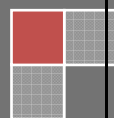


# Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya

Publicado en el Diario Oficial de  
la Generalitat de Catalunya  
número 4490,  
de 17 de octubre de 2005



## ÍNDICE

### **CAPÍTULO 1. DISPOSICIONES GENERALES**

Art. 1	Naturaleza y objeto	3
Art. 2	Ámbitos territorial y personal	3
Art. 3	Vigencia y denuncia	3
Art. 4	Idioma	3
Art. 5	Días hábiles y vacaciones	3

### **CAPÍTULO 2. EL TLC: ESTRUCTURA y FUNCIONAMIENTO**

Art. 6	Cometidos y funciones del Tribunal	4
Art. 7	Composición del Tribunal	4
Art. 8	Incompatibilidad de los conciliadores y mediadores	6
Art. 9	Del Presidente del Tribunal	6
Art. 10	Del Secretario del Tribunal	7
Art. 11	Cuerpo de Árbitros Laborales	7
Art. 12	Vista de los expedientes	7
Art. 13	Presidencia de Convenios Colectivos	7

### **CAPÍTULO 3. CONCILIACIÓN y MEDIACIÓN**

Art. 14	Del procedimiento de conciliación	8
Art. 15	Delegación del TLC en materia de servicios de mantenimiento	12
Art. 16	Del procedimiento de mediación: La comisión de mediación del TLC	12

### **CAPÍTULO 4. ARBITRAJE**

Art. 17	Disposiciones generales	14
Art. 18	Del procedimiento arbitral	15

### **CAPÍTULO 5. COMISIONES TÉCNICAS DEL TLC**

Art. 19	De las Comisiones técnicas	19
	<b>Disposiciones adicionales</b>	<b>20</b>
	<b>Anexo 1: Entrada en vigor del Reglamento</b>	<b>22</b>
	<b>Anexo 2: Funciones de las Comisiones Técnicas del TLC</b>	<b>22</b>

# REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

## CAPITULO 1. DISPOSICIONES GENERALES

### ARTÍCULO 1. NATURALEZA Y OBJETO

El Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, se constituye a tenor del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del Acuerdo Interprofesional de Catalunya suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos Unión General de Trabajadores de Catalunya y Comisión Obrera Nacional de Catalunya, el día 7 de noviembre de 1990, publicado en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya de 23 de enero de 1991, y el suscrito por las propias organizaciones en fecha 17 de junio de 2005. Todo ello con el objeto de establecer un sistema extrajudicial y extraadministrativo de solución de la conflictividad laboral.

El mencionado Tribunal, además de la funciones de intervención en los conflictos de intereses que le sean propios, actúa como órgano de conciliación y mediación a los efectos de los artículos 63 y 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, conforme a las previsiones y límites contenidos en el presente acuerdo.

### ARTÍCULO 2. ÁMBITOS TERRITORIAL Y PERSONAL

**2.1** Las disposiciones contenidas en este acuerdo serán de aplicación en la totalidad del territorio de Catalunya.

**2.2** Estarán afectados por las mismas, las empresas y trabajadores cuyas relaciones de trabajo se desarrollen en centros de trabajo ubicados en el ámbito territorial mencionado.

### ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DENUNCIA

El presente acuerdo de funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya tendrá una vigencia indefinida.

No obstante, cualquier organización firmante del acuerdo podrá denunciarlo comunicándolo a las restantes con una antelación mínima de tres meses a la fecha en que se pretenda finalizar su vigencia.

### ARTÍCULO 4. IDIOMA

El idioma del Tribunal Laboral de Catalunya es el catalán si bien en los actos de conciliación, mediación, arbitrajes y demás actuaciones, se utilizarán indistintamente el catalán o el castellano en función de lo que determinen los intervinientes en el proceso.

### ARTÍCULO 5. DÍAS HÁBILES Y VACACIONES

Se consideran días hábiles de lunes a viernes no festivos. El mes de agosto será inhábil a todos los efectos.

## CAPITULO 2. EL TRIBUNAL LABORAL: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO

### ARTÍCULO 6. COMETIDOS Y FUNCIONES DEL TRIBUNAL

Será cometido esencial del Tribunal Laboral promover, facilitar y proporcionar los sistemas, mecanismos y prácticas de solución voluntaria de los conflictos laborales, plurales o colectivos, tanto los de aplicación e interpretación de norma como los de interés, en cualquiera de sus modalidades, así como los conflictos individuales con las limitaciones contenidas en la disposición adicional primera.

Las funciones específicas asignadas al Tribunal Laboral serán las siguientes:

- a) Conciliación en los conflictos laborales que le sean sometidos a través del procedimiento establecido en el artículo 14 de este Reglamento, a los efectos de lo determinado al respecto en el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
- b) Mediación en los expedientes de conflictos laborales que se sometan al trámite previsto en el artículo 16 de este Reglamento.
- c) Conciliación y Mediación en la negociación de convenios colectivos o pacto de empresa cuyas deliberaciones hayan quedado paralizadas por discrepancias evidentes e imposibilidad de acuerdo, en los casos en que la Comisión Negociadora así lo solicite.
- d) Conciliación y Mediación respecto a las discrepancias surgidas durante la fase de los preceptivos períodos de consulta o de notificación previa al afectado, en su caso, previstos en los artículos 40, 41, 47, 51 y 52 c) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Conciliación y Mediación al objeto de fijar los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas con ocasión de una convocatoria de huelga y cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral, de acuerdo con el procedimiento regulado en el artículo 15 de este Reglamento.
- f) Conciliación y Mediación en conflictos surgidos por motivo de discriminación por razón de género e igualdad de oportunidades.
- g) Conciliación y Mediación en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- h) Arbitraje, de acuerdo con lo establecido en los artículos 17 y 18 del propio Reglamento.

Los mencionados procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, igualdad, imparcialidad, independencia, oralidad, audiencia y contradicción.

### ARTÍCULO 7. COMPOSICIÓN DEL TRIBUNAL

El Tribunal Laboral de Catalunya tendrá composición paritaria a efecto de las representaciones de los trabajadores y empresas, adoptando todos los acuerdos por unanimidad de sus miembros.

A efectos de organización, funcionalidad y operatividad, encauzará sus actuaciones a través de las Delegaciones territoriales y sectoriales; cuerpo de conciliadores; comisión de mediación; delegaciones especiales; comisiones técnicas y cuerpo de árbitros, con las especificaciones siguientes:

**a) Procedimiento de Conciliación:** Las Delegaciones del TLC estarán compuestas, por lo que hace a conflictos de índole colectivo o plural, por 4 miembros, dos de ellos designados por Fomento Trabajo Nacional, uno por CCOO y uno por UGT. En los procedimientos de carácter individual y conflictos colectivos o plurales que afecten a una empresa con menos de 30 trabajadores, la Delegación estará formada por 2 mediadores, uno de Fomento del Trabajo Nacional y otro de UGT o CCOO, dependiendo de la afiliación sindical o la petición expresa del instante del conflicto. En el caso que no exista dicha petición se utilizará un turno rotativo.

La designación de los componentes de las respectivas Delegaciones del Tribunal Laboral, en la proporción antedicha, se efectuará, por cada organización, de entre la lista de conciliadores que, a tal efecto, aporte cada una de ellas, constituyendo, en su conjunto, el cuerpo de conciliadores del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

**b) Procedimiento de Mediación:** La Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya tendrá una composición permanente formada por 26 mediadores designados por las organizaciones en la forma siguiente: 10 designados por Fomento del Trabajo Nacional, 8 por CCOO y 8 por la UGT.

Los mediadores designados podrán formar parte, a su vez, si así lo estima cada organización, del cuerpo de conciliadores del Tribunal Laboral de Catalunya.

En cada intervención la Comisión de Mediación del TLC estará compuesta, por lo que hace a conflictos de índole colectivo o plural, por 4 miembros, dos de ellos designados por Fomento Trabajo Nacional, uno por CCOO y uno por UGT. Y en los procedimientos de carácter individual y conflictos colectivos o plurales que afecten a una empresa con menos de 30 trabajadores, la Comisión estará formada por 2 mediadores, uno de Fomento del Trabajo Nacional y otro de UGT o CCOO, dependiendo de la afiliación sindical o la petición expresa del instante del conflicto. En el caso que no exista dicha petición se utilizará un turno rotativo.

Todos los miembros que actúen en los actos de Mediación de la Comisión deberán pertenecer al cuerpo permanente de mediadores de la propia Comisión.

c) **Delegación Especial del Tribunal Laboral de Catalunya en materia de servicios de mantenimiento**, tendrá una composición similar a la establecida para el procedimiento general de conciliación, conformándose con los propios miembros del cuerpo de conciliadores.

**Comisiones Técnicas:** con los objetivos, competencias, y actividades establecidas, las Comisiones Técnicas ejercerán una labor de peritaje, dictamen o informe a requerimiento de las Delegaciones correspondientes, de la Comisión de Mediación o del Cuerpo de Árbitros del Tribunal Laboral de Catalunya.

d) En función de lo anterior se constituyen las siguientes Comisiones Técnicas:

- Organización del Trabajo
- Economía y Previsión Social Complementaria
- Seguridad y Salud Laboral

No obstante, el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del AIC podrá acordar la constitución de nuevas Comisiones Técnicas en virtud de las necesidades del servicio que se presta a trabajadores y empresarios.

e) **Cuerpo de Árbitros:** estará constituido por los árbitros designados por las organizaciones Fomento del Trabajo Nacional, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, en número previamente acordado por el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del AIC, manteniendo siempre la paridad representativa entre organización empresarial y sindicato.

#### **ARTÍCULO 8. INCOMPATIBILIDAD DE LOS CONCILIADORES Y MEDIADORES**

Se considerará incompatible la participación de conciliadores y mediadores en actos de conciliación o de mediación, en los que se debatan cuestiones relativas a las relaciones laborales de una empresa determinada, con su vinculación directa o indirecta de aquélla (pertenencia a la plantilla de la empresa; asesor de la dirección; asesores de cualquiera de las partes en el convenio de la empresa).

Respecto a los conflictos que afecten a un sector de actividad, se estima que la incompatibilidad mencionada afectará a los asesores respectivos de ambas representaciones en el convenio correspondiente, siempre que el expediente de conflicto se haya instrumentado con motivo de la interpretación o aplicación del mismo.

Será incompatible la participación de Conciliadores o Mediadores que hayan intervenido previamente en el Acto de Conciliación de un expediente, en el posterior procedimiento de mediación previsto en el artículo 16 del presente Reglamento.

#### **ARTÍCULO 9. DEL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL**

La presidencia de cada Delegación del Tribunal Laboral, será ostentada por uno de sus miembros, de acuerdo con la designación que por acuerdo unánime de sus componentes se realice en cada procedimiento de conciliación y mediación.

Serán funciones del Presidente:

- a) Mantener el orden en las reuniones.
- b) Conceder el uso de la palabra a quien lo solicite.
- c) Dirigir el debate y proponer la correspondiente deliberación, cuando proceda, constatando la unanimidad de los acuerdos que se adopten.
- d) Ratificar la autenticación de documentos.

#### **ARTÍCULO 10. DEL SECRETARIO DEL TRIBUNAL**

La función de secretario será ejercida, en cada Delegación del Tribunal, por persona ajena a las respectivas Delegaciones y que posea reconocida formación y experiencia en el ámbito jurídico-laboral.

Serán funciones del secretario:

- a) Convocar a los miembros de las Delegaciones y a cada una de las partes que se sometan a los procedimientos previstos en el presente Reglamento.
- b) Asistir a las reuniones que celebren las Delegaciones del Tribunal con las representaciones respectivas y levantar acta de las mismas.
- c) Formalizar certificaciones de las actas a petición de cualquiera de las partes.
- d) Otorgamiento de representaciones, a una o varias personas de cualquiera de las partes, mediante comparecencia escrita o documento debidamente firmado y presentado ante el mismo, que dará fe de la representación solicitada.
- e) Intervenir en las cuestiones procedimentales que se susciten.

#### **ARTÍCULO 11. CUERPO DE ÁRBITROS LABORALES**

El Tribunal Laboral de Catalunya está integrado, asimismo, por el cuerpo de árbitros laborales compuesto por personas de probada y reconocida experiencia en el campo de las relaciones de trabajo, designados, unánimemente, por las partes firmantes del presente acuerdo.

#### **ARTÍCULO 12. VISTA DE LOS EXPEDIENTES**

Cuantas personas, físicas o jurídicas, acrediten tener interés directo y legítimo en el asunto, podrán solicitar, por escrito motivado, vista de un expediente ya finalizado y copia certificada del acta de Conciliación, Mediación o del Laudo Arbitral.

#### **ARTÍCULO 13. PRESIDENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS**

El Tribunal Laboral de Catalunya pondrá a disposición de las comisiones deliberadoras de convenios colectivos, el cuerpo de árbitros, conciliadores y mediadores del propio Tribunal, al objeto de que cualquiera de sus componentes, previamente elegido por ambas representaciones, pueda ejercer las funciones de presidente de las negociaciones correspondientes.

## CAPITULO 3. CONCILIACIÓN Y MEDIACIÓN

### ARTÍCULO 14. DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

14.1

Los conflictos laborales, tanto colectivos, plurales como individuales, bien sean de interés o jurídicos, con las excepciones establecidas en la Disposición Adicional Primera de este acuerdo, podrán ser sometidos al Tribunal Laboral a efectos de intento de solución de los mismos por la vía de la conciliación.

Para ello será requisito imprescindible la libre y expresa voluntad de sometimiento de trabajadores y empresarios, en cada caso. Dicho consentimiento se entenderá otorgado cuando, tras la solicitud inicial de una de las partes, comparece la otra ante la citación del Tribunal Laboral y accede a la celebración del trámite de conciliación.

El sometimiento previo y voluntario de trabajadores y empresarios afectados por un conflicto laboral a los procedimientos de conciliación previstos en el presente acuerdo, se considerará otorgado, sin necesidad de expreso sometimiento, cuando en el convenio colectivo aplicable en Catalunya o acuerdo suficiente, se incluya una cláusula en la que las partes negociadoras, en representación de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito personal de dicho convenio, se sometan expresa y colectivamente a los procedimientos de conciliación regulados en el presente Reglamento.

Análogamente, el mismo procedimiento establecido en el párrafo anterior operará en los convenios de ámbito estatal, si bien limitado a los trabajadores y empresas o centros de trabajo ubicados en la comunidad autónoma de Catalunya, cuando así se establezca, expresamente, en el propio convenio o cuando la respectivas comisiones paritarias de interpretación suscriban un acuerdo de sometimiento a los procedimientos de conciliación referidos.

A los efectos de lo determinado en el artículo 154 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, los trabajadores y empresas o centros de trabajo radicados en Catalunya afectados por convenios de ámbito estatal, podrán someterse, voluntaria y expresamente, en cada caso, a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya, aún cuando en el convenio de aplicación se hubiere establecido cláusula de sometimiento tácito a otro órgano de solución extrajudicial de conflictos.

14.2

La intervención del Tribunal Laboral se producirá mediante escrito introductorio.

14.3

El referido escrito deberá contener:

- a) Identificación del interesado/s solicitante/s del tramite de conciliación.

- b) Nombre de la empresa, domicilio, actividad, número de trabajadores de su plantilla y convenio colectivo o pacto de empresa, si lo hubiese, tratándose de conflictos individuales. Descripción del grupo o sector empresarial determinando, si hace referencia a un conflicto colectivo.
- c) Nombre del trabajador afectado, antigüedad, categoría profesional u remuneración salarial efectiva, en los conflictos individuales. Descripción del grupo de trabajadores y sus categorías profesionales, tratándose de conflictos colectivos.
- d) Exposición de los hechos que motivan el conflicto, con constancia de las diversas interpretaciones y opiniones de las partes.
- e) Firma de la parte o partes interesadas, según los casos, o sus representantes legales.

A efectos de facilitar dicho escrito, el Tribunal Laboral tendrá a disposición de los interesados modelos normalizados, tanto en sus respectivas sedes como en su web ([www.tlc.es](http://www.tlc.es)).

La falta de alguno de los requisitos mencionados no será impedimento para la citación de las partes al acto de conciliación, a excepción del caso en que el escrito resulte ininteligible o no se especifique suficientemente el objeto de la conciliación, subsanándose los defectos que se observen en la comparecencia posterior.

#### 14.4

Recibido el escrito introductorio, que será debidamente registrado, el Tribunal Laboral señalará fecha, hora y lugar para el trámite de conciliación, dentro de los cinco días hábiles siguientes al de la presentación, notificándolo a ambas partes, a efectos de su debida comparecencia.

El acto de conciliación previsto para una fecha determinada únicamente podrá ser aplazado, para posteriores fechas, antes de su celebración, a petición consensuada de ambas representaciones o por decisión de la Delegación del Tribunal Laboral de Catalunya correspondiente.

#### 14.5

La asistencia al acto de conciliación, una vez cumplimentados los requisitos establecidos en los apartados anteriores, será obligatoria, debiendo comparecer las partes por si mismas o por medio de representantes o apoderados, debidamente acreditados. Ambas partes podrán comparecer asistidas de asesores.

La incomparecencia de la parte interesada no solicitante dará lugar a la formalización de la oportuna acta de Conciliación intentada sin efecto. Si ninguna de la partes comparece al preceptivo acto de conciliación, se procederá al archivo del expediente.

En el supuesto de que la parte interesada no solicitante del expediente comparezca ante la Delegación correspondiente del TLC en la fecha y hora señaladas manifestando, expresamente, su voluntad de no someterse al procedimiento, y se aprecie la inexistencia de cláusula específica de sometimiento a los procedimientos del TLC en el Convenio Colectivo de aplicación, se procederá por parte de la Delegación interviniente a suscribir una Diligencia de Archivo.

La manifestación anterior realizada antes de la fecha fijada para la celebración del acto de conciliación, bien sea por escrito, fax, o comparecencia ante el propio Tribunal Laboral, no producirá el efecto señalado anteriormente, considerándose el procedimiento finalizado en la modalidad de Intentado sin Efecto.

El acto de conciliación se iniciará en reunión conjunta de los miembros de la Delegación correspondientes con ambas representaciones o por separada con cada una de ellas, con objeto, en primer lugar, de conocer los posicionamientos de cada una de las partes.

Posteriormente, en el marco del procedimiento los conciliadores podrán acordar reunirse conjuntamente con ambas representaciones o por separado con cada una de ellas, cuantas veces se considere conveniente.

En cualquier caso, las representaciones respectivas, durante el trascurso del procedimiento podrán defender y argumentar sus posturas y presentar cuantas soluciones y sugerencias crean necesarias para la obtención del acuerdo que ponga fin al conflicto.

**14.6**

La Delegación del Tribunal Laboral de Catalunya, a su vez, ofrecerá las propuestas conciliadoras que considere oportunas que se podrán materializar en acta siempre que las partes así lo soliciten o cuando los miembros del Tribunal acuerden tal circunstancia por unanimidad.

Ante la imposibilidad de poder obtener un acuerdo entre las partes, los miembros de la Delegación del TLC podrán ofrecer a ambas representaciones una propuesta mediadora consensuada entre ellos, con el fin de que las partes la acepten o bien la rechacen, en el propio acto o en fecha posterior fijada al efecto.

En cualquier caso, la propuesta mediadora ofrecida por los conciliadores, únicamente podrá ser aceptada en forma global e íntegra, sin que puedan tenerse en cuenta aceptaciones parciales o modificaciones, a menos que ambas representaciones coincidan en las mismas como punto de partida para el acuerdo que ponga fin al conflicto.

**14.7**

Una vez iniciado el Acto de Conciliación, éste podrá aplazarse cuantas veces se precise, a petición de ambas representaciones o por iniciativa de la Delegación del Tribunal Laboral que interviene en el procedimiento, fijándose, en tal caso, la fecha o fechas que procedan.

- 14.8** En el trámite de conciliación se levantará acta por el secretario del Tribunal en la que se harán constar los nombres y condiciones personales de los asistentes, representación en la que actúan, exposición de los hechos origen del conflicto, postura de cada una de las partes y acuerdos que se adopten o, en su caso, la desavenencia constatada.
- Bajo el principio de libertad de manifestación, en la redacción del acta correspondiente se harán constar las manifestaciones que cada parte libremente crea conveniente introducir. Las expresiones de la voluntad de cada representación, constatables en acta, no podrán dar lugar a ulteriores contestaciones. Cuando el acto finalice sin avenencia entre las partes, el Tribunal resumirá las peticiones o reclamaciones de los instantes del conflicto, y la postura justificativa de la representación de la otra parte, en forma clara y concisa.
- 14.9** Como norma general y con el fin de procurar agotar las posibilidades de acuerdo, se realizará la firma de las actas en acto conjunto, al objeto de posibilitar un último intento de conciliación.
- A tal fin, los conciliadores que actúen en el correspondiente acto de conciliación, y concretamente quien ejerza la presidencia, en el acto de firma conjunta, cuando no haya sido posible el acercamiento entre las posturas de las partes, deberá poner de manifiesto los posicionamientos de las representaciones respectivas con la máxima objetividad y libertad posible, dando con posterioridad el turno a las partes para que puedan expresar su posición final, antes de la ruptura definitiva.
- En caso de desacuerdo, la Delegación respectiva del Tribunal Laboral ofrecerá a las partes la posibilidad de someterse al trámite de mediación o arbitraje previstos en los artículos siguientes.
- 14.10** El acuerdo adoptado entre las partes en trámite de conciliación en conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y en caso de conflictos individuales los efectos del acuerdo serán los previstos en el Capítulo Primero, Título V del Libro Primero del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En ambos casos, el pacto pondrá fin al conflicto, con obligación de cumplir lo establecido en el acuerdo conciliatorio y con las garantías ejecutorias previstas en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral vigente.
- 14.11** El secretario de la Delegación del Tribunal Laboral librará sendas certificaciones del acta respectiva a cada una de las partes, a los efectos que procedan.
- 14.12** Los acuerdos que se adopten en cualquier conflicto colectivo, deberán ser notificados a la autoridad laboral a efectos de registro y publicación, en su caso.

**14.13** En los supuestos de conflictos con convocatoria de huelga se remitirá acta del trámite de conciliación a la autoridad laboral que corresponda, para su conocimiento y efectos.

**ARTÍCULO 15. DELEGACIÓN DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA EN MATERIA DE SERVICIOS DE MANTENIMIENTO**

Se crea una Delegación específica, en el marco procedimental del Tribunal Laboral de Catalunya, para determinar, en caso de huelga, los servicios de mantenimiento que deben aplicarse en una o más empresas, cuya determinación no sea competencia de la Autoridad Laboral.

Los plazos para la celebración del acto de conciliación correspondientes deberán acortarse respecto a los generales establecidos en el presente Reglamento, dadas las características especiales del conflicto, debiéndose celebrar el procedimiento conciliatorio dentro de los 3 días hábiles siguientes a la presentación del escrito introductorio.

Ambas representaciones, de común acuerdo, podrán someterse al trámite de arbitraje de la propia Delegación del TLC que intervenga en la conciliación. En cuyo caso el Laudo respectivo deberá dictarse en el plazo de 2 días hábiles desde la fecha de sometimiento a arbitraje.

**ARTÍCULO 16. DEL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN: LA COMISIÓN DE MEDIACIÓN DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA (CMTLC)**

**16.1** Los conflictos laborales, tanto colectivos, plurales como los individuales con las excepciones establecidas en la Disposición Adicional Primera de este acuerdo, bien sean de interés o jurídicos, podrán ser sometidos al Tribunal Laboral a efectos de intento de solución de los mismos por la vía de la mediación ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya

**16.2** El sometimiento expreso a la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya debe ser voluntario y consensuado por ambas representaciones, ya sea una vez finalizado el acto de conciliación previo, o sin ocasión de éste, mediante la solicitud directa de ambas representaciones al trámite de mediación del citado organismo, o tácito mediante inclusión de cláusula genérica de sometimiento al trámite de mediación en convenio colectivo o pacto de empresa.

**16.3** La Secretaría del TLC pondrá a disposición de trabajadores y empresas modelo normalizado de sometimiento expreso a este procedimiento, tanto en sus respectivas sedes como en su web ([www.tlc.es](http://www.tlc.es)).

**16.4** Finalizado el Acto de Conciliación sin posibilidad de acuerdo entre las partes, si éstas acuerdan someterse al trámite especial de mediación previsto en estos apartados, se aplazará el cierre del expediente hasta tanto no se celebre el trámite indicado ante la Comisión del Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (CMTLC), en cuyo caso, en el acta definitiva deberá hacerse constar lo siguiente:

- a) La finalización del Acto de Conciliación sin avenencia entre las partes.

	<p>b) El sometimiento expreso de ambas representaciones al trámite especial de mediación de la Comisión del Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (CMTLC).</p> <p>c) Contenido literal de la propuesta mediadora de la CMTLC, si se ha producido.</p> <p>d) Resultado final de la mediación con avenencia de las partes, y, en su caso, aceptación de la propuesta mediadora, o finalización sin avenencia entre las respectivas representaciones, y, en su caso, no aceptación de la propuesta mediadora.</p> <p>e) Constatación de que el Acto de Conciliación/Mediación realizado, en el caso de finalizar sin avenencia, producirá los efectos previstos en la Ley de Procedimiento Laboral como trámite previo para la judicialización del expediente.</p>
<b>16.5</b>	El procedimiento de mediación se deberá celebrar en el plazo máximo de 3 días hábiles, en la sede del Tribunal Laboral de Catalunya de Barcelona, salvo que ambas representaciones soliciten que se lleve a cabo en las sedes del propio Tribunal en cada una de sus respectivas Delegaciones.
<b>16.6</b>	Constituida la Comisión de Mediación del TLC, en cada caso, deberá, obligatoriamente, celebrar reunión conjunta con ambas representaciones. Tras la reunión conjunta, en función del caso, los mediadores podrán reunirse, por separado, con cada una de las representaciones, actuando, siempre, colegiadamente.
<b>16.7</b>	<p>Intentada la Mediación sin posibilidad de acuerdo, la Comisión de Mediación deberá dictar, obligatoriamente, una propuesta mediadora, que será entregada a ambas representaciones para que contesten a la misma, globalmente y sin posibilidades de modificación parcial, en el propio acto, tras un receso apropiado o cómo máximo en el plazo de 24 horas, por comparecencia personal, vía fax o correo electrónico.</p> <p>La propuesta mediadora deberá ser consensuada y debidamente fundamentada por los mediadores sin intervención de las representaciones respectivas.</p>
<b>16.8</b>	<p>Aceptada la propuesta mediadora, por ambas representaciones, finalizará el acto de mediación con acuerdo. Contrariamente, si una o ambas partes no asumen la propuesta mediadora, se levantará acta con el resultado de sin acuerdo, en la que la Comisión recogerá las posturas definitivas de la partes respecto a aquella. En ambos casos deberá dejarse constancia del contenido de la propuesta mediadora.</p> <p>En cualquier caso, la propuesta mediadora ofrecida por los mediadores, únicamente podrá ser aceptada en forma global e íntegra, sin que puedan tenerse en cuenta aceptaciones parciales o modificaciones, a menos que ambas representaciones coincidan en las mismas como punto de partida para el acuerdo que ponga fin al conflicto.</p>

<b>16.9</b>	En el caso de que el sometimiento al trámite de mediación de la CMTLC hubiese sido expreso o tácito y directo sin pasar por el trámite de Conciliación, el carácter del acto definido y previsto en el apartado 16.4 e) no será de aplicación.
<b>16.10</b>	El acuerdo adoptado entre las partes en trámite de mediación en conflicto colectivo tendrá la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y en caso de conflictos individuales los efectos del acuerdo serán los previstos en el Capítulo Primero, Título V del Libro Primero del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. En ambos casos, el pacto pondrá fin al conflicto, con obligación de cumplir lo establecido en el acuerdo de mediación y con las garantías ejecutorias previstas en el artículo 68 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral vigente.
<b>16.11</b>	El secretario del Tribunal Laboral librará sendas certificaciones del acta respectiva a cada una de las partes, a los efectos que procedan.
<b>16.12</b>	Los acuerdos que se adopten en cualquier conflicto colectivo, deberán ser notificados a la autoridad laboral a efectos de registro y publicación, en su caso.
<b>16.13</b>	En los supuestos de conflictos con convocatoria de huelga se remitirá acta del trámite de mediación a la autoridad laboral que corresponda, para su conocimiento y efectos.

#### **CAPITULO 4. ARBITRAJE**

<b>ARTÍCULO 17.</b>	<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>
<b>17.1</b>	Mediante el arbitraje los sujetos titulares del contrato de trabajo, 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 para postular previstos en la Ley rituaria laboral y el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, pueden someter a la decisión de uno o varios árbitros o del propio Tribunal, las cuestiones litigiosas surgidas o que pueden surgir en materia de su libre disposición, tanto en conflictos de intereses como jurídicos, bien sean de carácter colectivo o individual, con las excepciones contenidas en la Disposición Adicional Primera del presente acuerdo, conforme a derecho o equidad, previo otorgamiento de sumisión expresa al arbitraje por suscripción del convenio arbitral "ad hoc".
<b>17.2</b>	El convenio arbitral deberá expresar la voluntad inequívoca de las partes de someter la solución de todas las cuestiones litigiosas, de alguna de esas cuestiones o de cualquiera individualizada, a la decisión del órgano arbitral, así como expresar la sumisión a la obligación de cumplir con tal decisión.  El convenio arbitral deberá formalizarse por escrito. A estos efectos, el Tribunal Laboral tendrá a disposición de las partes los modelos normalizados correspondientes, tanto en sus respectivas sedes como en su web ( <a href="http://www.tlc.es">www.tlc.es</a> ).

**17.3**

El indicado convenio arbitral obliga a las partes a estar y pasar por lo estipulado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 18.11.

**17.4**

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 adoptando las partes y la voluntad de conciliar las diferencias.

**ARTÍCULO 18.**

**ARTÍCULO 18. DEL PROCEDIMIENTO ARBITRAL**

**18.1**

Finalizando el trámite de conciliación o mediación, en su caso, sin acuerdo entre las partes, el Tribunal Laboral ofrecerá a trabajadores y empresarios la posibilidad de someterse al procedimiento de arbitraje, facilitando, al efecto la lista de árbitros que conforman el cuerpo de árbitros laborales regulado en el artículo 11 de este acuerdo o posibilitando el arbitraje de la Delegación correspondiente o de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral que haya intervenido en el procedimiento de conciliación o mediación, respectivamente.

En todo caso, 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 el convenio arbitral. El acuerdo de sometimiento al arbitraje del Tribunal Laboral se incluirá en el acta correspondiente que, a tales efectos, pone fin al conflicto. En ambos casos deberá figurar la condición del arbitraje solicitado, bien sea de derecho o equidad, y las peticiones y posiciones concretas y determinadas de cada una de las partes.

**18.2**

La solicitud de arbitraje realizada por trabajadores y empresarios que no se hayan sometido previamente a los trámites de conciliación o mediación deberá reflejarse en escrito dirigido al Tribunal Laboral en el que deberán constar, además de la manifestación voluntaria y expresa de ambas partes de sometimiento de la resolución arbitral, los mismos requisitos formales establecidos en el artículo 14.3 de este acuerdo para el escrito introductorio en solicitud del trámite de conciliación o mediación, así como los requisitos establecidos "in fine" en el apartado anterior.

**18.3**

La resolución arbitral será emitida por el árbitro o árbitros designados de común acuerdo por las partes de entre los que configuran el cuerpo de árbitros laborales o, en su caso, por los miembros del Tribunal Laboral que hayan conocido del conflicto en trámite de conciliación o mediación.

18.4

El ejercicio de la función de arbitraje será incompatible y, por tanto, no podrá realizarse, si por razón de profesión o cargo, la persona designada hubiera conocido, en cualquier medida, del asunto o temas objeto de aquel. En este supuesto, el árbitro pondrá en conocimiento del Tribunal Laboral dicho hecho en el término más breve posible, con suspensión de los plazos que a continuación se detallan.

18.5

En los casos de sometimiento al arbitraje del propio Tribunal Laboral que ha intervenido en el trámite de conciliación o mediación, el laudo arbitral, que deberá ser acordado por unanimidad, se emitirá en el plazo de tres días hábiles. En los supuestos de determinación mediante un laudo de los servicios de mantenimiento, en caso de huelga en una o más empresas, dicho laudo se emitirá en el plazo de dos días hábiles desde la fecha de sometimiento a arbitraje. Los mencionados plazos quedarán interrumpidos cuando el Tribunal Laboral solicite, con carácter previo cualquier dictamen pericial.

18.6

En los supuestos de solicitud de arbitraje respecto de uno o más componentes del Cuerpo de Árbitros del Tribunal Laboral de Catalunya, operará el siguiente procedimiento:

a)

En el caso de que en el convenio arbitral no hubiera designación expresa y consensuada del árbitro, el Tribunal Laboral facilitará a las partes, en el plazo de dos días hábiles siguientes a la presentación de dicho convenio, la lista de árbitros, con el fin de que aquéllas designen los que procedan, siempre en número impar, de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente artículo, dentro del plazo de las veinticuatro horas siguientes. Tal designación podrá realizarse y constatarse en la propia acta de conciliación o mediación, si así lo acuerdan ambas representaciones.

b)

Si no se logrará acuerdo entre las partes en la designación de árbitros, el Tribunal Laboral 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 sin que se produzca la identidad reflejada en el apartado anterior, cada una de la representaciones podrá proceder, a instancia del Tribunal Laboral, a tachar dos nombres de la terna de la representación contraria, añadiéndose a los dos nombres restantes 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) En aquellos arbitrajes derivados de un Acto de Conciliación o Mediación, las partes nombrarán un árbitro titular y otro suplente. Este segundo pasará a ser titular siempre y cuando el primer árbitro manifieste, por escrito y de manera fundamentada, su imposibilidad de aceptar dicho nombramiento.
- f) Si el suplente tampoco aceptara la designación efectuada por las partes, éstas dispondrán de un plazo de 48 horas a contar desde la notificación del Tribunal de la no aceptación del árbitro suplente para consensuar un nuevo árbitro, y en caso de no ponerse de acuerdo, la designación corresponderá a la Delegación correspondiente o, en su caso, a la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral, bien por acuerdo de sus miembros o por insaculación.
- g) En los tres días hábiles siguientes a la aceptación del árbitro o árbitros, éstos convocarán una reunión conjunta de las partes a la que podrán comparecer, por si mismos o por medio de representantes debidamente acreditados, en su caso, acompañados de sus respectivos asesores.
- Dicho trámite de audiencia no será preciso, necesariamente, cuando trabajadores y empresarios se hubieren sometido al arbitraje del propio Tribunal que intervino en el procedimiento conciliatorio o de mediación.
- Del trámite de audiencia deberá extenderse la correspondiente acta, en forma sucinta, en la que conste la identificación del procedimiento, nombre de los asistentes, fecha de la celebración y finalización, con o sin acuerdo entre las partes, debiendo exponer, en el primer caso, el contenido de los acuerdos, y en el segundo, la sucinta manifestación de haberse cumplido el trámite de presentación de alegaciones por las respectivas representaciones, bien verbalmente, bien por escrito o de ambas formas, para garantizar el principio de contradicción.
- Una vez cumplimentado dicho trámite e iniciado el plazo para dictar el laudo, no se admitirá la presentación de alegaciones por escrito de ninguna de las partes, a menos que, el árbitro o árbitros, atendiendo a las especiales circunstancias del caso, concedan un plazo para su presentación, en cuyo caso, se hará constar, en el acta respectiva, la fecha límite para presentar las alegaciones escritas, a partir de la cual empezará a contar el plazo de siete días para dictar el correspondiente laudo.

Dicha acta deberá ser firmada por todos los asistentes en la reunión conjunta.

h) 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 intentadas sin efecto la aproximación de las posturas respectivas, el árbitro o árbitros dictarán laudo en el plazo máximo de siete días hábiles.

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

j) Las Delegaciones correspondientes del Tribunal Laboral librarán copias de las resoluciones arbitrales, a petición de cualquiera de las partes.

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 para la constatación de aspectos importantes del conflicto y que igualmente deberá ser entregada antes de que se proceda a dictar la correspondiente resolución.

**18.7** Los árbitros podrán solicitar, asimismo, cualquier tipo de informe o peritaje, a los mismos efectos señalados anteriormente.

En estos casos, el plazo para dictar resolución arbitral quedará interrumpido hasta tanto no obren en poder de los árbitros las cuestiones solicitadas, si bien se procurará que las diligencias se cumplimenten en el plazo más breve posible.

En los procedimientos arbitrales, el árbitro o árbitros designados o, en su caso, la Delegación del Tribunal Laboral de Catalunya correspondiente o la Comisión de Mediación, podrán estar asistidos, según corresponda en función del objeto del conflicto, por la Comisión Técnica del Tribunal Laboral de Catalunya competente para dictaminar sobre el mismo, de entre las que hayan sido creadas en el seno del propio Tribunal Laboral de Catalunya.

**18.8** El informe emitido, en cada caso, por las citadas Comisiones, no tendrá carácter vinculante a efectos de la correspondiente resolución arbitral, teniendo la consideración de documento interno para uso exclusivo de los miembros de la Delegación, de la Comisión de Mediación o del árbitro o árbitros, y no formando parte, por tanto, del correspondiente expediente.

Se establece con carácter general el plazo de quince días hábiles para la emisión del informe correspondiente, por parte de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Catalunya, si bien, el indicado plazo podrá ser ampliado por decisión de la Delegación del Tribunal, de la Comisión de Mediación o del árbitro o árbitros que hayan requerido el informe correspondiente, en razón a la complejidad y peculiaridades del caso.

<b>18.9</b>	Como criterio general, desde la aceptación del arbitraje hasta la emisión de la decisión arbitral no deberán transcurrir más de veinte días hábiles.
<b>18.10</b>	En todos los casos, el laudo tendrá carácter vinculante para las partes.
<b>18.11</b>	El laudo únicamente podrá recurrirse ante los Tribunales competentes por cuestiones relacionadas con el procedimiento (falta de citación o audiencia); aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia) o vulneración de derechos fundamentales o del principio de norma mínima.
<b>18.12</b>	En el plazo de siete días hábiles a contar desde la notificación del laudo, cualquiera de las partes podrá solicitar del árbitro o árbitros, la aclaración de alguno de los puntos de aquél, que tendrá que facilitarse en el plazo máximo de 10 días hábiles. El trámite de aclaración faculta a cualquiera de las partes a solicitar del árbitro o árbitros, única y exclusivamente, la adecuada matización o esclarecimiento de alguno de los puntos contenidos en el laudo, sin que, en ningún caso, tal facultad pueda ser utilizada para rebatir los posicionamientos reflejados en la resolución arbitral.
<b>18.13</b>	En los laudos arbitrales deberá constar necesariamente lo que se expresa en los artículos 18.11 y 18.12 de este Reglamento.
<b>18.14</b>	Se remitirá copia de todos los laudos dictados por este Tribunal a la autoridad laboral correspondiente para que proceda a su registro y, en su caso, publicación.

## **CAPÍTOL 5. COMISIONES TÉCNICAS DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA**

<b>ARTÍCULO 19.</b>	<b>DE LAS COMISIONES TÉCNICAS</b>
<b>19.1</b>	En el seno del Tribunal Laboral de Catalunya, podrán crearse por acuerdo unánime de las distintas organizaciones que componen el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Catalunya, las Comisiones Técnicas que se crean indispensables para determinar, en función del objeto del conflicto, los aspectos técnicos imprescindibles en materia de organización del trabajo; situación económica-financiera de empresas; disposiciones reglamentarias en materia de prevención de riesgos de carácter laboral, igualdad de oportunidades, no discriminación por razón de género o cualquier otra materia que requiera la intervención y dictamen de expertos técnicos.
<b>19.2</b>	Las Comisiones Técnicas que se creen en el seno del Tribunal Laboral de Catalunya estarán compuestas del número de miembros que en cada caso se determine, designados por las organizaciones respectivas firmantes del Acuerdo Interprofesional de Catalunya.

- 19.3** Cada Comisión Técnica creada mantendrá la estructura y procedimiento que se establezca en el correspondiente Reglamento de Funcionamiento que apruebe el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Catalunya.
- 19.4** En los procedimientos de conciliación o mediación, las Comisiones Técnicas actuarán a petición de las representaciones respectivas de empresarios y trabajadores, previa propuesta de la Delegación del Tribunal que actúe en los mencionados procedimientos.
- El informe que se solicite podrá tener carácter vinculante o no vinculante en función de la voluntad de las partes expresamente manifestada en el Acto de Conciliación o Mediación.
- 19.5** La intervención de las Comisiones Técnicas en el procedimiento de arbitraje operará de acuerdo con lo establecido en el artículo 18.8.
- 19.6** La intervención de los técnicos que componen las mencionadas Comisiones se ajustarán a los parámetros lógicos que deben configurar un informe pericial, sin que sea factible, por tanto, la realización de estudios de medición que representen una utilización del citado servicio en términos superiores a los establecidos, es por esto, que únicamente podrán realizar su dictamen técnico dentro de los límites presupuestarios establecidos al respecto por el Patronato de la Fundación Tribunal Laboral de Catalunya.
- Sólo se podrán realizar dos informes técnicos al año confeccionados por cada una de las Comisiones Técnicas del Tribunal Laboral de Catalunya en una misma empresa o sector determinados, que no supondrán coste alguno para las partes afectadas, siempre dentro del límite presupuestario establecido en el párrafo anterior. A partir de los mencionados dos informes el Tribunal Laboral podrá efectuar más informes técnicos en dicha empresa, si el coste de los mismos es asumido por alguna de las representaciones. Dicha circunstancia se hará constar en el Acta de Conciliación o Mediación redactada al efecto.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES**

### **PRIMERA**

La competencia plena del Tribunal Laboral de Catalunya como órgano de conciliación, mediación y arbitraje, abarca tanto los conflictos colectivos y plurales como a aquellos otros que afecten a un trabajador individualizado, si bien, en relación con estos últimos y en tanto el Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Catalunya no determine lo contrario, no podrán instarse expedientes que versen sobre régimen disciplinario (despidos y sanciones); reclamaciones de cantidad y demandas de tutela del derecho de libertad sindical.

### **SEGUNDA**

En las actas de conciliación y mediación referidas a conflictos plurales en que el objeto sea una reclamación de cantidad y se llegue al acuerdo ante las partes, deberá expresarse necesariamente lo siguiente:

“El presente Acuerdo tiene el valor de trámite preprocesal (intento de conciliación) previsto en el artículo 63 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, teniendo asimismo 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 sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la citada Ley rituária.”

### **TERCERA**

El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Catalunya, por acuerdo unánime de sus componentes, podrá modificar el contenido y ampliar las competencias previstas en el presente Reglamento, cuando así se estime conveniente.

Asimismo, son funciones del mencionado Comité, en relación con el Tribunal Laboral de Catalunya:

- a) La interpretación de cualquier cláusula del presente acuerdo.
- b) La constitución de las Delegaciones territoriales y sectoriales que se crean convenientes en cada momento, así como su composición.
- c) El nombramiento y designación de secretarios de las distintas Delegaciones.
- d) El nombramiento, a propuesta de parte, de miembros del Cuerpo de Árbitros de Tribunal Laboral de Catalunya.
- e) Nombramiento, a propuesta de parte, de mediadores de la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- f) La ampliación o reducción de la lista de árbitros, manteniendo la condición de paridad.
- g) Formular una propuesta de acuerdo para regular los mecanismos de conciliación, mediación y arbitraje a nivel individual.
- h) Adecuar el presente Reglamento a cualquier novedad legal que pudiera surgir durante su vigencia, si se estima conveniente.
- i) Cualquier otra dimanante de la problemática de desarrollo, aplicación e interpretación de este Reglamento.
- j) Acordar las condiciones de adhesión al Tribunal Laboral de Catalunya de otras organizaciones sindicales o empresariales.

El Comité tendrá su domicilio, a efectos de notificaciones, en la sede del Tribunal Laboral de Catalunya, Barcelona, 08010, Ronda de Sant Pere, 16 3ª planta.

### **CUARTA**

Se crea la Comisión Delegada del Acuerdo Interprofesional de Catalunya en el Tribunal Laboral, que estará compuesta por cuatro miembros, dos de ellos designados por Fomento del Trabajo Nacional, uno por Comisiones Obreras y otro, por la Unión General de Trabajadores.

Las funciones y competencias de la Comisión Delegada del Acuerdo Interprofesional de Catalunya serán las siguientes:

- a) Resolver las consultas, solicitudes y reclamaciones que de orden procedimental se tramiten ante el Tribunal Laboral de Catalunya.
- b) Velar por la legalidad del procedimiento y la legitimación de las respectivas representaciones.
- c) Decidir sobre la viabilidad del procedimiento en los casos en que se originen dudas objetivas al respecto.
- d) Asesorar a las Delegaciones respectivas del Tribunal, cuando así lo solicite, sobre aspectos legales o antecedentes jurisprudenciales aplicables a casos concretos.

## QUINTA

Sin perjuicio de las funciones y cometidos asignados a las Comisiones Paritarias por la legislación laboral vigente y, específicamente, por los propios convenios colectivos, los conflictos que pudieran surgir de la interpretación de aquéllos, podrán ser instados directamente ante el Tribunal Laboral de Catalunya en virtud de acuerdo válidamente adoptado por las propias Comisiones Paritarias.

## ANEXO 1:

### ENTRADA EN VIGOR DEL PRESENTE REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Catalunya acordó, en reunión celebrada el día 7 de junio de 2005, en relación con la entrada en vigor del Reglamento de Funcionamiento del TLC, lo siguiente:

“El Comité Paritario de Interpretación, Aplicación y Seguimiento del Acuerdo Interprofesional de Catalunya acuerda por unanimidad que el presente Reglamento entrará en vigor, y será de aplicación inmediata, al día siguiente de la firma definitiva del Acuerdo Interprofesional de Catalunya 2005-2007, prevista para el día 17 de junio de 2005. Una vez realizada dicha firma el Reglamento de Funcionamiento del Tribunal Laboral de Catalunya será depositado, a los efectos de su registro y publicación en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, ante el Departament de Treball i Industria de la Generalitat de Catalunya.”

## ANEXO 2:

### FUNCIONES DE LAS COMISIONES TÉCNICAS DEL TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

**Comisión Técnica de Organización del Trabajo:** Análisis y estudios en relación con aspectos concernientes a la organización del trabajo:

- a) Métodos y tiempos, y sistemas de incentivo.
- b) Valoración de puestos de trabajo.
- c) Estudios técnicos en relación a los supuestos de mayor tiempo invertido, problemas de desplazamientos y medios de transporte, como consecuencia del traslado del centro de trabajo de una empresa y en general, problemas de movilidad de los trabajadores a los centros de trabajo.

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

**Comisión Técnica de Economía y Previsión Social Complementaria:** Análisis y estudios en relación con aspectos técnicos y económico-financieros de la empresa, en relación a:

- a) Solicitud de acogerse a cláusulas de inaplicación salarial previstas en Convenio Colectivo, por motivos económicos.
- b) Expedientes de regulación de empleo por causas económicas.
- c) Aplicación de conceptos salariales directamente relacionados con la situación económica de la empresa.
- d) Conflictos laborales derivados de la obligación y aplicación de externalización de los compromisos por pensiones en materia de previsión social complementaria y sobre los planes de pensiones.

**Comisión Técnica de Seguridad y Salud Laboral:** Análisis y estudio en aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales de una empresa, grupo de empresas o empresas de un sector determinado, en los siguientes temas:

- a) Los derechos y deberes de los/las trabajadores/as.
- b) Los derechos y deberes de los/las representantes de los/las trabajadores/as.
- c) Los derechos y obligaciones de las empresas.
- d) Las funciones del Servicio de Prevención.
- e) Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.
- f) Análisis y dictamen sobre Planes de Prevención.
- g) Y aquellos supuestos que se determinen por el Tribunal Laboral de Catalunya y sean compatibles legalmente con las competencias de la presente Comisión.

Las actuaciones que quedan excluidas de la intervención del Tribunal Laboral de Catalunya, y por tanto del conocimiento, análisis y dictamen de la presente Comisión en materia de seguridad y salud son:

-Aquellas en las que ya esté actuando, o bien haya actuado, la Inspección de Trabajo; cualquier Administración Pública con potestad sancionadora en seguridad y salud en el trabajo, o bien se encuentren en vía judicial.

-Las que signifiquen la realización material de planes de prevención o análogos.



**FUNDACIÓN PRIVADA  
TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA**

**Roger de Llúria, 7 1ª planta  
08010 BARCELONA**

<b>Teléfono</b> <b>93 412 28 87</b>	<b>Fax</b> <b>93 412 05 93</b>
<b>Web</b> <b><a href="http://www.tlc.es">www.tlc.es</a></b>	<b>Mail</b> <b><a href="mailto:tlcinfo@tlc.es">tlcinfo@tlc.es</a></b>