial

Las partes acuerdan que antes de la comunicación formal de la convocatoria de huelga, deberá agotarse el procedimiento de mediación. Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberá transcurrir, al menos setenta y dos horas de acuerdo con los términos que se especifican en los párrafos siguientes. Ello no implicará la ampliación por esta causa de los plazos de notificación y preaviso previstos en la legislación vigente.

Antes de la comunicación formal de la 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 representación empresarial afectada por el conflicto.

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

El Tribunal deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediadores, designarlos y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación.

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.

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

##### c) En los supuestos de huelga de ámbito inferior al sectorial

En estos casos deberá agotarse el procedimiento de mediación, debiendo resolverse el trámite en un plazo máximo de setenta y dos horas desde la petición de la mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes. Ello no implicará ni la suspensión de la huelga ni la ampliación por esta causa de los plazos previstos en el Real Decreto Ley 17/1977. A tal efecto el Tribunal articulará pro-

cedimientos urgentes de funcionamiento.

Al objeto de agilizar el procedimiento, la solicitud de mediación se efectuará de forma simultánea a la comunicación formal de la convocatoria de huelga, adjuntando a dicha solicitud copia de dicha convocatoria. 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.

d) En relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga

En estos casos la mediación se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes legitimadas 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.

e) En los supuestos a que se refieren los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

A fin de resolver las discrepancias que hubieran surgido en el período de consultas, deberá agotarse el procedimiento de mediación si así lo solicita, al menos, una de las partes legitimadas. Ello no implicará la ampliación, por esta causa, de los plazos previstos en la Ley.

#### Artículo 16.- Desarrollo y Finalización del Acto de Mediación. Efectos

1.- La asistencia al acto de mediación, será obligatoria, debiendo comparecer las partes por sí mismas o por medio de representantes o apoderados, que consten debidamente acreditados. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores.

La incomparecencia de la parte solicitada en el escrito introductorio, no justificada debidamente, dará lugar, a la formalización de la oportuna acta de conciliación entendiendo el acto de mediación realizado sin efecto y, en el caso de la incomparecencia de la parte actora, no justificada debidamente, se procederá al archivo. No obstante, a petición de una o ambas partes que aleguen causa justificada, podrá volverse a realizar una segunda convocatoria dentro del mismo procedimiento.

A petición de ambas representaciones o por iniciativa de la Delegación del Tribunal que interviene en el procedimiento, al acto de mediación podrá aplazarse cuantas veces se precise, fijándose, en tal caso, la fecha o fechas que procedan.

2.- El acto de mediación intentará la conciliación de las partes en conflicto. Con carácter general se iniciará con una reunión plenaria, constituida por los representantes de las partes y la Delegación de Mediación, en la que el Secretario actuante en el conflicto procederá a la presentación de los mediadores que han sido designados en el presente caso y efectuará un breve resumen del conflicto. Seguidamente ambas representaciones serán oídas, concediendo el Presidente la palabra, a las mismas, cuantas veces lo estime conveniente. La Delegación de Mediación en pleno puede mantener audiencia separada con cada una de las partes en conflicto. Igualmente los mediadores de cada una de las partes podrán reunirse separadamente con su parte respectiva.

La Delegación de Mediación, una vez haya reunido toda la información que estime necesaria sobre el conflicto, podrá retirarse para deliberar. De tales deliberaciones pueden surgir una o varias propuestas de solución del conflicto planteado.

La Delegación de Mediación tiene potestad para adaptar el presente procedimiento de actuación, variando el orden de sus fases y el contenido de las mismas, según las circunstancias concurrentes en cada caso.

3.- Transcurridos quince días hábiles desde que se haya instado el procedimiento de conciliación-mediación sin que se hubiera adoptado acuerdo conciliatorio o por la mediación o aceptado, por las partes, las posibles propuestas de mediación realizadas, se dará por terminado el procedimiento de conciliación-mediación, con los efectos de reanudación del cómputo de plazos de caducidad previstos en el vigente Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

4.- Del trámite de mediación-conciliación se levantará Acta por el Secretario del Tribunal, en la que se harán constar los nombres y condiciones personales de los asistentes al acto, representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto por referencia al Escrito de Iniciación, y la forma de conclusión del Acto.

En el Acta de Conciliación/Mediación, en caso de comparecencia de las partes, las formas de conclusión del acto son: Acuerdo o Sin Acuerdo. Como norma general solamente, en el primer caso, se harán constar en el Acta los términos del Acuerdo, con especificación clara y precisa de su contenido, y especialmente en aquellos casos en que, dada la especial configuración de las partes, dicho Acuerdo tenga la naturaleza de Convenio Colectivo. Igualmente se extremará la claridad y precisión cuando, por la naturaleza de la reclamación, con independencia del resultado de la Conciliación/Mediación, el contenido del Acta implique el abono de cantidades salariales y deba constituirse como título ejecutivo.

Igualmente podrá constar en el Acta de Sin Acuerdo la Propuesta de Mediación de la correspondiente Delegación de Mediación. Tanto la Propuesta de Mediación como la decisión de inclusión de la misma en el Acta se adoptarán de forma unánime por dicha Delegación.

En caso de concluir la mediación con el resultado de desavenencia, se ofrecerá, a las partes en conflicto, la posibilidad de resolución del mismo a través del arbitraje.

5.- El acuerdo adoptado entre las partes en Acto de Conciliación/Mediación en conflicto colectivo que ponga fin al mismo, tendrá

la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo si es aceptado por la mayoría de cada una de las partes y siempre que las partes que concilien ostenten la legitimación necesaria y adopten el acuerdo conforme a los requisitos exigibles, previstos en el artículo 154. 2) del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

En caso de conflictos individuales, los efectos del acuerdo tendrán fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencia, conforme lo dispuesto en el Título V del Libro I de la Ley de Procedimiento Laboral.

En caso de conciliación/mediación en conflicto colectivo de interpretación de normas o convenios colectivos se librará copia del acta de la misma a la Administración Laboral correspondiente, a efectos de su publicación, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

El Secretario del Tribunal librará sendas certificaciones del acta respectiva a cada una de las partes, a los efectos que procedan.

#### CAPÍTULO IV.- DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

##### Artículo 17.- Procedimiento Arbitral

1.- Mediante el Arbitraje los trabajadores, los órganos de representación de los trabajadores de la empresa, los empresarios, los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales, en los términos de legitimación previstos en la Ley, pueden someter a la decisión de uno o varios árbitros, las cuestiones litigiosas surgidas o que puedan surgir en materia de su libre disposición o en aquellos conflictos de intereses o jurídicos, que sean competencia del Tribunal conforme a derecho o equidad.

2.- El procedimiento arbitral requerirá la previa manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral.

La suscripción del convenio arbitral suspenderá la cuestión o cuestiones sometidas a arbitraje a los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción de acciones, según lo dispuesto en el artículo 65.3 de la Ley de Procedimiento Laboral.

El convenio arbitral deberá expresar la voluntad inequívoca de someter la solución de todas las cuestiones litigiosas, de algunas de esas cuestiones o de cualquiera individualizada, a la decisión arbitral, así como la de expresar la sumisión a la obligación de cumplir con tal decisión.

El convenio arbitral deberá formalizarse por escrito. A estos efectos el Tribunal tendrá a disposición de las partes los modelos normalizados correspondientes.

El indicado convenio arbitral obliga a las partes a estar y pasar por lo estipulado en la decisión arbitral, sin perjuicio en lo establecido en el artículo 21.

3.- La iniciación del procedimiento de arbitraje implicará la renuncia al ejercicio del derecho de huelga y a la adopción de medidas de cierre empresarial, tanto durante la tramitación del procedimiento como del recurso contra la decisión arbitral.

El desarrollo del procedimiento arbitral se regirá por los principios esenciales de audiencia, contradicción e igualdad entre las partes. En virtud de ello, el árbitro o árbitros procurarán que el procedimiento que conduce a la solución arbitral esté precedido por el máximo conocimiento de las posiciones que en cada momento estén adoptadas por las partes y la voluntad de conciliar diferencias.

##### Artículo 18.- Cuerpo de Árbitros

El T.A.M.I.B. está integrado, asimismo, por el cuerpo de árbitros laborales compuesto por personas de probada y reconocida experiencia y conocimiento en el campo de las relaciones de trabajo. La ampliación o modificación de la actual composición deberá contar con el acuerdo unánime de las organizaciones fundadoras del T.A.M.I.B. Con carácter excepcional, las partes podrán proponer un árbitro no perteneciente al cuerpo de árbitros del T.A.M.I.B., que deberá ser refrendado por las organizaciones fundadoras del T.A.M.I.B.

##### Artículo 19.- Promoción del procedimiento arbitral

El inicio del procedimiento arbitral se realizará por algunas de las siguientes vías:

a) Directamente, mediante presentación ante el Registro del T.A.M.I.B., de un escrito de solicitud, suscrito por las partes legitimadas.

b) Por acuerdo expreso adoptado por las partes, y una vez finalizado el trámite de mediación sin acuerdo entre las mismas, se ofrecerá a trabajadores y empresarios la posibilidad de someterse a la función de Arbitraje facilitando, al efecto, la lista de árbitros que conforman el Cuerpo de Árbitros Laborales.

En el supuesto de que se acepte el ofrecimiento, el Secretario del Tribunal hará constar, en el acta respectiva, el acuerdo expreso de las partes de someterse al Procedimiento de Arbitraje, en cuyo caso se suscribirá en ese mismo momento o con posterioridad la solicitud de arbitraje. El acuerdo de sometimiento al Arbitraje del Tribunal se incluirá en el acta de mediación que, a tales efectos, pone fin al procedimiento. En ambos casos deberá figurar la condición del Arbitraje solicitado, bien sea de Derecho o Equidad, y las posiciones concretas y determinadas de cada una de las partes.

En los casos en que la solicitud de Arbitraje realizada por trabajadores y empresarios no se haya sometido previamente a los trámites de Mediación deberá reflejarse en escrito dirigido al Tribunal en el que deberá constar, además de

la manifestación voluntaria y expresa de ambas partes del sometimiento de la resolución arbitral, los mismos requisitos formales establecidos para el Escrito Introductorio, así como la condición del Arbitraje solicitado, y las posiciones concretas y determinadas de cada parte.

##### Artículo 20.- Desarrollo del Procedimiento Arbitral

En los supuestos de solicitud de arbitraje respecto al cuerpo de árbitros laborales, operará el siguiente procedimiento:

a) El Secretario del Tribunal facilitará a las partes, en el plazo de dos días hábiles desde el desacuerdo en Mediación o la presentación del escrito introductorio, la lista de integrantes del Cuerpo de Árbitros, con el fin de que de mutuo acuerdo designen el árbitro o árbitros que han de dirimir el conflicto, siempre en número impar, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes. El número máximo de árbitros designados será de cinco y formarán la Delegación de Arbitraje. Tal designación podrá realizarse y constatarse en la propia Acta de Mediación, si así lo acuerdan ambas representaciones.

b) Si no se lograra acuerdo entre las partes en la designación de árbitros, el Tribunal solicitará de ambas representaciones la elección de una terna elegida de entre los componentes del cuerpo de árbitros, constituyéndose en árbitro el que se halle comprendido en ambas ternas.

En el caso de que las respectivas representaciones hubieren consensuado un número de árbitros superior a uno, el anterior procedimiento se repetirá para cada uno de los árbitros.

c) Si las ternas respectivas se conforman con árbitros diferenciados, cada una de las representaciones podrá proceder a tachar dos nombres de la representación contraria, añadiéndose a los dos nombres un tercero, por el sistema de insaculación.

d) De la terna final resultante, cada representación podrá tachar un nombre, constituyéndose en árbitro la persona que finalmente resta o, en su caso, las que resulten después de operar en la forma establecida para cada terna, cuando el número consensuado de árbitros sea superior a uno.

e) El ejercicio de la función de Arbitraje devendrá incompatible cuando por razón de profesión o cargo, la persona designada hubiera conocido, en cualquier medida, del asunto a él sometido. En este supuesto, el árbitro pondrá en conocimiento del T.A.M.I.B. dicho hecho en el término más breve posible, con suspensión de los plazos indicados.

f) En los tres días hábiles siguientes a la designación del árbitro o árbitros, estos convocarán una reunión conjunta de las partes, a las que podrán comparecer por sí mismos o por medio de representantes debidamente acreditados, en su caso acompañados de sus respectivos asesores.

g) Oídas las exposiciones de ambas partes y analizada la documentación que obre en el expediente, así como los informes, peritajes y otras diligencias que, a iniciativa de los árbitros se hubieran realizado, e intentada sin efecto la aproximación de las posturas respectivas, el árbitro o árbitros dictará laudo en forma motivada en el plazo máximo de siete días hábiles. Excepcionalmente, cuando la trascendencia y la naturaleza del conflicto así lo demande, podrá prorrogarse el mencionado plazo, sin que en ningún caso el laudo pueda dictarse transcurrido más de veinte días hábiles desde la designación del árbitro o árbitros.

h) En cualquier estado del procedimiento previo a la resolución arbitral, los árbitros designados al efecto podrán solicitar de ambas o alguna de las partes la aportación de documentación que pudiera ser de interés, así como informes o peritajes, para la constatación de aspectos importantes del conflicto, que igualmente deberá ser entregada antes de que se proceda a dictar la correspondiente resolución. En estos casos, el plazo para dictar resolución arbitral quedará interrumpido hasta tanto no obren en poder de los árbitros las cuestiones relacionadas. Los miembros de la Delegación de Árbitros son libres para, en cualquier momento antes del dictado de su Resolución, si así lo estiman oportuno o a instancia de cualquiera de los solicitantes del arbitraje, puedan intentar vías de conciliación entre las partes. Si tal conciliación fuera aceptada, por el Tribunal se levantará Acta en la que constarán las circunstancias del caso y el contenido del Acuerdo Conciliatorio.

i) En caso de que no se produjera unanimidad en el criterio de los árbitros, la resolución arbitral deberá ser emitida por mayoría simple. En el Laudo Arbitral podrá constar el voto discrepante.

##### Artículo 21.- Resoluciones Arbitrales

En todos los casos, el laudo tendrá carácter vinculante y fuerza ejecutiva para las partes desde que se dicte y su régimen y eficacia jurídica es la prevista para este tipo de resoluciones en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Procedimiento Laboral.

Tras la notificación del laudo, en el plazo máximo de 2 días, de oficio o a instancia de parte se podrá aclarar algún concepto oscuro o suplir cualquier omisión que contenga algún punto del laudo arbitral y siempre a cuestiones sometidas al arbitraje. La Secretaria del Tribunal librará copias certificadas de los laudos arbitrales, a petición de parte interesada.

En los casos de conflictos colectivos interpretativos de Convenios Colectivos se librará copia del Laudo a la Administración Laboral correspondiente, a efectos de registro y publicación, si procede.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. RELACIONES CON EL GOBIERNO DE LA CAIB

Las organizaciones fundadoras del T.A.M.I.B. continuarán manteniendo, con el Govern de la C.A.I.B., las relaciones de colaboración pertinentes para la obtención de los medios financieros suficientes y necesarios destinados a procurar los recursos materiales y humanos, para el más correcto funcionamiento del Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales. Se procurará que la colaboración financiera del Govern de la C.A.I.B. contemple la máxima expansión del T.A.M.I.B. a todo el territorio de la Comunidad Autónoma y se dispensen tales medios con un criterio de estabilidad temporal.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. ORGANIZACIONES ADHERIDAS

Las organizaciones sindicales y empresariales adheridas o que, en un futuro, deseen participar y adherirse al Sistema de Solución Autónoma de Conflictos Laborales, que garantiza el T.A.M.I.B., podrán hacerlo, previa solicitud dirigida a la Comisión Paritaria del Acuerdo Interprofesional. Si dicha comisión admite la petición, la Organización empresarial o sindical admitida tendrá la consideración de organización adherida al T.A.M.I.B.

Toda organización adherida podrá designar hasta tres mediadores, que formarán parte del Cuerpo de Mediadores de dicha Institución y que intervendrán en todos aquellos asuntos en los cuales, la organización adherida, tenga la condición de sujeto legitimado para promover el asunto, en el sentido establecido en el artículo 13 del presente Acuerdo, o se vea afectada directamente por el correspondiente Escrito Introductorio.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

1.- Se constituye una Comisión Paritaria, para el seguimiento e interpretación de los pactos contenidos en el presente Acuerdo, formada por 4 miembros, 2 de los cuales corresponderán a la parte empresarial y 2 a las organizaciones sindicales (2 a la organización empresarial C.A.E.B., 1 a la organización sindical U.G.T. y 1 a la organización sindical CC.OO).

La Comisión Paritaria creada podrá proponer a las organizaciones firmantes cualquier modificación que se estime necesaria llevar a cabo en el presente Acuerdo.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. COMISION DELEGADA EN EL T.A.M.I.B.

Se creará una Comisión Delegada en el T.A.M.I.B. cuyos miembros serán designados por la Comisión paritaria. Formará parte de esta Comisión, con voz pero sin voto, con la específica función del levantamiento de las Actas de sus reuniones, el Secretario del T.A.M.I.B.

Las funciones y competencias de la Comisión serán las siguientes:

- Decidir sobre la viabilidad del procedimiento en los casos que se originen dudas objetivas al respecto y de forma muy precisa determinar los asuntos que estén excluidos del procedimiento del T.A.M.I.B.
- Resolver las consultas, solicitudes y reclamaciones que en el orden procedimental se tramiten ante el T.A.M.I.B.
- Velar por la legalidad del procedimiento y la legitimación de las partes y respectivas representaciones de las mismas, en los conflictos que se ventilen ante el T.A.M.I.B.
- Asesorar a las delegaciones respectivas del Tribunal, cuando así lo soliciten, sobre aspectos legales o antecedentes jurisprudenciales aplicables a casos concretos.

#### DISPOSICION ADICIONAL QUINTA.

Las organizaciones sindicales y empresariales que firman el presente Acuerdo Interprofesional, adquieren el compromiso de ampliar el ámbito de actuación del T.A.M.I.B. a los conflictos individuales y colectivos del personal laboral que presta sus servicios para la Administración Pública y a los conflictos colectivos del personal funcionario y estatutario de la Administración Pública. A tales efectos se considera Administración Pública la de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la Administración Insular y Local de nuestra Comunitat, la de los Organismos Autónomos y Empresas de estas administraciones territoriales y la Universitaria Balear (U.I.B). Con este objeto, se ofrecerá a tales Administraciones la posibilidad de adherirse al sistema de solución autónoma de conflictos laborales que representa el T.A.M.I.B., brindando la posibilidad de nombramiento de una lista especial de mediadores especializados que se ocupen, única y exclusivamente, de este tipo de asuntos.

#### DISPOSICION TRANSITORIA PRIMERA

El presente Acuerdo entrará en vigor al día siguiente de ser publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. (B.O.C.A.I.B.), y será de aplicación a todos los conflictos que tengan entrada en

el registro del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares. Hasta esa fecha será de aplicación el Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears firmado el 12 de julio de 1999 y publicado en el B.O.C.A.I.B. número 95 de 27 de julio de 1999 y su Reglamento de Funcionamiento firmado el 24 de mayo de 2001 y publicado en el B.O.I.B. de 7 de junio de 2001.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogados y sustituidos expresamente el Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears firmado el 12 de julio de 1999 y publicado en el B.O.C.A.I.B. número 95 de 27 de julio de 1999 y su Reglamento de Funcionamiento firmado el 24 de mayo de 2001 y publicado en el B.O.I.B. de 7 de junio de 2001 a partir de la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo Interprofesional.

— o —

### CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y DEPORTES

Num. 1350

*Acuerdo del Consejo de Gobierno del día 21 de enero de 2005, por el que se aprueba la creación del Consorci per al Foment de l'Esport de Marratxí.*

El Consejo de Gobierno de las Illes Balears, a propuesta de la Consejera de Presidencia y Deportes, en sesión celebrada el día 21 de enero de 2005, adoptó, entre otros, el siguiente acuerdo:

‘Primero. Acordar la creación del Consorcio para el Fomento del Deporte de Marratxí, así como la aprobación de sus estatutos, que se adjuntan a este acuerdo.

El consorcio se crea de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común; el artículo 85 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo de régimen jurídico de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears; el artículo 110 del Real decreto 781/1986, de 18 de abril, de disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, y el artículo 47 de la Ley 8/2000, de 27 de octubre, de consejos insulares.

Segundo. Autorizar a la consejera de Presidencia y Deportes y el consejero de Economía, Hacienda e Innovación para adscribir el consorcio, los bienes, los derechos y los medios económicos y materiales necesarios, y también para desarrollar todas las acciones y actuaciones que sean oportunas para llevar a cabo el buen fin que este acuerdo establece.

Tercero. Ordenar que se publique este acuerdo en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, así como también los estatutos del consorcio, conforme con lo que dispone el artículo 85 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

#### ESTATUTOS DEL CONSORCIO PARA EL FOMENTO DEL DEPORTE DE MARRATXÍ

##### CAPÍTULO I

Denominación, capacidad, objeto, domicilio y duración

##### Artículo 1

Se crea el Consorcio para el Fomento del Deporte de Marratxí, de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común; el artículo 85 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears; el artículo 110 del Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, de disposiciones legales vigentes en materia de régimen local, y el artículo 47 de la Ley 8/2000, de 27 de octubre, de Consejos Insulares.

##### Artículo 2

El Consorcio tiene plena capacidad jurídica para adquirir, poseer, gravar y vender bienes de toda clase, para contraer obligaciones, adquirir derechos y para ejecutar cualquier tipo de acciones civiles, administrativas y penales.

##### Artículo 3