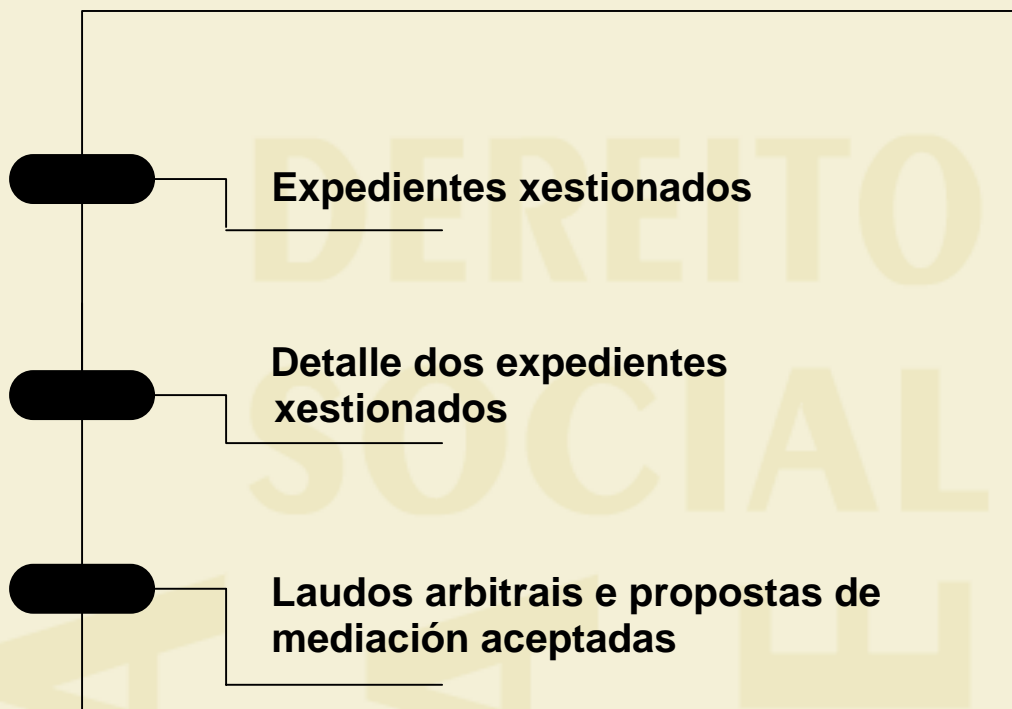


# ACORDO INTERPROFESIONAL GALEGO SOBRE PROCEDEMENTOS EXTRAXUDICIAIS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO (AGA)



## EXPEDIENTES XESTIONADOS

REVISTA  
GALEGA  
DE  
DEREITO  
SOCIAL

## EXPEDIENTES XESTIONADOS

(01.01.1999 / 30.06.1999)

		CONFLICTOS RESOLTOS	EMPRESAS AFECTADAS	TRABALLADORES AFECTADOS
■ Expedientes iniciados	13			
■ Expedientes en tramitación	-			
■ Expedientes rexeitados por falta de aceptación da contraparte afectada	2			
■ Expedientes archivados por solución previa do conflito	1	1	1	900
■ Expedientes tramitados	10			
■ Conciliacións/Mediacións	5	4	1453	6.117
■ Arbitraxes	5	5	5	2.295
		10	1.459	8.472

## EXPEDIENTES POR SECTORES ECONÓMICOS TRABALLADORES AFECTADOS

(01.01.1999 / 30.06.1999)

SECTOR	Nº EXPEDIENTES	TRABALLADORES
■ Agricultura	-	-
■ Pesca	-	-
■ Industria	6	2.232
■ Construcción	-	-
■ Servicios	7	6.291
■ <i>TOTAL</i>	13	8.523

## DETALLE DOS EXPEDIENTES XESTIONADOS

---

DEREITO  
SOCIAL

REVISIA  
ALEGA  
DE

### Causas de remate dos expedientes:

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

D A T A

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

D A T A

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

D A T A

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



**LAUDOS ARBITRAIS E PROPOSTAS  
DE MEDIACIÓN ACEPTADAS**

---

**REVISTA  
GALEGA  
DE  
DEREITO  
SOCIAL**

## EXPEDIENTE 3/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

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

#### Antecedentes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Consideraciones previas**

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

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

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

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

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

Por todas las consideraciones apuntadas dicta la siguiente

## **Resolución**

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

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

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

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

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

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

Dado en A Coruña a 30 de marzo de 1999

## EXPEDIENTE 7/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

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

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

#### Antecedentes de feito

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

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

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

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

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

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

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

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

## Consideracións e fundamentos xurídicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Por tódalas consideracións apuntadas dicta a seguinte

## Resolución

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

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

Dado en Lugo a 12 de maio de 1999



## EXPEDIENTE 9/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

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

#### Antecedentes

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

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

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

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

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

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

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

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

## Fundamentos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Único:

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

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

Dado en Vigo a 22 de junio de 1999.

## EXPEDIENTE 12/99-A

---

### LAUDO ARBITRAL

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

#### Antecedentes

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

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

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

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

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

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

## Único

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

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

Dado en Vigo, a 16 de xuño de 1999

## EXPEDIENTE 13/99-SM

---

### LAUDO ARBITRAL

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

#### Antecedentes

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

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

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

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

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

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

*- Servicio de limpeza en UPS: propón 7 persoas por turno (mañán e tarde). Considera igualmente que coa actual carga de traballo no Asteleiro, os residuos acumulados durante as xornadas de traballo non poderían ser tratados axeitadamente e poderían dar lugar a uns altos niveis de sucidade e falta de hixiene nos talleres.*

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

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

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

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

## Único

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

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

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

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

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

Dado en A Coruña, a 28 de xuño de 1999