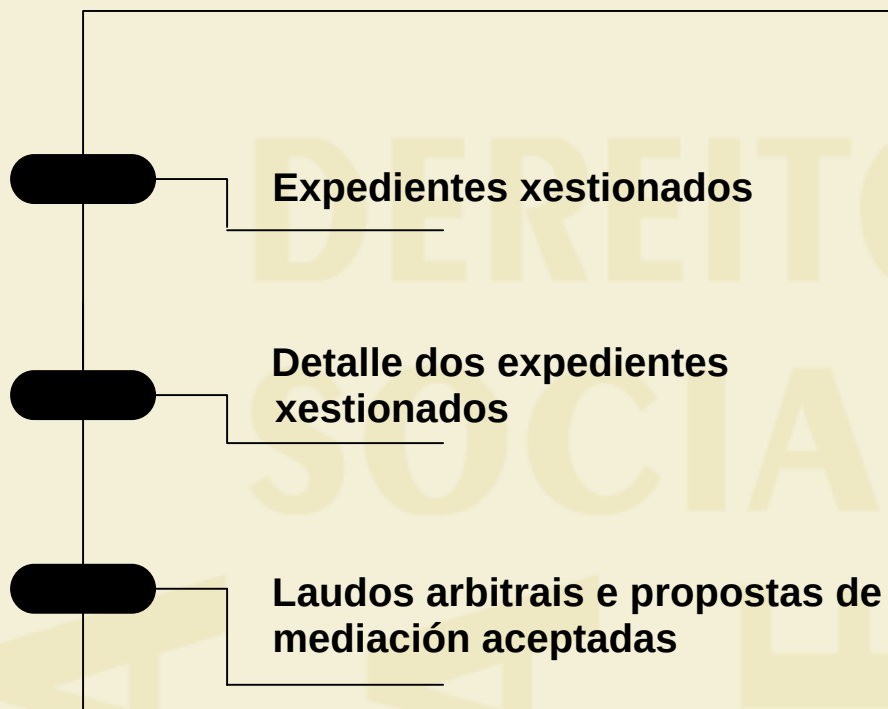


# ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA)



## EXPEDIENTES XESTIONADOS

REVISTA  
GALEGA  
DE  
DEREITO  
SOCIAL

## EXPEDIENTES XESTIONADOS

(01.01.1999 / 31.12.1999)

|                                                                          |    | CONFLICTOS<br>RESOLTOS | EMPRESAS<br>AFECTADAS | TRABALLADORES<br>AFECTADOS |
|--------------------------------------------------------------------------|----|------------------------|-----------------------|----------------------------|
| ■ Expedientes iniciados                                                  | 25 |                        |                       |                            |
| ■ Expedientes en tramitación                                             | -  |                        |                       |                            |
| ■ Archivo previo por cuestións procedimentais (desestimento)             | 1  |                        |                       |                            |
| ■ Expedientes rexeitados por falta de aceptación da contraparte afectada | 6  |                        |                       |                            |
| ■ Expedientes archivados por solución previa do conflito                 | 1  | 1                      | 1                     | 60                         |
| ■ Expedientes tramitados                                                 | 17 |                        |                       |                            |
| ■ Conciliacións/Mediacións                                               | 9  | 8                      | 4.859                 | 12.735                     |
| ■ Arbitraxes                                                             | 8  | 8                      | 807                   | 3.938                      |
|                                                                          |    | 17                     | 5.667                 | 16.733                     |

## EXPEDIENTES POR SECTORES ECONÓMICOS

### TRABALLADORES AFECTADOS

(01.01.1999 / 31.12.1999)

| SECTOR         | Nº EXPEDIENTES | TRABALLADORES |
|----------------|----------------|---------------|
| ■ Agricultura  | -              | -             |
| ■ Pesca        | -              | -             |
| ■ Industria    | 7              | 2.246         |
| ■ Construcción | 1              | 8.560         |
| ■ Servicios    | 17             | 14.611        |
| ■ TOTAL        | 25             | 25.437        |

## DETALLE DOS EXPEDIENTES XESTIONADOS

### Causas de remate dos expedientes:

1. Por falta de aceptación da contraparte afectada.
2. Polo transcurso do prazo sinalado para a aceptación expresa .
3. Por acordo das partes en conflito en canto ó tema de fondo (solución previa á tramitación total do procedemento).
4. Por falta de acordo entre as partes.
5. Por acordo entre as partes, en conciliación ou mediación.
6. Por laudo arbitral.

## D A T A

|                                     | Escrito de iniciación | Acta de compromiso arbitral/<br>Constitución Comisión de Conciliación/<br>Mediación | Laudo Arbitral/<br>Acordo en Conciliación<br>Mediación | Archivo das actuacións | Suxeitos promotores                               | Contraparte afectada       | Tipo de conflicto colectivo           | Obxecto do conflito                                        | Nº traball. afectados | Resultado final de cada expediente |
|-------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Expte 1/99-C Lugo (Conciliación)    | 01/02/99              | --                                                                                  | --                                                     | 09/02/99               | Comité de Empresa (UGT, CC.OO e CIG)              | ALÚMINA-ALUMINIO, S.A.     | Interpretación (Conflicto de empresa) | Valoración posto de traballo "empregado medio ambiente"    | 3                     | Rexeitamento                       |
| Expte 2/99-M Lugo (Mediación)       | 02/02/99              | 08/02/99                                                                            | 18/03/99                                               | 22/03/99               | Comité de Empresa e CIG                           | LA LACTARIA ESPAÑOLA, S.A. | Intereses (Conflicto de empresa)      | Bloqueo negociación convenio empresa (vacacións)           | 80                    | Resultado positivo                 |
| Expte 3/99-A A Coruña (Arbitraje)   | 04/02/99              | 19/02/99                                                                            | 30/03/99                                               | 31/03/99               | Hostal de los Reyes Católicos e Comité de empresa | --                         | Intereses (Conflicto de empresa)      | Bloqueo negociación convenio empresa                       | 80                    | Resultado positivo                 |
| Expte 4/99-M Pontevedra (Mediación) | 26/02/99              | 04/03/99                                                                            | 15/03/99                                               | 23/03/99               | Delegados persoal (UGT)                           | FCC-EYSSA UTE Vigo         | Intereses (Conflicto de empresa)      | Bloqueo negociación convenio empresa                       | 42                    | Resultado positivo                 |
| Expte 5/99-M A Coruña (Mediación)   | 11/03/99              | 11/03/99                                                                            | 17/03/99                                               | 18/03/99               | UGT, CCOO e CIG                                   | TRANSVIAC APSDV (CEC)      | Intereses (Conflicto de sector)       | Bloqueo negociación convenio sector (transporte viaxeiros) | 5.970                 | Resultado positivo                 |

## D A T A

|                                         | Escrito de iniciación | Acta de compromiso arbitral/ Constitución Comisión de Conciliación/ Mediación | Laudo Arbitral/ Acordo en Conciliación Mediación | Arquivo das actuacións | Suxeitos promotores               | Contraparte afectada               | Tipo de conflicto colectivo       | Obxecto do conflicto                  | Nº traball. afectados | Resultado final de cada expediente |
|-----------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Expte 6/99-C A Coruña (Conciliación)    | 07/04/99              | --                                                                            | --                                               | 06/05/99               | CCOO                              | Empresa BLANCO MUNIN, S.L.         | Intereses (Conflicto de empresa)  | Bloqueo negociación convenio          | 60                    | Solución previa                    |
| Expte 7/99-A Lugo (Arbitraje)           | 16/04/99              | 26/04/99                                                                      | 21/05/99                                         | 21/05/99               | UGT, CCOO e CIG                   | Empresa CEMENTOS COSMOS, S.A.      | Aplicación (Conflicto de empresa) | Aplicación Regulamento Réxime Interno | 101                   | Resultado positivo                 |
| Expte 8/99-M Pontevedra (Mediación)     | 20/04/99              | 20/04/99                                                                      | 21/04/99                                         | 05/06/99               | LIMPER, S.L. (LIMPEZAS REDONDELA) | CIG e Comité de Folga              | Intereses (Conflicto de empresa)  | Impago salarios                       | 25                    | Resultado positivo                 |
| Expte 9/99-A Pontevedra (Arbitraje)     | 31/05/99              | 14/06/99                                                                      | 24/06/99                                         | 24/06/99               | FCC-EYSSA UTE Comité empresa      | --                                 | Aplicación (Conflicto de empresa) | Aplicación art.28 (axuda familiar)    | 49                    | Resultado positivo                 |
| Expte 10/99-C Pontevedra (Conciliación) | 03/06/99              | 03/06/99                                                                      | --                                               | 18/6/99                | CIG                               | AVIGASA (Avícola de Galicia, S.A.) | Intereses (Conflicto de empresa)  | Elaboración cadrante vacacións        | 42                    | Resultado positivo                 |

## D A T A

|                                                                      | Escrito de iniciación | Acta de compromiso arbitral/ Constitución Comisión de Conciliación/ Mediación | Laudo Arbitral/ Acordo en Conciliación Mediación | Arquivo das actuacións | Suxeitos promotores                                                       | Contraparte afectada                     | Tipo de conflicto colectivo                          | Obxecto do conflito                                                       | Nº traball. afectados | Resultado final de cada expediente |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Expte 11/99-C<br>A Coruña<br>(Conciliación)                          | 07/06/99              | --                                                                            | --                                               | 16/06/99               | CIG                                                                       | Granxa<br>"A Carballeira"                | Intereses<br>(Conflicto de empresa)                  | Xornada e calendario laboral                                              | 6                     | Rexeitamento                       |
| <b>EXPTE 12/99-A</b><br>Pontevedra<br>(Arbitraje)                    | 09/06/99              | 11/06/99                                                                      | 16/06/99                                         | 24/06/99               | ASIME<br>INSTAELECTRA<br>Comité Folga (Ind.<br>metal sen conv.<br>propio) | --                                       | Intereses<br>(Conflicto de sector)                   | Acordo sector naval<br>de 7 xuño                                          | 2.000                 | Resultado positivo                 |
| Expte 13/99-SM<br>A Coruña<br>(Arbitraje: Servicios<br>mantenemento) | 25/06/99              | 28/06/99                                                                      | 28/06/99                                         | 28/06/99               | MYMAIN, S.A.                                                              | Comité de empresa<br>(UGT-CCOO e<br>CIG) | Servicios de<br>mantemento<br>(Conflicto de empresa) | Fixación de servicio<br>mantemento folga<br>indefinida liimpeza<br>ASTANO | 65                    | Resultado positivo                 |



## D A T A

|                                       | Escrito de iniciación | Acta de compromiso arbitral/ Constitución Comisión de Conciliación/ Mediación | Laudo Arbitral/ Acordo en Conciliación Mediación | Arquivo das actuacións | Suxeitos promotores                                                              | Contraparte afectada                            | Tipo de conflicto colectivo              | Obxecto do conflicto                                            | Nº traball. afectados | Resultado final de cada expediente |
|---------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Expte 14/99-C A Coruña (Conciliación) | 13/07/99              | 20/07/99                                                                      | 30/07/99                                         | 02/08/99               | GALIGRAIN TEMAGA PÉREZ TORRES (Empresa estib. Pto. Coruña)                       | SESTICO Comité Empresa                          | Intereses<br>↓<br>(Conflicto de sector)  | Folga estibadores en días alternos                              | 51                    | Resultado positivo                 |
| Expte 15/99-A Pontevedra (Arbitraje)  | 21/07/99              | 23/07/99                                                                      | --                                               | --                     | -CCOO<br>-Higos de J. Barreras<br>-Ser. Aux. de Prevención de Construcción Naval | --                                              | Intereses<br>(Conflicto de empresa)      | Diverxencia si procede ou non Subrogación de empresa            | 14                    |                                    |
| Expte 16/99-M A Coruña (Mediación)    | 01/09/99              | 14/09/99                                                                      | 14/12/99                                         | 20/12/99               | CCOO (delegados persoal)                                                         | HIJOS DE C.V. OTERO                             | Intereses<br>(Conflicto de empresa)      | Aplicación do artigo 23 convenio comercio metal                 | 41                    | Resultado positivo                 |
| Expte 17/99-A A Coruña (Arbitraje)    | 01/10/99              | 17/11/99                                                                      | 26/11/99                                         | 03/12/99               | Comité empresa (CCOO)                                                            | AUDASA (Autopistas del Atlántico, S.A.)         | Interpretación<br>(Conflicto de empresa) | Interpretación artículo 55 convenio empresa                     | 65                    | Resultado positivo                 |
| Expte 18/99-C Lugo (Conciliación)     | 14/10/99              | --                                                                            | --                                               | 29/10/99               | CCOO, CIG e USO                                                                  | APEC (Asoc. Porv. Empres. Construcción de Lugo) | Intereses<br>(Conflicto de sector)       | Bloqueo negociac. conv. Edific. e OP e de Comercio Construcción | 8.580                 | Rexeitamento                       |

## D A T A

|                                               | Escrito de iniciación | Acta de compromiso arbitral/ Constitución Comisión de Conciliación/ Mediación | Laudo Arbitral/ Acordo en Conciliación Mediación | Arquivo das actuacións | Suxeitos promotores                                  | Contraparte afectada                                             | Tipo de conflicto colectivo           | Obxecto do conflicto                                                     | Nº traball. afectados | Resultado final de cada expediente |
|-----------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| Expte 19/99-C Pontevedra (Conciliación)       | 20/10/99              | 26/10/99                                                                      | 11/11/99                                         | 11/11/99               | ASAP (Asoc. Superm. e Autoservicios Pontevedra)      | - Asoc. Prov. Detallistas Alimentac.-UGT, CCOO, CIG, USO, FETICO | Intereses (Conflicto de sector)       | Bloqueo negociación conv. prov. de Alimentación                          | 6.500                 | Resultado positivo                 |
| Expte 20/99-C A Coruña (Conciliación)         | 26/1/99               | --                                                                            | --                                               | 27/12/99               | Delegado persoal                                     | Empresa HERMANOS FERRÍN, S.L.                                    | Interpretación (Conflicto de empresa) | Solic. convoc. comisión paritaria conv. Transp. Viaxeiros Autob. estrada | 26                    | Resultado positivo                 |
| Expte 21/99-A A Coruña (Arbitraje)            | 09/11/99              | 19/11/99                                                                      | 27/12/99                                         | 30/12/99               | CUT, CIG e UGT                                       | Asoc. Maiorista Export. Peixe Pto. A Coruña CCOO                 | Intereses (Conflicto de sector)       | Bloqueo negociación convenio                                             | 1.500                 | Resultado positivo                 |
| Expte 22/99-C A Coruña (Conciliación)         | 11/11/99              | --                                                                            | --                                               | 17/12/99               | CIG                                                  | -MACONSI, S.L. (Hospital Psiqu. Conxo) -UGT                      | Intereses (Conflicto de empresa)      | Cobertura de vacantes                                                    | 27                    | Rexeitamento                       |
| Expte 23/99-A Comunidade Autónoma (Arbitraje) | 30/11/99              | 09/12/99                                                                      | 17/01/00                                         | 18/01/99               | -Centro de transfusión de Galicia -Comité de empresa | --                                                               | Intereses (Conflicto de empresa)      | Cobertura de vacantes                                                    | 78                    | Resultado positivo                 |

## D A T A

|                                              | Escrito de iniciación | Acta de compromiso arbitral/ Constitución Comisión de Conciliación/ Mediación | Laudo Arbitral/ Acordo en Conciliación Mediación | Arquivo das actuacións | Suxeitos promotores  | Contraparte afectada  | Tipo de conflicto colectivo           | Obxecto do conflicto                                | Nº traball. afectados | Resultado final de cada expediente |
|----------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------|----------------------|-----------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------|------------------------------------|
| <b>Expte 24/99-M A Coruña (Mediación)</b>    | 10/12/99              | --                                                                            | --                                               | 21/12/99               | CIG                  | CASINO FERROLANO      | Intereses (Conflicto de empresa)      | Bloqueo negociación convenio empresa                | 14                    | Rexeitamento                       |
| <b>Expte 25/99-C A Coruña (Conciliación)</b> | 28/12/99              | --                                                                            | --                                               | 18/01/00               | Delegados de persoal | HERMANOS FERRÍN, S.L. | Interpretación (Conflicto de empresa) | Art. 10 Conv. pro. Transporte Viax. Autobús estrada | 18                    | Rexeitamento                       |

**LAUDOS ARBITRAIS E PROPOSTAS  
DE MEDIACIÓN ACEPTADAS**

---

DEREITO  
SOCIAL  
REVISTA  
GALEGA  
DE

## EXPEDIENTE 3/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**CARLOS DOMENECH DE ASPE**, designado árbitro en el procedimiento de arbitraje promovido por escrito de fecha 1 de febrero de 1999, con fecha de entrada en el Consello Galego de Relacións Laborais de 4 de febrero, acordado por las representaciones de la empresa y de los trabajadores del Parador “H.R.C.” en base a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), visto el expediente y oídas las alegaciones de las partes, dicta el presente laudo.

#### Antecedentes

La falta de acuerdo en la negociación del Convenio Colectivo de la empresa Parador “H.R.C.” de..., deriva en una situación de conflicto con la convocatoria de huelga, por parte de los trabajadores, para los días 31 de diciembre de 1998 y 1 de enero de 1999.

Como consecuencia de reunión celebrada en la Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais en fecha 28 de diciembre de 1998, se levanta Acta en la que, entre otros se llega a los siguientes puntos de acuerdo:

1º) Reanudación da mesa negociadora a partir do 4 de xaneiro de 1999, que fixará o calendario de reunións, establecéndose como data tope, para o efecto de acadar acordo nos puntos controvertidos, o 30 de xaneiro de 1999.

2º) As reunións de negociación abordarán os puntos pendentes obxecto de controversia, entre os que figuran como prioritarios os temas económicos.

3º) No suposto de non acadarse un Acordo no prazo máximo establecido, que permita asina-lo Convenio Colectivo da empresa “P.H.R.C.”, as partes someterán obrigatoriamente os puntos nos que non se chegou a Acordo a unha arbitrase de equidade que se levará a cabo por D. Carlos Domenech de Aspe no marco do Acordo Galego de Solución Extraxudicial de Conflictos (AGA)”.

Mantenida nueva reunión, en la misma sede, en 30 de diciembre de 1998, se llega a un acuerdo, complementario del anterior, con el único punto:

*“Incremento do incentivo de ocupación a partir de 4 días anuais que se distribuirán segundo os criterios que fixe a Comisión Negociadora do Convenio Colectivo en función da porcentaxe de ocupación, de acordo cos tramos xa establecidos no actual Convenio”.*

Efectuadas varias reuniones entre las partes, y no llegando a acuerdo en todos los puntos del Convenio, se promueve el procedimiento arbitral para que, el árbitro, con criterio de equidad, resuelva la controversia.

El árbitro convoca a las partes, compareciendo en fecha 19 de febrero de 1999, con la asistencia de doña P.C.R. del Consello Galego de Relacións Laborais, las representaciones de empresa y trabajadores exponiendo al árbitro los puntos de desacuerdo y formulando las alegaciones que estimaron convenientes. En esta reunión se requiere la presentación, por parte de los trabajadores, de un informe con las

consideraciones en torno al objeto de la discrepancia, complementario del que ya constaba incorporado al expediente por la representación de la empresa.

Una vez presentado el informe por la representación de los trabajadores, se convoca por el árbitro, en fecha 23 de marzo de 1999, a una representación de las partes, concretando en esta reunión los puntos sometidos al arbitraje y las posibilidades de convergencia en las posturas de cada una de ellas.

## **Consideraciones previas**

La cuestión previa a determinar es la concreción de los puntos del Convenio en los que las partes no han llegado a acuerdo. De los informes de las partes y la fijación de las posturas manifestadas en las comparecencias, se llega a la conclusión de que la controversia se contrae a los siguientes puntos: Vigencia del Convenio, aplicación de la reclasificación a una parte de los trabajadores y condiciones económicas para aquellos trabajadores a los que no afecta la reclasificación.

Por lo que se refiere al primer punto, la vigencia temporal del Convenio, si bien en un principio estuvo acordada en los tres años, se abrió, por la parte social a propuesta de la empresa, la posibilidad de la aceptación de la ampliación a cuatro años de vigencia, en el caso de la aproximación de las posturas económicas.

La reclasificación de una parte de la plantilla, acordada en las negociaciones la relación de los trabajadores a los que afecta y el nivel a aplicar a cada uno de ellos, ha mantenido el punto de controversia en su condicionamiento a que sean alcanzados determinados índices de ocupación. Aceptada por la parte social la efectividad de la reclasificación en tres plazos, ese condicionamiento a llegar a unos porcentajes, según se hizo patente en las reuniones mantenidas, se atenúa si las cifras a fijar se estableciesen con criterios que las hiciesen más razonablemente alcanzables, barajándose en las manifestaciones las que podrían hacer posible el acercamiento.

En lo que se refiere a los trabajadores no afectados por la reclasificación, para quienes las partes han enfocado la vía del incremento del incentivo de ocupación como la más viable para llegar a un acercamiento de sus posturas, la solución de aumentar para ellos los días de haber en función de los cuartos ocupados y con un condicionamiento porcentual similar al que se plantea para los reclasificados, podrá ser el camino más acorde con la voluntad manifestada por las partes.

Es necesario, por último, precisar el punto reflejado por las representaciones empresarial y social referente a como, incrementado ahora el número de días en la escala del incentivo de ocupación, debería considerarse establecida dicha escala una vez finalizada la vigencia del Convenio Colectivo para futuras negociaciones.

Por todas las consideraciones apuntadas dicta la siguiente

## **Resolución**

Procediéndose a redactar el Convenio Colectivo en los términos acordados por las partes en las negociaciones, deberán tenerse en cuenta las siguientes consideraciones en relación con los puntos sometidos a decisión arbitral:

1º.- La vigencia temporal del Convenio Colectivo deberá ser establecida en un plazo de cuatro años comprendiendo, en consecuencia, los años 1998, 1999, 2000 y 2001.

2º.- Se procederá a la reclasificación afectando a los trabajadores y niveles en los que se ha llegado a acuerdo previo a este procedimiento, haciéndose efectiva económicamente en tres partes. La aplicación de estos tercios se realizará en los años y con los condicionamientos siguientes: El primer tercio se hará efectivo a partir del 1 de enero del año 1999 siempre y cuando el nivel de ocupación del año 1998 haya alcanzado el porcentaje del 78%; El segundo tercio se hará efectivo a partir de 1 de enero del año 2000 siempre y cuando el nivel de ocupación del año 1999 haya alcanzado el porcentaje del 82%; El tercer tercio se hará efectivo a partir de 1 de enero del año 2001 siempre y cuando el nivel de ocupación del año 2000 haya alcanzado el porcentaje del 78%.

3º.- Para aquellos trabajadores no afectados por la reclasificación se incrementará la actual tabla de incentivos en el número de días y en relación con los porcentajes siguientes: Cuatro días en el año 1999 alcanzado en el año 1998 el 78% de ocupación, cuatro días en el año 2000 alcanzado en el año 1999 el 82% de ocupación y cuatro días en el año 2001 alcanzado en el año 2000 el 78% de ocupación.

4º.- En la redacción del Convenio se incorporará una cláusula que garantice que “La escala de remuneración en función de los cuartos ocupados, una vez finalizada la vigencia temporal que determina su articulado, se entenderá que ha consolidado, para los trabajadores no reclasificados, un incremento de cuatro días en el tramo superior al 70% y un día más si se supera el 75% sobre la establecida antes de la entrada en vigor de este Convenio.”

El presente Laudo podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social de acuerdo con el punto 5 del artículo 24 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Dado en A Coruña a 30 de marzo de 1999

## EXPEDIENTE 7/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**CARLOS DOMENECH DE ASPE**, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data do 26 de abril de 1999, subscrita polas representacións da empresa “C.C., S.A.” e dos seus traballadores, con base no establecido polo Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Colectivos de Traballo (AGA), visto o expediente (7/99) e oídas as alegacións das partes, dicta o presente LAUDO.

A cuestión sometida a arbitraje consiste en determinar se existe necesidade ou non de aplica-lo Regulamento de Réxime Interior da empresa, plantexamento xeral derivado da aplicabilidade do seu articulado para a posible determinación do dereito a vacacións dun traballador que estivo na situación de Incapacidade Temporal.

#### Antecedentes de feito

Segundo consta na Acta nº 1 da xuntanza celebrada en data do 3 de marzo de 1999 pola “Comisión Texto do Convenio”: “Plantexa o comité o problema xurdido cun traballador que se atopaba de baixa por enfermidade a finais do 98, polo que non puido remata-lo período completo de vacacións dese ano, e ó reincorporarse, trala alta, non se lle sinalou data para o gozo desas vacacións do ano anterior. O Comité apela ó disposto no Regulamento de Réxime Interior, segundo o cal, a dirección está obrigada a conceder-las vacacións a continuación da baixa.

Pola dirección maniféstase que estudiará este caso en particular, pero non admite a aplicación do Regulamento de Réxime Interior.”

Celebrada nova xuntanza da Comisión en data 16 de marzo de 1999 con obxecto de tratar-lo tema plantexado “o Comité apela ó disposto no Regulamento de Réxime Interno, segundo o cal, a dirección está obrigada a conceder-las vacacións a continuación da baixa.

Por parte da dirección da empresa, maniféstase que á vista da lexislación vixente que resulta de aplicación a este caso, non procede conceder ó traballador as vacacións non disfrutadas no ano 1998” e despois de diversas alegacións sobre o tema “a dirección interpreta que o documento ó que o comité se refire como Regulamento de Réxime Interior, non é de aplicación e non ten vixencia.”

De acordo co artigo 36 do vixente Convenio Colectivo para a empresa “C., S.A.” da provincia de Lugo, publicado no Boletín Oficial da Provincia, en data do 18 de decembro de 1998, establécese baixo o epígrafe de Normas Supletorias que: “No non previsto no presente convenio aplicarase a lexislación laboral de aplicación xeral vixente en cada momento e o reflectido no Sétimo Convenio Colectivo.”

No artigo 7º do citado Convenio establécese o sometemento ó procedemento extraxudicial de solución de conflitos de traballo, de calquera discrepancia individual ou colectiva que poida xurdir entre as partes respecto da interpretación ou aplicación do convenio, despois de ter acudido á Comisión de Vixancia do Convenio.

Exposta formalmente a cuestión, o árbitro convoca ás partes, comparecendo en data do 4 de maio de 1999, coa asistencia de dona P.C.R., xefa do Servicio Xurídico e de Solución de Conflictos do Consello Galego de Relacións Laborais, as representacións da empresa e dos traballadores, expuxeron ó árbitro o



punto de desacordo, formularon as alegacións que estimaron convenientes, así como aportaron a documentación en apoio das súas posturas.

## Consideracións e fundamentos xurídicos

É necesario proceder, para decidi-la cuestión suscitada, ó exame oral, dende un punto de vista legal, da vixencia actual dos Regulamentos de Réxime Interior, para despois, á vista do posible valor xurídico deste instrumento, ve-la posible aplicabilidade concreta de todos ou algúns dos seus preceptos á empresa “C.C., S.A.”, en virtude do exame da súa normativa específica.

Unha primeira visión leva á conclusión de que os Regulamentos de Réxime Interior, creados pola Lei de 16 de outubro de 1942 e desenvolvidos polo Decreto de 12 de xaneiro de 1961, naceron para acomoda-la organización do traballo das empresas “ás normas contidas na Regulamentación que lles sexa aplicable” (Artigo 15 da Lei 16.10.1999), acomodación que se amplía no Convenio Colectivo no Decreto (artigo 1º). De acordo coas normas citadas, o contido destes Regulamentos está composto por dúas clases de materias: as redactadas exclusivamente pola empresa e aquelas que precisan expresamente a audiencia dos representantes dos traballadores, o que lles confire un sentido mixto de norma de elaboración empresarial e paccionada (é de sinalar que, no exemplar aportado na comparecencia, referente ás modificacións e innovacións a introducir no Regulamento de Réxime Interior que se cuestiona, figuran as sinaturas das dúas representacións: empresarial e social, segundo manifestaron as partes).

En principio, por tanto, ámbolos dous instrumentos xurídicos, Ordenanzas e Regulamentos, constituíronse en fontes expresas do dereito laboral, pero a gradual derogación das ordenanzas Laborais foi modificando o carácter destas ata a súa total perda de vixencia, agás por aceptación ou remisión paccionada á aplicación dalgúns dos seus contidos e, durante o proceso lexislativo da súa derogación, foron aplicándose como fonte de dereitos laborais, en tanto por Convenio Colectivo non se substituíran os seus preceptos, ata chegar á efectiva e expresa derogación.

Os Regulamentos de Réxime Interior, aínda que non teñen sido expresamente derogados, como plasmación concreta dos preceptos contidos, entroutros, nas Regulamentacións ou Ordenanzas de Traballo, pode considerarse que poidan ter perdido o seu carácter de fonte expresa xenérica da relación laboral, e así non se contempla na enumeración que, das mesmas, efectúa o artigo 3 do Estatuto dos Traballadores. Sen embargo, a desaparición da normativa reguladora dos Regulamentos de Réxime Interior, aínda que produce o efecto de impedir desde entón a regulamentación dos dereitos laborais por esta vía, non supoñen a perda automática de vixencia do que, ata entón, neles se preceptuaba.

Así, o criterio xurisprudencial mantén a aplicación dos Regulamentos de Réxime Interior como “dereito dispositivo en tanto non se substitúan por convenio colectivo” (S.T.S. 11.04.1991), mantendo esta mesma sentenza que “o regulamento de réxime interior ten unha vixencia indefinida e que a súa función de norma de acomodación sitúao, en principio, nunha posición de concorrencia non conflictiva, -por supletoriedade, complementariedade ou suplementariedade- coas normas -regulamentación ou convenio- acomodadas.”

Este carácter chega a suxerir incluso a posible necesidade de acudir á vía do artigo 41 do Estatuto dos Traballadores para modificar, nalgúns casos, as condicións de traballo contidas no propio Regulamento de Réxime Interior: “A modificación das condicións de traballo atribuídas nun regulamento de réxime interior ten que rexerse polas normas en materia do Estatuto dos Traballadores e disposicións complementarias, entre as que figuran as do artigo 41 deste corpo legal, como lembra a Sentencia da Sala Terceira, do Contencioso Administrativo, deste mesmo Tribunal, de 24 de outubro de 1991 (S.T.S. 04.04.1995).

Non se trata, por tanto, de considera-lo Regulamento de Réxime Interior co carácter de norma, onde a súa colisión con calquera outra, levaría á aplicación do disposto no artigo 3.3º do Estatuto dos Traballadores (“Os conflitos orixinados entre os preceptos de dúas ou máis normas laborais, tanto estatais como pactadas, que deberán respetar en todo caso os mínimos de dereito necesario, resolveranse a través da aplicación do máis favorable para o traballador apreciado no seu conxunto, e en cómputo anual, respecto dos conceptos cuantificables.”), senón que as condicións de traballo que conteñen, non derogado expresamente, poden ser aplicadas como dereito supletorio en tanto non sexa substituído o seu contido pola norma paccionada e con ese carácter de complementariedade ou suplementariedade cando se careza

de norma ou convenio que contemple expresamente as situacións no Regulamento dispostas. Non se cuestiona a vixencia do Regulamento de Réxime Interior no seu conxunto, como un todo, senón a aplicación daquelas condicións de traballo, e sen dúbida as contidas nas materias paccionadas que non se teñen contemplado, e por iso, substituídas polo convenio colectivo, agás, loxicamente, a remisión expresa neste á súa completa derogación, constituíndose así nunha complementariedade do contemplado no convenio colectivo e nos propios contratos de traballo.

É necesario entrar entón, a examinar, no caso concreto da empresa “C.C., S.A.”, cal é o marco legal que regula as condicións de traballo. Por unha parte e, en xeral, regúlanse as condicións de traballo independentemente de pola normativa xeral e sectorial aplicable, polo Convenio Colectivo para a empresa “C.C., S.A.” publicado no B.O.P. da provincia de Lugo de data do 18 de decembro de 1998. No seu articulado inclúese un precepto, o 36, que baixo o epígrafe de “Normas Supletorias” dispón: “No non previsto polo presente Convenio aplicárase a lexislación laboral de aplicación xeral vixente en cada momento e o reflectido no sétimo Convenio Colectivo”.

Pola súa banda, o sétimo Convenio Colectivo, publicado en data do 6 de xuño de 1987, prescribe no seu artigo 10º: “No non previsto no presente Convenio, aplicárase o Regulamento de Réxime Interior e a Ordenanza de Traballo da Construción, Vidrio e Cerámica, así como a lexislación laboral de aplicación xeral vixente en cada momento.” Trátase, polo tanto, dunha posible remisión de segunda orde pero que claramente sinala o marco legal aplicable e, se ben a ordenanza está derogada, o Regulamento de Réxime Interior, na medida en que non sexan substituídas as súas prescricións, tanto polas consideracións xerais antes subliñadas como por esta remisión expresa, considerando, ademais, a súa carencia de derogación expresa, adquire ese carácter de supletoriedade.

Por outra parte, non pode esquecerse a aplicación do Acordo Sectorial para a cobertura de baleiros no sector Cemento, publicado por Resolución da Dirección General de Trabajo de 26 de novembro de 1998, con natureza xurídica e efectos de auténtico convenio colectivo de acordo co artigo 83.3º do estatuto dos Traballadores e que “se configura como dereito supletorio dos Convenios Colectivos vixentes á data do mesmo nas empresas do sector, e por tanto non afectando ós devanditos convenios colectivos, sendo substitutivo da Ordenanza de Construción, Vidrio e Cerámica, servindo de referencia para as novas e futuras negociacións colectivas que se realicen.” (Título Preliminar)

Se ben, en consecuencia, ten ese valor, tal e como está exposto neste mesmo Título Preliminar, que establece os termos de aplicación para a coordinación normativa, é claro que se trata dun Acordo Sectorial sobre materias concretas, como expresamente recolle o seu artigo 1º e, polo tanto, referido exclusivamente ás contempladas nel.

En conclusión, estímase que naqueles puntos que non foran obxecto de negociación expresa, enténdese que o Regulamento de Réxime Interior mantén activo o exercicio dos dereitos no seu día contemplados, agás que a derogación expresa dos seus preceptos ou a súa substitución tácita no marco da negociación colectiva, con colisión de preceptos, produzan a perda da súa vixencia.

Por outro lado, iso parécese deducir da vontade das partes no intre de negocia-lo Convenio Colectivo. En efecto, o artigo 5º do vixente Convenio dispón textualmente: “Tódalas melloras contidas no presente Convenio establécense co carácter de mínimos dentro das condicións pactadas.

Respectaranse as situacións que impliquen para o traballador condicións máis beneficiosas que as aquí comprendidas, mentres non sexan absorbidas ou superadas pola aplicación doutras normas laborais.” Isto, unido á non derogación expresa do Regulamento e á remisión da segunda orde antes referida, reafirma o criterio do mantemento deses dereitos con ese carácter de complementariedade ou supletoriedade.

Polo que atinxe ó punto concreto que deu orixe a controversia, o gozo de vacacións unha vez rematado o ano natural e unha situación de incapacidade laboral, contemplado expresamente no Regulamento de Réxime Interior, é un dereito que, ata o presente, segundo recoñeceu a representación da empresa, non se cuestionou na meirande parte dos casos (ó parecer, negouse nalgunha ocasión, non sendo reclamada polo traballador).

Examinando a súa posible regulamentación no Convenio Colectivo vixente, no seu artigo 15º, refírese exclusivamente ó cálculo da retribución das vacacións, a súa duración e a posible compensación económica pola carencia do gozo continuado, sen contempla-las situacións que poden xurdir; situacións que si se relacionan polo miúdo no artigo 48 do Regulamento de Réxime Interior e, tendo en conta que,

segundo se ten acreditado, esta regulamentación foi pactada e asinada polas partes na reforma deste, en atención ás consideracións antes apuntadas, deben considerarse aplicables en tanto non se derroguen expresamente ou se regulamenten pola vía de negociación.

Non hai dúbida de que, a non consideración do Regulamento de Réxime Interior como dereito dispositivo e a súa valoración como dereito suplementario, pode converterse nunha fonte de conflitos co establecemento, nalgúns casos, dos posibles dereitos adquiridos, condición máis beneficiosa, determinación da substitución ou non do nel regulamentado, etc., para o que, por medio da negociación colectiva, deberían regulamentarse as materias e concreta-los criterios aplicables en cada unha delas, o que sentaría, por esta vía pactada, marco das relacións laborais na empresa que, neste momento, implícitamente na práctica, se contemplan polas partes tamén co prescrito polo Regulamento.

En efecto, aportáronse na comparecencia diversidade de documentos nos que a propia empresa utiliza o prescrito no Regulamento de Réxime Interior, unhas veces coa referencia explícita á súa regulamentación (calendario de vacacións e acumulación de días) e outras coa aplicación dos seus criterios facendo mención a estes como “norma de aplicación na empresa” (criterios de disfrute de vacacións e permisos).

Por tódalas consideracións apuntadas dicta a seguinte

## Resolución

O Regulamento de Réxime Interior da empresa “C.C., S.A.”, se ben pode ter perdido o seu carácter de dereito dispositivo, é aplicable, como dereito supletorio, no non contemplado no Convenio Colectivo e demais normas convencionais de aplicación. En concreto, en aplicación do previsto no Regulamento, “establécense os casos do persoal que atopándose de baixa por enfermidade ou accidente non poidan gozar das súas vacación dentro do ano natural. Este persoal, inmediatamente despois da data da súa alta e antes de incorporarse ó seu posto de traballo, gozará das vacacións pendentes.”

O presente Laudo poderá ser impugnado diante da Xurisdicción social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Colectivos de Traballo (AGA).

Dado en Lugo a 12 de maio de 1999

## EXPEDIENTE 9/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**JULIO PELÁEZ RODRÍGUEZ**, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de 4 de junio de 1999, en el procedimiento de solución de conflictos, en base a lo establecido en el Capítulo III, Sección Tercera, del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), procedimiento con número de referencia 9/99, en el que son partes interesadas la empresa “FCC-UTE”, y los DELEGADOS DE PERSONAL en representación de los trabajadores de la misma, oídas las alegaciones de las partes y visto el expediente instruido, procede a dirimir la cuestión planteada mediante el presente laudo.

#### Antecedentes

Primero.- El conflicto que se plantea para resolución arbitral se refiere, según consta en la exposición de los hechos que lo motivan, en la determinación de los supuestos en que procede a aplicar la ayuda familiar recogida en el art. 28 del convenio de empresa. Esta es la materia que someten al procedimiento arbitral y que dio origen al expediente que lleva el número 9/99.

Segundo.- Al persistir falta de acuerdo sobre dicha materia, ambas partes solicitaron la apertura del procedimiento de arbitraje previsto en el artículo 20.2.6 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo, Servicio de solución de conflictos, que dio lugar al expediente de referencia, suscribiendo el acta de compromiso para arbitraje sobre la aplicación del art. 28 del convenio colectivo de empresa referente a la Ayuda Familiar.

Tercero.- Notificado el árbitro de su designación en fecha 21 de junio de 1999, y a fin de garantizar los principios de audiencia, contradicción y de igualdad, se mantuvo reunión inmediata con las partes a la que comparecieron, por parte de la empresa: don E.R.C. y, por la parte social, los delegados de Personal, don L.C.A., don C.M.L.G. y don M.A.S.O.

Cuarto.- En el trámite de comparecencia las partes se afirmaron y ratificaron en el contenido del acta de la Comisión Mixta Paritaria, celebrada en las oficinas de la empresa en Vigo el día 12 de mayo de 1999, que en su apartado 3º dice textualmente:

“3º.- Ante la negativa de la Empresa a conceder a un trabajador la ayuda familiar recogida en el artículo 28 del vigente convenio colectivo, y la retirada de la misma a otro trabajador que la venía disfrutando desde hace tiempo, alegando en ambos casos que las personas con minusvalía a cargo de dichos trabajadores cobran ya una pensión por parte de la Seguridad Social, esta Comisión considera:

A.- Que en el citado artículo, no se hace mención alguna a que el beneficiario cobre o no cobre una pensión ni en general a los ingresos familiares del mismo, no especificándose por tanto ningún límite al cobro de dicha ayuda, en este sentido.

B.- No obstante, los representantes de la empresa consideran que el mismo término de “Ayuda Familiar” implica una situación de precariedad por parte del posible beneficiario por lo que el hecho de cobrar o no una pensión, y la cuantía de la misma sí deben influir en la concesión de dicha ayuda.

Esta opinión no es compartida por los representantes de la parte social, por lo que no se llega a ningún acuerdo al respecto”.

## Fundamentos

I.- Este árbitro resolverá en este litigio un conflicto que surge de la falta absoluta de acuerdo sobre la determinación de los supuestos en que procede aplicar la ayuda familiar recogida en el artículo 28 del convenio de empresa.

II.- Que en su tramitación, tanto en lo que respecta a la promoción del procedimiento, firma el compromiso arbitral, formulación de las cuestiones a dirimir, designación de árbitro y la renuncia al ejercicio de la huelga y de cierre patronal y a la utilización de las vías administrativas y jurisdiccional para la solución de conflictos, se han cumplido los requisitos del AGA, especialmente los que se contienen en sus artículos 21, 22 y 23.

III.- Que durante la tramitación del procedimiento, el árbitro ha dado audiencia a las partes según lo que preceptúa el artículo 24.1 del AGA, recabando de ellas los datos necesarios para conocer sus posturas, que en el presente caso se concretó en la ratificación de lo que consta en el punto 3º del acta de la Comisión Mixta paritaria celebrada de fecha 12 de mayo de 1999.

IV.- Que las partes han señalado en el acta de compromiso arbitral que el árbitro ha de ajustar su resolución a criterios de equidad, lo que no significa que la resolución no haya de ser motivada, ya que así lo requiere el artículo 24.2 del AGA.

V.- Las posturas de las partes implicadas en el conflicto, según quedó recogido, son dialtamente opuestas sobre la cuestión planteada y sometida a resolución arbitral, dándose la circunstancia, según consta en el punto 3º del acta de 12.05.99, de que la ayuda familiar concedida a un trabajador de la empresa “desde hace tiempo” le fue retirada de una forma unilateral por la empresa “FCC-UTE”, cuando tuvo conocimiento de la solicitud de dicha ayuda formulada por un nuevo trabajador.

VI.- Para dilucidar la cuestión sometida a arbitraje tenemos pues que irnos a lo que literalmente dice el artículo 28 del convenio tantas veces mencionado de empresa, y que es del siguiente tenor:

“Art. 28: AYUDA FAMILIAR: Los trabajadores afectados por el presente convenio, que tengan a su cargo a una persona disminuida psíquica o física, de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la Seguridad Social, y previa justificación, percibirán un complemento extrasalarial de 11.000 pts. mensuales” (BOP núm. 113, de 16 de junio de 1999).

El art. 1.281 de nuestro Código civil contiene en su párrafo 1º la norma primaria a la que ha de acudir cuando se indague la verdadera intención de los contratantes (no hay que olvidar que el convenio goza de la doble condición de poseer cuerpo de contrato y alma de ley) de forma tal que habrá de atenderse al sentido literal de las cláusulas de los contratos cuando el mismo no deje lugar a dudas sobre el contenido de las voluntades de las partes, en cuyo caso es innecesario acudir a las demás reglas de hermenéutica recogidas en los siguientes preceptos del C.C., de carácter subsidiario y aplicables únicamente cuando aquella intención no resulte manifiesta del tenor literal de las palabras utilizadas. Siendo el contenido literal del mencionado artículo el siguiente: “Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas”.

Al no existir en nuestro Estatuto de los Trabajadores y legislación social aplicable normas sobre interpretación de contratos, hay que acudir, con carácter supletorio, al mencionado artículo 1.281 del C.C.

Sentado lo anterior, si la cuestión sobre la que tendrá que versar el arbitraje es “la aplicación del artículo 28 del convenio de empresa referente a la “ayuda familiar” y tal aplicación dependerá de la interpretación que se de al susodicho artículo, de acuerdo con las reglas contenidas en los artículos 1.281 y s.s. del C.C., que en este caso se concreta en la norma primaria del artículo 1.281, debemos manifestar y concluir que en tal manido artículo se contemplan como únicas condiciones para tener acceso a la ayuda familiar, a saber: **a) Disminución psíquica o física de una persona, b) que dicha persona con disminución esté a cargo del trabajador afectado por el convenio colectivo y c) Como es lógico, tales requisitos tienen que ser justificados previamente** para tener acceso al reconocimiento, por parte de la empresa, de la ayuda familiar y al posterior percibo de la cuantía estipulada en convenio, en el presente caso de 11.000 pts/mensuales, como complemento extrasalarial. En cuanto a la acreditación de la disminución psíquica o física, el propio texto del convenio nos dice que será “de acuerdo con las estipulaciones requeridas por la

Seguridad Social”, y, en relación al segundo, se acreditará mediante certificación de convivencia expedida por el ayuntamiento donde tenga su domicilio el trabajador solicitante de tal ayuda.

Requerir, como así lo hace la empresa, una nueva condición para tener derecho a la referida ayuda, cual es el cobro o no de una pensión con cargo a la seguridad social por parte de la persona a cargo del trabajador para que este tenga o no derecho a la ayuda del art. 28 del convenio, además de ser, a entender de este árbitro, una interpretación torticera del mismo, se olvida de que el convenio colectivo es el resultado de la suma de dos voluntades, social y empresarial, con lo que una de ellas, en este caso la empresa, no puede irrogarse la potestad de exigir una nueva condición y, además fijar la cuantía mínima de la pensión a partir de la cual se deja de tener acceso al derecho reconocido en el art. 28, modificando así lo establecido en el texto del convenio pactado entre ambas partes.

Considerando suficientemente motivado el fallo en equidad, resuelvo la cuestión dictando el siguiente laudo conforme al capítulo III, Sección Tercera del Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extrajudiciales de solución de Conflictos de Trabajo:

Único:

Para tener derecho un trabajador perteneciente a la empresa “FCC-UTE” al reconocimiento y abono de la AYUDA FAMILIAR, establecida en el artículo 28 del vigente convenio colectivo de empresa, (BOP núm 113, de 16 de junio de 1999), se necesita la conjunción de tres requisitos: **a) Disminución psíquica o física de una persona, y b) que dicha persona esté a cargo del trabajador solicitante y c) que ambas condiciones se acrediten convenientemente al solicitar la ayuda.**

El presente laudo podrá ser recurrido ante la jurisdicción social en los términos establecidos en el artículo 24.5 del Acuerdo Interprofesional galego sobre Procedimiento Extrajudicial de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA).

Dado en Vigo a 22 de junio de 1999.

## EXPEDIENTE 12/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**D. JOSÉ MARÍA CASAS DE RON**, nomeado árbitro en Acta de Compromiso Arbitral de data do 10 de xuño de 1999 polas partes do procedemento de solución de conflitos, con base no establecido no Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), procedemento número de referencia 12/99, no que son partes interesadas, dunha banda CCOO, CIG e UGT, e doutra, a Asociación empresarial ASIME, adheríndose INSTAELECTRA mediante acta de sometemento remitida na mesa data, 10.06.99, como partes lexitimadas do Convenio para as Industrias do Metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, **RESOLVO** a cuestión plantexada, visto o Expediente e oídas as partes, por medio do presente laudo.

### Antecedentes

O 7 de xuño do ano en curso asinouse acordo en determinadas materias referentes ós conceptos de pluses de toxicidade, perigosidade e penosidade que serán de aplicación en tódalas empresas auxiliares e complementarias do sector naval, xa incluídas no ámbito de aplicación do convenio colectivo provincial para as industrias do metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra. No devandito pacto establécese que “este acordo que se eleva e traslada á Comisión Paritaria do convenio provincial das Industrias do Metal sen convenio propio da provincia de Pontevedra, entrará en vigor o primeiro día do mes seguinte ó seu refrendo pola Comisión Paritaria, a excepción da cláusula nº 3, na que por non terse acadado acordo entre as partes do presente, a instancia da Autoridade Laboral, as mesmas partes pactan someter ó procedemento de arbitraje do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), a decisión sobre o prazo de aplicación da referida cláusula tendo en conta as derradeiras posicións fixadas polas partes diante da Autoridade Laboral, entre un mes e catro meses de prazo”.

En definitiva, a cuestión que se somete a arbitraje é a entrada en vigor da cláusula terceira do referido acordo, o cal se refire á aplicación de prazos nas empresas que non teñen efectuadas avaliación de riscos. No propio acordo establécese que o procedemento de arbitraje terá en conta as últimas posicións das partes establecidas nun mes plantexado pola parte social e catro meses plantexados pola parte empresarial.

O árbitro, na mesma data que a sinatura da Acta de compromiso arbitral, que xa fora comunicada ó Servicio de Solución de Conflictos do Consello Galego de Relacións Laborais en data do 7 de xuño, nomeando ó árbitro que subscribe, escomenzou os trámites do procedemento e co fin de garanti-los principios de audiencia, igualdade e contradición, mantivo inmediata xuntanza coas partes, comparecendo a este trámite por CCOO, don J.C.R.; pola CIG, don A.A.A.; por UGT, don G.S.L. e, por ASIME, don J.M.L., coa finalidade de resolve-la cuestión suscitada. Resolución que se ve facilitada polo coñecemento, que das diferentes cuestións tivo o árbitro como integrante, en representación da Inspección de Traballo, das mesas de negociación e da conciliación que ó longo do conflito xurdido tiveron lugar.

**Dous son, pois, os criterios que o árbitro manexa na cuestión a dilucidar. Un**, que a propia resolución do conflito a través do Acordo do 7 de xuño, e dada a materia obxecto do devandito pacto, ligado moi directamente coas condicións de traballo e coa mecánica da prevención de riscos, fai que o árbitro se propoña un termo perentorio para a súa entrada en vigor e aplicación; **e por outra banda**, valora-las dificultades técnicas obxectivas que tal aplicación causa en cuestión tan complexa como é a aplicación



planificada e técnica dos mecanismos da prevención de riscos e as súas consecuencias derivadas, de atribución de determinados plusos de perigosidade, penosidade e toxicidade a postos de traballo.

A cuestión así formulada, como é obvio, hai que **resolve-la en equidade**, e en base ó propio coñecemento que o árbitro adquiriu no transcurso do conflito e as posicións das partes, reflectidas no seu Acordo do 7 de xuño, remitido ó Consello Galego de Relacións Laborais, **resolvo a cuestión dictando o seguinte laudo** conforme ó Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo, efectuándose no prazo sinalado no parágrafo 2 do artigo 24 do referido Acordo.

## Único

A cláusula 3ª do Acordo subscrito entre a CIG, CCOO e UGT, ASIME e INSTALECTRA para a regulamentación de conceptos de plusos de penosidade, perigosidade e toxicidade, asinado o 07.06.99, aplicarase ós dous meses de vixencia do Acordo, conforme o procedemento que se establece para a entrada en vigor deste mesmo Acordo, no seu parágrafo antepenúltimo.

O presente laudo poderá ser recorrido diante da xurisdicción social nos termos establecidos no parágrafo 4 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Colectivos de Traballo (AGA).

Dado en Vigo, a 16 de xuño de 1999



## EXPEDIENTE 13/99-SM

---

### LAUDO ARBITRAL

**D. JULIO PORTELA CEBALLOS**, nomeado árbitro en Acta de sometemento a Arbitraje para a fixación dos SERVICIOS DE MANTENIMIENTO en data do 25 de xuño de 1999 polas partes do procedemento de solución de conflitos, con base no establecido no Capítulo IV do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), procedemento número de referencia 13/99, no que son partes interesadas, dunha banda, a representación dos traballadores conformada polo Comité de Folga e doutra, a representación da empresa “M.”-Servicios de Mantenimiento (sita na Rúa... en Ferrol (A Coruña)) concesionaria do servizo de limpeza e outros, no asteleiro de ASTANO, en canto partes lexitimadas, **RESOLVO** a cuestión suscitada, visto o Expediente e oídas as partes, por medio do presente laudo,

#### Antecedentes

O 21 de xuño do ano en curso, segundo documentación que obra en poder deste árbitro que subscibe, o presidente do comité de empresa don M.S.G., achega á representación da empresa “M.” Acta de declaración de folga e convocatoria da mesma con comezo previsto para o día 24 de xuño do ano en curso, manifestando que afectará á totalidade do cadro de persoal e a súa duración se prevé como indefinida. Segundo esta declaración, o obxectivo da mesma é acadar a equiparación salarial dos traballadores e traballadoras desta empresa a través da aplicación de determinados complementos salariais.

Asemade, comunícase tamén que a composición do comité de folga está conformado polas seguintes persoas: don M.S.G., don J.J.L.P., dona. E.F.P. e dona. J.D.M.

**A proposta de SERVICIOS MÍNIMOS que presenta a representación dos traballadores é a seguinte:**

- Limpeza de aseos e oficinas: 2 persoas por turno.
- Limpeza de UPS: 2 persoas por turno.
- Bombeiros ou prevencionistas: 2 persoas por turno.

Pola súa banda, a empresa “M., S.A.”, a través do seu representante don M.P.D., a través de comunicación dirixida ó comité de folga con data de 24 de xuño, manifesta o seu total desacordo coas propostas recibidas por parte da representación dos traballadores en relación coa fixación dos servizos mínimos e fai a seguinte proposta a este respecto:

*- Servicio de Limpieza en aseos e oficinas: 10 persoas por cada turno (mañán e tarde). Considera a empresa que dada a carga de traballo que ten nestes momentos o Asteleiro de ASTANO, a desinfección e limpeza das zonas que abrangue este servizo se fan imprescindibles e con menos persoas no servizo non se poderían garantir uns mínimos niveis de hixiene.*

*- Servicio de limpieza en UPS: propón 7 persoas por turno (mañán e tarde). Considera igualmente que coa actual carga de traballo no Asteleiro, os residuos acumulados durante as xornadas de traballo non*

*poderían ser tratados axeitadamente e poderían dar lugar a uns altos niveis de sucidade e falta de hixiene nos talleres.*

*- Servicio de Prevención e loita contraincendios: dada a importancia deste servicio na prevención de riscos laborais e no desenvolvemento de todo tipo de traballos coa maior seguridade posible para tódolos traballadores propoñemos mante-los servicios ó 100% da súa capacidade.*

*Fixar calquera porcentaxe inferior neste servicio levaría inevitablemente, segundo criterio da empresa, á desprotección na saúde e na seguridade dos traballadores cuns riscos que a empresa “M.” non está disposta a asumir.*

*Ademais das posturas das partes que se acaban de referir e que constan por escrito formando parte integrante do correspondente expediente de procedemento arbitral, este árbitro deu tamén cumprimento ó trámite de audiencia ás partes en xuntanza do día 25 de xuño, no mesmo acto en que se subscribe a pertinente Acta de Compromiso Arbitral.*

A cuestión así suscitada, como é obvio, hai que resolve-la en equidade, baseándose no propio coñecemento que o árbitro adquiriu no transcurso do conflito e nas posicións das partes, resolvo a cuestión dictando o seguinte laudo conforme ó Capítulo IV do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos de Trabajo, efectuándose no prazo sinalado no parágrafo 1 do artigo 26 do referido Acordo.

## Único

Segundo o anterior e a teor do disposto no parágrafo 2º do artigo 26 do texto do AGA (“O árbitro deberá ter en conta para emiti-la súa decisión tanto a proposta das organizacións convocantes como as modificacións mantidas pola contraparte afectada, valorando ademais as circunstancias concretas de duración ou extensión da folga, e a súa posible incidencia na seguridade das persoas e cousas, mantemento das instalacións e ulterior recuperación da actividade productiva.”) emítese a seguinte resolución:

*1.- Servicio de limpieza de aseos e oficiñas: os servicios de mantemento estarán conformados por 4 traballadores/as no turno de mañán e 5 traballadores/as para o turno de tarde.*

*2.- Servicios de limpieza en talleres e UPS: os servicios de mantemento estarán conformados por 4 traballadores por turno (mañán e tarde).*

*3.- Servicio de prevención e loita contraincendios: neste punto, o árbitro que subscribe vése na obriga de facer a seguinte reflexión: se ben é verdade que se trata dun servicio esencial para a protección da saúde e seguridade dos traballadores da factoría, tamén é verdade que tal consideración de esencialidade non pode, de xeito algún, incidir no menoscabo ou no detrimento do lexítimo dereito a exercita-la folga que asiste a todo traballador.*

*En virtude do anterior, os servicios de mantemento neste punto estarán conformados por 2 traballadores.*

Dado en A Coruña, a 28 de xuño de 1999

## EXPEDIENTE 17/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**CARLOS DOMENECH DE ASPE**, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de fecha 17 de noviembre de 1999 suscrita por las representaciones de las centrales sindicales CCOO, CIG y UGT en base a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional Galego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), visto el expediente y oídas las alegaciones de las partes, dicta el presente Laudo.

El árbitro convoca a las partes, compareciendo en fecha 17 de noviembre de 1999 sus representaciones y una representación de la empresa, con la asistencia de doña P.C.R., Jefa del Servicio Jurídico y de Solución de Conflictos del Consello Galego de Relacións Laborais, exponiendo al árbitro el punto de desacuerdo y formulando las alegaciones que estimaron convenientes.

#### Objeto del arbitraje

La cuestión que se somete al presente arbitraje se ciñe a determinar la composición del Comité Intercentros en la empresa “AUDASA” y los criterios que deben adoptarse para la distribución de sus miembros entre las centrales sindicales que concurrieron al proceso electoral y teniendo en cuenta los resultados del mismo.

#### Consideraciones y fundamentos jurídicos

Para situar el problema suscitado es preciso, en principio, hacer mención a las circunstancias de hecho, consecuencia de aquel proceso de elecciones sindicales.

La empresa consta de dos centros de trabajo, en las provincias de La Coruña y Pontevedra, en los que se realizaron elecciones con los siguientes resultados: En La Coruña CCOO obtiene 6 representantes con 80 votos, CIG 2 representantes con 34 votos y UGT 1 representante con 25 votos. En la Provincia de Pontevedra CIG 4 representantes con 33 votos, UGT 1 representante con 13 votos, SITA 3 representantes con 27 votos. El resultado global en ambas provincias supone que CCOO obtuvo 6 representantes y 80 votos, CIG 6 representantes y 67 votos, UGT 2 representantes y 38 votos y SITA 3 representantes y 27 votos. Por otra parte, en la provincia de La Coruña los 9 representantes se reparten de la siguiente manera: 3 del Colegio de Técnicos y Administrativos y 6 del de Especialistas y no cualificados. En la Provincia de Pontevedra los 8 representantes pertenecen al Colegio de Especialistas.

Una vez obtenidos los anteriores resultados, los representantes efectúan reunión para la creación del Comité Intercentros de acuerdo con los criterios que establece el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores: *“Sólo por Convenio colectivo podrá pactarse la constitución y funcionamiento de un Comité intercentros con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los distintos Comités de centro. En la constitución del Comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente”*.

El artículo 55 del vigente Convenio Colectivo de la empresa determina: *“Constitúese un comité intercentros composto por dez membros designados entre os compoñentes dos distintos comités de empresa, segundo establece o artigo 63.3 do Estatuto dos Traballadores e conforme a interpretación dada pola sentenza do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia con data do 7 de maio de 1991 que ten a resolución seguinte: “na constitución do comité intercentros gardarase a proporcionalidade dos*

*sindicatos, segundo os resultados electorais considerados globalmente”, “polo que o comité intercentro debe estar formado tomando en consideración os resultados electorais obtidos por cada candidatura (sindical ou independente) atribuíndo a cada unha delas o número que lles corresponda segundo os resultados electorais a comités de Centro, globalmente considerados”.*

De acordo, en consecuencia, con lo establecido en el Convenio Colectivo, el Comité Intercentros debe estar compuesto por diez miembros y su reparto debe efectuarse en atención a la “proporcionalidad de los sindicatos según los resultados considerados globalmente.” La discrepancia se plantea a la hora de determinar los criterios globales a tener en cuenta y que han sido expuestos por las centrales afectadas: Número de representantes, votos obtenidos, distribución provincial, colegios electorales, etc.

Se trata, en atención a los resultados señalados, de establecer la composición del Comité Intercentros en la que, según las alegaciones presentadas en este proceso, la discrepancia fundamental ha surgido en la atribución del décimo componente de dicho Comité.

Una primera consideración necesaria es la de sentar el criterio básico para la distribución de los miembros del Comité Intercentros buscando esa “proporcionalidad de los sindicatos según los resultados considerados globalmente”, proporcionalidad que debe atribuirse relacionada a los sindicatos, como literalmente expresa la norma, y, en consecuencia, a los resultados obtenidos en las elecciones.

Ello ha sido reiteradamente resuelto por la jurisprudencia sentado claramente este criterio: *“El Comité Intercentros es un órgano representativo de segundo orden, cuya composición no se lleva a cabo, por tanto, mediante elección directa de sus miembros por todos los trabajadores, sino que esa elección directa es la que se utiliza para la designación de los vocales de los Comités de Empresa y de los Delegados de Personal, y son precisamente esos representantes unitarios e inmediatos, los que se toman en consideración para, mediante la oportuna selección de los mismos, formar e integrar aquel Comité Intercentros. Parece lógico, por consiguiente que, así como para la determinación de los elegidos en el primer grado la regla fundamental a tener en cuenta sea el número de votos de acuerdo con lo que dispone, sobre todo, el art. 17.2 ET-, en cambio, para la designación del órgano de segundo grado –el Comité intercentros-, se computan los representantes elegidos en aquellas elecciones, estableciendo sobre ellos la oportuna proporcionalidad, de conformidad con el art. 63.3 ET”* (Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1993).

*“La forma de distribución de los puestos del Comité Intercentros debe realizarse a razón de los representantes conseguidos por cada sindicato en las elecciones para designar los Delegados de Personal o miembros de los Comités de Empresa, siguiendo el sistema de proporcionalidad establecido en el art. 63.3 ET”* (S.T.S. 10 de octubre de 1994) y, en el mismo sentido las sentencias del Tribunal Supremo de fechas 7 de octubre de 1996 y 8 de julio de 1996.

Ha quedado sentado jurisprudencialmente como más adecuado, por tanto, el criterio de que el número de representantes, y no el de votos, dado que no es la voluntad de los trabajadores la que directamente elige los miembros del Comité Intercentros, sea el criterio a adoptar para efectuar esa distribución.

Aplicando ese criterio de distribución proporcional al número de representantes elegidos (CCOO 6 representantes, CIG 6 representantes, UGT 2 representantes y SITA 3 representantes), y teniendo en cuenta el número de diez miembros del Comité Intercentros que fija el Convenio Colectivo, el problema se plantea en el empate a representantes que se ha obtenido entre las dos centrales CCOO y CIG, ya que una distribución de CCOO 3 miembros, CIG 3 miembros, UGT 1 miembro y SITA 2 miembros, deja incompleta la asignación por la atribución de ese décimo puesto que, por otra parte, es el que, en definitiva, ha creado la controversia última entre las dos partes implicadas en ese empate de representantes.

Pueden barajarse varios criterios esgrimidos por las partes en su debate: Atribución por distribución provincial, por colegios electorales e, incluso, el aludido en la comparecencia, de la antigüedad. Todos ellos tienen su posible apoyo argumental pero, individualmente considerados, pueden desembocar en consecuencias no lógicas e, incluso, en cierto modo injustas, en los resultados.

Parece más adecuado a la finalidad de la norma (“proporcionalidad según los resultados considerados globalmente”), utilizar el criterio del número de votos obtenidos con carácter global en las elecciones sindicales en la empresa, que, si bien, como queda dicho, no es el criterio de primer grado, sí es el más lógico, en segundo grado, para dirimir el empate producido en el número de representantes.

Y, ateniéndose, con este criterio, al número de votos obtenidos, la central sindical CCOO, con 80 votos, supera los 67 obtenidos por CIG, siendo, por tanto, aquella a la que corresponde el miembro del Comité Intercentros objeto de discrepancia.

Por todas las consideraciones apuntadas dicta la siguiente

## **Resolución**

El Comité Intercentros de la empresa “AUDASA” debe estar formado por 10 miembros con la distribución siguiente de representantes de cada central sindical que ha obtenido resultados en las elecciones sindicales celebradas en la empresa: CCOO 4 miembros, CIG 3 miembros, UGT 1 miembro y SITA 2 miembros.

El presente LAUDO podrá ser impugnado ante la Jurisdicción Social de acuerdo con el punto 5 del artículo 24 del Acuerdo Interprofesional Gallego sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos de Trabajo.

Dado en Santiago a 26 de noviembre de 1999

## EXPEDIENTE 21/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**CARLOS DOMENECH DE ASPE**, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 19 de novembro de 1999 subscrita polas representacións da Comisión negociadora do Convenio Colectivo de Peixe fresco do Porto da Coruña baseándose no establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA), visto o expediente e oídas as alegacións das partes, dicta o presente Laudo.

#### Antecedentes

Na acta de compromiso arbitral subscrita polas partes exprésase, como cuestión sometida a arbitraje, a seguinte: “Bloqueo na negociación do Convenio Colectivo aplicable, en concreto o traballo en sábados (A parte social reivindica o non traballar nese día e, pola contra, a parte empresarial considera que é necesario)”.

O árbitro convoca ás partes, comparecendo en data 26 de novembro de 1999, coa asistencia de dona P.C.R. do Consello Galego de Relacións Laborais, don A.P.R. e don E.L.V. en representación da Asociación de Maioristas exportadores de peixe fresco do porto da Coruña e don L.S.S. representante da CIG, dona N.M.P. en representación da UXT, don J.R.G.C. en representación de CCOO e don M.D.B. e don T.S.A. en representación de CUT, expoñendo ó árbitro o punto de desacordo e formulando as alegacións que estimaron convenientes.

#### Consideracións e fundamentos xurídicos

No punto concreto que se somete a arbitraje, cómpre sinalar que, se ben en anteriores actas das reunións da comisión negociadora se accede á xornada de luns a venres supeditada ó consenso de tódolos sectores, na última na que se refire a este tema, a do 17 de setembro de 1999, subscríbese por ambas dúas partes que “A xornada laboral quedará establecida en 38 horas semanais de luns a venres cunha xornada diaria de 7 horas e 36 minutos equivalentes a 1.619 horas anuais” sen que se expoña ningún condicionamento e, na seguinte reunión, a única mención ó horario é nos seguintes termos: “Que se comprometen ambas dúas partes para que en tódolos portos de ámbito galego se unifiquen os horarios de vendas e os días laborais da semana”.

Aparentemente, en consecuencia, obsérvase unha contradición entre o acordo ó que as partes chegaron nas negociacións do Convenio Colectivo, sobre o tema concreto do traballo nos sábados, e a causa que se expresa cando se formula a arbitraje. Iso podería ter a súa explicación, no seo interno da negociación, co posible condicionamento compensatorio con calquera outra materia do Convenio na que non se chegaría a acordo, pero non se deduce tal feito da lectura das actas da negociación nin se manifestou tal feito polas partes, senón pola contra, a representación empresarial negou a existencia de calquera obstáculo pola súa parte para que, no contexto directo da relación laboral cos traballadores, se estableza o descanso dos sábados e a conseguinte distribución da xornada laboral de luns a venres. O propio sometemento a unha arbitraje, que a súa natureza e motivo non dan lugar a unha solución de dereito, non se pode entender ben, cando o que se trata é de decidir nun único sentido, afirmativo ou negativo, non descartada calquera das posibilidades “a priori” por ningunha das partes, non comprendendo que poida ser alegada unha necesidade en calquera sentido, xa que, na negociación colectiva, cada unha das partes, con libre vontade, acepta ou rexeita absolutamente aquilo que poida ou non admitir e non, no último caso, se somete a unha decisión que, nalgún caso, non poida ser aceptada. O antedito está expresamente consagrado no artigo 82 do Estatuto dos Traballadores: “Os convenios colectivos, como resultado da negociación desenvolvida

polos representantes dos traballadores e dos empresarios, constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva”.

Non existe, en consecuencia, ningún inconveniente, no seo da relación laboral entre empresas e traballadores afectados polo Convenio, para establecer un horario e cómputos de xornadas e descansos como o acordado na negociación libre das partes que, ademais, son as únicas competentes para determinar a súa afectación, tanto no exercicio propio da actividade productiva como no que respecta á posible lesión a intereses de terceiros.

Chégase á conclusión, tanto do exame anterior como do manifestado pola parte empresarial ó árbitro, de que o motivo fundamental da arbitraxe é que sexa este quen adopte a decisión de limita-la xornada laboral ó traballo de luns a venres, feito que as partes admiten como perfectamente posible no desenvolvemento da súa actividade laboral e de feito, segundo manifestan, xa se vén adoptando en gran medida por parte das empresas, pero esta decisión non podería ser admitida por terceiros posto que os seus intereses poderían considerarse lesionados. As propias partes adquieren un compromiso, unha vez acordado este convenio, para unificar en tódolos portos do ámbito galego, “os horarios de vendas e os días laborables da semana” co que se trata de eliminar unha posible afectación parcial negativa.

Non lle é posible ó árbitro determina-la posible afectación a terceiros da decisión que se adopte no Convenio, tendo en conta, ademais, que, sen a publicidade previa, ata descoñecería cales son os posibles afectados e eles non serían parte neste procedemento polo que debe limitarse o árbitro a decidir en función do que se aporta polas partes e no contexto da súa relación laboral e ámbito de aplicación do Convenio Colectivo.

Iso, por outra parte, non deixa en indefensión a posibles lesionados xa que a normativa recolle os seus mecanismos de defensa. En efecto, unha posibilidade de oficio é a que se recolle no artigo 90 do Estatuto dos traballadores: “Se a autoridade laboral estimase que algún convenio conculca a legalidade vixente, ou lesiona gravemente os intereses de terceiros, dirixirase de oficio á xurisdicción competente, a cal adoptará as medidas que procedan para poder subsanar supostas anomalías, logo de audiencia coas partes. “Así mesmo, o artigo 161 da Lei de Procedemento Laboral establece: “1. A impugnación dun Convenio Colectivo dos regulados no Título III do texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores por considerar que conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente o interese de terceiros poderase promover de oficio ante o Xulgado ou Sala competente mediante comunicación remitida pola autoridade laboral correspondente. 2. Se o Convenio Colectivo non fora aínda rexistrado, os representantes legais ou sindicais dos traballadores ou os empresarios que sostivesen a ilegalidade deste ou os terceiros lesionados que así o invocaran deberán solicitar previamente da autoridade laboral que curse ó Xulgado ou Sala a súa comunicación de oficio. 3. Se a autoridade laboral non contestara a solicitude á que se refire o apartado anterior no prazo de quince días, desestimaraa ou o Convenio Colectivo xa fose rexistrado, a impugnación deste poderase instar directamente polos lexitimados para iso polos trámites do proceso do conflito colectivo.

En conclusión, limitándose ó exame da relación laboral entre empresas e traballadores afectados polo ámbito do Convenio Colectivo e atendendo á libre autonomía da vontade das partes que aceptan o establecemento dun horario e distribución de xornadas e descansos axustados á normativa laboral, procede acorda-la inclusión naquel da regulación da xornada distribuída de luns a venres, nos termos e coa duración que as partes acordaron no transcurso da negociación colectiva.

Por tódalas consideracións apuntadas dicta a seguinte

## Resolución

A xornada que se vai recoller no Convenio Colectivo, coa duración diaria, mensual e anual que as partes acordaron na negociación, deberá ser distribuída de luns a venres tal e como se manifestou polas partes no exercicio da libre autonomía para regula-las súas condicións de traballo.

O presente Laudo poderá ser impugnado ante a Xurisdicción Social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo.

Dado na Coruña a 27 de decembro de 1999



## EXPEDIENTE 23/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

**JOSÉ VAZQUEZ PORTOMEÑE**, designado árbitro polas partes en acta de compromiso arbitral, consonte co establecido no Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), sendo partes interesadas a empresa Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia (CTG) e a súa representación sindical integrada polo comité de empresa, resolvo a cuestión suscitada.

#### Antecedentes

O presente conflito xurde á hora de determina-lo criterio a aplicar na provisión de vacantes do concurso interno de prazas, cuestión regulada no Capítulo II da “Acta da reunión celebrada entre a Dirección e o Comité de empresa do Centro de Transfusión de Galicia”, na que se aprobou o preacordo de Convenio Colectivo e o turno de acoplamento interno.

As partes afectadas mantiveron reunións en ánimo de acadar un acordo, o que non resultou posible, ó persisti-las diferencias, polo que decidiron utiliza-la vía transaccional, con submisión a este procedemento, no que tivo lugar o trámite de audiencia, con posibilidade de formalizar posturas e aportar probas. É de salientar que, no trámite citado, apórtanse ó expediente varios documentos:

- Nota sobre “Convocatoria do concurso interno de prazas”, que se refire ó “disposto no Art. 13.2.a) do preacordo de texto de convenio, e en orde a facer efectivo o establecido no Art. 12 do dito texto, procédese a convocar Concurso Interno de Prazas, segundo as bases que seguen”. Está sistematizada en epígrafes: “Solicitantes”, os “fixo de plantilla”; “Solicitudes”, que “formalizáranse no modelo oficial establecido ó efecto, facendo constar por orde de preferencia, as prazas que se someten a concurso”, sendo o prazo de “15 días naturais, a contar dende o 7 de xuño de 1999, día no que se fai efectiva a convocatoria”, presentadas no “Rexistro Xeral do C.T.G.”; “Prazas sometidas a concurso”, indicadas nun cadrante; “Comisión de valoración, coa súa composición, que “resolverá tódalas incidencias que xurdan no concurso e reclamacións que se formulen”, “levará a cabo a baremación de solicitudes”; “Resolución da convocatoria”, estando prevista unha resolución provisional, “que incluírá os postos de traballo adxudicados coa súa puntuación, publicándose nos distintos taboleiros da empresa no prazo máximo de 30 días a contar dende o seguinte ó remate do prazo para formular solicitudes”; publicada a resolución provisional, “abrirase un prazo de 15 días naturais para formular impugnacións ou aclaracións diante da Comisión, que serán entregadas no Rexistro Xeral do C.T.G.”; “Baremo”, sendo criterios: “Antigüidade. En caso de empate valorarase o posto na oposición.”

- Vencellado á dita nota, modelo de solicitude de prazas, con pé de destino: “Dirección Técnica da Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia.”

- Informe xurídico, emitido a instancia do CTG. Considera o posto de cada traballador fixo na empresa, en canto á ubicación xeográfica, como unha condición que se incorpora á relación laboral; os convenios poden afectar ós dereitos individuais do traballador; na materia deste conflito hai regulación específica no artigo 40 do ET que limita a mobilidade xeográfica que implique cambio de residencia ós supostos de causas económicas, técnicas, organizativas e de produción que o xustifiquen; o convenio só pode regular as condicións da mobilidade xeográfica no marco do ET; é ilegal un concurso de traslados que afecte a todo o persoal fixo de tódolos postos de traballo da Unidade de Hemodoazón, aínda previsto no Convenio Colectivo.



- Informe xurídico emitido a instancia do Comité de empresa do CTG; entende que as bases da convocatoria non foron impugnadas; que as mesmas teñen fundamento no pactado entre as partes como Convenio colectivo; non existe neste caso modificación substancial de condicións de traballo ó non darse causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción nos cambios que se poidan xerar para os traballadores; con anterioridade se tiña pactado o concurso de traslados e as bases e condicións nas que se ía desenvolver.

- Copia dunha nota informativa do comité ós traballadores, na que, entre outros, cítanse os seguintes datos: “O comité amosa o seu desacordo coas prazas propostas (debe entenderse pola empresa) e propón que se incorporen as prazas adxudicadas logo da oposición (1 médico xeral en Pontevedra, un ATS en Santiago e 1 ATS na Coruña) e as prazas excedentes voluntarios (1 ATS en Vigo, 1 ATS na Coruña e 1 de conductor en Ourense); a empresa négase rotundamente a incorpora-las prazas adxudicadas logo da oposición, acepta incorporar os excedentes voluntarios; con respecto ó baremo o comité formula que o adecuado é utiliza-la antigüidade en primeiro termo e como elemento de desempate o posto da oposición; logo de discutilo aceptase a proposta do comité”. Menciona este documento un intercambio de criterios entre a dirección e o comité de empresa, para concluir que, respecto do número de prazas a ofertar, “chegados a este punto, a empresa admitiría tamén a proposta; o comité decide aprazar a decisión final ata que se pronuncien os traballadores afectados.” Segundo este documento, sométense a votación dúas alternativas: a proposta B, que reflicte a integridade das prazas, sendo baremo a antigüidade e en caso de empate o mellor posto na oposición; a proposta A, que contén as vacantes a criterio da empresa, co mesmo baremo se ben se dá preferencia para os traballadores reubicados.

Con posterioridade ó trámite de audiencia e consonte coa facultade conferida polo árbitro, as partes puideron emitir informes e aportar documentos:

- A parte empresarial achega copia da citada acta da reunión na que se aprobou o preacordo de convenio colectivo así como o turno de acoplamento.

- A representación social aporta un informe e copia de documentos: oficio do 17.06.99 do CTG á presidenta do comité saída 91, oficio do 01.10.99 do CTG a dona S.G. saída 157, turnos de vacacións 98, censo electoral, solicitude de don C.M.F. entrada 438 do 22.12.98, nota interna da Dirección do CTG do 15.03.99, turnos das ATS da Zona Coruña-Ferrol, DOG 246, do 23.12.99, co convenio colectivo da Fundación CTG.

## Feitos que se declaran probados

Primeiro.- O Centro de Transfusión de Galicia inicia as súas actividades de forma escalonada: a mediados de 1993, en Santiago de Compostela; en xaneiro de 1994, créase o servizo de hemodoazón en A Coruña, cun punto fixo e unha unidade móvil, e traballadores vencellados indistintamente ó punto fixo ou á unidade móvil; a mediados de 1994, abre en Lugo; en xaneiro de 1995, en Vigo e en febreiro deste mesmo ano, en Ourense. Nestes tres últimos casos danse as mesmas características que no de A Coruña, en canto á forma de atención e adscrición dos traballadores.

Segundo.- Á hora de formaliza-los contratos, de carácter eventual, faise consta-la vinculación territorial dos traballadores ó Centro de Transfusión de Galicia, non singularizándose ámbitos territoriais inferiores.

Terceiro.- En febreiro de 1997, ábrese un punto fixo e móvil en Pontevedra, cubríndose os postos tamén mediante contratos eventuais, agás unha praza de médico, que é provista mediante autorización de traslado por parte do CTG dunha persoa procedente de Ourense. Posteriormente o CTG cubre outros dous postos, tamén por medio de autorización de traslado.

Cuarto.- Aprobado o preacordo do Convenio colectivo, no que se regula a provisión de vacantes, hai contactos entre as partes para negocia-la discrepancia xurdida entre as mesmas, que substancialmente se refire a:

- O Baremo a aplicar, aspecto no que se chega a acadar un acordo.

- O número de vacantes, cuestión que nuclea este conflito. Segundo a parte social chegouse a acordo, ó arbitrarse como dirimente o refendum entre traballadores, do que aceptaría o resultado a empresa. Esta afirma que sempre existiu diferenza de criterio e que é ilegal aceptar como vacantes postos xa cubertos.

Quinto.- No CTG chega a celebrarse unha votación entre os traballadores, non existindo coincidencia entre as partes sobre se a iniciativa é produto do consenso entre as mesmas (para dirimi-la diferenza inicial) ou se corresponde exclusivamente á parte social (sería un elemento de afirmación dos seus criterios fronte á Dirección).

Na votación os traballadores optan pola opción B, que implica a cobertura de tódolos postos por antigüidade, dirimindo o empate a prioridade na oposición.

Sexto.- Logo da votación, os traballadores fan as peticións de praza, de acordo cuns modelos.

As solicitudes rexístranse de entrada no CTG, existindo discrepancia sobre outros aspectos formais, especialmente sobre se chegou a realizar convocatoria formal e de cales son as bases da mesma.

Sétimo.- Non se emitiu resolución sobre provisión de vacantes nos termos do artigo 13 do Convenio Colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia.

Oitavo.- Non se formularon reclamacións sobre a petición de prazas a que se refire o punto sétimo, nin sobre outros aspectos que puideran referirse a esta cuestión.

## Fundamentación xurídica

Primeiro.- Resulta acreditado, de acordo coa análise racional da documentación achegada e das manifestacións das partes na comparecencia, que tivo lugar unha convocatoria, nos termos do Convenio colectivo, coa finalidade de asignar definitivamente as vacantes, presentando os interesados as peticións no rexistro do CTG.

Esta cuestión é manifesta á vista dos datos que figuran nos documentos citados anteriormente, especialmente a “Convocatoria do concurso interno de prazas”, de contido moi detallado.

É significativo, á hora de determinar se o documento anterior reflicte a existencia efectiva da convocatoria, o contido que aporta.

Contén unha regulación dos aspectos máis habituais nestes casos: os solicitantes, solicitudes, prazas sometidas a concurso, comisión de valoración, resolución da convocatoria e mesmo o prazo de solicitude e o modelo para a súa formulación.

A presumible difusión desta nota entre o cadro de persoal do CTG, de non ter base, xeraría a lóxica e documentada reacción da Dirección, para evita-las disfuncións e inseguridade que a mesma podería xerar, o que non se acreditou.

Segundo.- Determinada a existencia de convocatoria e recepción de solicitudes nos termos do convenio colectivo, procede considerar outros aspectos, controvertidos ou non, que precisan de clarificación en orde á seguridade xurídica requirida nestes procesos.

1º.- Baremo de méritos aplicable á convocatoria.

Se ben parece que, definitivamente, existe coincidencia nesta materia, non é sobrada unha aclaración, pola vía de equidade. A antigüidade, sendo derimente para o caso de empate o mellor posto na oposición, deben se-los únicos criterios que terá en conta a Comisión á hora de baremar.

2º.- Requisitos dos interesados para a participación no concurso. Será imprescindible a condición de persoal laboral fixo.

3º.- Número de prazas que se ofertan na convocatoria. Sentada a existencia de convocatoria, solicitudes dos interesados e recepción das mesmas no rexistro xeral do CTG, non é doado entender que todo este camiño se percorra sen que, previamente, constase de xeito nido, cales eran as prazas ofertadas.

Resultaría estraño que empresa, representación sindical e traballadores afectados acepten sen conflito o discorrer dun concurso no que non exista constancia das prazas ofertadas. Aceptar esta posibilidade vai

contra a práctica habitual: a provisión de prazas iniciase fixando cales son as que se ofertan e de seguido se formulan as peticións. Pola contra, non é natural que primeiro se formalicen solicitudes de destino e logo se indiquen as vacantes.

De feito, o conxunto de datos que integran o expediente indica como posibilidade máis coherente que as prazas ofertadas no concurso foron as sometidas a referendun entre os traballadores, como opción B, concretamente 70, nas categorías de médico, ATS, Auxiliar e conductor, coa distribución territorial que na mesma consta.

Así se debe entender, á vista de:

-A nota “Convocatoria do concurso interno de prazas”, que significativamente no epígrafe “Prazas sometidas a concurso”, indica que “se ofertan a totalidade das prazas do servizo de hemodioxón, relacionadas no cadro que segue”. Este cadro reflicte:

- Médicos: 3 A Coruña, 2 Ferrol, 3 Santiago, 2 Lugo, 2 Ourense, 2 Pontevedra, 3 Vigo, 17 total.

- ATS: 5 A Coruña, 3 Ferrol, 6 Santiago, 3 Lugo, 3 Ourense, 4 Pontevedra, 5 Vigo, 29 en total.

- Aux.: 2 A Coruña, 1 Ferrol, 2 Santiago, 2 Lugo, 2 Ourense, 2 Pontevedra, 2 Vigo, 13 en total.

- Conductor: 2 A Coruña, 1 Ferrol, 1 Santiago, 2 Lugo, 1 Ourense, 1 Pontevedra, 2 Vigo, 10 en total.

- O documento de bases do referendun. Presumiblemente tivo ampla difusión, chegando ós traballadores e á Dirección. Contén dúas opcións: A, da empresa; B, do Comité. Resulta gañadora a última que, significativamente, contén o mesmo cadro sinalado no parágrafo anterior. De non integrarse a opción gañadora nas bases do concurso parece lóxico que mediase constancia clara e documentada da alternativa o que non se acreditou.

- O oficio do CTG, do 17.06.99, saída 91, dirixido á presidenta do Comité, que reconece expresamente a acta de escrutinio da asemblea de traballadores, cando di: “Realizada consulta..., el Comité de Empresa adoptó la decisión de proceder a la reubicación de todo el personal de Hemodonación de acuerdo a los puntos de control establecidos en el art. 12 del preacuerdo de convenio...; en modo alguno es decisión del Centro de Transfusión de Galicia proceder a la modificación substancial de las condiciones de trabajo del personal de Hemodonación, sinó más bien, una concesión al Comité de Empresa en el ámbito de la negociación colectiva”.

Esta última manifestación parece reflectir a existencia dun consenso na aceptación do cadro de prazas xurdido como gañador na asemblea, senón non se entende en donde está a “concesión al Comité de Empresa”

4º.- Criterio respecto da legalidade das ditas bases.

Esta é realmente a cuestión que, a criterio do árbitro, determinou á empresa a inclinarse pola pasividade, concretamente na fase en que se tiña que emitir a resolución provisoria, ó ter dúbidas, razoables, sobre a legalidade do alcance que ten considerar vacantes a totalidade das prazas da unidade de Hemodioxón.

Efectivamente, inicialmente son razoables estas dúbidas, diante da posible existencia de dereitos individuais de traballadores, dereitos que estarían integrados como condición nos contratos de traballo, tal e como se indica no informe xurídico aportado pola empresa.

É de sinalar que, pola contra, a representación dos traballadores sustenta que non existe vulneración de dereitos e que as bases de concurso foron pactadas no convenio colectivo, matizadas por negociación e referendun, sen que se tivesen formulado reclamacións á convocatoria.

Para afrontar esta espiñosa materia, procede acudir a vías de análise sustantivas e procesais.

Antes de nada, cómpre diferenciar dous aspectos que se poden prestar á mistura e mesmo á confusión:

- Unha cousa é o pronunciamento sobre a legalidade das bases do concurso.

- Outra moi distinta o pronunciamento sobre a existencia de dereitos individuais de traballadores, en función de que se recoñeza ou non a consolidación de condicións logo dos traslados autorizados pola Dirección. Neste eido:

a).- Dende o punto de vista substancial, unicamente pode apreciarse ilegalidade dunha convocatoria cando se acredite un incumprimento normativo, xa sexa de carácter legal regulamentario ou convencional, circunstancia que non concorre no caso que nos ocupa xa que non se advirte obxectivamente tal infracción.

Por outra banda, ninguén postula a existencia desta ilegalidade da convocatoria en termos obxectivos.

Pola contra, unicamente na fase previa á resolución provisoria é cando a empresa advirte a existencia dunha posibilidade (dende logo non acreditada procesualmente, xa que non se consumou en reclamación de interesados): a colisión entre o concurso (aspecto de natureza colectiva), que inclúe tódalas prazas existentes, e o hipotético dereito dos que puideran ter consolidada algunha destas prazas ofertadas (cuestión de carácter individual).

En última instancia, a colisión xurdiría efectivamente cando un traballador afectado formulara reclamación individual postulando que ten un dereito adquirido derivado da consolidación dunha das prazas ofertadas ou, o que é o mesmo, pola existencia dunha condición incorporada ó seu contrato.

b).- No plano procesual, para calificar se un traballador ten o dereito individual á consolidación das prazas para as que a empresa autorizou os traslados, non é adecuada a vía arbitral, que ten natureza colectiva e que atinxe a intereses desta mesma condición, polo que, necesariamente e por razóns de orde pública procedimental, debe estimarse, exclusivamente respecto desta materia, a existencia de inadecuación do procedemento, a favor da canle establecida no artigo 80 e seguintes da Lei de Procedemento Laboral, en relación cos artigos 92 e 93 da Lei Orgánica do Poder Xudicial, que establecen o proceso ordinario no ámbito xurisdiccional.

Este procedemento ordinario iníciase coa demanda do traballador interesado, como lexitimado activo, que debe traer a xuízo a tódolos interesados, na condición de lexitimados pasivos, integrando de xeito completo a relación procesual, litis consorcio pasivo necesario.

Neste senso, debe lembrarse que os posibles afectados nos seus dereitos individuais non teñen presenza neste procedemento e que mesmo as bases do concurso en ningún momento foron impugnadas por lexitimados que postulasen recoñecemento de dereitos individuais.

En consecuencia, os dereitos individuais que poidan verse afectados pola resolución do concurso que, necesariamente, debe emitila Comisión avaliadora, non poden ser obxecto de exame ou tutela nesta vía, de natureza colectiva. Serán, no caso que o estimen pertinente, os propios traballadores afectados os que reclamen, xa que eles son os únicos lexitimados activos para o exercicio da vía procesual ordinaria indicada.

c).- En todo caso, cómpre saliantar que a empresa non postula propiamente a ilegalidade das bases da convocatoria, senón a posible presenza de dereitos individuais de traballadores que poderían ter consolidada algunha das prazas previstas na convocatoria.

Como xa se dixo, a primeira das cuestións é de competencia arbitral, a segunda da xurisdicción ordinaria.

#### 5º.- Procedemento

Se ben non existen diferencias manifestadas polas partes respecto de cal debe se-lo procedemento a partir da recepción das solicitudes polo CTG, en todo caso parece oportuno clarificar este aspecto, dirimindo mesmo as diferencias de contido entre a convocatoria do concurso e o Convenio colectivo, no seguinte senso:

-A comisión de valoración debe entenderse integrada polo Director Técnico do CTG, tres representantes da empresa e tres representantes do Comité.

-A comisión baremará as solicitudes e resolverá as reclamacións.

-A resolución provisoria, que indicará os criterios empregados, emitírase no prazo de 15 días a partir da notificación deste Laudo; expoñerase nos taboleiros da empresa, por 15 días, en que os interesados poderán formular reclamacións, a través do Rexistro do CTG, sendo resoltas noutros 15 días.

Terceiro.- Na tramitación do presente expediente cumpríronse as prescricións legais e convencionais establecidas.

Por canto antecede, tendo en conta os antecedentes, os feitos que se declaran probados e os fundamentos xurídicos, adóptase a seguinte,

## Decisión

1ª.- Declárase que na Fundación Centro de Transfusión de Galicia tivo lugar unha convocatoria, nos termos previstos no Convenio Colectivo da Fundación Centro de Transfusión de Galicia, para a provisión definitiva de vacantes.

2ª.- Aclárase que a adxudicación de postos farase en función da antigüidade, sendo criterio derimente para o caso de empate o mellor posto na oposición.

3ª.- O número de prazas da convocatoria é de 70, co seguinte desglose:

-ATS, 5 A Coruña, 3 Ferrol, 6 Santiago, 3 Lugo, 3 Ourense, 4 Pontevedra, 5 Vigo, 29 en total.

-Aux., 2 A Coruña, 1 Ferrol, 2 Santiago, 2 Lugo, 2 Ourense, 2 Pontevedra, 2 Vigo, 13 en total.

-Conductor, 2 A Coruña, 1 Ferrol, 1 Santiago, 2 Lugo, 1 Ourense, 1 Pontevedra, 2 Vigo, 10 en total.

4ª.- Dende o punto de vista substancial, non se estima ilegalidade nos termos da convocatoria do concurso, por non apreciarse incumprimento normativo de tipo legal regulamentario ou convencional en termos obxectivos.

5ª.- Dende o punto de vista procesual, declárase que a existencia de posibles dereitos dos que postulen ter consolidada algunha das prazas do concurso é materia de natureza individual, respecto da que non resulta adecuada a vía arbitral, de natureza colectiva e que atinxe a intereses desta mesma condición, polo que, necesariamente e por razóns de orde pública procedimental, debe estimarse, exclusivamente neste aspecto, a existencia de inadecuación do procedemento, a favor da canle establecida no artigo 80 e seguintes da Lei de Procedemento Laboral, en relación cos artigos 92 e 93 da Lei Orgánica do Poder Xudicial, que establecen o proceso ordinario, que se inicia con demanda do traballador interesado, como lexitimado activo, que debe traer a xuízo a tódolos interesados, lexitimados pasivos, integrando de xeito completo a relación procesual, litis consorcio pasivo necesario.

6ª.- En canto ó procedemento a seguir para a resolución da convocatoria da provisión de vacantes, unha vez recibidas as solicitudes pola Fundación Centro de Transfusión de Galicia, será a Comisión integrada polo Director Técnico do CTG, tres representantes da empresa e tres representantes do Comité quen leve a efecto a baremación, resolvendo as reclamacións que xurdan.

Esta Comisión, no prazo de 15 días a partir da notificación do presente Laudo, fará proposta de resolución provisoria respecto dos postos adxudicados, con indicación dos criterios empregados, procedendo a súa exposición nos taboleiros da empresa, durante outros 15 días, en que os interesados poderán formular reclamacións, a través do Rexistro Xeral do CTG, que serán resoltas no prazo de 15 días.

Notifíquese este Laudo ás partes, que poderán recurri-lo diante da Xurisdicción social nos termos establecidos no punto 4º do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA).

Emitido en Lugo a 17 de xaneiro de 2000.