

III. OTRAS DISPOSICIONES

CONSELLERÍA DE TRABAJO Y BIENESTAR

RESOLUCIÓN de 30 de abril de 2013, de la Dirección General de Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia de la modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo.

Visto el texto de modificación del Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo, que se suscribió con fecha 25 de marzo de 2013, entre Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las organizaciones sindicales UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia, y CIG, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, 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 y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Dirección General de Trabajo y Economía Social,

ACUERDA:

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia, creado mediante Orden de 29 de octubre de 2010 (DOG nº 222, de 18 de noviembre).

Segundo. Disponer su publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 30 de abril de 2013

Odilo Martiñá Rodríguez
Director general de Trabajo y Economía Social

ANEXO

Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo

Introducción

El 4 de marzo de 1992 las organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales más representativas en el ámbito de Galicia, la Confederación de Empresarios de Galicia,



UGT Galicia, SN de CC.OO. de Galicia y CIG firmaron un acuerdo de los previstos en el artículo 83.3 del Estatuto de los trabajadores, para regular los procedimientos extrajudiciales de solución de los conflictos colectivos laborales en Galicia.

Este acuerdo, uno de los primeros firmados en todo el Estado en esta materia, suponía una apuesta por la autonomía colectiva como senda idónea para construir un sistema de relaciones laborales adaptado a las peculiaridades e intereses propios de la realidad socioeconómica y laboral de Galicia, ante la falta de competencia autonómica en el ámbito material de la legislación laboral.

En estos veinte años, las relaciones laborales evolucionaron notablemente y la solución extrajudicial de conflictos colectivos en Galicia muestra un balance de aplicación positivo. La eficacia y la agilidad de actuación de los mecanismos previstos en el Acuerdo gallego de solución extrajudicial de conflictos en el trabajo (AGA), la calidad de las personas mediadoras y de los árbitros, el porcentaje de acuerdos y de soluciones consensuadas conseguidos y el grado de satisfacción mostrado por los usuarios del sistema, consolidaron día a día un mecanismo basado en la negociación, en el entendimiento y en el acuerdo. Tras el tiempo transcurrido, el AGA forma parte de nuestra realidad laboral y se concibe como un instrumento útil, como un servicio de interés general y relevancia pública basado en los principios de eficacia, gratuidad y celeridad y como una alternativa a la vía judicial, más próxima y más satisfactoria para las personas trabajadoras y para las empresas.

No sólo la apuesta de los interlocutores sociales y empresariales por los sistemas de solución extrajudicial sino también el tiempo transcurrido y los cambios legislativos operados en los últimos años fueron los que aconsejaron una adecuación y reforma en clave de mejora del AGA, respetando siempre el principio de voluntariedad que lo caracteriza.

La intervención del AGA en los conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación durante los períodos de consultas exigidos en los artículos 40.2, 41.4, 44.9, 47.1 y 2, 51.2 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores; la sustitución del período de consultas por una mediación o arbitraje acordado por el juez en los procedimientos concursales; la actualización y adecuación a criterios de proporcionalidad y representatividad de la composición de la comisión de conciliación y mediación o el impulso a la promoción del procedimiento por parte del propio servicio de solución de conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, son alguna de las novedades que se introducen en este texto.

Basándose en lo anterior, las organizaciones sindicales y empresarial, mencionadas al comienzo, asumen una vez más la iniciativa y la responsabilidad de dotar a Galicia y a



nuestro sistema de relaciones laborales de un reformado acuerdo de solución extrajudicial de conflictos en el trabajo, mejorado y modernizado, y proceden a su firma como un elemento clave de autocomposición de los conflictos colectivos de trabajo en las relaciones laborales gallegas por parte de las organizaciones sindicales y empresarial.

Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza jurídica y eficacia del Acuerdo

Este acuerdo interprofesional se estipula al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, versa sobre la determinación de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos de trabajo, disfruta de la naturaleza jurídica y de la eficacia que corresponde a los convenios colectivos regulados por dicha ley y es de aplicación general y directa, por lo que para su efectividad y vigencia no necesita la incorporación expresa de sus cláusulas a los convenios colectivos celebrados en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 2. Partes negociadoras

Las partes firmantes del presente Acuerdo interprofesional son, de un lado, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y, de otro, las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT-Galicia), Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia) y Confederación Intersindical Gallega (CIG). Ambas partes se reconocen mutua y recíprocamente capacidad y legitimación para la firma del presente acuerdo a tenor de lo dispuesto en los artículos 83, 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y 6 y 7 de la Ley orgánica de libertad sindical y preceptos concordantes.

Artículo 3. Ámbito territorial y funcional

El ámbito de aplicación del presente acuerdo es la Comunidad Autónoma de Galicia. Los procedimientos de solución de conflictos en él previstos serán de aplicación cualquiera que sea el sector o subsector de actividad que corresponda a la empresa o a las empresas afectadas, siempre que el ámbito territorial en el que produzcan sus efectos los aludidos conflictos no exceda de la Comunidad Autónoma de Galicia.



Artículo 4. *Ámbito objetivo*

1. Los procedimientos de solución establecidos en este acuerdo interprofesional se extienden tanto a los conflictos colectivos de trabajo de interpretación y aplicación como a los conflictos colectivos de trabajo de intereses. En particular, son susceptibles de someterse a tales procedimientos los siguientes tipos de conflictos:

a) Conflictos de interpretación o aplicación de una norma estatal o de la Comunidad Autónoma de Galicia, de convenio o acuerdo colectivo, cualquier que sea su eficacia, de pacto o acuerdo de empresa o de decisión o práctica de empresa de carácter colectivo.

b) Conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación o revisión de un convenio, acuerdo o pacto colectivo, entre ellos, los mencionados en el párrafo tercero del artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

c) Conflictos en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos que imposibiliten el acuerdo de estas sobre las cuestiones que tengan encomendadas legal o convencionalmente.

d) Conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación durante los períodos de consulta exigidos en los artículos 40.2, 41.4, 44.9, 47.1 y 2, 51.2 y 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o a la finalización de estos.

e) La sustitución del período de consultas, acordada por el juez, por una mediación o arbitraje, a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores, en los supuestos del artículo 64.5 de la Ley concursal.

f) Los conflictos que motiven la impugnación de convenios colectivos, de forma previa al inicio de la vía judicial.

g) Conflictos de impugnación directa de convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, a los efectos exclusivos de la conciliación o mediación que sea necesaria de acuerdo con el artículo 156 de dicha ley.

h) Conflictos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

2. El empleo de los indicados procedimientos en relación con las materias sometidas a un preceptivo período de consultas comprende los supuestos en que la ley considere la posibilidad de sustitución de este por un procedimiento de mediación o arbitraje.



Artículo 5. Duración

1. El presente acuerdo entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de publicación en el *Diario Oficial de Galicia*.

2. Su vigencia alcanzará hasta el 31 de diciembre de 2013, pudiendo denunciarse por escrito por cualquiera de las partes firmantes con un preaviso mínimo de tres meses. A falta de denuncia en tiempo y forma, el Acuerdo prorrogará su vigencia por períodos anuales, conforme a lo dispuesto por el artículo 86.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO II**Intervención previa de las comisiones paritarias****Sección 1ª. Intervención en materia de interpretación y aplicación de convenios, acuerdos y pactos colectivos****Artículo 6. Carácter y promoción de la intervención**

1. Los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o acuerdos colectivos elaborados conforme a lo dispuesto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores deberán ser sometidos a la comisión paritaria con carácter previo a la promoción de cualesquiera procedimientos de composición previstos en este acuerdo.

2. Los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los demás convenios, acuerdos o pactos colectivos que hayan establecido una comisión paritaria deberán ser sometidos a ella con carácter previo a la promoción mencionada en el apartado anterior cuando el convenio, acuerdo o pacto colectivo de que se trate disponga la obligatoriedad de tal sometimiento.

3. A efectos de este artículo, se considerará efectivamente establecida la comisión paritaria cuando en el texto del convenio, acuerdo o pacto colectivo conste su sede o las organizaciones que forman parte de la misma.

4. A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la comisión paritaria será solicitada por cualquiera de las partes firmantes de aquel o por los legitimados según el artículo 15, mediante escrito dirigido a la sede indicada en el apartado anterior o, en su defecto, ante el Servicio de Solución de



Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, que asumirá el deber de promover la convocatoria inmediata de la comisión.

Artículo 7. *Decisión*

1. Salvo que el convenio, acuerdo o pacto colectivo establezca otra cosa, la comisión paritaria adoptará sus decisiones sobre los conflictos de interpretación o aplicación por mayoría de cada una de las partes que la componen.

2. La solución así obtenida se incorporará al contenido del convenio, acuerdo o pacto interpretado y será objeto de inscripción y publicación en los términos legal o reglamentariamente establecidos.

3. La decisión que verse sobre la interpretación o aplicación de uno de los convenios o acuerdos colectivos elaborados conforme a lo dispuesto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que estos.

Artículo 8. *Agotamiento del procedimiento*

1. A falta de normas de procedimiento establecidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, se considerará agotado o decaído el trámite previo ante la comisión paritaria cuando esta no logre alcanzar un acuerdo o, en todo caso, cuando transcurran quince días naturales desde la presentación de la correspondiente solicitud sin que la solución se produzca.

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 apartado primero el período de vacaciones laborales, cuando su disfrute sea establecido con carácter general para todo el personal dentro del ámbito del convenio, acuerdo o pacto.

Sección 2ª. Intervención motivada por desacuerdo en el período de consultas sobre inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo

Artículo 9. *Carácter de la intervención*

Los conflictos derivados del desacuerdo en el período de consultas exigido por el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores deberán ser sometidos a la comisión paritaria del correspondiente convenio colectivo con carácter previo a



la promoción de cualquier procedimiento de composición previsto en el presente acuerdo, siempre que dicho convenio hubiera establecido la obligatoriedad del expresado sometimiento o cuando este sea solicitado por cualquiera de las partes del período de consultas.

Artículo 10. *Agotamiento del procedimiento*

Se considerará agotado el trámite de intervención previa de la comisión paritaria cuando esta no alcance un acuerdo o, en todo caso, cuando transcurran siete días naturales desde la promoción de la referida intervención sin que recaiga decisión alguna sobre la discrepancia sometida a ella.

CAPÍTULO III

Procedimientos de solución de conflictos

Sección 1ª. *Disposiciones comunes*

Artículo 11. *Procedimientos y principios rectores*

1. Los procedimientos de solución de conflictos de trabajo instaurados en este Acuerdo interprofesional consisten en un procedimiento de conciliación y mediación y un procedimiento de arbitraje.

2. Los anteriores procedimientos se regirán por los principios de gratuidad, celeridad, imparcialidad e inmediatez del órgano ante el que se desarrollen, igualdad, audiencia de las partes, contradicción y cualquier otro cuya observancia venga impuesta por la Constitución o las leyes, sin que pueda producirse indefensión.

Artículo 12. *Articulación*

1. Con la única excepción de los conflictos en la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, cuya solución se somete a las normas relativas al procedimiento de arbitraje regulado en el capítulo IV, la resolución de los conflictos colectivos de intereses y los conflictos colectivos de interpretación o aplicación incluidos en los ámbitos objetivo, territorial y funcional del presente acuerdo se regirá por las normas relativas al procedimiento de conciliación y mediación regulado en la sección segunda de este capítulo III.

2. Fracasado el procedimiento de conciliación y mediación al que se refiere el apartado anterior, los conflictos colectivos de intereses y los conflictos de interpretación o aplicación



que en él se indican podrán ser objeto del procedimiento de arbitraje regulado en la sección tercera de este mismo capítulo.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado precedente, la resolución de los conflictos para los que el apartado primero de este artículo prevé el procedimiento de conciliación y mediación se puede someter voluntariamente por las partes al procedimiento de arbitraje regulado en la sección tercera del presente capítulo, sin necesidad de acudir previamente, pues, al mencionado procedimiento de conciliación y mediación.

4. La tramitación de los escritos de promoción de los procedimientos de conciliación y mediación y de los escritos de promoción directa de los procedimientos de arbitraje requerirá, cuando verse sobre conflictos en los que sea obligatoria la intervención previa de la comisión paritaria, la acreditación de no haber alcanzado esta un acuerdo o de que no haya tenido efecto la solicitud de dicha intervención.

Artículo 13. *Promoción e impulso*

El Servicio de Solución de Conflictos al que se refiere el artículo 32 de este acuerdo podrá realizar actuaciones tendentes a impulsar la promoción de los procedimientos previstos en él por parte de los sujetos legitimados, pudiendo convocar a propia iniciativa y previo consentimiento de las dos partes a cuantas reuniones estime necesarias para poner en marcha los referidos procedimientos.

Artículo 14. *Gestión de los procedimientos*

El Servicio de Solución de Conflictos será el soporte administrativo y gestor de los procedimientos aquí regulados. Este servicio recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos, efectuará las citaciones y notificaciones, registrará los documentos oportunos y, en general, se encargará de cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado funcionamiento de los mencionados procedimientos, de conformidad con lo que se establece en las disposiciones siguientes. También podrá realizar actuaciones tendentes a impulsar la promoción de aquellos por parte de los sujetos legitimados.

Sección 2ª. Procedimiento de conciliación y mediación

Artículo 15. *Sujetos legitimados*

Estarán legitimados para promover este procedimiento:

1. Con carácter general, la CEG y los sindicatos UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia y CIG en cualquiera de los ámbitos a los que se refiere el conflicto, siempre que tengan un interés directo y legítimo.



2. Específicamente y según los tipos de conflictos a los que resulta de aplicación:

a) En los conflictos mencionados en la letra a) del artículo 4.1 de este acuerdo, aquellos sujetos a los que la ley otorgue legitimación para promover un proceso de conflicto colectivo demandando la interpretación o aplicación de la norma, del convenio o acuerdo colectivo, del pacto o acuerdo de empresa o de la decisión o práctica de empresa de carácter colectivo que se encuentre en el origen del conflicto.

b) En los conflictos mencionados en la letra b) del artículo 4.1 de este acuerdo, la representación de los trabajadores y la representación de los empresarios o la empresa o las empresas que participen en la negociación.

c) En los conflictos mencionados en la letra c) del artículo 4.1 de este acuerdo, los que determine el propio convenio colectivo o, en otro caso, las dos partes de la comisión paritaria, conjuntamente.

d) En los conflictos mencionados en la letra d) del artículo 4.1 de este acuerdo, el empresario y la representación de los trabajadores participante en el correspondiente período de consultas. También el juez del concurso o quien este determine, en el supuesto del último párrafo del artículo 64.5 de la Ley concursal.

El empresario y la representación de los trabajadores deberán actuar conjuntamente cuando se trate de sustituir el período de consultas por el procedimiento objeto de esta sección segunda.

e) En los conflictos mencionados en la letra e) del artículo 4.1 de este acuerdo, aquellos sujetos a los que la ley confiera legitimación para la impugnación judicial de los correspondientes convenios o pactos colectivos.

3. La legitimación para la promoción del procedimiento requerirá, además:

a) Cuando intervengan los órganos de representación unitaria de los trabajadores, la conformidad de la mayoría de sus miembros.

b) Cuando intervengan las secciones sindicales, que estas sumen, en su conjunto, la mayoría de los miembros mencionados en la letra anterior, salvo que trate de uno de los conflictos a que hacen referencia las letras a) y e) del artículo 4.1 de este acuerdo.



c) En los períodos de consultas en los que intervenga una comisión supletoria de la falta de representación unitaria o sindical de los trabajadores, la conformidad de dos de sus miembros.

d) En los conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación o revisión de un convenio, acuerdo o pacto colectivo en la que intervengan asociaciones empresariales o sindicatos, la conformidad de la mayoría de la representación de la comisión negociadora que actúe como promotora.

e) Cuando intervenga la comisión paritaria de un convenio, acuerdo o pacto colectivo que no disponga otra regla de legitimación, la conformidad de la mayoría de ambas partes.

4. Lo dispuesto en las letras a), b), c) y d) del apartado precedente también será de aplicación para prestar la conformidad al inicio del procedimiento al que se refiere el párrafo primero del artículo 17.3 de este acuerdo.

Artículo 16. *Solicitud de promoción del procedimiento*

1. La promoción del procedimiento se iniciará con la presentación de un escrito dirigido al Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

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

a) La identificación del empresario o de los empresarios, si procede, o de los sujetos o representaciones que ejerzan, en el ámbito del conflicto de que se trate, legitimación para acogerse o adherirse al procedimiento o a la posibilidad de comparecer en él. La expresada identificación se extiende, en su caso, a los demás componentes de la parte a la que pertenezca el sujeto promotor del procedimiento.

b) El objeto del conflicto, con especificación de su génesis, desarrollo y hechos que se consideren relevantes para su resolución, así como de la pretensión y de los argumentos que la fundamenten.

c) El grupo de trabajadores afectado por el conflicto y el ámbito territorial de este.

d) En el supuesto de conflictos en los que sea obligatoria la intervención previa de la comisión paritaria, la acreditación de que no ha alcanzado esta un acuerdo o de que no ha tenido efecto la solicitud de dicha intervención.



e) En su caso, la representación que se ejerce para promover el procedimiento mediante la presentación del escrito.

f) Fecha y firma de quien inicia el procedimiento.

Artículo 17. *Admisión de la promoción y localización de las partes*

1. Cuando el sujeto o los sujetos que promueven el procedimiento no reúnan el requisito que corresponda según lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 15 de este acuerdo, el responsable del Servicio de Solución de Conflictos consultará, en el plazo de tres días hábiles, la conformidad de los demás componentes de la parte afectada para alcanzar el cumplimiento de aquel. Dicho plazo será de un día hábil en los conflictos que versen sobre discrepancias en los períodos de consultas.

2. Si no se obtuviera la conformidad indicada en el apartado anterior, el Servicio de Solución de Conflictos procederá a archivar el escrito de promoción, poniéndolo en conocimiento del sujeto o sujetos promotores y de los demás sujetos afectados.

3. Acreditado inicialmente o a través de la consulta del responsable del Servicio de Solución de Conflictos el cumplimiento del requisito que proceda de acuerdo con el apartado segundo del artículo 15 de este acuerdo, dicho servicio remitirá el escrito de promoción a la otra parte afectada por el conflicto, con el fin de que esta, en el plazo de tres días hábiles, preste su conformidad al inicio del procedimiento. Dicho plazo será de un día hábil cuando el conflicto verse sobre discrepancias surgidas en los períodos de consultas.

En los conflictos a los que hace referencia el artículo 4.1.a) de este acuerdo dicho servicio también remitirá el escrito de promoción a las demás organizaciones sindicales o asociaciones empresariales representativas, órganos de representación unitaria o secciones sindicales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, a efectos de su participación en el procedimiento, si lo consideran conveniente. Forman parte de las aludidas organizaciones sindicales y asociaciones empresariales representativas a las que se debe remitir, en su caso, el escrito de promoción, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las organizaciones sindicales Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT-Galicia), Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia) y Confederación Intersindical Gallega (CIG).

Cuando la promoción del procedimiento tenga por objeto la sustitución de un período de consultas o en cualquier otro caso en que se solicite conjuntamente por ambas partes



del conflicto, el servicio procederá, sin más, a realizar el emplazamiento previsto en el siguiente apartado.

4. Expresada la conformidad al inicio del procedimiento al que se refiere el párrafo primero del apartado anterior, o directamente, en el caso previsto en el párrafo último de igual apartado, el Servicio de Solución de Conflictos procederá a emplazar, en el plazo de tres días hábiles, a todos los sujetos que deban ser partes del procedimiento, a fin de constituir la comisión de conciliación y mediación. El plazo para el emplazamiento será de un día hábil cuando el procedimiento promovido tenga por objeto la sustitución de un período de consultas o verse sobre discrepancias surgidas en él.

La falta de prestación expresa de la conformidad exigida determinará, en los supuestos en que esta sea necesaria, el archivo de las actuaciones.

Artículo 18. *Constitución de la comisión de conciliación y mediación*

1. La comisión de conciliación y mediación, de composición paritaria, quedará válidamente constituida con la presencia de los sujetos que hubieran promovido el procedimiento y aceptado su iniciación y se encuentren directamente afectados por este, en proporción a su representación en el ámbito del conflicto.

2. La comisión estará constituida por un número de miembros no superior a catorce, siete por cada una de las partes, además de tres representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia y un representante de cada una de las representaciones sindicales UGT-Galicia, SN de CC.OO. de Galicia y Confederación Intersindical Gallega que tendrán derecho a asistir a mayores con voz y sin voto.

3. Se levantará acta de la sesión de constitución de la comisión de conciliación y mediación. En el mismo acto se procederá, con el auxilio de la persona responsable del Servicio de Solución de Conflictos, a designar por unanimidad al conciliador-mediador, que será el presidente de dicha comisión, con voz y sin voto.

4. Si no se lograra acuerdo unánime en la designación del conciliador-mediador, el Servicio de Solución de Conflictos presentará a los miembros de la comisión una lista impar de conciliadores-mediadores, de la que una y otra parte descartarán, por mayoría, de forma sucesiva y alternativa, los nombres que consideren conveniente hasta que quede un solo conciliador-mediador.



5. Por igual voto favorable de la mayoría de cada parte podrá designarse un conciliador-mediador no incluido en el registro de conciliadores-mediadores del Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, previsto en el artículo 31 de este acuerdo.

Artículo 19. *Celebración del acto de conciliación*

El conciliador-mediador, una vez designado, convocará de inmediato a las partes de la comisión de conciliación y mediación para comparecer en el plazo máximo de tres días hábiles; o en el día siguiente hábil, cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o tenga por objeto la sustitución de este. Durante la comparecencia, intentará la avenencia entre las partes, moderando el debate y concediendo a las partes cuantas intervenciones crea conveniente, pudiendo llegar a sugerir soluciones equitativas, así como la convocatoria de nuevas sesiones de la comisión, con el fin de llegar a un acuerdo.

Artículo 20. *Terminación de la conciliación*

1. El trámite se dará por concluido en los siguientes supuestos, que serán reflejados en las correspondientes actas:

a) Mediante avenencia entre las partes.

b) Mediante decisión de ambas partes de proponer una mediación formal conforme determina el artículo siguiente o de someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje que regula la sección tercera de este mismo capítulo.

c) Mediante desavenencia definitiva entre las partes, sin que estas entiendan posible acudir al trámite consecutivo de mediación.

d) Mediante el transcurso de quince días hábiles desde la primera reunión de la comisión, que podrán ser prorrogados por acuerdo expreso de las partes, sin que se hubiera adoptado ninguna de las soluciones anteriores. Dicho plazo se reducirá a cuatro días hábiles, también prorrogables por acuerdo expreso de las partes, cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o tenga por objeto la sustitución de este.

2. Tanto la avenencia como la decisión de propuesta de mediación o de sometimiento al procedimiento de arbitraje requerirán, cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias surgidas en un período de consultas o sustituya a este, que la conformidad o el voto favorable de la representación de los trabajadores proceda de los que dentro de ella



cuenten, al menos, con la mayoría pedida legalmente para la válida adopción del acuerdo que cabe alcanzar en el referido período.

Artículo 21. *Trámite de mediación*

1. No alcanzada la avenencia, las partes de la comisión de conciliación y mediación podrán acordar que el mediador efectúe, en el plazo máximo de cinco días hábiles, una propuesta de solución del conflicto sobre todos o algunos de los puntos formulados. Dicha propuesta deberá ser emitida de modo motivado y por escrito, notificándose a todos los miembros de la comisión. El indicado plazo máximo será de tres días hábiles, prorrogable hasta cinco por acuerdo expreso de las partes, cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o sustituya a este.

2. Las partes deberán expresar por escrito su aceptación o rechazo de la propuesta, que se presentará al mediador. La propuesta se presumirá rechazada si, en el plazo de cinco días hábiles contados desde el día siguiente al de su notificación, las partes no hubiesen presentado dicho escrito aceptando aquella. El indicado plazo máximo será de dos días hábiles cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o sustituya a este.

3. En el plazo de cinco días hábiles, o en el siguiente día hábil, cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o sustituya a este, el mediador redactará un acta final que expresará los sujetos que intervienen y las razones o causas por las que se rechazó o se aceptó la propuesta.

4. En el caso de que la propuesta de mediación fuera rechazada, el mediador, si existiera la voluntad expresa de ambas partes de someterse al procedimiento de arbitraje y dicha voluntad contara con la mayoría que corresponda según lo previsto en los artículos 15.2 y 20.2 de este acuerdo, la recogerá en el acta, que reunirá los contenidos referidos en el apartado 3 de este artículo, y remitirá la documentación tramitada hasta el momento al Servicio de Solución de Conflictos para que este proceda de acuerdo con las reglas del artículo 24.

Artículo 22. *Efectos de la promoción de los procedimientos de conciliación y mediación y eficacia e impugnación de las soluciones alcanzadas*

1. La iniciación de los procedimientos de conciliación y mediación impedirá, en relación con cualquiera de las cuestiones objeto de ellos, la convocatoria de nuevas huelgas y la



adopción de medidas de cierre patronal, el ejercicio de acciones judiciales o administrativas o el empleo de cualquier otro medio de solución.

2. En el procedimiento promovido sobre discrepancias en un período de consultas o que tenga por objeto la sustitución de este, la avenencia en conciliación o la aceptación de la solución propuesta por el mediador, sólo admisible en la forma prevista en el artículo 20.2 de este acuerdo, tendrá la misma eficacia que el acuerdo alcanzado en dicho período.

3. En los demás casos, la eficacia de la avenencia en conciliación o del acta final de aceptación de la solución propuesta por el mediador será la propia de un convenio colectivo de los regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, siempre que el correspondiente acuerdo se adopte por los que reúnan los requisitos de representatividad y de mayorías previstos en los artículos 87, 88.2 y 89.3 de dicho texto legal. Por el contrario, la solución alcanzada sólo producirá efectos para los trabajadores o empresarios directamente representados por quienes hubieran suscrito la avenencia o aceptado la propuesta del mediador.

4. La avenencia en conciliación o el acta de aceptación de la solución propuesta por el mediador se remitirán a la autoridad laboral a efectos de registro, depósito y publicación oficial, cuando proceda. Cuando el procedimiento tenga su origen en el desacuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la expresada avenencia o aceptación se notificará a la comisión paritaria del convenio colectivo.

5. Lo acordado en conciliación o mediación podrá ser impugnado en la forma y en los plazos que establece el artículo 67 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Su ejecutividad se registrá por lo dispuesto en el artículo 68 del mismo texto legal.

Sección 3ª. *Procedimiento de arbitraje*

Artículo 23. *Supuestos en los que procede el empleo del procedimiento de arbitraje*

1. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial del árbitro, que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Procederá la promoción del procedimiento de arbitraje en los siguientes supuestos:

a) A continuación de la falta de avenencia en la conciliación o del rechazo de la propuesta de solución presentada por el mediador, cuando las partes de la comisión de conciliación



y mediación decidan someter la resolución del conflicto al procedimiento arbitral, según lo previsto en los artículos 20.1.b) y 2 y 21.4 de este acuerdo.

b) Directamente, cuando las partes afectadas por un conflicto no excluido de este procedimiento decidan someter su resolución a arbitraje.

3. No admiten su sometimiento al procedimiento de arbitraje los conflictos a los que hace referencia el artículo 4.1.e) de este acuerdo.

Artículo 24. *Promoción del procedimiento*

1. La promoción directa del procedimiento de arbitraje requerirá la presentación de un escrito en el Servicio de Solución de Conflictos suscrito por los sujetos legitimados según el artículo 15 de este acuerdo. Dicho escrito habrá de expresar los contenidos descritos en el artículo 16.2 y el compromiso de aceptación del laudo que se dicte, así como al árbitro propuesto o la solicitud de designación conforme a las reglas del apartado 4. Cuando el Servicio de Solución de Conflictos compruebe que alguna de las partes promotoras no reúne la mayoría que corresponda según lo dispuesto en los artículos 15.2 y 20.2, procederá a archivar la solicitud de promoción, poniéndolo en conocimiento de aquellas.

2. En los supuestos en los que el procedimiento de arbitraje se inicie como consecuencia de la decisión a la que se refiere el artículo 20.1.b) de este acuerdo, al escrito de promoción si unirán la documentación de que se dispone y las actas de las reuniones de la comisión de conciliación y mediación.

3. La promoción del procedimiento de arbitraje considerado en el artículo 21.4 se registrará por lo que en él se establece.

4. A falta de acuerdo unánime de las partes, el Servicio de Solución de Conflictos, en el plazo máximo de tres días hábiles desde la promoción del procedimiento, o en el día siguiente hábil, cuando dicho procedimiento verse sobre discrepancias surgidas en un período de consultas o sustituya a este, presentará una lista impar de árbitros, de la que una y otra parte descartarán, por mayoría, de forma sucesiva y alternativa, los nombres que consideren convenientes hasta que quede un único árbitro. Asimismo, por el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, estas, en el plazo señalado, podrán optar por designar a un árbitro no incluido en el registro de árbitros al que se refiere el artículo 31.



Artículo 25. Efectos de la promoción del procedimiento

La promoción del procedimiento de arbitraje implicará, en relación con cualquiera de las cuestiones sometidas a él y resueltas por la decisión arbitral, la renuncia al recurso a la huelga y a la adopción de medidas de cierre patronal. También impedirá la utilización de vías judiciales o administrativas o de cualquier otro medio de solución de las indicadas cuestiones; lo anterior no afecta a la posibilidad de impugnación judicial del laudo en los términos previstos en el artículo 27 de este acuerdo.

Artículo 26. Tramitación

1. El árbitro comenzará de modo inmediato su actividad una vez sea designado, y podrá solicitar la información que considere necesaria para el desarrollo de su función. Tal desarrollo tendrá lugar en la forma que el árbitro considere oportuna, sin perjuicio de la observancia de los principios mencionados en el artículo 11.2 del presente acuerdo. Las partes quedan obligadas a presentar la documentación que les sea requerida.

2. En el momento de que se inicie la primera reunión con el árbitro, se firmará un compromiso arbitral. El compromiso arbitral debe contener los siguientes extremos:

- a) Las cuestiones concretas sobre las cuales ha de versar el arbitraje.
- b) El criterio, de derecho o de equidad, al que ha de ajustar el árbitro su decisión.
- c) El plazo para la emisión del laudo, cuando las partes del compromiso arbitral consideren necesario que dicha emisión se produzca en un plazo distinto del supletorio previsto en el apartado siguiente de este acuerdo.

3. De la primera y de la última de las reuniones del procedimiento se levantará acta por la persona del Servicio de Solución de Conflictos que asista al árbitro, excepto que se acuerde expresamente levantarla de todas las reuniones. Este, tras la lectura de aquella y, en su caso, la introducción de los cambios que disponga, dejará constancia en ella de su conformidad.

4. Si las partes no hubieran señalado en el escrito de compromiso arbitral un plazo distinto para la emisión del laudo, dicha emisión habrá de producirse en el plazo máximo de diez días hábiles contados a partir del siguiente al de la designación del árbitro. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro podrá prorrogar dicho plazo mediante resolución motivada; en todo caso, el laudo deberá



dictarse antes del transcurso de veinticinco días hábiles contados desde el siguiente el de la designación del árbitro.

5. El laudo arbitral habrá de estar motivado y será notificado de modo inmediato a las partes y al Servicio de Solución de Conflictos. Deberá señalar los recursos que procedan contra él, el órgano ante el cual se deben interponer y los plazos y demás requisitos para hacerlo; también deberá señalar, cuando proceda, su propia vigencia temporal.

Artículo 27. *Eficacia e impugnación del laudo arbitral*

1. En el procedimiento promovido para resolver discrepancias en un período de consultas o en sustitución de este, la eficacia del laudo arbitral será la misma que la del acuerdo alcanzado en dicho período. En los demás casos, será la propia de un convenio colectivo de los regulados en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, siempre que el compromiso arbitral figure suscrito por los que reúnan los requisitos de representatividad y de mayorías previstos en los artículos 87, 88.2 y 89.3 de dicho texto legal. Por el contrario, el laudo solo producirá efectos para los trabajadores o empresarios directamente representados por los abonados del referido compromiso.

2. El laudo arbitral se remitirá a la autoridad laboral a efectos de registro, depósito y publicación oficial, cuando proceda. Asimismo, se notificará a la comisión paritaria del convenio colectivo cuando el procedimiento tenga su origen en el desacuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

3. El laudo arbitral podrá ser impugnado por los motivos, vías y plazos que establecen los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. Su ejecutividad se regirá por lo dispuesto en el artículo 68.2 de igual texto legal.

CAPÍTULO IV

Mecanismos de determinación de servicios de mantenimiento en caso de huelga

Artículo 28. *Negociación de servicios de mantenimiento*

1. Convocada huelga en un sector o empresa determinado, el sindicato o sindicatos convocantes, o la representación unitaria o sindical de los trabajadores en la empresa, presentarán a la contraparte empresarial afectada, acompañando el preaviso, una propuesta de los servicios de mantenimiento que sea necesario prestar durante esta y que corresponda garantizar el comité de huelga, así como de los trabajadores que hayan de atenderlos.



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

3. La contraparte afectada sólo podrá negarse a negociar los servicios de mantenimiento cuando la convocatoria de huelga sea realizada por un sindicato que no represente a la mayoría de los miembros de comités de empresa y delegados de personal del sector en conflicto o, en los casos de huelga de empresa, cuando el acuerdo de huelga no sea adoptado por la mayoría de la representación unitaria o por secciones sindicales que en su conjunto cuenten con dicha mayoría.

4. 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 más representativo en la Comunidad Autónoma de Galicia.

Artículo 29. 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 hubiera obtenido acuerdo, ambas partes se someterán a un árbitro, designado de mutuo acuerdo o, en su defecto, mediante el procedimiento señalado en el artículo 24 de este acuerdo, para que, en el plazo improrrogable de dos días desde su designación, dicte un laudo motivado por el que se fijen 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 y cosas, mantenimiento de las instalaciones y ulterior recuperación de la actividad productiva.

CAPÍTULO V

Gestión de los procedimientos

Artículo 30. Información de los procedimientos

El Servicio de Solución de Conflictos informará a los firmantes de este acuerdo de todos aquellos procedimientos promovidos y de su resultado final.



Artículo 31. *Registro de conciliadores-mediadores y árbitros*

1. Se constituirá un registro de conciliadores-mediadores y otro de árbitros en cada provincia, así como un registro central de ambos, con el fin de que intervengan en los procedimientos regulados en el presente acuerdo.

2. Sus miembros serán designados por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, con periodicidad bianual.

3. Con igual periodicidad bianual, cada una de las organizaciones firmantes podrá recusar hasta un total de dos miembros del conjunto de integrantes de ambos registros.

Artículo 32. *Solicitud de cobertura del Consejo Gallego de Relaciones Laborales*

1. Las organizaciones firmantes solicitan del Consejo Gallego de Relaciones Laborales el establecimiento de un Servicio de Solución de Conflictos, con la dotación humana, material y económica precisa que permita desempeñar eficazmente los cometidos establecidos en el presente acuerdo.

2. Las organizaciones firmantes solicitan igualmente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales la cobertura económica precisa de los registros de conciliadores-mediadores y de árbitros, así como el sistema de ayudas para retribuir sus funciones.

CAPÍTULO VI**Gestión del Acuerdo****Artículo 33. *Comisión paritaria del Acuerdo interprofesional***

1. La interpretación, aplicación, adaptación y revisión del presente acuerdo se confía a una comisión paritaria integrada por siete representantes de las organizaciones sindicales firmantes, en función de su representatividad, y por un número igual de representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG). Para su debida constitución será necesaria la presencia de diez miembros, cinco por cada una de las dos representaciones.

2. La comisión paritaria estará presidida por el presidente del Consejo Gallego de Relaciones Laborales o por la persona en quien delegue, actuando como secretario un funcionario del propio Consejo. Ambos actuarán con voz y sin voto.



3. La comisión paritaria se reunirá al menos dos veces al año, con el objeto de evaluar la aplicación y el funcionamiento del acuerdo e introducir las adaptaciones y revisiones que su ejecución necesite. Será convocada por su presidente, por propia iniciativa o a solicitud de cualquiera de las organizaciones firmantes del acuerdo. A sus reuniones deberá asistir una representación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales con el fin de suministrar la información que se le solicite.

4. La convocatoria de las reuniones ordinarias de la comisión paritaria se efectuará con una antelación mínima de siete días. Por causas extraordinarias, la comisión podrá ser convocada en el plazo de veinticuatro horas. La convocatoria expresará el orden del día, que será fijado de acuerdo con los representantes de cada una de las organizaciones firmantes de este acuerdo.

5. La comisión paritaria adoptará sus acuerdos por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones presentes. Dichos acuerdos, que serán recogidos en actas, serán remitidos a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el *Diario Oficial de Galicia* salvo que la propia comisión, por la naturaleza del acuerdo adoptado, decida otra cosa.

Disposición final primera

Las organizaciones firmantes se comprometen a elaborar, en el plazo de vigencia de este acuerdo, una propuesta de procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos individuales de trabajo que adopte la forma jurídica de un acuerdo interprofesional.

Asimismo, las mencionadas organizaciones se comprometen a negociar con la Administración, en igual plazo, un procedimiento para la fijación de servicios mínimos, en el caso de huelga en servicios esenciales para la comunidad.

Disposición final segunda

Tanto la intervención de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, regulada en la sección primera del capítulo II de este acuerdo, como el empleo de los procedimientos de conciliación y mediación contenidos en la sección segunda del capítulo III, se consideran intento de conciliación o mediación a efectos del artículo 156 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

