
Conflicto colectivo e AGA



Conflito colectivo e AGA

Normativa:

[Artigos 17](#) e seguintes do Real decreto-lei 17/1977, do 4 de marzo, sobre relacións de traballo
[Artigos 153](#) e seguintes da Lei da xurisdición social (procedemento xudicial de conflito colectivo)
Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo ([AGA](#))

O ordenamento xurídico reconece o dereito dos traballadores e traballadoras e dos empresarios e empresarias a adoptaren medidas de conflito colectivo e establece o seu regulamento legal de maneira que se garanta e asegure o funcionamento dos servizos esenciais da comunidade. De todos os modos, as medidas de conflito colectivo e de folga non poden levarse a cabo ao mesmo tempo polo que a medida de conflito colectivo pode adoptarse anterior ou posteriormente á de folga.

1 Concepto e clases de conflitos

No conflito colectivo os intereses dos traballadores e traballadoras e empresarios/as están enfrontados a respecto dun tema que afecta indistintamente a un grupo. Nun conflito colectivo de traballo, a parte traballadora actúa como un suxeito colectivo e non individual, e ademais o interese que se manifieste deberá ser un interese colectivo.

Non se pode adoptar medida de conflito colectivo contra o establecido por laudo ou convenio colectivo.

2 Conflitos plurais e conflitos colectivos

No conflito plural, a parte traballadora preséntase como unha simple concorrencia de traballadores e traballadoras identificados/as na súa orixe como individuos singulares nos que se dan as mesmas circunstancias ou se defenden iguais pretensións.

No conflito colectivo, a diferenza do proceso plural, o problema suscitado afecta a un colectivo de traballadores e traballadoras considerado como grupo e con independencia dos intereses particulares de cada un dos/as membros que o compoñen.

Para distinguir o conflito colectivo do que non o é (individual ou plural), neste deben confluír necesariamente dous elementos: un, subxectivo, que consiste na presenza dunha pluralidade de traballadores e traballadoras; outro, obxectivo, relativo ao interese que se pretende defender e que será xeral, abstracto e indivisíbel.

3 Conflitos xurídicos e de interese

O conflito xurídico baséase na existencia dun dereito amparado nunha norma preexistente ditada polo Estado ou acordada colectivamente, que sirva de fundamento á súa pretensión. A razón de ser do conflito constitúea a discrepancia entre as partes a respecto da aplicación ou interpretación da norma, ou a denuncia da presunta violación ou vulneración do pactado ou establecido legalmente.

Cando se produce unha reforma legal que modifica o alcance e contido dalgunha das cláusulas pactadas en convenio, a discrepancia das partes a respecto do alcance e sentido destas é un conflito xurídico.

O conflito de intereses dáse previo á norma á que pretende dar contido. Non existe, neste caso, norma respecto da cal se pretenda o seu respecto, aplicación ou interpretación e, se existise, preténdese a súa modificación ou substitución, tratándose de crear, por iso, unha norma nova ou distinta da xa existente.

4 Titularidade e suxeitos do conflito colectivo

A titularidade no conflito colectivo corresponde aos traballadores e traballadoras e aos empresarios/as. Os traballadores e traballadoras que teñan interese en promover o conflito deberán ter en conta a representatividade sindical no ámbito concreto do conflito. Iniciado o conflito, poden presentarse nel, aínda que non o teñan promovido, os sindicatos e asociacións empresariais máis representativos e os órganos de representación legal ou sindical.

5 Representantes dos traballadores e traballadoras

A normativa vixente e os tribunais concretaron a actuación da representación laboral como segue:

Os representantes unitarios dos traballadores e traballadoras: comité de empresa, delegados/as de persoal ou comité intercentros.

Cando a iniciativa proceda do comité de empresa, ao tratarse dun órgano unitario e colexiado, precisa do acordo maioritario dos seus membros, non podendo actuar os membros do comité a nivel individual.

As seccións sindicais cando se trate de conflitos de empresa ou ámbito inferior. Esta iniciativa poderana adoptar sen que necesariamente a sección sindical posúa unha representación especial entre os membros do comité de empresa.

Os sindicatos cun ámbito de actuación máis amplo ou que se corresponda co do conflito e aqueles debidamente constituídos que teñan implantación na empresa ou sector. Élles exixida unha porcentaxe determinada de implantación na empresa ou centro de traballo. Os sindicatos máis representativos gozan de capacidade a todos os niveis territoriais e funcionais e representa en tal cometido a todos os traballadores e traballadoras afectados/as polo ámbito do conflito, mesmo os/as non afiliados/as ao sindicato.

6 Medios de solución dos conflitos colectivos

A solución das situacións conflitivas que afecten a intereses xerais dos traballadores e traballadoras poden ter lugar mediante algún dos trámites que se prevén a continuación:

- Directamente ante os tribunais laborais polos/as representantes dos traballadores e traballadoras e empresarios/as.
- A través da autoridade laboral que se dirixe de oficio á xurisdición social, a instancia dos/as representantes das partes implicadas. Isto significa que, aínda que o procedemento administrativo que se viña tramitando ante a autoridade laboral non foi derogado, só se mantén en canto a sistema ao que voluntariamente poden acudir as partes implicadas.

6.1. Conciliación

Por conciliación enténdese o sistema de solución dos conflitos de traballo por virtude do cal as partes deste contrastan as súas respectivas pretensións, tratando de chegar a un acordo ante un terceiro que nin propón nin decide.

As partes que participen da conciliación deberán estar lexitimadas respecto da representatividade exixíbel para os convenios estatutarios e os efectos da conciliación adoptada terán a mesma eficacia que o pactado en convenio colectivo.

6.2. Mediación

A mediación supón a solución de conflitos ante un órgano designado polas partes ou instituído oficialmente, chamado a formular unha proposta ou recomendación de valor decisorio.

A inspección de traballo encóntrase facultada para exercer funcións de mediación desde que se comunique a folga até a solución do conflito. Non obstante, esta actuación entenderase potestativa para a inspección e as partes.

Poden desenvolver funcións de mediación en situacións de conflito colectivo os Consellos de Relacións Laborais creados nas diferentes Comunidades Autónomas, podendo intervir cando se produzan dificultades para a consecución dun acordo, como en situacións de conflito colectivo fóra daquel proceso.

6.3. Arbitraje

A arbitraje implica a intervención dun terceiro no conflito, a decisión do cal resulta obrigatoria para as partes, ditando os contidos do acordo.

É posíbel distinguir entre:

- A arbitraje voluntaria, caracterizada pola autodeterminación dos suxeitos ao confiarse ao pronunciamento vinculante dun terceiro.
- A obrigatoria, na que as partes se ven constringidas a someter o conflito aos poderes dirimentes daquel.

7 Tramitación de conflitos colectivos

As partes pódense dirixir á autoridade laboral e solicitar a súa intervención na solución do conflito. Esta competencia correspóndelle á Delegación Provincial da Consellaría de Relacións Laborais e á Dirección Xeral de Relacións Laborais.

A tramitación ante a autoridade administrativa axústase ás seguintes fases:

O conflito colectivo preséntase mediante un escrito, asinado e datado, no que consten:

- Nome, apelidos, domicilio e carácter das persoas que o presenten.
- Determinación dos traballadores e traballadoras e empresarios/as afectados/as.
- Feitos sobre os que trate o conflito.
- Peticións concretas.
- Datos que, eventualmente, procedan.

Recibido o escrito, a autoridade laboral debe realizar as seguintes funcións:

- Nas vinte e catro horas seguintes ao día da súa presentación debe remitir copia deste á parte contraria.
- Dentro dos tres días seguintes á presentación deste escrito debe convocar as partes a unha comparecencia.
- Na comparecencia ante a autoridade laboral, esta debe tratar de lograr unha avinza entre as partes.

As partes poden designar voluntariamente un ou varios árbitros que deben ditar a súa decisión no prazo de 5 días e esta pon fin ao procedemento coa mesma eficacia que se houber acordo.

8. Procedemento xudicial

A través do proceso de conflito colectivo tramítanse as demandas que afecten aos intereses xerais dun grupo xenérico de traballadores e traballadoras e que versen sobre a aplicación e interpretación dunha norma estatal, convenio colectivo, calquera que sexa a súa eficacia, e decisión ou práctica de empresa. As partes poden acudir directamente ao xuíz/a, omitindo a fase administrativa.

Por outro lado, se non hai acordo en conciliación nin tampouco acordo de someterse a unha arbitraje voluntaria, a autoridade laboral debe remitir as actuacións practicadas, co seu informe, ao Xulgado do Social

competente, para que se substancie o procedemento que se expón a continuación. Non obstante, se as partes lle comunican ao tribunal que se resolveu o conflito, o procedemento arquívase, calquera que sexa o estado da súa tramitación anterior á sentenza.

A competencia non se determina en función do ámbito do convenio que se trata de interpretar senón en relación co ámbito en que se produzan os efectos do conflito, sexan os Xulgados do Social, Tribunal Superior de Xustiza, etc.

A súa tramitación ten carácter urxente e goza de preferencia sobre calquera outros, agás os de tutela da liberdade sindical e demais dereitos fundamentais.

O procedemento iníciase mediante demanda dirixida ao Xulgado ou Tribunal competente polos suxeitos lexitimados. Os/as representantes sindicais da empresa asumen a defensa dos intereses dos traballadores e traballadoras sendo innecesario traer a estes ao proceso dándolles tutela xudicial efectiva.

A demanda debe conter, ademais das exixencias xerais, a designación dos traballadores e traballadoras e empresas afectados polo conflito e unha sucinta referencia aos fundamentos xurídicos da pretensión formulada. Debe acompañarse certificación de se ter intentado a conciliación previa ou alegación de non ser necesaria.

O acto do xuízo celébrase nunha única convocatoria, dentro dos cinco días seguintes ao da admisión da demanda. A sentenza deberá ser ditada dentro dos tres días seguintes e é executiva desde o momento en que se dite.

9 AGA (Acordo sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de traballo)

O AGA é o resultado dun acordo adoptado no marco do Consello Galego de Relacións Laborais entre as organizacións sindicais alí representadas CIG, CCOO, UGT e asociación patronal CEG. Este acordo ten forma de Acordo Interprofesional e, polo tanto, ten a lexitimidade e a validez dun convenio colectivo. O seu ámbito de aplicación é Galiza e afecta a todas as empresas e a todos os traballadores e traballadoras que desenvolvan a súa actividade na nosa nación.

9.1. Ámbito obxectivo do AGA

Poderanse utilizar os instrumentos e servizos do AGA nos conflitos colectivos de traballo que se describen:

- Conflitos de intereses no ámbito das relacións colectivas de traballo: incremento salarial, redución da xornada, etc.
- Conflitos de interpretación ou aplicación dunha norma estatal ou da Comunidade Autónoma.
- Conflitos de interpretación ou aplicación de convenio ou pacto colectivo, calquera que sexa a súa eficacia.
- Conflitos de interpretación ou de aplicación de decisión ou práctica de empresa.
- Conflitos de determinación de servizos de mantemento en caso de folga.
- Conflitos derivados de bloqueos ou discrepancias na negociación durante os períodos de consulta exixidos no Estatuto dos Traballadores.

9.2 Intervención das comisións paritarias dos convenios colectivos

No caso de interpretación de normas ou de aplicación dun convenio colectivo é imprescindible para que poidan entrar en funcionamento os instrumentos do AGA que se someta o litixio á decisión da comisión paritaria con carácter previo.

Sometido o caso á comisión paritaria, esta deberá resolver para o que a decisión deberá reunir o apoio das maiorías que establece para a negociación colectiva o Estatuto dos Traballadores e Traballadoras. Caso de non se acadar tal maioría, daríase tamén o trámite por esgotado. O prazo para a resolución da comisión paritaria é de 20 días.

9.3 Procedementos de resolución de conflitos

Os procedementos ou instrumentos para a resolución de conflitos colectivos de traballo instaurados polo AGA consisten nun procedemento de conciliación e mediación e nun procedemento de arbitraje, e teñen ambos carácter voluntario.

A xestión dos procedementos correspóndelle ao Servizo de Solución de Conflitos establecido no Consello Galego de Relacións Laborais. Este Servizo é o encargado de dar trámite administrativo e pór en marcha os mecanismos de solucións de conflitos que se sometan ao AGA. Os escritos de solicitude de intervención deberanse presentar ante este organismo, que será o encargado de iniciar os trámites, notificar e convocar as partes e aos árbitros.

9.4 Procedemento de conciliación e mediación

Lexitimación: están lexitimados para promover este procedemento a CEG, CIG, CCOO e UGT. Os sindicatos que contén cun mínimo do 10% dos/as membros dos comités de empresa e delegados/as de persoal do ámbito do conflito. Os órganos de representación unitaria dos traballadores e traballadoras.

Aceptación: previamente á aceptación, o Servizo de Solución de Conflitos garantirá o apoio maioritario da representación sindical dos traballadores e traballadoras afectados/as e, unha vez acreditada esta, dará traslado da promoción do procedemento á contraparte para solicitar a súa aceptación do inicio do procedemento. De non existir aceptación das dúas partes en conflito archivaríase o expediente sen máis.

Comisión de Conciliación e Mediación: esta comisión constituirase coa representación sindical que teña promovido o procedemento, a parte empresarial afectada, 3 representantes da CEG, 1 da CIG, 1 de CCOO, 1 de UGT. En todo caso cada parte deberá representar a maioría absoluta das empresas e dos traballadores e traballadoras afectados/as polo conflito.

Trámite de mediación: o conciliador/a–mediador/a convocará a Comisión de Conciliación e Mediación. Nas reunións que desta se realicen o conciliador/a–mediador/a moderará os debates e poderá suxerir solucións equitativas co fin de procurar un acordo. A mediación poderase saldar con avinza ou desavinza. O trámite de mediación realizarase por escrito, presentando o conciliador/a–mediador/a unha proposta de solución do conflito motivada por escrito ao que as partes deberán contestar por escrito a súa asunción ou non. No caso de acordo, este terá o valor de convenio colectivo.

Efectos: unha vez solicitado o procedemento de mediación, e durante o seu trámite, non se poderán convocar novas folgas, nin exercer acción xudiciais, nin o procedemento de conflito colectivo en vía administrativa.

9.5 Procedemento de arbitraje

Promoción: poderase promover a arbitraje, ben por falta de acordo no procedemento de conciliación–mediación ou ben directamente polas partes de mutuo acordo. Para isto deberase presentar escrito de promoción ante o Servizo de Solución de Conflitos no que deberán constar as cuestións concretas que se agarda que trate a arbitraje.

Renuncia á folga: sempre que se inicie este procedemento e durante a súa tramitación, suspéndense os dereitos de folga e peche patronal. Así mesmo, non se poderá utilizar a vía xudicial e a administrativa para solucionar o mesmo conflito do que se someta a arbitraje.

Trámite: o árbitro solicitará a información necesaria e garantirá a audiencia ás partes e os principios de igualdade e contradición. O árbitro redactará o laudo arbitral motivadamente no prazo máximo de dez días hábiles a partir da súa designación, podendo prorrogarse extraordinariamente o prazo sempre que as dificultades do conflito así o aconsellen. O laudo poderá ser recorrido ante os Xulgados do Social.

Valor de convenio: o laudo arbitral terá a eficacia dun convenio colectivo e deberá ser obxecto de rexistro e publicación oficial.

9.6 Mecanismos de determinación de servizos de mantemento en caso de folga

Outro procedemento que ten ao seu cargo o Servizo de Solución de Conflitos é o de intervir na negociación dos servizos de mantemento en caso de folga.

No prazo máximo de 2 días desde a convocatoria dunha folga as partes están obrigadas a negociar estes servizos de mantemento.

No caso de desacordo as partes someteranse a unha arbitrase para determinar os servizos de mantemento que terá que ditarse no prazo de dous días desde o anteriormente comentado.

9.7 Intervención motivada por desacordo no período de consultas sobre inaplicación na empresa de condicións de traballo previstas no convenio colectivo

Os conflitos derivados do desacordo no período de consultas exixido polo artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores deberán ser sometidos á comisión paritaria do correspondente convenio colectivo con carácter previo á promoción de calquera procedemento de composición previstos no AGA, sempre que o devandito convenio establecese a obrigatoriedade do expresado sometemento ou cando este sexa solicitado por calquera das partes do período de consultas.

Considerarase esgotado o trámite de intervención previa da comisión paritaria cando esta non alcance un acordo ou, en todo caso, cando transcorran sete días naturais desde a promoción da referida intervención sen recaer decisión ningunha sobre a discrepancia sometida a ela.

9.8 Designación de conciliadores/as-mediadores/as e árbitros

No marco do Consello Galego de Relacións Laborais existe un Rexistro de Conciliadores/as-Mediadores/as e outro de Árbitros, ademais doutro Rexistro central destes.

A designación de conciliadores/as-mediadores/as farase por unanimidade das partes no primeiro intento ou a proposta do Servizo por descartes, quedando designado o/a que menos rexeitamentos teña por decisión maioritaria de cada parte.

Tamén é posíbel nomear unha persoa non incluída no Rexistro de Conciliadores/as-Mediadores/as, sempre que se decida por maioría de cada parte.

Da mesma maneira se fará a designación dos árbitros, ben por unanimidade das partes, a proposta do Servizo mediante o mecanismo de descartes, ou por maioría das partes se a designada fose unha persoa de fóra do Rexistro.