

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA**

*RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2019, de la Secretaría General de Empleo, por la que se dispone la inscripción en el registro y la publicación en el Diario Oficial de Galicia del acuerdo por el que se aprueba el acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA).*

Visto el texto del acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo (AGA), suscrito el 28 de noviembre de 2019 por la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG), Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT-Galicia) y Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y en el Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

La Secretaría General de Empleo

**RESUELVE:**

Primero. Ordenar su registro y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Galicia (Regcon), creado mediante la Orden de 29 de octubre de 2010.

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

Santiago de Compostela, 26 de diciembre de 2019

Covadonga Toca Carús  
Secretaria general de Empleo

**ANEXO****Acuerdo interprofesional gallego sobre procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos de trabajo****Disposiciones generales****Artículo 1. *Naturaleza jurídica y eficacia del acuerdo***

Este acuerdo interprofesional se estipula al amparo de lo establecido en el artículo 83.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (ET) y se refiere al estable-



cimiento de procedimientos de solución extrajudicial de conflictos individuales y colectivos de trabajo. Goza de la naturaleza jurídica y de la eficacia que corresponde a los convenios colectivos regulados por dicha ley y es de aplicación general y directa en todos los ámbitos funcionales y territoriales en el marco de la Comunidad Autónoma de Galicia, sin que sea precisa adhesión expresa en los convenios colectivos sectoriales o de ámbito inferior.

#### Artículo 2. *Partes negociadoras*

Las partes firmantes de este acuerdo interprofesional son, por una parte, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y, por otra, las organizaciones sindicales Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT-Galicia). Ambas partes se reconocen mutua y reciprocamente capacidad y legitimación para la firma de este acuerdo conforme a lo dispuesto en los artículos 83, 87 y 88 del ET, y 6 y 7 de la Ley orgánica de libertad sindical y preceptos concordantes.

#### Artículo 3. *Duración*

1. El presente acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de Galicia* y estará vigente en tanto no se produzca denuncia expresa por alguna de las partes que lo suscriben.

2. Los procedimientos iniciados con anterioridad a la fecha de su entrada en vigor se tramitarán según las reglas del acuerdo expirado.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial*

Los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos que regula este acuerdo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia y afectarán a las empresas y las personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en este ámbito territorial o tengan en él su domicilio habitual. La competencia territorial, incluida la de aplicación del procedimiento, se regirá por lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### Artículo 5. *Ámbito funcional*

Los procedimientos de solución de conflictos aquí previstos serán de aplicación cualesquiera que sean los sectores, el sector o subsector de actividad que corresponda, o la empresa o las empresas afectadas, siempre que, de acuerdo con el artículo anterior, el ámbito



territorial en que produzcan sus efectos los aludidos conflictos no exceda de la Comunidad Autónoma de Galicia.

#### Artículo 6. *Principios rectores*

Los procedimientos previstos en el presente acuerdo se regirán por los principios de gratuidad, voluntariedad, celeridad, imparcialidad e inmediación del órgano ante el cual se desarrollen, igualdad y audiencia de las partes, contradicción y cualquier otro cuya observancia venga impuesta por la Constitución o las leyes.

### TÍTULO I **Procedimientos de solución de conflictos individuales**

#### Artículo 7. *Ámbito objetivo*

1. El presente título tiene por objeto la regulación y aplicación de los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales individuales que se produzcan en su ámbito territorial y funcional. Sin perjuicio de su vocación de abarcar más materias en un futuro, son susceptibles de someterse a tales procedimientos los siguientes tipos de conflictos:

a) Los que se refieran a la materia de discriminación directa o indirecta a causa de género, raza o etnia, religión o convicciones, diversidad funcional, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y de la ocupación.

b) Los relativos a situaciones de acoso en el ámbito laboral.

c) Los que afecten a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

d) Los referidos a las vacaciones.

e) Los derivados de la decisión empresarial de adoptar una medida de movilidad geográfica o de modificación de las condiciones de trabajo que no tenga carácter colectivo.

f) Las sanciones impuestas a la persona trabajadora como resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria reconocida a las empresas, excepto la de despido.

g) En general, aquellos conflictos individuales entre persona trabajadora y empresa en que, conforme a lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, no es obligado acudir a la conciliación previa en el SMAC.



2. En los procedimientos regidos por el presente acuerdo podrán resolverse, asimismo, las reclamaciones económicas derivadas de las pretensiones relativas a las materias señaladas en el apartado anterior.

#### Artículo 8. *Legitimación y representación*

1. Cuentan con legitimación para promover los procedimientos objeto del presente acuerdo las personas trabajadoras y empresas o entidades empleadoras que sean partes del conflicto o tengan la legitimación requerida por la vigente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, para ejercer ante los órganos jurisdiccionales del orden social las acciones derivadas de aquel.

2. Las personas o entidades legitimadas conforme a lo dispuesto en el apartado anterior podrán intervenir por medio de representantes. La representación podrá conferirse mediante poder otorgado en escritura pública o por comparecencia ante el secretario o secretaria judicial o ante la persona del Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales que cuente con la oportuna habilitación, sin perjuicio de otras formas de representación legalmente admitidas.

### CAPÍTULO I **Procedimiento de mediación**

#### Artículo 9. *Naturaleza del procedimiento*

La mediación ante el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales será voluntaria en los conflictos individuales incluidos en el ámbito objeto del presente acuerdo, en su caso, como vía alternativa al requisito del artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Por tanto, solo podrá tener lugar cuando exista acuerdo de sumisión al trámite por la parte frente a la cual se promueva.

#### Artículo 10. *Momentos en que es posible solicitar la mediación*

Con carácter general, la mediación podrá promoverse en las siguientes cuatro situaciones diferenciadas:

1º. Con carácter extrajudicial, con independencia de la preparación o desarrollo de un proceso judicial;



2º. Con carácter preprocesal, ya sea necesario o no un requisito preprocesal legalmente exigible, incluso una vez presentada la papeleta en el SMAC o tras la celebración de la mediación ante dicho servicio;

3º. Con carácter intraprocésal, desde la presentación de la demanda;

4º. En fase de ejecución de sentencia.

En todo caso, será requisito necesario para la promoción de las actuaciones la solicitud en tal sentido de las personas o entidades legitimadas en el ámbito correspondiente.

**Artículo 11. *Promoción del procedimiento. Documentación y enmienda. Acumulación***

1. Será requisito necesario para la promoción de las actuaciones la solicitud en tal sentido de alguna o de algunas de las personas o entidades legitimadas en el ámbito correspondiente.

2. El procedimiento se iniciará mediante solicitud escrita dirigida al Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales. Esta solicitud, que se presentará a través de alguno de los medios puestos a disposición por el Consejo Gallego de Relaciones Laborales, deberá expresar:

a) La identificación de la parte solicitante, y de las demás partes interesadas, con indicación precisa del domicilio físico o electrónico en que deban practicarse las correspondientes citaciones y notificaciones. Se adjuntará copia del DNI de la parte solicitante.

b) Los hechos concretos sobre los cuales verse el conflicto. Entre otras circunstancias, se expresará, en su caso, el lugar y la clase de trabajo, la categoría o el grupo profesional, la antigüedad en la empresa, el salario y las demás remuneraciones.

c) La petición concreta o reclamación que se formule.

d) En su caso, la representación que se ejerce para promover el procedimiento mediante la presentación del escrito. En este caso, se adjuntarán los documentos acreditativos de la representación.

e) La fecha y la firma, la cual se generará automáticamente una vez que se formalice la solicitud en línea.



3. Detectado cualquier defecto u omisión en la solicitud de inicio del procedimiento o en la documentación que de forma preceptiva deba adjuntársele, el Servicio de Solución de Conflictos, en el plazo de dos días hábiles, requerirá su corrección, la cual deberá ser formalizada dentro del plazo de cuatro días hábiles contados desde el día siguiente al de su recepción.

4. Cuando se tramiten varias solicitudes de mediación frente a una misma empresa por parte de distintas personas trabajadoras, y exista entre ellas identidad en su objeto sustantivo, el Servicio de Solución de Conflictos podrá someter a la decisión de las partes la posibilidad de su acumulación. Si, transcurrido el plazo de 4 días desde dicha comunicación por el Servicio, este no recibiese contestación de todas las partes involucradas, los procedimientos seguirán su tramitación sin acumularse.

#### **Artículo 12. *Efectos de la promoción del procedimiento***

1. En su caso, la presentación de la solicitud de mediación interrumpe el cómputo de los plazos de prescripción y suspende los de caducidad. En cualquier caso, para aquellos asuntos en que no es obligado acudir al SMAC, conforme a lo señalado en el artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, la solicitud de los procedimientos regulados en este capítulo no suspende el plazo de caducidad de cualquier acción judicial.

2. En la mediación intrajudicial, las partes podrán solicitar, según el artículo 82.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y mediante la comparecencia ante el letrado de la Administración de justicia, la suspensión del acto de juicio.

3. En la mediación en fase de ejecución de sentencia, la presentación de esta interrumpe el plazo de prescripción previsto en el artículo 243 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### **Artículo 13. *Solicitud de conformidad con el procedimiento de mediación***

1. Cuando la promoción del procedimiento sea a instancia de una de las partes, una vez terminado, en su caso, el trámite de enmienda, el Servicio de Solución de Conflictos procederá a remitir el escrito de promoción a la otra u otras partes afectadas por el conflicto, con el fin de que estas, en el plazo de dos días hábiles, presten su conformidad al inicio del procedimiento.



2. Si no se obtiene la conformidad indicada en el apartado anterior, el Servicio de Solución de Conflictos archivará el escrito de promoción, poniéndolo en conocimiento de la persona o representación promotora y de las demás afectadas.

**Artículo 14. *Designación de la persona mediadora y convocatoria de las partes***

1. El Servicio de Solución de Conflictos designará a la persona mediadora de oficio y por estricto turno rotatorio, de entre las que integran el registro de actuantes del acuerdo, previsto en la disposición adicional segunda.

2. Expresada, de ser precisa, la conformidad referida en el artículo 13, el Servicio de Solución de Conflictos informará a las partes interesadas de la persona designada y procederá, en el plazo de tres días hábiles, a señalar el lugar, el día y la hora en que se desarrollará la comparecencia, y a citar a esta y a aquellas por cualquier medio que permita dejar constancia de la citación y de su contenido.

**Artículo 15. *Celebración del acto de mediación. El acta***

1. El acto de mediación deberá celebrarse en cuanto sea posible y, en todo caso, dentro de los quince días hábiles siguientes a la presentación de la solicitud, excluyendo del cómputo los sábados y los otros días no laborables.

2. La incomparecencia al acto de mediación de la persona solicitante debidamente citada conducirá al archivo de las actuaciones. Si no compareciese la otra parte debidamente citada, la mediación se tendrá por intentada sin efecto. En este último caso, si, debido al objeto de la mediación, es preceptivo el trámite de conciliación previa a la vía judicial, la incomparecencia injustificada podrá desencadenar los efectos descritos en el artículo 66.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Si no comparece ninguna de las partes, se archivarán las actuaciones.

3. No obstante lo recogido en el apartado anterior, por causas excepcionales justificadas y a petición de parte, podrá solicitarse la suspensión del acto de mediación por una única vez. El Servicio de Solución de Conflictos procederá a señalar una nueva fecha y hora para el acto y a remitir nueva convocatoria al efecto.

4. En todo caso, transcurridos quince días hábiles sin celebrarse el acto de mediación se tendrá por concluido el procedimiento y cumplido el trámite.





5. El personal técnico del Consejo recogerá la comparecencia y los acuerdos que se alcanzasen en la correspondiente acta, que será firmada por las partes y por la persona que actuase como mediadora indicando, en su caso, la causa de terminación del procedimiento. Del acta se entregará una copia a cada una de las partes.

#### Artículo 16. *Propuesta formal de mediación*

1. Si la mediación terminase sin acuerdo, las partes podrán solicitar por escrito que la persona mediadora les presente en los tres días siguientes una propuesta documental y motivada de solución del conflicto. La solicitud debe ser conjunta o a instancia de una de las partes con la aceptación de la otra. La propuesta de la persona mediadora podrán aceptarla o rechazarla las partes, por escrito, en el plazo de dos días hábiles siguientes a aquel en que se les notificase. Transcurrido tal plazo sin que se manifestase nada, se entenderá rechazada la propuesta. De la aceptación o rechazo se levantará acta, que será firmada por la persona mediadora.

2. La solicitud prevista en este apartado no afectará a la posibilidad de ejercer de forma simultánea las correspondientes acciones ante los órganos jurisdiccionales del orden social cuando estuviesen sujetas a un plazo de prescripción o caducidad. No obstante, y con el objeto de evitar procedimientos contradictorios, las partes deberán aportar solicitud de suspensión de los procesos judiciales iniciados que pudiesen verse afectados.

#### Artículo 17. *Finalización del procedimiento de mediación*

1. El procedimiento de mediación podrá finalizar por las siguientes causas:

a) Por el acuerdo, total o parcial, de las partes sobre el objeto del conflicto, sea este directo o esté derivado de la aceptación de una propuesta formal de mediación, según lo recogido en el artículo 16.

b) Por la falta de acuerdo entre las partes, sea este directo o esté derivado del rechazo expreso o tácito de una propuesta formal de mediación, según lo recogido en el artículo 16.

c) Por incomparecencia de alguna de las partes al acto de mediación, de conformidad con el número 2 del artículo 15.





d) Por el acuerdo de las partes de sometimiento al arbitraje. En este caso, el acta de finalización de la mediación incluirá el compromiso arbitral, que deberá ser firmado por las partes legitimadas.

**Artículo 18. *Eficacia y ejecutividad del acuerdo de mediación***

1. El acuerdo alcanzado será ejecutivo al amparo del artículo 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. Del acuerdo alcanzado en la mediación intrajudicial se dará traslado al letrado de la Administración de justicia a los efectos procesales oportunos.

**Artículo 19. *Impugnación del acuerdo de mediación***

El acuerdo de mediación podrá ser impugnado en los términos que establece el artículo 67 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**CAPÍTULO II  
Procedimiento de arbitraje**

**Artículo 20. *Naturaleza del procedimiento arbitral***

El sometimiento al procedimiento de arbitraje será potestativo y voluntario. Por tanto, en todo caso, las partes legitimadas deberán manifestar, de forma expresa y por escrito, su voluntad de someterse a la decisión del órgano arbitral que será, por lo tanto, de obligado cumplimiento para aquellas.

**Artículo 21. *Legitimación y representación***

Serán partes legitimadas en este procedimiento las mismas que disfrutan de legitimación para promover el procedimiento de mediación, según lo previsto en el artículo 10 del presente acuerdo.

**Artículo 22. *Iniciación del arbitraje***

El procedimiento de arbitraje podrá instarse en los siguientes supuestos:

a) A continuación de la falta de acuerdo en la mediación o del rechazo de la propuesta de solución presentada por la persona mediadora, según lo previsto en el artículo 17 de este acuerdo.



b) Directamente, una o todas las partes afectadas por un conflicto relativo a las materias incluidas en el artículo 7 pueden proponer respectivamente o decidir que se someta su resolución a arbitraje.

**Artículo 23. *Promoción del procedimiento. Documentación y enmienda. Inadmisión***

1. La promoción del procedimiento de arbitraje se iniciará con la presentación de un escrito, suscrito por una o todas las partes del conflicto. Este documento estará dirigido al Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales y deberá expresar:

a) La identificación de la parte o partes solicitante, y de las demás interesadas, con indicación precisa del domicilio físico o electrónico en que deban de practicarse las correspondientes citaciones y notificaciones. Se adjuntará copia del DNI de la parte o partes solicitante.

b) Compromiso expreso de la parte o partes solicitante de someterse al procedimiento de arbitraje.

c) Los hechos concretos sobre los cuales verse el conflicto. Entre otras circunstancias, se expresará, en su caso, el lugar y la clase de trabajo, la categoría o el grupo profesional, la antigüedad en la empresa, el salario y las demás remuneraciones.

d) La concreta petición o reclamación que se formule, en su caso.

e) En su caso, la representación que se ejerce para promover el procedimiento mediante la presentación del escrito. En este caso, se adjuntarán los documentos acreditativos de la representación.

f) La fecha y la firma, la cual se generará automáticamente una vez que se formalice la solicitud en línea.

2. En los supuestos en que el procedimiento de arbitraje se inicie como consecuencia de la decisión de las partes interesadas de terminar el procedimiento de mediación para someter sus discrepancias a arbitraje, al escrito de promoción se unirá la documentación existente, en particular las actas de la reunión o reuniones celebradas.

3. Detectado cualquier defecto u omisión en la solicitud de inicio del procedimiento de arbitraje o en la documentación que de forma preceptiva deba acompañarla, el Servicio de



Solución de Conflictos, en el plazo de dos días hábiles, requerirá su corrección, la cual deberá ser formalizada dentro del término de cuatro días hábiles contados desde el día siguiente al de su recepción.

4. En aquellos supuestos en que las cuestiones sometidas a procedimiento arbitral versen sobre materias no incluidas en el artículo 7, el Servicio de Solución de Conflictos deberá ponerlo en conocimiento de las partes, e inadmitir el procedimiento.

**Artículo 24. *Efectos de la promoción del procedimiento. Efectos de la firma del compromiso arbitral***

1. Una vez presentado el escrito de promoción del procedimiento, la parte o las partes promotoras se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre la cuestión o cuestiones sometidas a arbitraje, sin perjuicio de su posibilidad de impugnación del laudo en los términos previstos en el artículo 31 de este acuerdo.

2. La subscripción del compromiso arbitral suspende los plazos de caducidad e interrumpe los de prescripción, conforme al artículo 65.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. En cualquier caso, para aquellos asuntos en que no es obligado acudir al SMAC, conforme a lo señalado en el artículo 64 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, la solicitud de los procedimientos regulados en este capítulo no suspende el plazo de caducidad de cualquier acción judicial.

**Artículo 25. *Solicitud de conformidad con el procedimiento de arbitraje***

1. Cuando la promoción del procedimiento sea a instancia de una de las partes, una vez terminado, en su caso, el trámite de enmienda, el Servicio de Solución de Conflictos remitirá el escrito de promoción a la parte o partes no promotoras, con el fin de que estas, en el plazo de dos días hábiles, presten su conformidad al inicio del procedimiento.

2. Si no se obtuviese la conformidad indicada en el apartado anterior, el Servicio de Solución de Conflictos archivará el escrito de promoción y lo pondrá en conocimiento de la persona o representación promotora y de las demás afectadas.

**Artículo 26. *Nombramiento de la árbitra o del árbitro y convocatoria de las partes***

1. Cuando la parte promotora del procedimiento propusiese en su solicitud a una persona para el ejercicio del arbitraje, el Servicio de Solución de Conflictos pedirá a la otra parte su conformidad respecto de esa propuesta en el mismo trámite a que se refiere el artícu-



lo 25 de este acuerdo. De ser aceptada la persona propuesta, o de haber una propuesta conjunta, el Servicio procederá a contactar con esta para confirmar su disponibilidad. En el caso de no haber propuesta alguna, o de que no se alcance acuerdo entre las partes directamente, el Servicio propondrá cuantos nombres sean necesarios hasta alcanzar la conformidad de ambas partes.

2. Expresadas la conformidad referida en el artículo 25 y la referida a la persona que ejercerá el arbitraje, el Servicio de Solución de Conflictos procederá, en el plazo de tres días hábiles, a señalar el lugar, día y hora en que se desarrollará la comparecencia, así como a citar a las partes interesadas, y a la árbitra o árbitro, por cualquier medio que permita dejar constancia de la citación y de su contenido.

#### Artículo 27. *Abstención y recusación*

Desde la comunicación formal a las partes de la identidad de la persona que va a ejercer como laudante, hasta el inicio formal de la comparecencia –momento que deberá ser señalado expresamente por la persona designada, una vez reunidas las partes– podrá abstenerse esta, si concurre en ella alguna de las causas establecidas en el artículo 219 de la Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial.

Durante el mismo período temporal del procedimiento, cualquiera de las partes podrá instar motivadamente la recusación de la persona designada ante el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

Si se produce la abstención o se insta recusación, el Servicio de Solución de Conflictos efectuará un nuevo nombramiento y señalará nuevo día y hora para la comparecencia, de conformidad con lo señalado en el artículo 26 de este acuerdo, en el plazo más reducido que sea posible.

#### Artículo 28. *Comparecencia*

1. El acto de comparecencia deberá realizarse en cuanto sea posible y, en todo caso, dentro de los cinco días hábiles desde que sea definitiva la designación de la árbitra o árbitro.

2. La no asistencia injustificada a la comparecencia de la parte solicitante o de la parte frente a la cual se promovió el arbitraje, debidamente citadas, conducirá al archivo de las actuaciones.

3. No obstante lo previsto en el apartado anterior, por causas excepcionales justificadas y a petición de parte, podrá solicitarse la suspensión por una única vez; el Servicio de Solu-



ción de Conflictos señalará nueva fecha y hora para el acto en el plazo más breve posible y a remitir nueva convocatoria al efecto.

4. En el momento de que se inicie la primera junta del procedimiento arbitral, se firmará un compromiso arbitral. El compromiso arbitral debe contener los siguientes aspectos:

a) Las cuestiones concretas sobre las cuales debe versar el arbitraje.

b) El criterio, de derecho o de equidad, a que ajustará la persona designada su decisión.

c) Plazo para la emisión del laudo, cuando las partes del compromiso arbitral consideren necesario que dicha emisión se produzca en un plazo distinto del supletorio previsto en el artículo 29.

5. Las partes realizarán las alegaciones en defensa de sus posiciones en el orden que considere el árbitro o árbitra, e intervendrán cuantas veces esta considere necesarias, sin que se puedan debatir cuestiones distintas de las reflejadas en el compromiso arbitral. La persona designada tendrá la capacidad de formular preguntas a las partes y de pedirles que fijen su posición sobre cualquier aspecto sometido a arbitraje. A continuación, se practicará la prueba.

6. Las partes deberán acudir a la comparecencia provistas de cuantas pruebas vayan a utilizar. Serán admisibles todo tipo de pruebas legales –documentales, testificales, periciales, de interrogatorio de parte...– que se puedan celebrar en el mismo acto y que aporten las propias partes. Únicamente será denegada la práctica de las que no haya duda de su impertinencia o legalidad o las que se refieran a hechos incontrovertidos. Asimismo, podrá limitarse el número de testigos cuando su actuación vaya a ser redundante.

Excepcionalmente, podrán admitirse pruebas que impliquen el desplazamiento de la persona designada fuera de la sede de la comparecencia. En la práctica de las pruebas se observarán los límites derivados del artículo 18 CE y de su legislación de desarrollo.

7. Finalizada la práctica de las pruebas, las partes formularán oralmente sus conclusiones, a la vista de la prueba practicada y precisando y, en su caso, cuantificando, su concreta postura final. La árbitra o árbitro podrá requerir la aclaración de cuantos aspectos le sean dudosos u oscuros. Asimismo, de ser estrictamente necesario, la persona designada podrá decidir la práctica de pruebas adicionales, de las que dará traslado a las partes para que formulen la valoración de las mismas en un plazo de 24 horas.



8. Si el volumen de la prueba documental y pericial aportada exige una revisión de esta que no se pueda practicar en el mismo acto, la persona que actúe como árbitra puede requerir a las partes para que, sin perjuicio de la emisión de conclusiones provisionales, practiquen a su valoración de la prueba en las 48 horas siguientes. En este caso, el Servicio de Solución de Conflictos proveerá lo necesario para que las partes puedan disponer de la prueba en el plazo más reducido de tiempo posible.

9. De la comparecencia recogerá la correspondiente acta el personal técnico del Consejo, que será firmada por las partes y por la persona que actúa como árbitra. Del acta se entregará una copia a cada una de las partes.

#### Artículo 29. *Contenido del laudo*

1. Finalizada la comparecencia, y sin perjuicio de las actuaciones previstas en los números 6 a 8 del artículo anterior, el laudo se emitirá por escrito en el plazo determinado por las partes o, en su defecto, en el plazo máximo de cinco días hábiles, y será firmado por la persona que actúe como árbitra.

2. El laudo, que deberá estar motivado, deberá recoger los siguientes aspectos:

- a) La identificación de la persona que intervenga como árbitra.
- b) La identificación de las partes legitimadas.
- c) La fecha de emisión del laudo.
- d) La identificación de la cuestión sometida a arbitraje, según el compromiso arbitral.
- e) La identificación de los hechos que se estimen suficientemente acreditados y que resulten relevantes.
- f) Los fundamentos jurídicos y/o de hecho en los que se basa la decisión arbitral.
- g) La decisión arbitral, que nunca se puede pronunciar sobre cuestiones no sometidas a arbitraje ni dejar sin pronunciamiento expreso las que se hayan sometido a dicha decisión.
- h) El recurso que quepa contra el laudo, órgano ante el cual se tiene que interponer y plazos.



3. Una vez dictado el laudo, el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales se lo notificará a las partes y conservará una copia registrada del mismo.

**Artículo 30. *Laudo por acuerdo de las partes***

1. A lo largo de todo el procedimiento arbitral, desde que se firme el compromiso arbitral hasta que se dicte el laudo, cabe que las partes obtengan un acuerdo que ponga fin al conflicto, bien total bien parcialmente.

2. La persona que intervenga como árbitra estará vinculada por el acuerdo, que se incorporará al laudo excepto que las partes decidan su consideración como acuerdo obtenido en mediación, a efectos de los artículos 18 y 19, caso en que se documentará separadamente. En todo caso, el laudo tendrá la misma eficacia que si no viniese precedido de acuerdo.

3. En el supuesto de acuerdo parcial, la decisión arbitral la completará el árbitro o árbitra sobre los apartados no consensuados por las partes, salvo que de mutuo acuerdo, excepcionalmente para este supuesto y por una sola vez, estas consideren necesaria la limitación en este sentido de los apartados recogidos inicialmente en el compromiso arbitral.

**Artículo 31. *Impugnación y eficacia del laudo***

1. En el plazo de caducidad de 30 días expresado en el artículo 67.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el laudo podrá ser impugnado ante el juzgado de lo social territorialmente competente, por alguno de los siguientes motivos:

a) Por que se pronuncie sobre cuestiones ajenas a las que se sometieron a arbitraje en el compromiso arbitral.

b) Por no ajustarse las actuaciones a lo previsto en los artículos 21 a 30 de este acuerdo.

c) Por que contradiga el laudo disposiciones legales o convenios colectivos que establezcan derecho necesario absoluto o relativo, o conculcar derechos fundamentales y libertades públicas recogidas en la sección 2ª del capítulo I, título I, de la Constitución.

2. Transcurrido el plazo previsto en el apartado anterior, el laudo devendrá firme y será ejecutivo al amparo del artículo 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.





**CAPÍTULO III**  
**Especialidades en función del objeto del conflicto**

*Sección 1ª. Especialidades en materia de igualdad y no discriminación*

**Artículo 32. *Ámbito objetivo***

Las personas trabajadoras que durante el desarrollo de la relación laboral consideren que son víctimas de discriminación directa o indirecta a causa de género, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito del empleo y de la ocupación, y de conformidad con lo previsto en los artículos 9.1 de la Directiva 2000/78/CE, 7 de la Directiva 2000/43/CE y 17 de la Directiva 2006/54/CE, pueden instar procedimiento de mediación con su empleadora.

En el caso de materias que, en el supuesto de judicializarse, estuviesen sometidas a plazo de caducidad de 20 días, la mediación se desarrollará siempre por su canal específico y no por este genérico de carácter extraprocesal, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 33, que será trámite facultativo, en su caso, si así se requiere en la solicitud de mediación.

**Artículo 33. *Documentación y requerimiento de informe***

En cualquier momento durante la tramitación del procedimiento, las partes de mutuo acuerdo y con la conformidad de la persona mediadora, en el caso de que esta ya estuviese designada, podrán solicitar al Servicio de Solución de Conflictos un informe sobre los aspectos que se consideren pertinentes, que será emitido por una de las personas expertas miembros de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva (CCAINC) en un plazo máximo de tres días hábiles. Las tres personas elegidas al amparo del artículo 79.1.d) del Decreto legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, emitirán informe por turno rotatorio. En el caso de que las partes así lo solicitasen de mutuo acuerdo, el informe, con argumentación suficiente, concluirá si existen o no indicios racionales de discriminación directa o indirecta por alguna de las causas expresadas en el artículo anterior.

**Artículo 34. *Desarrollo y efectos de la mediación***

Emitido el informe, se incorporará al expediente y se les dará trámite a las partes y a la mediación.

De interponerse con posterioridad demanda judicial y desarrollado el trámite de mediación, se entenderá formalizado el trámite previsto en el artículo 63 de la Ley 36/2011,



de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, de ser exigible según la modalidad procesal por la que se actúe.

#### Artículo 35. *Arbitraje*

La solicitud producida en estas materias puede ser, según las reglas generales, asimismo de arbitraje, ya sea esta instada inicialmente o una vez fracasado por el trámite de mediación. Si se insta inicialmente como arbitraje, no se seguirá el trámite previsto en el artículo 33, sin perjuicio de que la persona designada como árbitra pueda requerir información técnica –nunca sobre el fondo del asunto concreto– a la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva. Este asesoramiento no implicará una excepción a los plazos previstos en los artículos 28.1 y 29.1.

El laudo tendrá fuerza ejecutiva según el artículo 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

#### *Sección 2ª. Especialidades en materia de acoso*

#### Artículo 36. *Ámbito objetivo*

Resultarán aplicables las especialidades reguladas en esta sección a aquellos conflictos individuales relativos a situaciones de acoso laboral, acoso por razón de género o de orientación sexual y acoso discriminatorio.

En el caso de materias que, en el supuesto de judicializarse, estuviesen sometidas a plazo de caducidad de 20 días, la mediación se desarrollará siempre por su canal específico y no por este genérico de carácter extraprocésal.

#### Artículo 37. *Legitimación y contenido del acuerdo o laudo*

El procedimiento deberá garantizar la participación y ejercicio de sus derechos de todas las partes implicadas en el procedimiento.

En ningún caso el acuerdo que ponga fin al procedimiento, la propuesta de mediación formal o el laudo que se dicte podrán suponer obligaciones o afectación alguna a las condiciones de trabajo o empleo para personas o entidades que no fueron parte en el procedimiento o en la solución de este.



**Artículo 38. *Informe de una de las personas expertas de la CCAINC***

En los conflictos relativos a situaciones de acoso por razón de género y acoso por razón de orientación sexual, las partes conjuntamente, siempre con el acuerdo de la persona mediadora, podrán solicitar al Servicio de Solución de Conflictos que requiera la emisión del informe regulado en el artículo 33, que será, en cualquier caso, facultativo, y se ajustará a las normas y plazos referidos en dicho precepto.

**Sección 3ª. *Especialidades en materia de sanciones disciplinarias*****Artículo 39. *Objeto***

La persona trabajadora sancionada podrá instar estos procedimientos frente a la sanción que le haya impuesto la empresa, con excepción de que comporte la sanción de despido.

**Artículo 40. *Documentación***

Para la promoción de los procedimientos, aparte de los contenidos generales previstos en este acuerdo, deberán indicarse los siguientes:

a) Antigüedad, concretando los períodos en que prestase los servicios; categoría o grupo profesional; salario, tiempo y forma de pago; lugar de trabajo; modalidad y duración del contrato; jornada, y características particulares, si las tenía, el trabajo que realizaba antes de que se produzca la sanción.

b) Fecha de efectividad de la sanción, forma en que se produjo y hechos alegados por el empresario, adjuntando la comunicación recibida, en su caso, o haciendo mención suficiente de su contenido.

c) Si la persona trabajadora desempeña o desempeñó, en el año anterior a la sanción, cargo de representante legal o sindical, o está afiliada a un sindicato.

d) En los procesos de mediaciones o arbitraje por sanciones por faltas graves o muy graves impuestas a la persona trabajadora que tiene la condición de representante legal o sindical, la parte empresarial tendrá que aportar el expediente contradictorio legalmente establecido.



**Artículo 41. *Efectos del procedimiento***

La presentación de la solicitud de mediación, previa a la vía judicial, suspenderá el plazo de caducidad. El cómputo volverá a comenzar al día siguiente de intentada la mediación sin acuerdo o sin efecto, o transcurridos quince días desde aquella presentación sin que el correspondiente acto tuviese lugar.

**Artículo 42. *Contenido del acta de mediación y del laudo arbitral***

El contenido del acta de mediación y del laudo arbitral, en su caso, deberá contener alguno de los pronunciamientos siguientes:

- a) Confirmar la sanción objeto del procedimiento.
- b) Revocar totalmente la sanción objeto del procedimiento.
- c) Revocar parcialmente la sanción objeto del procedimiento y proceder a su nueva calificación como falta de menor gravedad, siguiendo los criterios de gradación y proporcionalidad de las sanciones, y siempre que no haya prescrito la falta de menor gravedad antes de la imposición de la sanción más grave.

En este caso, la empresa puede imponer una sanción adecuada a la gravedad de la falta, en un plazo de caducidad de diez días, desde la notificación del resultado de la mediación o del arbitraje. Esta decisión empresarial será revisable a instancia de la persona trabajadora, en el plazo igualmente de caducidad de los 20 días siguientes a su notificación, por medio del incidente de ejecución previsto en el artículo 238 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

**Artículo 43. *Impugnación del laudo***

Los laudos dictados en estos procesos podrán ser impugnados conforme a lo previsto en el artículo 65.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

***Sección 4ª. Especialidades en materia de vacaciones y conciliación de la vida personal, familiar y laboral*****Artículo 44. *Tramitación***

En materia de vacaciones y conciliación de la vida familiar y laboral, el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales procurará que la tra-



mitación sea lo más urgente posible y agilizará los procedimientos sin disminución de las garantías de las partes.

*Sección 5ª. Especialidades en materia de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

*Artículo 45. Objeto de la mediación y arbitraje en estas materias*

1. Serán susceptibles de someterse a mediación o arbitraje individual los conflictos derivados de la decisión empresarial de adoptar una medida de movilidad geográfica o de modificación de las condiciones de trabajo que no tenga carácter colectivo, a que se refiere el artículo 46.1.d) del presente acuerdo.

2. A efectos del presente acuerdo, se considerará que el conflicto es colectivo en los dos siguientes supuestos:

a) Cuando el número de personas afectadas alcance el indicado en los artículos 40.2 y 41.2 del ET o en el convenio colectivo de aplicación.

b) Cuando el objeto del conflicto sea la discrepancia sobre la naturaleza individual o colectiva de la medida que se pretende adoptar.

3. Cuando se reciban varias solicitudes de mediación por conflictos individuales derivados de la misma decisión empresarial y el conflicto deba ser calificado como colectivo en virtud de lo dispuesto en el apartado segundo, el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales notificará a los solicitantes que la mediación deberá tramitarse según las normas aplicables a los conflictos colectivos, siendo preciso que la solicitud sea cursada por las partes legitimadas correspondientes.

**TÍTULO II**

**Procedimientos de solución de conflictos colectivos**

*Artículo 46. Ámbito objetivo*

1. Los procedimientos de solución establecidos en este acuerdo interprofesional se extienden tanto a los conflictos colectivos de trabajo de interpretación y aplicación como a los conflictos colectivos de trabajo de intereses. El empleo de los indicados procedimientos, en relación con las materias sometidas a un preceptivo período de consultas, comprende



los supuestos en que la ley considere la posibilidad de su sustitución por un procedimiento de mediación o arbitraje.

Entre otros, son susceptibles de someterse a tales procedimientos los siguientes tipos de conflictos:

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

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

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

d) Conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación durante los períodos de consulta exigidos en los artículos 40.2, 41.4, 44.9, 47.1 y 2, 51.2 y 82.3 del ET, o a la finalización de estos, o derivados de la decisión de la empresa y de la representación unitaria o sindical de sustituir el período de consultas por un procedimiento de los previstos en este título.

e) La sustitución del período de consultas, acordada por un órgano judicial, por una mediación o arbitraje, o a instancia de la administración concursal o de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, en los supuestos del artículo 64.5 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.

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

g) Conflictos de impugnación directa de convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, a los efectos exclusivos de la conciliación o mediación que sea necesaria de acuerdo con el artículo 156 de dicha ley.

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



i) Conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación o revisión de los acuerdos de interés profesional previstos en el artículo 3.2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, siempre y cuando trate de acuerdos concertados o a negociar, en representación de las personas trabajadoras afectadas, por una organización sindical.

j) Conflictos derivados de bloqueos o discrepancias en la negociación de los planes de igualdad, previstos en el artículo 85.1 y 85.2 del ET, y en el artículo 45 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## CAPÍTULO I

### **Intervención previa de las comisiones paritarias**

#### *Sección 1ª. Intervención en materia de interpretación y aplicación de convenios, acuerdos y pactos colectivos*

#### *Artículo 47. Carácter y promoción de la intervención*

1. Los conflictos colectivos derivados de la interpretación o aplicación de los convenios o acuerdos colectivos, elaborados conforme a lo dispuesto en el título III del ET, deberán ser sometidos a la Comisión Paritaria con carácter previo a la promoción de cualquier procedimiento de composición previsto en este acuerdo.

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

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

4. A falta de normas de procedimiento contenidas en el propio convenio, acuerdo o pacto colectivo, la intervención de la Comisión Paritaria será solicitada por cualquier de las partes firmantes de aquel o por las organizaciones o personas legitimadas según el artículo 51, mediante escrito dirigido a la sede indicada en el apartado anterior o, en su defecto, ante el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, quien asumirá el deber de intentar la convocatoria inmediata de la comisión.





**Artículo 48. *Decisión***

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

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

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

**Artículo 49. *Agotamiento del procedimiento***

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

2. De la imposibilidad de acuerdo se levantará acta de la que se deberá facilitar copia a las partes interesadas.

3. A efectos del plazo señalado en el apartado primero, no se computará el período de vacaciones laborales, cuando su disfrute sea establecido con carácter general para todo el personal dentro del ámbito del convenio, acuerdo o pacto.

***Sección 2ª. Intervención motivada por desacuerdo en el período de consultas sobre inaplicación en la empresa de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo*****Artículo 50. *Carácter de la intervención***

1. Los conflictos derivados del desacuerdo en el período de consultas exigido por el artículo 82.3 del ET podrán ser sometidos por las partes a la Comisión Paritaria del correspondiente convenio colectivo con carácter previo a la promoción de cualquiera de los procedimientos de composición previstos en este acuerdo.



Transcurridos siete días naturales desde la promoción de la referida intervención sin que recaiga decisión alguna sobre la discrepancia sometida a la comisión, se considerará agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria.

2. Cuando no se solicitase dicha intervención, que es potestativa, o solicitada, la Comisión Paritaria no llegase a un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en este acuerdo.

3. No obstante, será preceptivo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria cuando así estuviese establecido en el convenio colectivo.

## **CAPÍTULO II**

### **Especialidades en materia de planes de igualdad**

**Artículo 51. Asesoramiento de la Comisión consultiva autonómica para la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva**

1. En cualquier momento durante el procedimiento de mediación promovido para la negociación de un plan de igualdad o para la solución de un conflicto relacionado con su aplicación, evaluación o renovación, las partes, de mutuo acuerdo, por iniciativa propia o a propuesta de la persona o equipo de mediación, podrán solicitar el asesoramiento técnico de la CCAINC.

2. Si el procedimiento en esta materia es el arbitraje, sea por su solicitud inicial como tal o por la decisión de la comisión de mediación referida en el artículo 62.2.a) de este acuerdo, la persona designada como árbitra podrá requerir el asesoramiento técnico –en ningún caso sobre el fondo del asunto– a la Comisión consultiva autonómica para la igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva antes de dictar el laudo. Este asesoramiento no implicará una excepción a los plazos previstos en el artículo 68.9 de este acuerdo, salvo acuerdo en otro sentido de las partes.

## **CAPÍTULO III**

### **Procedimiento de mediación**

**Artículo 52. Organizaciones y personas legitimadas**

Tendrán legitimidad para promover este procedimiento:

1. Con carácter general, la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG) y las organizaciones sindicales Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (SN de CC.OO).



de Galicia), Confederación Intersindical Galega (CIG) y Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT-Galicia), en cualquiera de los ámbitos a que se refiere el conflicto, siempre que tengan un interés directo y legítimo.

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

a) En los conflictos mencionados en la letra a) del artículo 46.1 de este acuerdo, aquellas organizaciones o personas a las que la ley otorgue legitimación para promover un proceso de conflicto colectivo, para solicitar la interpretación o aplicación de la norma, del convenio o acuerdo colectivo, del pacto o acuerdo de empresa o de la decisión o práctica de empresa de carácter colectivo que se encuentre en el origen del conflicto.

b) En los conflictos mencionados en la letra b) del artículo 46.1 de este acuerdo, la representación unitaria o sindical de los trabajadores y trabajadoras y la representación de la empresa o las empresas que participen en la negociación.

c) En los conflictos mencionados en la letra c) del artículo 46.1 de este acuerdo, las organizaciones o personas que determine el propio convenio colectivo o, en otro caso, cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria.

d) En los conflictos mencionados en la letra d) del artículo 46.1 de este acuerdo, cualquiera de las partes empresarial y social participantes o que fuese a participar en el correspondiente período de consultas.

e) En los conflictos de la letra e) del artículo 46.1 de este acuerdo, el juez o jueza del concurso o la persona que se determine, en el supuesto del párrafo último del artículo 64.5 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.

f) En los conflictos mencionados en las letras f) y g) del artículo 46.1 de este acuerdo, aquellas organizaciones, personas o entidades a las que la ley confiera legitimación para la impugnación judicial de los correspondientes convenios o pactos colectivos.

3. La legitimación para la promoción del procedimiento requerirá, además, la conformidad de la mayoría de cada una de las partes legitimadas, salvo que en el texto de este acuerdo se disponga otra cosa.

**Artículo 53. Promoción del procedimiento. Documentación y enmienda**

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

CVE-DOG: eakand2-ju05-w182-kv90-7sf28n8b5112



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

a) La identificación de la empresaria, empresario, empresa o empresas, si procede, y de las personas o representaciones que ejerzan, en el ámbito del conflicto de que se trate, legitimación para acogerse o adherirse al procedimiento o a la posibilidad de comparecer en él. La expresada identificación se extiende, en su caso, a las demás componentes de la parte a que pertenezca la empresa o representación promotora del procedimiento.

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

c) El grupo de personas trabajadoras afectadas por el conflicto y su ámbito territorial.

d) En el supuesto de conflictos en que sea obligatoria la intervención previa de la Comisión Paritaria, la acreditación de no haber alcanzado esta un acuerdo o de no haber tenido efecto la solicitud de dicha intervención.

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

f) Fecha y firma de quien inicia el procedimiento.

3. Si el Servicio de Solución de Conflictos aprecia defectos u omisiones en la solicitud o en la documentación que de forma preceptiva deba adjuntársele, requerirá su corrección, la cual deberá ser formalizada dentro del plazo de cuatro días hábiles contados desde el día siguiente al de su recepción.

#### **Artículo 54. *Efectos de la promoción del procedimiento de mediación***

La iniciación del procedimiento de mediación es incompatible con la convocatoria de nuevas huelgas, la adopción de medidas de cierre patronal y el ejercicio de acciones judiciales o administrativas concernientes a las cuestiones objeto de la mediación. En caso de darse cualquiera de estas actuaciones, se presumirá la renuncia de la parte que las acometiere y se archivará el expediente de mediación.

#### **Artículo 55. *Tramitación de la promoción y solicitud de la conformidad***

1. Cuando la persona o representación que promueve el procedimiento no reúna el requisito que corresponda según lo dispuesto en el apartado segundo del artículo 52 de este



acuerdo, el Servicio de Solución de Conflictos consultará, en el plazo de tres días hábiles, la conformidad de las demás componentes de la parte afectada para alcanzar el cumplimiento del requisito. Dicho plazo será de un día hábil en los conflictos que versen sobre discrepancias en los períodos de consultas.

2. Si no se obtuviese la conformidad indicada en el apartado anterior, el Servicio de Solución de Conflictos procederá a archivar el escrito de promoción, poniéndolo en conocimiento de la persona o representación promotora y las restantes personas y organizaciones integrantes de esta parte.

3. Acreditado inicialmente o a través de la consulta del Servicio de Solución de Conflictos el cumplimiento del requisito que proceda de acuerdo con el artículo 52 de este acuerdo, dicho servicio remitirá el escrito de promoción a la otra parte afectada por el conflicto, con el fin de que esta, en el plazo de tres días hábiles, preste su conformidad al inicio del procedimiento. Dicho plazo será de un día hábil cuando el conflicto verse sobre discrepancias surgidas en los períodos de consultas.

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

Cuando la promoción del procedimiento la soliciten conjuntamente ambas partes del conflicto, el Servicio procederá, sin más, a realizar la convocatoria prevista en el apartado quinto del artículo 54.

**Artículo 56. *Designación de las personas con funciones de mediación y convocatoria de las partes***

1. Cuando la parte promotora del procedimiento propusiese en su solicitud a una persona para las funciones de mediación, el Servicio de Solución de Conflictos pedirá a la otra parte su conformidad respecto de esa propuesta en el mismo trámite a que se refiere el número 3 del artículo 55 de este acuerdo.

2. De ser aceptada la persona propuesta, o de haber una propuesta conjunta, el Servicio procederá a contactar con esta para confirmar su disponibilidad. En el caso de que no exista propuesta alguna, el Servicio propondrá cuantos nombres sean necesarios hasta conseguir la conformidad de ambas partes.

3. La designación de dos personas con funciones de mediación, que conformarán el equipo de mediación, deberá responder a una necesidad objetiva basada en la comple-



alidad del procedimiento, bien por su duración prevista, por su conflictividad o por tratarse de situaciones, empresas o sectores de especial sensibilidad. Dicha necesidad podrá ser expuesta por las partes o por el Servicio de Solución de Conflictos, y se entenderá justificada con la conformidad de las partes al equipo propuesto o con su designación directa en el acta de constitución de la comisión de mediación.

4. Mediante el voto favorable de la mayoría de cada parte podrán designarse personas con funciones mediadoras no incluidas en el registro del Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales, previsto en la disposición adicional segunda de este acuerdo.

5. Expresada la conformidad a que se refiere el número 3 del artículo 55 y la referida a la persona o equipo de mediación, el Servicio de Solución de Conflictos convocará, en el plazo de tres días hábiles, a todas las personas u organizaciones que deban ser partes del procedimiento, con el fin de constituir la comisión de mediación, así como a la persona mediadora o equipo de mediación.

El plazo para la convocatoria será de un día hábil cuando el procedimiento promovido tenga por objeto la sustitución de un período de consultas o verse sobre discrepancias surgidas en el.

6. La designación formal de la persona o del equipo de mediación, compuesto como máximo por dos personas mediadoras, tendrá lugar en el acto de constitución de la comisión de mediación, y quedará plasmada en la correspondiente acta.

#### **Artículo 57. *Primera comparecencia. Constitución de la comisión de mediación***

1. La no asistencia injustificada a la primera comparecencia de la parte solicitante debidamente citada conducirá el archivo de las actuaciones. Si no comparece a otra parte debidamente citada, la mediación se tendrá por intentada sin efecto.

2. No obstante lo previsto en el apartado anterior, por causas excepcionales justificadas y a petición de parte, podrá solicitarse la suspensión por una única vez; el Servicio de Solución de Conflictos señalará nueva fecha y hora para la comparecencia en el plazo más breve posible y remitirá nueva convocatoria al efecto.

3. Durante la primera comparecencia se levantará acta de constitución de la comisión de mediación. Dicha comisión quedará válidamente constituida con la presencia de las



personas o representaciones que promoviesen el procedimiento y aceptaran su iniciación y se encuentren directamente afectadas por este, en proporción a su representación en el ámbito del conflicto.

4. Salvo acuerdo de las partes, manifestado por la firma de otra composición en la propia acta de constitución, la comisión estará constituida por un número de miembros no superior a catorce, siete por cada una de las partes.

#### Artículo 58. *Realización de las reuniones de mediación*

Durante las reuniones, el equipo de mediación o la persona mediadora moderará el debate, concediendo a las partes cuantas intervenciones considere convenientes, convocando nuevas reuniones o sugiriendo, en su caso, soluciones equitativas, con el fin de que se alcance un acuerdo.

#### Artículo 59. *Terminación de la mediación*

1. El trámite se dará por concluido en los siguientes supuestos, que serán reflejados en la correspondiente acta:

a) Mediante acuerdo entre las partes, sea este directo o esté derivado de la aceptación de una propuesta formal de mediación, según se recoge en el artículo 61.

b) Mediante decisión de ambas partes de someter sus discrepancias al procedimiento de arbitraje que se regula en este mismo título.

c) Mediante desacuerdo definitivo entre las partes, sea este directo o esté derivado del rechazo de una propuesta formal de mediación, según se recoge en el artículo 60. En este caso, se entenderá cumplido el trámite preprocesal de intento de conciliación o mediación a efectos del artículo 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. Cuando el procedimiento promovido verse sobre las discrepancias surgidas en un período de consultas o sustituya a este, tanto el acuerdo como la decisión de sometimiento al procedimiento de arbitraje requerirán de la conformidad o voto favorable de la representación unitaria o sindical que sume la mayoría legalmente establecida para la válida adopción del acuerdo.





**Artículo 60. *Propuesta formal de mediación***

1. Si la mediación terminase sin acuerdo, las partes podrán acordar que la persona mediadora les presente, en el plazo máximo de tres días hábiles, una propuesta documental y motivada de solución sobre todos o algunos de los apartados formulados en el conflicto. El indicado plazo máximo será de dos días hábiles, prorrogable hasta tres por acuerdo expreso de las partes, cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o sustituya a este.

2. Si la mediación terminase sin acuerdo, las partes podrán solicitar por escrito que la persona mediadora les presente en los tres días siguientes una propuesta documental y motivada de solución del conflicto. La solicitud debe ser conjunta o a instancia de una de las partes con la aceptación de la otra. La propuesta de la persona mediadora podrán aceptarla o rechazarla las partes, por escrito, en el plazo de dos días hábiles siguientes a aquel en que se les notificase. Transcurrido tal plazo sin que se manifestase nada, se entenderá rechazada la propuesta. De la aceptación o rechazo se levantará acta que será firmada por la persona mediadora. El indicado plazo máximo será de dos días hábiles cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o sustituya a este.

3. Cuando el procedimiento promovido verse sobre discrepancias en un período de consultas o sustituya a este, la persona mediadora, en el plazo de dos días hábiles o en el siguiente día hábil, respectivamente, redactará un acta final que expresará las personas y representaciones que intervienen y las razones o causas por las que se rechazó o se aceptó la propuesta.

4. Si la propuesta de mediación fuese rechazada y existiese la voluntad expresa de ambas partes de someterse al procedimiento de arbitraje, contando con la mayoría que corresponda según lo previsto en los artículos 52.3 y 59.2 de este acuerdo, la persona mediadora la recogerá en el acta y remitirá la documentación tramitada hasta el momento al Servicio de Solución de Conflictos para que este proceda de acuerdo con las reglas del capítulo IV de este título II.

**Artículo 61. *Eficacia e impugnación de los acuerdos alcanzados***

1. La eficacia del acuerdo de mediación o del acta final de aceptación de la solución propuesta por la persona mediadora será la propia de un convenio colectivo de los regulados en el ET, siempre que el correspondiente acuerdo sea adoptado por los que reúnan los requisitos de representatividad y de mayorías previstos en los artículos 87, 88.2 y 89.3 de dicho texto legal. Por el contrario, la solución alcanzada solo producirá efectos para las



personas trabajadoras o empresas directamente representadas por quien suscribiese el acuerdo o aceptase la propuesta de mediación si no se reúnen dichos requisitos.

2. Sin perjuicio de la fecha de su eficacia inmediata, según lo dispuesto en el apartado anterior, el acuerdo de mediación o el acta de aceptación de la solución propuesta por la mediación se remitirá a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación oficial, cuando proceda. Cuando el procedimiento tenga su origen en el desacuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del ET, el expresado acuerdo o aceptación se notificará a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

3. Lo acordado en mediación podrá ser impugnado en la forma y en los plazos que establece el artículo 67 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Su ejecutividad se regirá por lo dispuesto en el artículo 68 de dicho texto legal.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Procedimiento de arbitraje**

###### **Artículo 62. *Supuestos en que procede el empleo del procedimiento de arbitraje***

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

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

a) A continuación de la falta de acuerdo en la mediación o del rechazo de la propuesta de solución presentada por la persona mediadora, cuando las partes de la comisión de mediación decidan someter la resolución del conflicto al procedimiento arbitral, según lo previsto en los artículos 59.1.b) y 2 y 60.4 de este acuerdo.

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

3. No admiten su sometimiento directo al procedimiento de arbitraje los conflictos a que hace referencia el artículo 46.1.f) y g) de este acuerdo.

###### **Artículo 63. *Promoción del procedimiento. Documentación y enmienda***

1. La promoción directa del procedimiento de arbitraje requerirá la presentación de un escrito en el Servicio de Solución de Conflictos suscrito por alguna de las personas u orga-



nizaciones legitimadas según el artículo 52 de este acuerdo. Dicho escrito deberá expresar los contenidos descritos en el artículo 53.2.

2. En los supuestos en que el procedimiento de arbitraje se inicie como consecuencia de la decisión a que se refiere el artículo 59.1.b) de este acuerdo, al escrito de promoción se unirán la documentación de que se dispone y las actas de las reuniones de la comisión de mediación.

3. La promoción del procedimiento de arbitraje considerado en el artículo 60.4 se registrará por lo que en él se establece.

4. Si se detecta cualquier defecto u omisión en la solicitud de inicio del procedimiento de arbitraje o en la documentación que de forma preceptiva deba adjuntársele, el Servicio de Solución de Conflictos requerirá su corrección, la cual deberá ser formalizada dentro del plazo de dos días hábiles contados desde el día siguiente al de su recepción.

#### **Artículo 64. *Efectos de la promoción del procedimiento***

La promoción del procedimiento de arbitraje implicará, en relación con cualquiera de las cuestiones sometidas a él y resueltas por la decisión arbitral, la renuncia al recurso a la huelga y a la adopción de medidas de cierre patronal. También impedirá la utilización de vías judiciales o administrativas o de cualquier otro medio de solución de las indicadas cuestiones; lo anterior no afecta a la posibilidad de impugnación judicial del laudo en los términos previstos en el artículo 70 de este acuerdo.

#### **Artículo 65. *Tramitación de la promoción y solicitud de conformidad***

1. Cuando la parte promotora no reúna la mayoría que corresponda según lo dispuesto en los artículos 52.3 y 59.2 de este acuerdo, el Servicio de Solución de Conflictos consultará, en el plazo de tres días hábiles, la conformidad de las demás componentes de la parte afectada para alcanzar el cumplimiento del requisito. Dicho plazo será de un día hábil en los conflictos que versen sobre discrepancias en los períodos de consultas.

2. Acreditado inicialmente o a través de la consulta del Servicio de Solución de Conflictos el cumplimiento del requisito que proceda de acuerdo con el artículo 52 de este acuerdo, dicho servicio remitirá el escrito de promoción a la otra parte afectada por el conflicto, con el fin de que esta, en el plazo de tres días hábiles, preste su conformidad al inicio del procedimiento. Dicho plazo será de un día hábil cuando el conflicto verse sobre discrepancias surgidas en los períodos de consultas.



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

Cuando la promoción del procedimiento la soliciten conjuntamente ambas partes del conflicto, el Servicio procederá, sin más, a realizar la convocatoria prevista en el apartado tercero del artículo 66.

**Artículo 66. *Designación de la árbitra o árbitro y convocatoria de las partes***

1. Cuando la parte promotora del procedimiento propusiese en su solicitud a una persona para el ejercicio del arbitraje, el Servicio de Solución de Conflictos pedirá a la otra parte su conformidad respecto de esa propuesta en el mismo trámite a que se refiere el segundo apartado del artículo 65 de este acuerdo.

2. De ser aceptada la persona propuesta, o de haber una propuesta conjunta, el Servicio procederá a contactar con esta para confirmar su disponibilidad. En el caso de no haber propuesta alguna, el Servicio propondrá cuantos nombres sean necesarios hasta conseguir la conformidad de ambas partes.

3. Expresada la conformidad a que se refiere el segundo apartado del artículo 65 y designada la laudante, el Servicio de Solución de Conflictos convocará, en el plazo de tres días hábiles, a la árbitra o árbitro y a todas las personas u organizaciones que deban ser partes del procedimiento, con el fin de celebrar el acto de comparecencia y firmar el compromiso arbitral.

El plazo para la convocatoria será de un día hábil cuando el procedimiento promovido tenga por objeto la sustitución de un período de consultas o verse sobre discrepancias surgidas en él.

4. La designación formal de la persona que ejercerá el arbitraje tendrá lugar en el acto de comparecencia, mediante su aceptación en la firma del compromiso arbitral.

**Artículo 67. *Abstención y recusación***

Desde la comunicación formal a las partes de la identidad de la persona que va a ejercer como laudante, hasta el inicio formal de la comparecencia –momento que deberá ser señalado expresamente por la persona designada, una vez reunidas las partes– podrá abstenerse esta si concurre en ella alguna de las causas establecidas en el artículo 219 de la Ley orgánica 6/1985, de 1 de julio, del poder judicial.



Durante el mismo período temporal del procedimiento, cualquiera de las partes podrá instar motivadamente la recusación de la persona designada ante el Servicio de Solución de Conflictos del Consejo Gallego de Relaciones Laborales.

Si se produce la abstención o instada la recusación, el Servicio de Solución de Conflictos efectuará un nuevo nombramiento y procederá a señalar nuevo día y hora para la comparecencia, de conformidad con lo señalado en el artículo 66 de este acuerdo, en el plazo más reducido que sea posible.

#### Artículo 68. *Comparecencia*

1. El acto de comparecencia deberá celebrarse en cuanto sea posible y, en todo caso, dentro de los diez días hábiles desde que sea definitiva la designación de la árbitra o árbitro.

2. La no asistencia injustificada a la comparecencia de la parte solicitante o de la parte frente a la cual se promovió el arbitraje, debidamente citadas, conducirá al archivo de las actuaciones.

3. No obstante lo previsto en los apartados anteriores, por causas excepcionales justificadas y por petición de parte, podrá solicitarse la suspensión de la comparecencia por una única vez; el Servicio de Solución de Conflictos señalará nueva fecha y hora para la comparecencia en el plazo más breve posible y remitirá nueva convocatoria al efecto.

4. En el momento de que se inicie la primera junta del procedimiento arbitral, se firmará un compromiso arbitral. Dicho compromiso arbitral deberá contener los siguientes aspectos:

- a) Las cuestiones concretas sobre las que debe versar el arbitraje.
- b) El criterio, de derecho o de equidad, al que ajustará la persona designada su decisión.
- c) Plazo para la emisión del laudo, cuando las partes del compromiso arbitral consideren necesario que dicha emisión se produzca en un plazo distinto del supletorio previsto en el número 9 de este artículo.

5. El desarrollo de la comparecencia tendrá lugar en la forma que se considere oportuna por la persona designada como árbitra, sin perjuicio de la observancia de los principios mencionados en el artículo 6 de este acuerdo. En cualquier caso, las partes podrán realizar durante la comparecencia las alegaciones en defensa de sus posiciones en la orden que considere el árbitro o árbitra, e intervendrán cuantas veces esta juzgue necesarias, sin que se puedan debatir cuestiones distintas de las reflejadas en el compromiso arbitral. La per-



sona designada tendrá la capacidad de formular preguntas a las partes y de pedirles que fijen su posición sobre cualquier aspecto sometido a arbitraje. A continuación, se practicará la prueba.

6. Las partes deberán acudir a la comparecencia provistas de cuantas pruebas vayan a utilizar. Serán admisibles todo tipo de pruebas legales -documentales, testificales, periciales, interrogatorio de parte... que se puedan realizar en el mismo acto y que aporten las propias partes. Únicamente será denegada la práctica de las que no haya duda de su impertinencia o legalidad o las que se refieran a hechos incontrovertidos. Asimismo, podrá limitarse el número de testigos cuando su actuación vaya a ser redundante.

Excepcionalmente, podrán admitirse pruebas que impliquen el desplazamiento de la persona designada fuera de la sede de la comparecencia. En la práctica de las pruebas se observarán los límites derivados del artículo 18 CE y de su legislación de desarrollo.

7. Finalizada la práctica de las pruebas, las partes formularán oralmente sus conclusiones, a la vista de la prueba practicada y precisando y, en su caso, cuantificando su concreta postura final. La árbitra o árbitro podrá requerir la aclaración de cuantos aspectos le sean dudosos u oscuros. Asimismo, de ser estrictamente necesario, la persona designada podrá decidir la práctica de pruebas adicionales, de las que dará traslado a las partes para que formulen su valoración en un plazo de 24 horas.

8. Si el volumen de la prueba documental y pericial aportada exige una revisión de esta que no se pueda practicar en el mismo acto, la persona que actúe como árbitra puede requerir a las partes para que, sin perjuicio de la emisión de conclusiones provisionales, practiquen su valoración de la prueba en las 48 horas siguientes. En este caso, el Servicio de Solución de Conflictos proveerá lo necesario para que las partes puedan disponer de la prueba en el plazo más reducido de tiempo posible.

9. Si las partes no señalaron en el escrito de compromiso arbitral un plazo distinto para la emisión del laudo, dicha emisión se deberá producir en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados a partir del siguiente al de la comparecencia. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, podrá prorrogarse dicho plazo mediante resolución motivada de la persona designada; en todo caso, el laudo deberá dictarse antes del transcurso de diez hábiles contados desde el siguiente al de la comparecencia.

10. El laudo arbitral deberá estar motivado y será notificado al Servicio de Solución de Conflictos, que lo trasladará de modo inmediato a las partes. Deberá indicar los recursos





que procedan contra él, el órgano ante el que se deben interponer y los plazos y demás requisitos para hacerlo, y su propia vigencia temporal, cuando proceda.

11. En los cinco días hábiles siguientes a su notificación, cabe que la persona que inter venga como árbitra introduzca de oficio aclaraciones de algún apartado oscuro o correccio nes de errores aritméticos o de redacción, sin que en ningún caso sea posible modificar o rectificar lo decidido. Asimismo, esta aclaración o corrección puede producirse a instancia de parte, si así lo solicita en el mismo término de cinco días. En este caso, la persona o personas actuantes como árbitras deben decidir al respecto en el plazo de 48 horas. En el caso de que, a instancia de parte, se solicite aclaración o corrección, el plazo de impugna ción del laudo no se computará hasta que se comunique la decisión relativa a esta.

#### Artículo 69. *Laudo por acuerdo de las partes*

A lo largo de todo el procedimiento arbitral, desde que se firme el compromiso arbitral hasta que se dicte el laudo, cabe que las partes obtengan un acuerdo que ponga fin al conflicto, bien total bien parcialmente. Este laudo por acuerdo de las partes se regulará en la forma establecida en el artículo 30 desde acuerdo.

#### Artículo 70. *Eficacia e impugnación del laudo arbitral*

1. En el procedimiento promovido para resolver discrepancias en un período de consul tas o en sustitución de este, la eficacia del laudo arbitral será la misma que la del acuerdo alcanzado en dicho período. En los demás casos, será la propia de un convenio colectivo de los regulados en el ET, siempre que el compromiso arbitral figure suscrito por las perso nas o representaciones que reúnan los requisitos de representatividad y de mayorías pre vistos en los artículos 87, 88.2 y 89.3 de dicho texto legal. En caso contrario, el laudo solo producirá efectos para las personas trabajadoras o empresas suscriptoras del compromiso arbitral y aquellas a que estas representen.

2. El laudo arbitral se remitirá a la autoridad laboral a efectos de registro, depósito y publicación oficial, cuando proceda. Asimismo, se notificará a la Comisión Paritaria del convenio colectivo cuando el procedimiento tenga su origen en el desacuerdo en el período de consultas previsto en el artículo 82.3 del ET.

3. En el plazo de caducidad de 30 días expresado en el artículo 67.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, el laudo podrá ser impugnado ante el juzgado de lo social territorialmente competente, por los motivos previstos en el artículo 31 de este acuerdo.





4. Transcurrido el plazo previsto en el número anterior, el laudo devendrá firme y será ejecutivo al amparo del artículo 68.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

## CAPÍTULO V

### **Mecanismos de determinación de servicios de mantenimiento y seguridad en caso de huelga**

**Artículo 71. *Negociación de servicios de mantenimiento y seguridad. Sometimiento al arbitraje***

1. Convocada huelga en un sector o empresa determinado, el sindicato o sindicatos convocantes, o la representación unitaria o sindical en la empresa, presentarán la contraparte empresarial afectada, adjuntando el preaviso, una propuesta de servicios de mantenimiento que sea preciso prestar durante esta y que corresponda garantizar al comité de huelga, así como de las personas trabajadoras que deban atenderlos.

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

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

4. El deber de negociar los servicios de mantenimiento en el plazo fijado se mantiene en todo caso si el convocante de la huelga es un sindicato de los más representativos en la Comunidad Autónoma de Galicia.

**Artículo 72. *Procedimiento de arbitraje en caso de desacuerdo en la determinación de servicios de mantenimiento y seguridad***

1. Transcurrido el plazo señalado en el artículo anterior sin que se obtuviese acuerdo, ambas partes se someterán a un arbitraje. La persona o personas actuantes se designarán conforme a lo previsto en el artículo 66 de este acuerdo. En el plazo improrrogable de dos



días desde la designación se dictará un laudo motivado por el que se fijarán los servicios de mantenimiento y seguridad que hay que garantizar durante la huelga.

2. La persona o personas designadas deberán tener en cuenta para emitir su decisión tanto la propuesta de las organizaciones convocantes como las modificaciones mantenidas por la contraparte afectada, valorando, además, las circunstancias concretas de duración o extensión de la huelga y su posible incidencia en la seguridad de las personas y cosas, mantenimiento de las instalaciones y ulterior recuperación de la actividad productiva.

**Artículo 73. *Laudo por acuerdo de las partes***

A lo largo de este procedimiento cabe que las partes obtengan un acuerdo que ponga fin al conflicto, bien total, bien parcialmente. Este laudo por acuerdo de las partes se regulará en la forma establecida en el artículo 30 de este acuerdo.

**Disposición adicional primera. *Información de los procedimientos***

El Consejo Gallego de Relaciones Laborales informará a las organizaciones firmantes de este acuerdo de todos aquellos procedimientos promovidos y de su resultado final.

**Disposición adicional segunda. *Registro de actuantes***

1. Se constituirá un registro de personas con funciones de mediación y arbitraje, con el fin de que intervengan en los procedimientos regulados en este acuerdo.

2. Por acuerdo unánime de las organizaciones firmantes, se actualizará periódicamente el registro de personas con funciones de mediación y arbitraje en los plazos y en aplicación de los criterios que se fijen al efecto por la Comisión Paritaria del Acuerdo. La determinación de estos términos y pautas deberá ser aprobada por dicha comisión en el plazo máximo de 6 meses desde la firma de este acuerdo.

**Disposición adicional tercera. *Solicitud de cobertura del Consejo Gallego de Relaciones Laborales***

1. Las organizaciones firmantes solicitan del Consejo Gallego de Relaciones Laborales el establecimiento de sedes territoriales del Servicio de Solución de Conflictos, con la dotación humana, material y económica precisa para ofrecer una mediación de proximidad, flexible en horarios y, preferiblemente, en locales públicos.



2. Con el fin de incrementar el número de personas mediadoras y árbitras del Servicio de Solución de Conflictos y de actualizar las competencias de quien ya desempeña estas funciones de cara a su intervención en los conflictos individuales, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales pondrá en marcha un sistema de formación inicial y continua.

3. Las organizaciones firmantes solicitan al Consejo Gallego de Relaciones Laborales que inicie las negociaciones necesarias para suscribir con las administraciones públicas, en particular con la Xunta de Galicia y el Consejo General del Poder Judicial, los acuerdos de colaboración que se precise para garantizar la virtualidad práctica de este acuerdo.

Disposición adicional cuarta. *Comisión paritaria del Acuerdo interprofesional*

1. La interpretación, aplicación, adaptación y revisión de este acuerdo se confía a una comisión paritaria integrada por siete representantes de las organizaciones sindicales firmantes –Confederación Intersindical Galega (CIG), Unión General de Trabajadores de Galicia (UGT-Galicia) y Sindicato Nacional de Comisiones Obreras de Galicia (SN de CC.OO. de Galicia)– en función de su representatividad, y por un número igual de representantes de la Confederación de Empresarios de Galicia (CEG). Para su debida constitución será necesaria la presencia de seis personas, tres por cada una de las dos representaciones.

2. La Comisión Paritaria estará presidida por la persona que ocupe la presidencia del Consejo Gallego de Relaciones Laborales o por la persona en quien esta delegue, y asumirá la secretaría de la comisión una persona del propio Consejo. Ambas actuarán con voz y sin voto.

3. La convocatoria de las reuniones ordinarias de la Comisión Paritaria se efectuará con una antelación mínima de siete días. Por causas extraordinarias, la Comisión podrá ser convocada en el plazo de veinticuatro horas. La convocatoria expresará el orden del día que será fijada de acuerdo con las representaciones de cada una de las organizaciones firmantes de este acuerdo.

4. La Comisión Paritaria se reunirá al menos dos veces al año, con el objeto de evaluar la aplicación y el funcionamiento del acuerdo e introducir las adaptaciones y revisiones que su ejecución precise, o cuando lo solicite cualquiera de las organizaciones firmantes. Las decisiones sobre el nombramiento y renovación de la relación de personas mediadoras y árbitras corresponderá, asimismo, a la Comisión Paritaria.

5. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones presentes. Dichos acuerdos, que serán recogidos en acta, serán remitidos a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en



el *Diario Oficial de Galicia*, salvo que la propia comisión, por la naturaleza del acuerdo adoptado, decida otra cosa.

Disposición adicional quinta. *Ampliación progresiva del ámbito objetivo del acuerdo*

Las organizaciones firmantes de este acuerdo podrán proponer la ampliación de su ámbito de aplicación objetivo, incluyendo en el artículo 7 o en el artículo 46 nuevas materias que puedan ser objeto de mediación o arbitraje en conflictos individuales o colectivos.

Disposición final única

Las organizaciones firmantes de este acuerdo se comprometen a iniciar, antes de junio de 2020, las negociaciones sobre un procedimiento para la fijación de servicios mínimos en el caso de huelga en servicios esenciales para la comunidad.

