

Temario básico de referencia

Escala de Orientación Laboral

Parte específica | Tema 10

A negociación colectiva e os convenios colectivos.

Concepto, negociación, contido, adhesión e extensión da súa eficacia. A acción administrativa en materia de conflictividade laboral: mediación, arbitraje e conciliación.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN





© 2024 - Consellería de Emprego, Comercio e Emigración

Dispoñible baixo licenza [CC BY-NC-SA 4.0](#)



BY: en caso de citar os contidos, debe outorgarse crédito da autoría á Xunta de Galicia.

NC: só se permite o uso non comercial da obra.

SA: as adaptacións que se elaboren deben compartirse coa mesma licenza.

AVISO DE EXENCIÓN DE RESPONSABILIDADE.

Estes contidos non son un temario oficial.

Supoñen unicamente unha ferramenta de axuda que a Consellería de Emprego, Comercio e Emigración pon a disposición de todas as persoas interesadas en participar nos procesos selectivos para o ingreso no corpo de xestión da Administración Xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, subgrupo A2, escala de orientación laboral.

Os contidos responden á normativa, documentos e outras referencias que estaban vixentes no momento da súa elaboración, polo que poden ter sufrido cambios co decurso do tempo. Comprobe sempre e vixencia dos contidos e empregue as últimas versións dispoñibles.



Índice

1	A negociación colectiva e os convenios colectivos: concepto, negociación, contido, adhesión e extensión da súa eficacia.....	4
1.1	Concepto.....	4
1.2	Negociación.....	7
1.2.1	Lexitimación para participar na negociación.....	7
1.2.2	A comisión negociadora dos convenios colectivos (artigo 88 do ET).....	9
1.2.3	Concorrenca.....	10
1.2.4	Vixencia dos convenios (artigo 86 do ET).....	11
1.2.5	Validez dos convenios colectivos (artigo 90 do ET).....	12
1.3	Contido (artigo 85 do ET).....	12
1.4	Adhesión e extensión da súa eficacia (artigo 92 do ET).....	14
2	Acción administrativa en materia de conflictividade laboral: mediación, arbitraje e conciliación.....	15
2.1	Da función inspectora. Funcións da Inspección de Traballo e Seguridade Social na conciliación, mediación e arbitraje.....	16
2.2	Da función do Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación.....	16
2.3	Do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA).....	17
2.4	Mediación.....	17
2.5	Conciliación.....	18
2.6	Arbitraje.....	19



1 A negociación colectiva e os convenios colectivos: concepto, negociación, contido, adhesión e extensión da súa eficacia

1.1 Concepto

A Constitución española (en diante, CE) garante no seu artigo 37.1 o dereito á negociación colectiva entre a representación das persoas traballadoras e as entidades empregadoras, incidindo na forza vinculante dos convenios asinados entre as partes.

Podemos atopar unha definición de negociación colectiva no Convenio número 154 da Organización Internacional do Traballo (OIT) sobre negociación colectiva, adoptado en 1981. O seu artigo 2 establece que a expresión negociación colectiva comprende todas as negociacións que teñen lugar entre unha persoa empregadora, un grupo de persoas empregadoras ou unha ou varias organizacións de persoas empregadoras, por unha banda; e unha ou varias organizacións de persoas traballadoras, por outra, co fin de:

- Fixar as condicións de traballo e emprego, ou
- Regular as relacións entre persoas empregadoras e persoas traballadoras, ou
- Regular as relacións entre persoas empregadoras ou as súas organizacións e unha ou varias organizacións de persoas traballadores, ou
- Lograr todos estes fins á vez.

O Estatuto dos traballadores cuxo texto refundido foi aprobado polo Real Decreto Lei 2/2015, de 23 de outubro (en diante, ET) dedica o seu Título III á negociación colectiva e aos convenios colectivos. Concretamente, o artigo 82 do ET define o convenio colectivo como o resultado da negociación desenvolvida polos representantes dos traballadores e dos empresarios, e constitúen a expresión do acordo libremente adoptado por eles en virtude da súa autonomía colectiva.

Mediante os convenios colectivos, e no seu ámbito correspondente, os traballadores e empresarios regulan as condicións de traballo e de produtividade. Igualmente poderán regular a paz laboral a través das obrigas que se pacten.

Os convenios colectivos obrigan a todos os empresarios e traballadores incluídos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

Inaplicación dos convenios por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

Sen prexuízo do indicado con anterioridade, cando concorran **causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción**, por acordo entre a empresa e a representación das persoas traballadoras lexitimados para negociar un convenio



colectivo conforme ao previsto no artigo 87.1 do ET, poderase proceder, previo desenvolvemento dun período de consultas nos termos do artigo 41.4 do ET, a inaplicar na empresa as condicións de traballo previstas no convenio colectivo aplicable, sexa este de sector ou de empresa, que afecten ás seguintes materias:

- Xornada de traballo.
- Horario e distribución do tempo de traballo.
- Réxime de traballo a quendas.
- Sistema de remuneración e contía salarial.
- Sistema de traballo e rendemento.
- Funcións, cando excedan dos límites que para a mobilidade funcional prevé o artigo 39 do ET.
- Melloras voluntarias da acción protectora da Seguridade Social

Enténdese que concorren:

CAUSAS ECONÓMICAS

Cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas.

En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante **dous trimestres consecutivos** o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior

CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS OU DE PRODUCCIÓN

- **Causas técnicas** cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción;
- **Causas organizativas** cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción.
- **Causas produtivas** cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

A intervención como interlocutores ante a dirección da empresa no procedemento de consultas corresponderá aos suxeitos indicados no artigo 41.4 do ET, na orde e condicións sinalados no mesmo.



○ **Cando o período de consultas finalice con acordo.**

Presumirase que concorren as causas xustificativas a que alude o parágrafo inicial, e só poderá ser impugnado ante a xurisdición social pola existencia de fraude, dolo, coacción ou abuso de dereito na súa conclusión.

O acordo deberá determinar con exactitude as novas condicións de traballo aplicables na empresa e a súa duración, que non poderá prolongarse máis aló do momento en que resulte aplicable un novo convenio na devandita empresa.

O acordo de inaplicación non poderá dar lugar ao incumprimento das obrigas establecidas en convenio relativas á eliminación das discriminacións por razóns de xénero ou das que estivesen previstas, no seu caso, no plan de igualdade aplicable na empresa. Así mesmo, o acordo deberá ser notificado á comisión paritaria do convenio colectivo.

○ **En caso de desacordo durante o período de consultas.**

Calquera das partes poderá someter a discrepancia á comisión do convenio, que disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse, a contar desde que a discrepancia lle fose exposta.

Cando non se solicitou a intervención da comisión ou esta non alcanzase un acordo, as partes deberán recorrer aos procedementos que se estableceron nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico, previstos no artigo 83 do ET, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias xurdidas na negociación dos acordos a que se refire este apartado, incluído o compromiso previo de someter as discrepancias a unha arbitrase vinculante. Nese caso o laudo arbitral terá a mesma eficacia que os acordos en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91 do ET.

○ **Cando o período de consultas finalice sen acordo e non fosen aplicables os procedementos aos que se refire o parágrafo anterior, ou estes non solucionasen a discrepancia.**

Calquera das partes poderá someter a solución da mesma á Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cando a inaplicación das condicións de traballo afectase a centros de traballo da empresa situados no territorio de máis dunha comunidade autónoma, ou aos órganos correspondentes das comunidades autónomas nos demais casos.

A decisión destes órganos, que poderá ser adoptada no seu propio seo ou por unha persoa árbitra designada ao efecto por eles mesmos coas debidas garantías para asegurar a súa imparcialidade, haberá de ditarse en prazo non

superior a vinte e cinco días a contar desde a data do sometemento do conflito ante os devanditos órganos.

Tal decisión terá a eficacia dos acordos alcanzados en período de consultas e só será recorrible conforme ao procedemento e con base nos motivos establecidos no artigo 91 do ET.

O resultado dos procedementos que finalizase coa inaplicación de condicións de traballo deberá ser comunicado á autoridade laboral aos únicos efectos de depósito.

O convenio colectivo que sucede a un anterior pode dispor sobre os dereitos recoñecidos naquel. No devandito suposto aplicarase, integramente, o regulado no novo convenio.

1.2 Negociación

Os convenios colectivos terán o ámbito de aplicación que as partes acorden, segundo establece o artigo 83 do ET.

Ademais, as organizacións sindicais e asociacións empresariais máis representativas (de carácter estatal ou de comunidade autónoma) poderán establecer mediante acordos interprofesionais cláusulas sobre a estrutura da negociación colectiva fixando, no seu caso, as regras que resolverán os conflitos de concorrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas poderán igualmente pactarse en convenios ou acordos colectivos sectoriais, de ámbito estatal ou autonómico, por aqueles sindicatos e asociacións empresariais que contén coa lexitimación necesaria, de conformidade co establecido nesta lei.

As ditas organizacións de persoas traballadoras e empresarias poderán igualmente elaborar acordos sobre materias concretas. Estes acordos, así como os acordos interprofesionais mencionados anteriormente, terán o tratamento do ET para os convenios colectivos

1.2.1 Lexitimación para participar na negociación

I. En representación das persoas traballadoras.

○ **Convenios de empresa e de ámbito inferior (artigo 87.1 do ET).**

O comité de empresa, os delegados de persoal, no seu caso, ou as seccións sindicais se as houbera que, no seu conxunto, sumen a maioría de membros do comité.

A intervención na negociación corresponderá ás seccións sindicais cando estas así o acorden, sempre que sumen a maioría de membros do comité de empresa ou entre os delegados de persoal.



- **Convenios para un grupo de empresas, así como convenios que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación (artigo 87.1 do ET).**

A lexitimación será a que se establece no artigo 87.2 do ET para a negociación dos convenios sectoriais.

- **Convenios dirixidos a un grupo de persoas traballadoras con perfil profesional específico (artigo 87.1 do ET).**

As seccións sindicais que fosen designadas maioritariamente polos seus representados a través de votación persoal, libre, directa e secreta.

- **Convenios sectoriais (artigo 87.2 do ET).**

→ Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel estatal, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas aos mesmos.

→ Os sindicatos que teñan a consideración de máis representativos a nivel de comunidade autónoma respecto dos convenios que non transcendan do devandito ámbito territorial, así como, nos seus respectivos ámbitos, as organizacións sindicais afiliadas, federadas ou confederadas aos mesmos.

→ Os sindicatos que contén cun mínimo do dez por cento dos membros dos comités de empresa ou delegados de persoal no ámbito xeográfico e funcional ao que se refira o convenio.

II. En representación das entidades empregadoras (artigo 87.3 do ET).

- **Convenios de empresa ou ámbito inferior.**

A lexitimación para negociar corresponderá ao propio empresario.

- **Convenios para un grupo de empresas, así como convenios que afecten a unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas no seu ámbito de aplicación.**

A lexitimación corresponderá á representación das devanditas empresas.

- **Convenios colectivos sectoriais.**

As asociacións empresariais que no ámbito xeográfico e funcional do convenio contén co 10 % das entidades empregadoras no sentido do artigo 1.2 do ET, e sempre que estas dean ocupación a igual porcentaxe das persoas traballadoras



afectadas, así como aquelas asociacións empresariais que no devandito ámbito dean ocupación ao quince por cento das persoas traballadoras afectadas.

Nos sectores nos que non existan asociacións empresariais que conten coa suficiente representatividade.

Neste caso, estarán lexitimadas para negociar os correspondentes convenios colectivos de sector as asociacións empresariais de ámbito estatal que conten co 10 % ou máis das empresas ou persoas traballadoras no ámbito estatal, así como as asociacións empresariais de comunidade autónoma que conten nesta cun mínimo do 15 % das empresas ou persoas traballadoras.

III. Lexitimación dos sindicatos e asociacións empresariais.

Así mesmo estarán lexitimados nos convenios de ámbito estatal os sindicatos de comunidade autónoma que teñan a consideración de máis representativos conforme ao previsto no artigo 7.1 da Lei Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Liberdade Sindical, e as asociacións empresariais da comunidade autónoma que reúnan os requisitos sinalados na disposición adicional sexta do ET (artigo 87.4 do ET)

En todo caso, tal como reflicte o ET no seu artigo 87.5, todo sindicato, federación ou confederación sindical, e toda asociación empresarial que reúna o requisito de lexitimación, terá dereito a formar parte da comisión negociadora.

1.2.2 A comisión negociadora dos convenios colectivos (artigo 88 do ET)

A repartición de membros con voz e voto no seo da comisión negociadora do convenio colectivo efectuarase con respecto ao dereito de todos os lexitimados segundo o artigo 87 do ET e en proporción á súa representatividade.

A comisión negociadora quedará validamente constituída cando os sindicatos, federacións ou confederacións e as asociacións empresariais representen como mínimo, respectivamente, á maioría absoluta dos membros dos comités de empresa e delegados de persoal, no seu caso, e a entidades empregadoras que ocupen á maioría das persoas traballadoras afectadas polo convenio.

Naqueles sectores nos que non existan órganos de representación das persoas traballadoras, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións sindicais que ostenten a condición de máis representativas no ámbito estatal ou de comunidade autónoma.

E igualmente, nos sectores nos que non existan asociacións empresariais que conten coa suficiente representatividade, entenderase validamente constituída a comisión negociadora cando a mesma estea integrada polas organizacións empresariais estatais ou autonómicas referidas no parágrafo segundo do artigo 87.3.c) do ET.



A designación das persoas compoñentes da comisión negociadora corresponderá ás partes, que de mutuo acordo poderán designar un presidente e contar coa asistencia nas deliberacións de persoas asesoras que intervirán, igual que o presidente, con voz pero sen voto.

En canto ao número de persoas integrantes da comisión negociadora:

- Nos **convenios sectoriais** o número de membros en representación de cada parte non excederá de 15.
- No **resto dos convenios** non se superará o número de 13 representantes de cada parte.

Se a comisión negociadora optase pola non elección dun presidente, as partes deberán consignar na acta da sesión constitutiva da comisión os procedementos a empregar para moderar as sesións e deberá asinar as actas que correspondan ás mesmas un representante de cada unha delas, xunto co secretario.

1.2.3 Concorrencia

Un convenio colectivo, durante a súa vixencia, non poderá ser afectado polo disposto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario, negociado conforme ao disposto no artigo 83.2 do ET, e salvo o previsto no parágrafo seguinte.

A regulación das condicións establecidas nun convenio de empresa, que poderá negociarse en calquera momento da vixencia de convenios colectivos de ámbito superior, terá prioridade aplicativa respecto do convenio sectorial estatal, autonómico ou de ámbito inferior nas seguintes materias:

- O abono ou a compensación das horas extraordinarias e a retribución específica do traballo a quendas.
- O horario e a distribución do tempo de traballo, o réxime de traballo a quendas e a planificación anual das vacacións.
- A adaptación ao ámbito da empresa do sistema de clasificación profesional das persoas traballadoras.
- A adaptación dos aspectos das modalidades de contratación que se atribúen polo ET aos convenios de empresa.
- As medidas para favorecer a corresponsabilidade e a conciliación entre a vida laboral, familiar e persoal.
- Aqueloutras que dispoñan os acordos e convenios colectivos de ámbito estatal ou autonómico a que se refire o artigo 83.2 do ET.



Esta mesma prioridade aplicarase tamén no caso dos convenios colectivos para un grupo de empresas ou unha pluralidade de empresas vinculadas por razóns organizativas ou produtivas e nominativamente identificadas a que se refire o artigo 87.1 do ET.

Os acordos e convenios colectivos a que se refire o artigo 83.2 do ET non poderán dispor da prioridade aplicativa prevista neste apartado.

1.2.4 Vixencia dos convenios (artigo 86 do ET)

Ta e como se adiantou anteriormente, corresponde ás partes negociadoras establecer a duración dos convenios, podendo eventualmente pactarse distintos períodos de vixencia para cada materia ou grupo homoxéneo de materias dentro do mesmo convenio.

Durante a vixencia do convenio colectivo, os suxeitos que reúnan os requisitos de lexitimación previstos nos artigos 87 e 88 do ET poderán negociar a súa revisión.

Salvo pacto en contrario, os convenios colectivos prorrogaranse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes. Unha vez denunciado e concluída a duración pactada, a vixencia do convenio colectivo producirase nos termos establecidos no propio convenio.

Durante as negociacións para a renovación dun convenio colectivo, en defecto de pacto, manterase a súa vixencia, aínda que as cláusulas convencionais polas que se renunciou á folga durante a vixencia dun convenio decaerán a partir da súa denuncia.

As partes poderán adoptar acordos parciais para a modificación dalgún ou algúns dos seus contidos prorrogados co fin de adaptalos ás condicións nas que se desenvolva a actividade no sector ou na empresa tras a terminación da vixencia pactada. Estes acordos terán a vixencia que as partes determinen.

Transcorrido un ano desde a denuncia do convenio colectivo sen que se acordase un novo convenio, as partes deberán someterse aos procedementos de mediación regulados nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos, para liquidar de maneira efectiva as discrepancias existentes.

Por último indicar que, aínda non pactándose no convenio colectivo aplicable un procedemento para resolver as discrepancias nos períodos de consultas, no caso de que se teñan establecido órganos ou procedementos non xudiciais de solución de conflitos no ámbito territorial correspondente, quen sexa parte nos devanditos períodos de consultas poderá someter de común acordo a súa controversia aos devanditos órganos, tal e como define o ET na súa disposición adicional décima terceira.



1.2.5 Validez dos convenios colectivos (artigo 90 do ET)

É importante destacar que os convenios colectivos deben formalizarse por escrito, baixo sanción de nulidade, debéndose presentar perante a autoridade laboral competente ao efecto de rexistro dentro do prazo de 15 días a partir do momento en que as partes negociadoras o asinen. Unha vez rexistrado, o convenio será remitido ao órgano público competente para o seu depósito.

No prazo máximo de 20 días desde a presentación do convenio no rexistro disporase pola autoridade laboral a súa publicación obrigatoria e gratuíta no “Boletín Oficial do Estado” ou no correspondente boletín oficial da comunidade autónoma ou da provincia, en función do ámbito territorial do convenio.

O convenio entrará en vigor na data en que acorden as partes.

Se a autoridade laboral estimase que algún convenio conculca a legalidade vixente ou lesiona gravemente o interese de terceiros, dirixirse de oficio á xurisdición social, a cal resolverá sobre as posibles deficiencias previa audiencia das partes.

A autoridade laboral velará polo respecto ao principio de igualdade nos convenios colectivos que puidesen conter discriminacións, directas ou indirectas, por razón de sexo. A tales efectos, poderá solicitar o asesoramento do Instituto da Muller e para a Igualdade de Oportunidades ou dos organismos de igualdade das comunidades autónomas, segundo proceda polo seu ámbito territorial.

1.3 Contido (artigo 85 do ET)

Dentro do respecto ás leis, os convenios colectivos poderán regular materias de índole económica, laboral, sindical e, en xeral, cantas outras afecten as condicións de emprego e ao ámbito de relacións das persoas traballadores e as súas organizacións representativas coa persoa empresaria e as asociacións empresariais, incluídos procedementos para resolver as discrepancias xurdidas nos períodos de consulta relativos a:

- Mobilidade xeográfica (artigo 40 do ET).
- Modificación substancial das condicións de traballo (artigo 41 do ET).
- Redución de xornada ou suspensión do contrato por causas económicas, técnicas, organizativas ou da produción, ou derivadas de forza maior (artigo 47 do ET).
- Despedimento colectivo (artigo 51 do ET)

Os laudos arbitrais que a estes efectos poidan ditarse terán a mesma eficacia e tramitación que os acordos no período de consultas, sendo susceptibles de



impugnación nos mesmos termos que os laudos ditados para a solución das controversias derivadas da aplicación dos convenios.

Sen prexuízo da liberdade das partes para determinar o contido dos convenios colectivos, na negociación dos mesmos existirá, en todo caso, o deber de negociar medidas dirixidas a promover a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral ou, no seu caso, plans de igualdade co alcance e contido previsto no capítulo III do título IV da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

A través da negociación colectiva poderanse articular procedementos de información e seguimento dos despedimentos obxectivos, no ámbito correspondente.

Así mesmo, sen prexuízo da liberdade de contratación que se recoñece ás partes, a través da negociación colectiva articularase o deber de negociar plans de igualdade nas empresas de máis de douscentos cincuenta traballadores da seguinte forma (artigo 85.2 do ET):

- Nos **convenios colectivos de empresa**, o deber de negociar formalizarase no marco da negociación dos devanditos convenios.
- Nos **convenios colectivos de ámbito superior á empresa**, este deber formalizarase a través da negociación colectiva que se desenvolva na empresa nos termos e condicións que se estableceron nos indicados convenios para cumprimentar devandito deber de negociar a través das oportunas regras de complementariedade.

En calquera caso, os convenios colectivos haberán de expresar o seguinte contido mínimo (artigo 85.3 do ET):

- Determinación das partes que os concertan.
- Ámbito persoal, funcional, territorial e temporal.
- Procedementos para resolver de maneira efectiva as discrepancias que poidan xurdir para a non aplicación das condicións de traballo cando concorran causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ás que se refire o artigo 82.3 do ET, adaptando, no seu caso, os procedementos que se establezan a este respecto nos acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico conforme ao disposto en tal artigo.
- Forma e condicións de denuncia do convenio, así como prazo mínimo para a devandita denuncia antes de finalizar a súa vixencia.

Neste sentido, debe terse en conta que corresponde ás partes establecer a duración do convenio e, salvo pacto en contrario, prorrogarse de ano en ano se non mediase denuncia expresa das partes (artigo 86 do ET).

- Designación dunha comisión paritaria da representación das partes negociadoras para entender daquelas cuestións establecidas na lei e de cantas outras lle sexan atribuídas, así como establecemento dos procedementos e prazos de actuación desta comisión, incluído o sometemento das discrepancias producidas no seu seo aos sistemas non xudiciais de solución de conflitos establecidos mediante os acordos interprofesionais de ámbito estatal ou autonómico previstos no artigo 83 do ET. Ademais, esta comisión será á que lle corresponda o coñecemento e resolución de cuestións derivadas da aplicación e interpretación do convenio colectivo, tal e como establece o ET no seu artigo 91.1.

1.4 Adhesión e extensión da súa eficacia (artigo 92 do ET)

Nas respectivas unidades de negociación, as partes lexitimadas para negociar poderán adherirse de común acordo á totalidade dun convenio en vigor, sempre que non estiveran afectadas por outro, debendo comunicalo á autoridade laboral competente a efectos de rexistro.

O Ministerio de Emprego e Seguridade Social, ou o órgano correspondente dunha comunidade autónoma con competencia na materia, poderán estender as disposicións dun convenio colectivo en vigor (cos efectos previstos no artigo 82.3 do ET) a unha pluralidade de empresas e traballadores, ou a un sector ou subsector de actividade, polos prexuízos derivados para os mesmos da imposibilidade de subscribir no devandito ámbito un convenio colectivo dos previstos no Título III do ET, debido á ausencia de partes lexitimadas para iso.

A decisión de extensión adoptárase sempre a instancia de parte e mediante a tramitación do procedemento que regulamentariamente se determine, cuxa duración non poderá exceder de 3 meses, tendo a ausencia de resolución expresa no prazo establecido efectos desestimatorios da solicitude.

Terán capacidade para iniciar o procedemento de extensión quen se achen lexitimados para promover a negociación colectiva no ámbito correspondente conforme ao disposto no artigo 87.2 e 3 do ET.

Rexistro de convenios.

Atendendo ao reflectido no Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade dentro do seu artigo 2, serán obxecto de inscrición nos rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo das autoridades laborais competentes os actos que no devandito artigo se consideran inscribibles.

O referido rexistro debe atender tanto ao ámbito estatal e supraautonómico con adscrición á autoridade competente da Administración Xeral do Estado como ao



ámbito autonómico ou inferior, a través da autoridade competente do goberno da correspondente comunidade autónoma (artigo 3).

Estes rexistros son accesibles a través da base de datos central de convenios colectivos e acordos colectivos de traballo, facéndoo extensible tamén aos plans de igualdade (artigo 17).

Polo que respecta ao ámbito autonómico de Galicia, mediante a Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, tense creado este Rexistro con funcionamento a través de medios electrónicos.

2 Acción administrativa en materia de conflictividade laboral: mediación, arbitraje e conciliación

Ao amparo do establecido na CE dentro do seu artigo 37.2 e atendendo ao que recolle o ET no seu artigo 83.3, os interlocutores sociais teñen o dereito a adoptar medidas e a formular acordos sobre materias específicas que permiten promover áreas de especial transcendencia, como o emprego e a formación profesional ou a solución dos conflitos laborais.

Este dereito de autonomía colectiva recollido no texto constitucional, implica dispoñer de instrumentos extraxudiciais, tanto de natureza pública como de natureza privada, para dirimir nos conflitos colectivos. De forma xeneralizada, os mecanismos extraxudiciais no ámbito laboral son a mediación, a arbitraje e a conciliación.

Do mesmo xeito, a folga como mecanismo de presión na negociación dos conflitos colectivos e recollida no artigo 28.2 da CE, que recoñece o dereito a folga das persoas traballadoras para a defensa dos seus dereitos. Por tanto, precisa mecanismos de mediación, arbitraje e conciliación que son asumidos como funcións da Inspección de traballo e Seguridade Social segundo se establece na Lei 23/2015, do 21 de xullo, ordenadora do Sistema de Inspección de Traballo e Seguridade Social (artigo 12.3).

Nese escenario de interlocución social, é preciso destacar os sucesivos Acordos sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (ASAC), nos que se establece un sistema extraxudicial de solución de conflitos colectivos laborais xurdidos, incidindo na súa mellora paulatina e afianzando un sistema de relacións laborais construído e administrado desde a propia autonomía colectiva dos interlocutores sociais.

O obxectivo non é outro que contribuír a mellorar a comunicación e o encontro entre as partes, abordando a resolución das discrepancias mediante a negociación e o acordo, reducindo o nivel de conflictividade como alternativa á vía xudicial do sistema de relacións laborais.

2.1 Da función inspectora. Funcións da Inspección de Traballo e Seguridade Social na conciliación, mediación e arbitraje

Tal e como se indicaba no punto anterior a Lei 23/2015, de 21 de xullo, ordenadora do sistema de inspección de traballo e Seguridade Social no seu artigo 12.3 lle outorga á inspección de traballo e Seguridade Social funcións en materia de conciliación, mediación e arbitraje:

- A conciliación e mediación en folgas e outros conflitos cando a mesma sexa aceptada polas partes.
- A arbitraje en folgas e outros conflitos laborais cando as partes expresamente o soliciten, así como nos supostos legalmente establecidos.

A función de arbitraje por parte da Inspección, sen prexuízo das funcións técnicas de información e asesoramento, se o solicita calquera das partes, será incompatible co exercicio simultáneo da función inspectora pola mesma persoa que teña atribuída dita función sobre as empresas sometidas ao seu control e vixilancia.

- Os inspectores de Traballo e Seguridade Social gardarán a debida reserva sobre a información obtida no exercicio directo das funcións de arbitraje ou mediación e non a comunicarán aos servizos de inspección para o exercicio das funcións de vixilancia e control a que se refire o artigo 12.1 da Lei 23/2015.

As funcións de conciliación, mediación e arbitraje da Inspección de Traballo e Seguridade Social desenvolveranse sen prexuízo das facultades atribuídas a outros órganos das Administracións Públicas e aos órganos instaurados polos sistemas de solución de conflitos laborais baseados e xestionados pola autonomía colectiva.

2.2 Da función do Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación

Igualmente, e sen prexuízo das facultades que en materia de mediación ten atribuídas a Inspección de Traballo, o Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación ten encomendadas funcións en materia de mediación e conciliación laboral, tal e como establece o Real Decreto 2756/1979, de 23 de novembro, polo que o Instituto de mediación, arbitraje e conciliación asume parte das funcións que ten encomendadas.

En concreto, o artigo 2 do referido Real Decreto establece entre as súas funcións a de mediación que deberá realizar se así a solicitan as persoas traballadoras e entidades empregadoras ou da autoridade laboral, co fin de designar un mediador imparcial en calquera momento dunha negociación ou dunha controversia colectiva.

Por outra banda, o devandito Real Decreto establece na Sección IV o procedemento relativo á conciliación obrigatoria en conflito individual, como requisito previo para a tramitación de calquera procedemento laboral.

Destacar nesa liña que, na Comunidade Autónoma de Galicia, a dita conciliación é desenvolvida a través das Seccións de Mediación, Arbitraje e Conciliación (en adiante SMAC) dos servizos de traballo e economía social, dentro das xefaturas territoriais da Consellería con competencias na materia.

2.3 Do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA)

No ámbito da Comunidade Autónoma de Galicia recóllese o acordo interprofesional para o establecemento de procedementos de solución extraxudicial de conflitos individuais e colectivos de traballo, subscrito o 28 de novembro de 2019 pola Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión Xeral de Traballadores de Galicia (UXT-Galicia) e Sindicato Nacional de Comisións Obreiras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia).

Segundo a Resolución do 26 de decembro de 2019, da Secretaría Xeral de Emprego, pola que se dispón a inscrición no rexistro e a publicación no Diario Oficial de Galicia do acordo polo que se aproba o acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo (en diante Resolución AGA):

Este acordo goza da natureza xurídica e da eficacia que corresponde aos convenios colectivos regulados polo ET e é de aplicación xeral e directa en todos os ámbitos funcionais e territoriais no marco da Comunidade Autónoma de Galicia, sen que sexa precisa adhesión expresa nos convenios colectivos sectoriais ou de ámbito inferior (artigo 1 Resolución AGA).

En canto ao seu ámbito territorial, os seus procedementos de solución extraxudicial de conflitos serán de aplicación en todo o territorio da comunidade autónoma de Galicia e afectarán ás empresas e ás persoas traballadoras que desenvolvan o seu traballo neste ámbito territorial ou teñan nel o seu domicilio habitual (artigo 4 resolución AGA).

A Resolución AGA destaca igualmente no seu artigo 5 que os procedementos de solución de conflitos aos que atende serán de aplicación calquera que sexa o sector ou subsector de actividade que corresponda, ou a empresa ou as empresas afectadas, sempre que o ámbito territorial en que produzan os seus efectos os aludidos conflitos non exceda a Comunidade Autónoma de Galicia.

2.4 Mediación

Atendendo ao que recolle o Real Decreto-lei 5/1979, de 26 de xaneiro, sobre creación do Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación no seu artigo 6, a mediación laboral pode entenderse como o procedemento ao que se acude para designar a unha persoa ou entidade mediadora imparcial, en calquera momento dunha negociación ou



controversia entre persoas traballadoras e entidades empregadoras, co obxectivo de abrir unha vía de solución aos mesmos.

En definitiva, a mediación ten por obxecto solucionar as diferenzas para previr ou resolver un conflito.

Neste tipo de procedemento, é preciso destacar que a Lei 36/2011, de 10 de outubro, reguladora da xurisdición social establece a conciliación ou mediación previa como un requisito previo para a tramitación do proceso (artigo 63).

Entrando máis ao detalle no procedemento de mediación, o Real Decreto 2756/1979, do 23 de novembro, polo que o Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación asume parte das funcións que ten encomendadas, dentro do seu artigo 2 establece que:

- Solicitada ou aceptada a mediación, o SMAC será o responsable de convocar e oír ás partes sobre as condicións e características que debe reunir a persoa mediadora e someterá á súa consideración os nomes das persoas que puidesen reunilas, designando a aquela na que coincida o parecer de ámbalas partes interesadas.
- Sendo así, a persoa mediadora terá facultade para convocar ás partes, que estarán obrigadas a comparecer persoalmente cantas veces estívese pertinente e poderá solicitar datos e informes necesarios para o cumprimento da súa misión, sometendo ás partes a proposta de solución que considere xusta.
- A aceptación polas partes das propostas do mediador terá a eficacia dun convenio colectivo, se legalmente puidese concertarse.

O acordado en mediación constituirá título para iniciar accións executivas sen necesidade de ratificación ante o xuíz ou tribunal (artigo 68.1 da Lei 36/2011, do 30 de outubro, reguladora da xurisdición laboral).

Finalmente, indicar tamén que segundo establece na Resolución AGA no seu artigo 9, a mediación ante o Servizo de Solución de Conflitos do Consello Galego de Relacións Laborais será voluntaria nos conflitos individuais incluídos no ámbito obxecto do presente acordo, se é o caso, como vía alternativa ao requisito do artigo 63 da Lei 36/2011, do 10 de outubro, reguladora da xurisdición social. Polo tanto, só poderá ter lugar cando exista acordo de submisión ao trámite pola parte fronte á cal se promova.

2.5 Conciliación

Do mesmo xeito, o xa mencionado Real Decreto 2756/1979, do 23 de novembro, describe na súa Sección IV o procedemento de conciliación obrigatoria en conflito individual.



Nese sentido, o referido Real Decreto establece no seu artigo 4 que será requisito previo para a tramitación de calquera procedemento laboral, o intento de celebración do acto de conciliación, sendo tamén obrigatoria a asistencia para ambas partes.

Seguidamente, segundo establece o mencionado Real Decreto no seu artigo 6 a conciliación promoverase mediante papeleta na que deberán constar:

- Os datos persoais da persoa que a presente e das demais interesadas e os seus domicilios respectivos.
- O lugar e clase de traballo, categoría profesional ou oficio, antigüidade, salario e demais remuneracións, con especial referencia á que, no seu caso, sexa obxecto de reclamación.
- A enumeración clara e concreta dos feitos sobre os que verse a súa pretensión e contía económica, se for desta natureza.
- E se se trata de reclamación por despedimento, farase constar a data deste e os motivos alegados pola entidade empregadora.
- Data e firma.

En Galicia, o modelo normalizado de papeleta de conciliación previa á xurisdición laboral regúlase por un procedemento administrativo dispoñible na Sede Electrónica da Xunta de Galicia co código de procedemento TR812A.

Ao igual que no observado no caso da mediación, o Real Decreto-lei 5/1979, de 26 de xaneiro, sobre a creación do Instituto de Mediación, Arbitraje e Conciliación establece no seu artigo quinto que será requisito previo para a tramitación de calquera procedemento laboral perante a Maxistratura de Traballo o intento de celebración do acto de conciliación perante unha persoa funcionaria Licenciada en Dereito.

O acordado en conciliación constituirá título para iniciar accións executivas sen necesidade de ratificación ante o xuíz ou tribunal (artigo 68.1 da Lei 36/2011, do 30 de outubro, reguladora da xurisdición laboral).

2.6 Arbitraje

Co procedemento de arbitraje as partes acordan voluntariamente encomendar a un terceiro a solución dun conflito Laboral e aceptar a solución que este dite, requirindo a vontade expresa das partes en conflito de someterse á decisión imparcial do árbitro.

Non obstante o previsto no parágrafo anterior, tal e como establece a Resolución de 10 de decembro de 2020, da Dirección Xeral de Traballo, pola que se rexistra e publica o VI Acordo sobre Solución Autónoma de Conflitos Laborais (Sistema Extraxudicial) no seu artigo 9, o arbitraje será obrigatorio para a renovación dun convenio colectivo denunciado, cando así se estableceu de forma expresa no mesmo, unha vez superados



os prazos máximos de negociación recollidos no propio convenio colectivo sen alcanzarse acordo e naqueloutros supostos que estean previstos en convenio colectivo.

Polo que respecta ao ámbito de aplicación na Comunidade Autónoma de Galicia, a Resolución AGA establece no seu artigo 20 o sometemento ao procedemento de arbitraje será potestativo e voluntario. Polo tanto, as partes lexitimadas deberán manifestar, de forma expresa e por escrito, a súa vontade de someterse á decisión do órgano arbitral que será, xa que logo, de obrigado cumprimento para aquelas.

Tamén neste tipo de procedemento, a Resolución AGA no seu Capítulo II regula o procedemento arbitral voluntario, que de acordarse así entre as partes, será de obrigado cumprimento para estas.

Atendendo ao recollido na Resolución AGA dentro do seu artigo 22, este procedemento voluntario de arbitraje poderá instarse nos seguintes supostos:

- A continuación da falta de acordo na mediación ou do rexeitamento da proposta de solución presentada pola persoa mediadora, segundo o previsto no artigo 17 deste acordo.
- Directamente, unha ou todas as partes afectadas por un conflito relativo ás materias incluídas dentro dos distintos tipos de conflitos individuais recollidos no artigo 7 da Resolución AGA, podendo respectivamente propoñer ou decidir que se someta a súa resolución a arbitraje.



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
EMPREGO, COMERCIO
E EMIGRACIÓN