

sarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución.

En su caso, se requerirá al interesado, mediante publicación en el Boletín Oficial de Canarias, para que en el plazo de 10 días, subsane y/o complete los documentos y/o datos que deben presentarse, advirtiéndole que si así no lo hiciera se le tendrá por desistido de su petición, previa resolución que será dictada en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

En cumplimiento de lo anteriormente expuesto, se requiere a los interesados relacionados en el anexo que se acompaña, para que en el plazo de diez días hábiles, contados desde el día siguiente a la publicación de este requerimiento en el Boletín Oficial de Canarias, subsanen y/o completen los documentos y/o datos que se detallan en el citado anexo, con la expresa advertencia de que si así no lo hiciesen y de conformidad con lo establecido en el artículo 71.1 de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se les tendrá por desistidos de su petición.

Santa Cruz de Tenerife, a 15 de julio de 2004.-
El Director General de Desarrollo Agrícola, Antonio Jesús Ortega Rodríguez.

A N E X O

RELACIÓN DE PETICIONARIOS A QUIENES SE REQUIERE DOCUMENTACIÓN

PETICIONARIO	N.I.F./C.I.F.	DOCUMENTOS A APORTAR
COPARLITA, SDA. COOP. AGRÍCOLA COOPERATIVA UNIÓN DE AGRICULTORES Y GANADEROS DE SARDINA DEL SUR	F 35092162	2, 3, 10
CANARIAS NATURAL, SOC. COOP.	F 35009364	4
S.A.T. FRANCISCO RODRÍGUEZ PÉREZ	F 35678200	8, 10
	F 35427335	4

1. Solicitud según modelo oficial publicado como anexo a la Orden de 12 de febrero de 2004 (B.O.C. nº 33, de 18.2.04), debidamente cumplimentada.

2. Documento acreditativo de la personalidad del peticionario.

3. Documento acreditativo de la representación con que actúa el peticionario.

4. Certificación literal del Registro Mercantil o estatutos y/o escrituras de constitución, en el caso de personas jurídicas.

5. Tarjeta de identificación fiscal.

6. Acreditación de que el solicitante está dado de Alta a Terceros en el sistema informático contable de la Comunidad Autónoma de Canarias (P.I.C.C.A.C.).

7. Previsión de ingresos y gastos o plan de financiación de la actividad.

8. Memoria de las actuaciones para las que se solicita la subvención acompañada de facturas proforma y/o presupuesto de las mismas, además de describirlas en el apartado correspondiente del impreso de solicitud.

9. Que se compromete a cumplir lo dispuesto en el párrafo segundo y tercero del número 11 del artículo 52 de la Ley 7/1984, de 11 de diciembre, de la Hacienda Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias.

10. Solicitud de la prestación a la empresa certificadora y/o contrato en vigor, suscrito entre el solicitante y la entidad de control y certificación y, en su caso, documentación acreditativa de ser o pertenecer o ser sociedad participativa de una Organización de Productores, según lo establecido en el apartado 2 de la base 2.

11. Cuando la solicitud la haga una entidad asociativa deberá presentar una certificación expedida por la entidad asociativa en la que figuren: nombre y apellidos de los titulares de las explotaciones acogidas al sistema de producción controlada, N.I.F. y superficie controlada.

12. Escritura de propiedad, contrato de arrendamiento o cualquier otro documento debidamente liquidados de impuestos que acrediten fehacientemente la titularidad de la explotación, guión segundo del apartado 3.3 de la base 4.

Consejería de Empleo y Asuntos Sociales

2449 Dirección General de Trabajo.- Anuncio por el que se hace pública la Resolución de 30 de junio de 2004, relativa a registro, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Visto el texto del Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo; y de conformidad con lo dispuesto en el artº. 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los Reales Decretos 661/1984, de 25 de enero y 1.033/1984, de 1 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma de Canarias en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos y el Decreto 329/1995, de 24 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Empleo y Asuntos Sociales (B.O.C. nº 159, de 15.12.95), esta Dirección General

R E S U E L V E:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes firmantes.

Segundo.- Disponer el depósito del texto original.

Tercero.- Disponer asimismo su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

Contra el presente acto, que no agota la vía administrativa, cabe recurso de alzada ante la Excm. Sra. Consejera de Empleo y Asuntos Sociales, en el plazo de un mes desde la notificación o publicación de la presente Resolución, y sin perjuicio de cualquier otro recurso que pudiera interponerse.

Las Palmas de Gran Canaria, a 30 de junio de 2004.- El Director General de Trabajo, Agustín Hernández Miranda.

Por los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas de la Comunidad Autónoma de Canarias.

ACUERDAN:

La firma del "Acuerdo Interprofesional Canario por el que se modifican y refunden los Acuerdos sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo" en documento anexo a la presente acta.

Los abajo firmantes refrendan el Acuerdo antes mencionado remitiéndolo a la Oficina Pública de Depósito y Registro.

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: el Secretario General de CC.OO. Canarias, Manuel Gon-

zález Izquierdo.- El Secretario General de U.G.T. Canarias, Carlos Ucha Blanco.

POR LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES: el Presidente de la Confederación Provincial de Empresarios de Santa Cruz de Tenerife, José F. Rodríguez de Azero y del Hoyo.- El Presidente de la Confederación Canaria de Empresarios, Antonio Rivero Suárez.

Santa Cruz de Tenerife, a 21 de mayo de 2004.

ACUERDO INTERPROFESIONAL CANARIO POR EL QUE SE MODIFICAN Y REFUNDEN LOS ACUERDOS SOBRE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL

Artículo 1.- Naturaleza jurídica.

El presente pacto tiene la naturaleza jurídica de Acuerdo Interprofesional, conforme a lo dispuesto en el artº. 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, que tiene por objeto la solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos de trabajo.

Al ser de aplicación directa no precisa por tanto su incorporación expresa en los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma Canaria para su efectividad y vigencia.

Artículo 2.- Partes negociadoras.

Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad y legitimación para ser signatarias del presente Acuerdo a tenor de lo dispuesto en los artículos 83, 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores y 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 3.- Ámbito objetivo.

Mediante el presente Acuerdo Interprofesional el Tribunal Laboral de Canarias, asumirá las funciones siguientes:

a) La conciliación preceptiva previa a la Jurisdicción Social, en los conflictos individuales y plurales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) La conciliación preceptiva previa a los procesos de conflictos colectivos de trabajo sobre aplicación e interpretación del Derecho a que se refiere el artículo 151.1 de la Ley de Procedimiento Laboral.

c) La mediación en los supuestos de conflictos de trabajo, tanto individuales, plurales como colectivos sobre aplicación y regulación.

d) El arbitraje en conflictos individuales, plurales y colectivos.

e) La conciliación previa a los procesos de conflictos de trabajo individuales que se planteen por el personal de la Comunidad Autónoma de Canarias, sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato y sobre materia de vacaciones.

f) La mediación y el arbitraje en los supuestos de conflicto de trabajo individuales que se planteen por el personal de la Comunidad Autónoma de Canarias que versen sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato de trabajo y sobre vacaciones.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

El ámbito de aplicación del presente Acuerdo Interprofesional es el de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Artículo 5.- Ámbito funcional y personal.

1. Las disposiciones de este Acuerdo Interprofesional, serán de aplicación a todos los sectores de la producción y a todas las empresas que tengan centros de trabajo en la Comunidad Autónoma de Canarias, con independencia del ámbito del Convenio Colectivo que resulte de aplicación.

2. Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos individuales o plurales serán de aplicación a todos los trabajadores y empresas que presten sus servicios en la Comunidad Autónoma de Canarias con la capacidad y legitimación suficiente prevista en la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Los procedimientos de solución de los conflictos colectivos que en el presente Acuerdo se establecen, serán de aplicación para las organizaciones sindicales, representaciones unitarias de los trabajadores en las empresas, secciones sindicales, empresas y asociaciones de empresarios radicados en la Comunidad Autónoma de Canarias y que reúnan ya los requisitos de capacidad y legitimación, activa y pasiva, para promover los procedimientos establecidos en la Ley de Procedimiento Laboral, y representen al interés colectivo afectado en el ámbito del conflicto de regulación que se promueva.

4. Los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos colectivos y en los individuales sobre materias concretas expresadas en este Acuerdo, serán de aplicación al personal de la Comunidad Autónoma.

Artículo 6.- Ámbito temporal.

1. El presente Acuerdo, una vez publicado en el Boletín Oficial de Canarias, entrará en vigor a los veinte días de la constitución del Tribunal Laboral Canario y de las Secciones Territoriales, que en el mismo se crean, y tendrá una duración de dos años a partir de la citada constitución formal.

2. Se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, según lo dispuesto en el artículo 86.2 del Estatuto de los Trabajadores, de no mediar denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes, que será comunicada a las partes restantes con una antelación mínima de tres meses.

3. Una vez denunciado el Acuerdo continuará durante el plazo máximo de un año hasta la conclusión de un nuevo Acuerdo que lo sustituya o a la imposibilidad de no llegar a un Acuerdo, en cuyo supuesto se aplicaría de nuevo el sistema vigente a la fecha de la firma.

Artículo 7.- Las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo, bien directamente o a través del Patronato de la Fundación que para estos mismos fines se constituya y conforme al Acuerdo de la IV Concertación Social, se dirigirán al Gobierno de Canarias para suscribir un convenio de colaboración, por el procedimiento legalmente oportuno, con el fin de habilitarse medios personales y materiales que permitan desarrollar eficazmente los contenidos establecidos en el presente Acuerdo.

Artículo 8.- Sin contenido.

TÍTULO I

DEL TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS

Artículo 9.- Estructura orgánica.

1. Estará constituido el Tribunal Laboral de Canarias por cuatro miembros de los Sindicatos y cuatro miembros de las Organizaciones empresariales en proporción a la representación que ostenten en el Consejo Canario de Relaciones Laborales, eligiéndose de entre los miembros al Presidente.

2. La duración del mandato de los miembros del Tribunal Laboral de Canarias será de dos años, sin perjuicio de ser nuevamente designados. Durante este tiempo las organizaciones firmantes podrán remover a sus representados.

3. Por cada miembro se nombrará un suplente.

4. Las organizaciones empresariales y sindicales, conforme a su representación en el Consejo Canario de Relaciones Laborales, designarán o removerán a sus respectivos miembros y suplentes.

5. Existirá un Secretario del Tribunal con voz pero sin voto.

Artículo 10.- Funcionamiento del Tribunal.

El Tribunal Laboral de Canarias funcionará en Pleno o en Secciones Territoriales.

Artículo 11.- Del Pleno del Tribunal Laboral de Canarias.

1. El Pleno estará integrado por todos los componentes del Tribunal Laboral de Canarias, reuniéndose como mínimo en sesión ordinaria una vez al mes, y con carácter extraordinario cuando sea convocado por el Presidente o a petición de cualquiera de sus miembros.

2. El orden del día del Pleno será elaborado por el Presidente, que incluirá en todo caso las propuestas que para tal fin le formulen los vocales, realizadas con una antelación mínima de siete días.

3. La citación que se formule a cada uno de los miembros del Pleno incluirá el orden del día y se realizará con una antelación mínima de cinco días.

4. Los miembros del Tribunal tendrán libre acceso en cada momento a toda la documentación que obre en la sede del Tribunal.

5. Se constituirá válidamente el Pleno con la asistencia, además del Presidente y del Secretario, de un miembro de cada una de las representaciones sindical y empresarial.

6. La sede del Tribunal Laboral de Canarias será itinerante entre todas las islas de la Comunidad Autónoma Canaria, según las decisiones del propio Pleno.

Artículo 12.- Funciones del Pleno del Tribunal Laboral de Canarias.

Serán funciones del Pleno las siguientes:

1. La designación de los miembros de las Secciones del Tribunal Laboral de Canarias que se crean por este Acuerdo Interprofesional en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma Canaria.

2. Elaborar el censo único de conciliadores, mediadores y árbitros. Dicho censo se elaborará anualmente, pudiéndose prorrogar la condición de conciliador, mediador o árbitro por nuevos períodos.

3. Realizar la divulgación institucional del Tribunal Laboral de Canarias.

4. Aprobar la memoria anual del Tribunal Laboral de Canarias.

Artículo 13.- De las Secciones Territoriales del Tribunal Laboral de Canarias.

1. Una tendrá su ámbito territorial en las islas de Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro y la otra en las islas de Gran Canaria, Lanzarote y Fuerteventura.

2. Cada Sección estará compuesta por dos representantes sindicales, uno por cada organización sindical, y dos representantes empresariales, todos ellos de entre las organizaciones firmantes del presente Acuerdo Interprofesional, designados por el Pleno, pudiendo éstos solicitar el asesoramiento técnico que consideren conveniente.

3. Cada sección acordará el número de miembros que formará la comisión de conciliación.

Artículo 14.- De las funciones de las Secciones Territoriales del Tribunal Laboral de Canarias.

a) La proposición a las partes en situación de conflicto del listado único de conciliadores, mediadores y árbitros elaborado por el Pleno del Tribunal Laboral de Canarias.

b) La designación de oficio del mediador en los supuestos de conflictos colectivos jurídicos en los que no se alcanzase acuerdo en su designación.

c) Reunirse cada vez que se formule en su ámbito territorial un conflicto colectivo.

d) La celebración de las conciliaciones individuales a las que les sea de aplicación el presente Acuerdo.

Artículo 15.- Del Presidente del Tribunal Laboral de Canarias.

1. El Presidente del Tribunal Laboral de Canarias será elegido por el Pleno, por períodos bienales, de entre los miembros del mismo.

2. Serán funciones del Presidente las siguientes:

a) Ostentar la representación del Tribunal.

b) Convocar las sesiones del Pleno y fijar el Orden del día de conformidad a lo previsto en el artículo 10.

c) Velar por el cumplimiento de las normas de régimen interno del Tribunal.

d) Formalizar los acuerdos del Pleno.

3. En caso de ausencia, enfermedad o vacante, el Presidente será sustituido por el vocal del Tribunal de mayor edad.

Artículo 16.- De los vocales del Tribunal Laboral de Canarias.

1. Los vocales serán designados en los términos previstos en el artículo 9 del presente Acuerdo Interprofesional.

2. Los derechos de los vocales serán los siguientes:

a) Recibir la convocatoria y el orden del día con la antelación mínima de cinco días.

b) Participar en los debates.

c) Formular votos reservados contra los acuerdos que se adopten y expresar el sentido de su voto.

d) Formular ruegos y preguntas.

e) Acceder a la documentación depositada en la sede del Pleno y de las Secciones Territoriales.

Artículo 17.- Del Secretario del Tribunal Laboral de Canarias.

1. El Secretario será designado por el Pleno del Consejo Canario de Relaciones Laborales.

2. Serán funciones del Secretario las siguientes:

a) Asistir como Secretario a las reuniones de las Secciones y los Plenos de su ámbito territorial.

b) Ejercer la coordinación técnico-administrativa de los distintos servicios del Tribunal Labo-

ral de Canarias y de la Sección Territorial de su ámbito.

c) Levantar acta y dar curso correspondiente a los acuerdos que se adopten por el Pleno y la Sección Territorial, en su caso.

d) Certificar los actos y acuerdos que adopte el Pleno y la Sección Territorial, en su caso.

e) Despachar con el Presidente los asuntos ordinarios y aquellos otros que le fuesen encargados por aquél.

f) Elaborar la Memoria anual de las actividades del Tribunal Laboral de Canarias.

g) Custodiar y gestionar el registro único del Tribunal.

TÍTULO II

DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONFLICTO COLECTIVO

CAPÍTULO I

DE LA INTERVENCIÓN PRECEPTIVA DE LAS COMISIONES PARITARIAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Artículo 18.- De la intervención preceptiva de las Comisiones Paritarias.

Los conflictos colectivos de interpretación o aplicación de los convenios o pactos colectivos en los que se ha establecido como trámite obligatorio acudir a la Comisión Paritaria de los mismos para su resolución, deberán ser sometidos a dicha Comisión Paritaria con carácter previo a la promoción de cualesquiera procedimientos de solución previstos en el presente título.

Artículo 19.- Procedimiento ante la Comisión Paritaria.

1. El procedimiento a seguir ante la Comisión Paritaria será el establecido por la norma convenida que la creó.

2. A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio o pacto colectivo, la

intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquiera de las partes firmantes del convenio o pacto colectivo o por los legitimados del presente Acuerdo, mediante escrito a la sede de la Comisión Paritaria designada en la norma convenida, o en su defecto ante la Sección competente del Tribunal Laboral de Canarias, que asumirá el deber de promover la convocatoria inmediata de la Comisión.

Artículo 20.- Agotamiento del procedimiento previo ante la Comisión Paritaria.

1. A falta de normas de procedimiento del propio convenio o pacto colectivo, se considerará agotado el trámite previo ante la Comisión Paritaria del convenio, si ésta no lograra alcanzar un acuerdo, o en todo caso, si transcurriesen veinte días naturales desde la solicitud sin que la solución se produzca o cuando ambas partes afectadas por el conflicto deban dar por concluido el trámite sin acuerdo antes de expirar el plazo indicado.

2. De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se deberá facilitar copia a los interesados.

3. No se computará a efectos del plazo señalado en el párrafo primero el período de vacaciones laborales, cuando su disfrute haya sido establecido con carácter general para todo el personal dentro del ámbito del convenio o pacto.

4. Si se alcanzase acuerdo en el trámite ante la Comisión Paritaria, ésta en el plazo de cinco días hábiles remitirá copia del acta al Tribunal Laboral de Canarias, haciendo también entrega de copia a los interesados.

CAPÍTULO II

DE LOS PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Sección primera

Disposiciones comunes a los procedimientos de solución de los conflictos colectivos

Artículo 21.- Objeto de los procedimientos de solución de los conflictos colectivos.

1. Deberán someterse al preceptivo procedimiento de conciliación ante las Secciones Terri-

toriales del Tribunal Laboral de Canarias, los conflictos colectivos jurídicos que afecten a los intereses generales de un grupo de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal o convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia y decisión o práctica de empresa, constituyéndose la Sección Territorial competente del Tribunal Laboral de Canarias como el órgano de conciliación a que se refiere el artículo 154 de la Ley de Procedimiento Laboral.

2. Se establece en el presente Acuerdo Interprofesional un procedimiento voluntario de solución de los conflictos jurídicos que consistirá en un sistema de mediación y otro de arbitraje.

3. También podrán someterse, en los términos que se establecen en el presente Acuerdo Interprofesional, a los trámites de mediación y arbitraje los llamados conflictos colectivos de intereses o de ruptura de negociaciones.

4. Tanto en los supuestos de conflictos colectivos jurídicos como en los de intereses, podrá accederse de común acuerdo al procedimiento de arbitraje, sin haber agotado previamente los de mediación y conciliación.

Sección segunda

Procedimientos de conciliación y mediación

Artículo 22.- De la legitimación.

Están legitimados para promover los procedimientos de solución de los conflictos colectivos:

a) Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes del presente Acuerdo Interprofesional.

b) Las organizaciones sindicales y empresariales cuyo ámbito se corresponda o sea más amplio que el de conflicto, en aquellos conflictos de ámbito superior a la empresa.

c) Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de inferior ámbito.

Artículo 23.- Iniciación del procedimiento de conciliación y mediación.

1. La promoción del procedimiento de conciliación y mediación en los conflictos colectivos, sean jurídicos o de intereses, se iniciará con la presentación de un escrito dirigido a la sede de la Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias donde esté domiciliada la parte contra la que va dirigido el conflicto o del lugar donde se presten servicios, a elección de los instantes.

2. El escrito que promueva el inicio del trámite contendrá, como mínimo, los siguientes extremos:

a) Los datos personales de quien lo promueva, de los demás interesados si los hubiese y de la parte o partes contra la que va dirigido el conflicto.

b) El objeto del conflicto, argumentos en los que se fundamente y pretensión.

c) Colectivo de trabajadores afectados.

d) Ámbito territorial del conflicto.

e) Designación de la empresa, empresas o sector afectado por el conflicto colectivo.

f) Documento acreditativo de la intervención de la Comisión Paritaria en los supuestos de conflictos colectivos o de interpretación, si fuera preceptiva su intervención.

g) La manifestación de si va o no asistido de asesor.

h) Fecha y firma de la representación del sujeto colectivo que inicia el procedimiento.

Artículo 24.- De la conciliación.

1. En el plazo de cinco días hábiles, la Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias, procederá a citar a las partes, por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción, remitiendo copia del escrito inicial de conflicto a la parte demandada.

2. Si no compareciera la parte instante del conflicto se procederá al archivo de lo actuado, salvo que se alegue justa causa.

3. Si no compareciera la parte contra la que va dirigido el conflicto, se entenderá el mismo intentado sin efecto, archivándose lo actuado si se tratase de conflicto colectivo de intereses o de ruptura y si lo fuera jurídico se entenderá agotado el trámite previo de conciliación a que se refiere el artº. 153 y concordantes de la Ley de Procedimiento Laboral, entregándose a las partes copia certificada de la comparecencia en ambos supuestos.

4. Comparecidas las partes, la Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias intentará la avenencia entre las mismas, moderando el debate y concediendo a los interesados cuantas intervenciones crea conveniente, pudiendo llegar a sugerir soluciones equitativas, así como la convocatoria de nuevas sesiones con el fin de llegar a un acuerdo y levantándose acta de todo lo actuado.

Artículo 25.- Terminación de la conciliación.

Haciéndose constar en el acta correspondiente, el trámite se dará por concluido en los siguientes supuestos:

a) Mediante avenencia entre las partes. Se entenderá que ésta existe cuando se logre el voto favorable de la mayoría de cada parte. De cumplirse los requisitos de representatividad exigidos por el Estatuto de los Trabajadores, la avenencia producirá los efectos de un convenio colectivo, de los regulados por dicha Ley y será objeto de registro y publicidad oficial.

b) Mediante decisión de la mayoría de cada parte de proponer la mediación formal según viene determinado en el artículo siguiente.

c) Mediante decisión de la mayoría de cada parte de someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje que regula la sección tercera de este capítulo.

d) Mediante la desavenencia definitiva entre las partes, sin que las mismas entiendan posible acudir al trámite de mediación.

e) Por el transcurso de cinco días hábiles desde el comienzo de la conciliación sin alcanzarse acuerdo, salvo que la mayoría de cada parte decida prorrogar por más tiempo el procedimiento.

Artículo 26.- Del trámite de mediación.

1. Al trámite de mediación puede accederse por decisión de la mayoría de cada parte del conflicto, una vez agotado el procedimiento de conciliación o directamente a acuerdo en igual porcentaje, sin necesidad de realizar la conciliación.

En este último supuesto, las representaciones de las partes afectadas procederán de forma unánime a designar al mediador de entre la lista única de mediadores que le facilite el Tribunal o cualquier otra persona ajena a dicha lista.

2. El mediador, oídas las partes, efectuará una propuesta de solución escrita en el plazo de cinco días o en otro superior que concedan las partes, la cual afectará a todos o parte de los puntos debatidos o motivando su propuesta, de la que se dará traslado a las partes.

3. Las partes intervinientes deberán expresar por escrito, que se presentará al mediador, su aceptación o rechazo a la propuesta. La propuesta se presumirá rechazada por aquéllas si, en el plazo de cinco días hábiles contados desde el siguiente al de su notificación, no presentasen dicho escrito aceptando la propuesta, salvo petición fundada de ampliación de plazo, que aceptará o rechazará el mediador de modo razonado.

4. En el plazo de cinco días, prorrogables por otros cinco a juicio del mediador, éste redactará un acta final que expresará los sujetos y las causas por las que se ha rechazado o aceptado su propuesta. Los efectos del acta final serán, en caso de aceptación de la propuesta, los propios de un convenio colectivo de los regulados por el Estatuto de los Trabajadores, si se reuniesen los requisitos de representatividad y de mayorías que establece dicha Ley, para lo cual la mencionada acta será objeto de registro y publicidad oficial.

5. En el caso de que la propuesta de mediación fuese rechazada, el mediador, si existiese voluntad expresa y mayoritaria de las partes de someterse al procedimiento de arbitraje, la recogerá en el acta, que reunirá los requisitos referidos en

el artículo 23 del presente Acuerdo y remitirá la documentación tramitada hasta el momento a la Sección Territorial competente del Tribunal Laboral de Canarias para que éste proceda de acuerdo con el trámite establecido para el arbitraje.

Artículo 27.- De los efectos de los procedimientos de conciliación y mediación.

La iniciación de los procedimientos de mediación impedirá la convocatoria de nuevas huelgas y la adopción de medidas de cierre patronal sobre el tema objeto de la controversia, así como el ejercicio de acciones judiciales, hasta tanto no concluyan los procedimientos pactados en el presente Acuerdo.

Sección tercera

Del procedimiento arbitral

Artículo 28.- Supuestos en los que procede la aplicación del procedimiento arbitral.

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes de someterse a la decisión imparcial de un árbitro, por ellas libremente elegido, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Podrán someterse a dicho procedimiento: la representación legal de los trabajadores en una empresa, los sindicatos, los empresarios y sus asociaciones, todos ellos en sus respectivos ámbitos de legitimación de los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en la Ley de Procedimiento Laboral.

3. El arbitraje procederá en los supuestos siguientes:

a) Cuando la conciliación resulte sin avenencia o no es aceptada la mediación y las partes de modo expreso deciden someterse al procedimiento arbitral en los términos de los artículos 25.c) y 26.5 de este Acuerdo.

b) Cuando las partes directamente afectadas por un conflicto colectivo decidan expresamente so-

meter la resolución del mismo a este procedimiento.

Artículo 29.- Iniciación del procedimiento arbitral.

1. En los supuestos en que el procedimiento de arbitraje se inicie como consecuencia de la decisión adoptada por las partes a tenor de lo establecido en el artículo 25.c) de este Acuerdo, el pacto de someter el conflicto a arbitraje se unirá a lo actuado y se remitirá al árbitro que las partes designen.

2. Cuando el procedimiento arbitral se promueva directamente por las partes afectadas por un conflicto colectivo, éstas sin más trámite solicitarán al Tribunal Laboral de Canarias la tramitación del procedimiento arbitral.

3. El documento en el que las partes acuerdan someterse al procedimiento arbitral, deberá contener como mínimo los siguientes extremos:

a) Determinación de las partes que deciden someterse al arbitraje, su legitimación y su ámbito de representación.

b) Las cuestiones concretas que se someten al arbitraje.

c) El criterio de derecho o de equidad, al que ha de ajustarse el árbitro en su decisión.

d) El árbitro o árbitros designados por las partes o la solicitud de su designación, según las reglas del párrafo siguiente.

4. La Sección Territorial competente del Tribunal Laboral de Canarias presentará a las partes que así lo soliciten, en el plazo de tres días hábiles, una propuesta de árbitro. Si no se logra un acuerdo unánime, el Tribunal presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte por mayoría descartará nombres alternativos hasta que quede un solo nombre. Por igual mayoría, las partes afectadas podrán optar por designar un árbitro no incluido en el registro de árbitros, en cuyo supuesto los gastos y honorarios que se devengaran serán a cargo de las partes.

Artículo 30.- Renuncia al ejercicio del derecho de huelga y de cierre patronal.

La iniciación del procedimiento de arbitraje implicará la renuncia al ejercicio del derecho de huelga y a la adopción de medidas de cierre patronal, tanto durante la tramitación del procedimiento como durante la impugnación de la decisión arbitral.

Artículo 31.- Renuncia al ejercicio de acciones.

La iniciación del procedimiento de arbitraje implicará la renuncia de ambas partes a la utilización de vías judiciales o administrativas para la resolución de las cuestiones sometidas al mismo, salvo la impugnación judicial del laudo arbitral.

Artículo 32.- Tramitación y efectos.

1. La actividad del árbitro comenzará inmediatamente después de su designación, recabando información que considere necesaria para su función; se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción, sin que pueda producirse indefensión.

2. Los plazos para los trámites intermedios serán acordados discrecionalmente por el árbitro, con criterios de razonabilidad y sin que en ningún caso, salvo acuerdo expreso de las partes, dichos trámites excedan de un mes de plazo.

3. Oídas las conclusiones finales de las partes, que se incluirán en la preceptiva acta que se levante al efecto, analizadas las pruebas propuestas por las partes e intentada la última aproximación de las posturas de las partes, se dictará resolución en el plazo máximo de siete días hábiles desde el último trámite.

4. El laudo arbitral deberá siempre contener los criterios de derecho o equidad en que se funda.

5. Si las partes instantes del conflicto colectivo ostentasen la representación exigida por el Estatuto de los Trabajadores para negociar un convenio colectivo de carácter estatutario y eficacia general, el laudo arbitral será objeto de publicación y registro oficial.

6. El laudo emitido podrá ser impugnado ante la jurisdicción social, según la modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos, tramitada según el procedimiento de conflicto colectivo, regulado en la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO III

MECANISMOS DE DETERMINACIÓN DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO EN CASO DE HUELGA

Artículo 33.- Negociación de los servicios de mantenimiento.

1. Convocada huelga en un sector o empresa determinada, el sindicato o sindicatos convocantes, o la representación unitaria de los trabajadores en la empresa, presentarán a la contraparte empresarial afectada, acompañando al preaviso una propuesta de servicios de mantenimiento, de los previstos en el párrafo 7º del artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, que sea preciso prestar durante la misma, y corresponde garantizar al comité de huelga, así como de los trabajadores que hayan de atenderlo.

2. En el plazo máximo de dos días naturales, ambas partes deberán negociar para llegar a un acuerdo sobre determinación de los servicios de mantenimiento, aceptando o modificando la propuesta de los convocantes. Ambas partes estarán obligadas a negociar de buena fe.

3. El deber de negociar los servicios de mantenimiento en el plazo fijado se mantiene en todo caso si el convocante de la huelga es un sindicato de los firmantes del presente Acuerdo Interprofesional.

Artículo 34.- Procedimiento de arbitraje en caso de desacuerdo en la determinación de servicios de mantenimiento.

1. Transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior sin que se haya obtenido acuerdo, ambas partes podrán someterse a un árbitro, designado de común acuerdo o, en su defecto, mediante el procedimiento señalado en el artículo 29.4 de este Acuerdo, para que en el plazo improrrogable de dos días desde su designación, dicte laudo mo-

tivado por el que se fijan los servicios de mantenimiento a garantizar durante la huelga.

2. El árbitro deberá tener en cuenta para emitir su decisión tanto la propuesta de las organizaciones convocantes como las modificaciones mantenidas por la contraparte afectada, valorando además, las circunstancias concretas de duración o extensión de la huelga y su posible incidencia en la seguridad de las personas.

3. El deber de negociar los servicios de mantenimiento en el plazo fijado continúa en todo caso si el convocante de la huelga es un sindicato de los firmantes del presente Acuerdo.

TÍTULO IV

MEDIACIÓN Y ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

CAPÍTULO I

CUESTIONES GENERALES DE LA CONCILIACIÓN INDIVIDUAL

Artículo 35.- Competencias en materia de conciliación individual.

El Tribunal Laboral de Canarias es competente para tramitar y celebrar la conciliación previa y voluntaria a los procesos de conflictos de trabajo individuales que se planteen por el personal laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias sobre sanciones que no lleven aparejada la extinción del contrato, así como sobre materia de vacaciones.

Artículo 36.- Papeleta de conciliación.

1. La papeleta de conciliación se presentará por el interesado ante la Sección Territorial o Insular del Tribunal Laboral de Canarias del lugar de prestación de servicios.

2. La papeleta de conciliación deberá contener como mínimo los requisitos exigidos para las demandas en la Ley de Procedimiento Laboral.

3. Se estará a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Laboral en todo lo referente a la capacidad y legitimación y a la representación y defensa.

4. Del escrito solicitando la conciliación se aportará un número de copias equivalentes a los interesados más dos y se presumirá autorizada para recibir la citación a la persona que lo presente aunque no fuese el interesado.

Artículo 37.- Caducidad y prescripción.

La presentación de la papeleta de conciliación suspenderá los plazos de caducidad e interrumpirá los de prescripción. El cómputo de la caducidad se reanudará al día siguiente de intentada la conciliación o transcurridos quince días desde su presentación sin que se haya celebrado. En todo caso, transcurridos treinta días sin celebrarse el acto de conciliación se tendrá por terminado el procedimiento y cumplido el trámite.

Artículo 38.- Acto de conciliación.

1. La asistencia al acto de conciliación será obligatoria para los litigantes.

2. Al acto de conciliación serán citados todos los interesados, que podrán comparecer al acto por sí mismos o por medio de representantes y acompañados de un hombre bueno, si así lo estimaran.

3. Presidirá el acto un letrado-conciliador adscrito al Tribunal Laboral de Canarias, pudiendo asistir, en calidad de observadores, los miembros de la Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias que lo consideren oportuno.

4. Tanto el letrado-conciliador, como los observadores, si los hubiese, invitarán a las partes para que alcancen acuerdo, proponiendo verbalmente las soluciones que se estimen equitativas, concediéndose a las partes cuantas intervenciones se consideren adecuadas al fin que se pretende.

5. De existir acuerdo se levantará acta del mismo, que tendrá la fuerza ejecutiva que le concede el artículo 68 de la Ley de Procedimiento La-

boral. Si no comparecieran los demás interesados se tendrá por intentada sin efecto.

6. Si el solicitante citado no compareciese el día y hora señalados, ni alegase justa causa, se tendrá por no presentada la papeleta de conciliación, archivándose lo actuado. Alegada y justificada dicha causa, se hará nuevo señalamiento si existiesen términos hábiles para ello.

7. De no llegarse a acuerdo en la fase de conciliación el letrado conciliador ofrecerá resolver el asunto a través de mediación o arbitraje.

CAPÍTULO II

MEDIACIÓN EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Artículo 39.- Cuestiones generales.

1. A través del procedimiento de mediación en los conflictos individuales, las partes que no hubiesen alcanzado acuerdo en el trámite de conciliación preceptivo, podrán de modo expreso y escrito someterse a que un mediador, aceptado por ambas partes, formule una propuesta escrita y motivada de solución del conflicto, que podrá ser aceptada o rechazada también por las partes y por escrito.

2. La Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias propondrá una lista de mediadores para su elección por las partes y facilitando dicho Tribunal los medios para que se dicte la oportuna propuesta.

No obstante, las partes podrán elegir como mediador a otra persona que no esté incluida en la lista, en cuyo caso será a cargo de las mismas los gastos que se originen.

Artículo 40.- Procedimiento de mediación.

1. Designado el mediador por las partes de común acuerdo, se procederá, a su impulso, a oír aquéllas, practicándose, si fuese preciso a juicio del mediador, las diligencias imprescindibles, dictándose propuesta escrita y fundada en plazo no superior a cinco días hábiles salvo acuerdo de las partes o

decisión del mediador, sin que, en ningún caso, pueda superarse el plazo de diez días hábiles.

2. La propuesta del mediador será remitida a las partes, que en plazo no superior a cinco días manifestarán por escrito su aceptación o rechazo a la misma. Transcurrido dicho plazo sin emitirse la aceptación o rechazo deberá entenderse que no se acepta la propuesta, salvo que se solicite por la parte una prórroga del plazo y sea concedida por el mediador.

3. Una vez recibidos los escritos de aceptación o rechazo, el mediador en plazo no superior a cinco días hábiles redactará un acta final en la que se contendrán los acuerdos o desacuerdos alcanzados por las partes; dicha acta será ratificada y firmada por las partes en plazo no superior a cinco días contados desde la notificación de la misma.

4. El acuerdo pleno o parcial alcanzado tendrá idénticos efectos que la conciliación con avenencia.

5. Si no se alcanza acuerdo, el mediador pondrá a las partes el sometimiento de la controversia a arbitraje.

CAPÍTULO III

ARBITRAJE EN LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES

Artículo 41.- Cuestiones generales.

1. Por medio del arbitraje los sujetos titulares de un contrato de trabajo, legitimados para actuar procesalmente de acuerdo con la Ley de Procedimiento Laboral, pueden someter a la decisión de un árbitro las cuestiones litigiosas que puedan surgir en materias de su libre disposición, previa aceptación de la persona que ejercerá la función arbitral así como de la suscripción de un convenio arbitral.

2. Mediante el convenio arbitral se hará constar la voluntad de las partes, de modo claro y expreso, de someter la solución de una o varias cues-

tiones litigiosas a un árbitro, así como la inequívoca sumisión a la resolución que se dicte.

3. Los procedimientos arbitrales en materia individual se regirán por los principios de gratuidad, con la excepción prevista en el apartado 5 del artículo siguiente, igualdad, imparcialidad, independencia, inmediatez, audiencia y contradicción.

Artículo 42.- Procedimiento arbitral en los conflictos individuales.

1. Al procedimiento arbitral puede accederse una vez concluidos los trámites de conciliación y mediación o una vez realizado sólo uno de ellos o de modo directo.

2. Ante la Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias que resulte competente por razón del territorio, se suscribirá por las partes el compromiso de sumisión al arbitraje, en el que se determinará si es de equidad o de derecho.

3. Inmediatamente se le mostrará a las partes el listado de árbitros que constará en la Sección Territorial del Tribunal Laboral de Canarias, y de común acuerdo las partes designarán uno de entre los árbitros que figuran en la lista.

4. Si no se alcanzase acuerdo en la designación de árbitro, se archivará lo actuado sin más trámite.

5. No obstante el listado arbitral del Tribunal Laboral de Canarias, las partes podrán designar como árbitro a otra persona que no figure en la lista, en cuyo caso serán a cargo de dichas partes los gastos que pudieran ocasionarse.

6. Una vez designado el árbitro, en plazo no superior a tres días hábiles, éste convocará a las partes para ser oídas y analizar las pruebas que sean propuestas a instancia de las partes o acordadas de oficio y practicando las que el árbitro estime pertinentes.

7. Finalizado el período de audiencia y prueba, que nunca será superior a quince días hábiles

desde el inicio del procedimiento, se dictará laudo arbitral, que será notificado a las partes.

TÍTULO V

DE LOS RECURSOS

Artículo 43.- Recursos contra acuerdos y laudos arbitrales.

Los acuerdos logrados a través de la mediación así como el laudo arbitral que se dicte podrán ser impugnados por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos, teniéndose en cuenta a estos efectos lo previsto en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO VI

DE LA FIRMEZA DE LOS LAUDOS ARBITRALES

Artículo 44.- De los efectos de los laudos arbitrales firmes.

Los laudos arbitrales firmes se entenderán equiparados a las sentencias firmes; y siéndoles de aplicación a todos los efectos lo previsto en la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

TÍTULO VII

GESTIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

Artículo 45.- Información de los procedimientos.

El Tribunal Laboral de Canarias informará a los firmantes de este Acuerdo de todos los procedimientos promovidos así como del resultado de los mismos.

Artículo 46.- Registro de conciliadores-mediadores y árbitros.

1. Se constituirá un Colegio único de conciliadores, mediadores y árbitros en el ámbito del Tribunal Laboral de Canarias.

2. Los miembros serán designados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, con periodicidad bienal.

3. Con periodicidad bienal cada una de las organizaciones firmantes podrá rehusar hasta un total de dos miembros que figuren integrados en el Colegio único.

TÍTULO VIII

GESTIÓN DEL ACUERDO

Artículo 47.- Comisión Paritaria del Acuerdo Interprofesional.

1. La interpretación y aplicación del presente Acuerdo se confía a una Comisión Paritaria integrada por cuatro representantes de las organizaciones sindicales, en función a su representatividad y por un número igual de representantes de las organizaciones empresariales.

2. La Comisión Paritaria se reunirá al menos una vez al año, con carácter ordinario, y extraordinariamente cuantas veces lo pida una de las partes firmantes, con el objeto de evaluar la aplicación y el funcionamiento del Acuerdo. A dichas reuniones podrá asistir una representación de la Consejería del Gobierno de Canarias que tenga atribuidas las competencias en materia de trabajo, a fin de suministrar la información que se le solicite.

3. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por mayoría.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única.- El Pleno del Tribunal Laboral de Canarias, a propuesta de las respectivas secciones territoriales e insulares elaborará una lista de conciliadores, mediadores y árbitros, una vez hayan sido designados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, conforme a lo previsto en el artículo 47.2 de este texto.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Las partes acuerdan mantener la suspensión temporal de la entrada en vigor de los ar-

títulos del presente acuerdo que hagan referencia a los conflictos individuales, excepto el sometimiento del personal laboral, de la Comunidad Autónoma de Canarias, con el compromiso, alcanzado en el IV Acuerdo de Concertación Social, que en enero de 2006, atendiendo a la experiencia acumulada, y en función de los recursos disponibles del Tribunal Laboral de Canarias y de la financiación que aporte el Gobierno de Canarias, las organizaciones empresariales y sindicales evaluarán la conveniencia de someter al Tribunal los conflictos individuales reseñados, generados en el ámbito privado de las empresas.

Segunda.- Las referencias que en el texto del presente Acuerdo se hagan al Consejo Canario de Relaciones Laborales, se entenderán referidas al Patronato de la Fundación Canaria del Tribunal Laboral de Canarias, cuando ésta se constituya.

Otras Administraciones

Juzgado de Primera Instancia nº 2 de La Orotava

2450 *EDICTO de 10 de junio de 2004, relativo al fallo de la sentencia recaída en los autos de juicio verbal de desahucio por falta de pago de rentas y reclamación de cantidad nº 446/2003.*

D. José Ramón Corral Quintana, Juez del Juzgado de Primera Instancia nº 2 de La Orotava y su Partido.

HACE SABER: que en este Juzgado de mi cargo se ha dictado sentencia, en los autos que luego se dirá cuyo encabezamiento y parte dispositiva tienen el siguiente tenor literal:

En La Orotava, a 19 de mayo de 2004.

Vistos por mí, María Cristina González Padrón, Juez sustituta del Juzgado de Primera Instancia e Instrucción nº 2 de La Orotava, los presentes autos de juicio verbal de desahucio por falta de pago de rentas y reclamación de cantidad, seguidos en este Juzgado con el nº 446/2003 a ins-

tancia de Dña. María Consolación Mesa Rodríguez, representada por el Procurador de los Tribunales D. Juan Pedro González Martín y bajo la dirección técnica del Letrado D. Francisco J. Ledesma Taoro, contra la entidad mercantil Banjo Café, S.L., declarada en situación de rebeldía procesal, con arreglo a los siguientes

FALLO:

Que estimando la demanda presentada por Dña. María Consolación Mesa Rodríguez, representada por el Procurador de los Tribunales D. Juan Pedro González Martín, contra la entidad mercantil Banjo Café, S.L., declaro haber lugar al desahucio de la demandada del local situado en la Carretera Provincial, nº 173, Santa Úrsula, debiendo ésta desalojar el referido local, con apercibimiento de lanzamiento por la fuerza y a su costa si no lo desaloja en el plazo legal de un mes desde la notificación de esta resolución, condenándole a abonar a la actora la cantidad de 4.870,47 euros por falta de pago de renta y cantidades complementarias, además de las que resulten hasta la ejecución de la sentencia siempre que no fueren debidamente abonadas; así como al pago de los intereses devengados desde la fecha de presentación de la demanda hasta la fecha de la sentencia y de los intereses procesales desde la fecha de notificación de la sentencia hasta el completo pago; y ello con expresa condena en costas a la demandada.

Esta sentencia no es firme, y contra ella cabe recurso de apelación ante la Ilma. Audiencia Provincial de Santa Cruz de Tenerife, que se preparará en este Juzgado en el plazo de cinco días desde su notificación, y se sustanciará con arreglo a lo previsto en el artículo 457 y siguientes de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Y para que sirva de notificación al demandado, expido y libro el presente en La Orotava, a 10 de junio de 2004.- El/la Juez.- El/la Secretario.

Juzgado de Primera Instancia nº 8 de San Bartolomé de Tirajana

2451 *EDICTO de 28 de junio de 2004, relativo al fallo de la sentencia recaída en los autos de juicio ordinario nº 179/03.*