

**XUNTA DE GALICIA****CONSELLERÍA DE ECONOMÍA, EMPREGO E INDUSTRIA  
SERVIZO DE EMPREGO E ECONOMÍA SOCIAL****Convenios colectivos**

*LAUDO ARBITRAL PARA O "PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO XERAL CÍES DE VIGO, ADSCRITO Á EMPRESA "ACCIONA FACILITY SERVICES S.A."*

*Código de Convenio número 36002202011992*

Visto o texto do laudo arbitral relativo á determinación aos efectos de representatividade das partes negociadoras do Convenio Colectivo de aplicación para o PERSOAL DO SERVIZO DE LIMPEZA DO COMPLEXO HOSPITALARIO UNIVERSITARIO XERAL CÍES DE VIGO, ADSCRITO Á EMPRESA ACCIONA FACILITY SERVICES, SA, que foi dictado o día 17 de xuño do 2016, e tivo entrada no rexistro telemático de convenios e acordos colectivos de traballo da xefatura territorial da consellería de Economía, Emprego e Industria en Vigo o 29 de xullo de 2016, de conformidade co disposto no art. 90, 2 e 3, do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre rexistro e depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo, artigo 24.4 do Acordo interprofesional galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos de servizos (AGA), e Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo, esta xefatura territorial,

**A C O R D A:**

*Primeiro.*—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.10.2010).

*Segundo.*—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*—Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.



## L A U D O

VERÓNICA MARTÍNEZ BARBERO e JOSE MARÍA CASAS DE RON, designados árbitros por Acta de Compromiso Arbitral prevista no artigo 20 y Sección 3º do Capítulo II do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA), de data 4.06.2016, no conato xurdido na empresa ACCIONA FACILITY SERVICES SA resolven os asuntos plantexados ditando o seguinte laudo, baseándose nos seguintes

## A N T E C E D E N T E S

*Primeiro.*—En data 1 de marzo de 2016 promoveuse pola central sindical CIG,co acordo das centrais CCOO y CGT, o procedemento de mediación regulado na Sección 2º do Capítulo III do AGA, que foi aceptada pola representación da empresa, constituíndose a Comisión de Conciliación y Mediación prevista no o día 4 de xuño de 2016, da que forman parte:

- A representación empresarial, integrada por Dº Rosa García Cao.
- A representación dos traballadores, integrada por D. Raúl Canosa Maya, Presidente do Comité de empresa, Dº Maria Cristina Alonso, D. Jorge Costas Mallo, Dº Isabel Pérez García, Dº Esperanza Muñoz Caamaño, D. Jose Miguel Paz Daponte, Dº Maria Isabel Estevez Estevez e Dº Guadalupe Dorna Alba, membros do Comité, Dº Natividad Fernández Alonso, Dº Violeta Paz Díaz e Dº Montserrat Figueirido Muiños, delegadas sindicais de CIG, CCOO e CGT respectivamente (asinantes, en nome dos anteditos, da Acta de Constitución da Comisión), e os asesores de ditas centrais, Dº Maria do Tránsito Fernández Fernández, D. Francisco Estevez Rodriguez e D. Jose Manuel Simón Rodríguez.

Trala reunión de negociación celebradas nesta data, e finalizada a mesma, as partes anteditas do proceso decidiron suscribir o Compromiso Arbitral regulado no artigo 23.2 a) do AGA ante os árbitros designados no procedemento, promovéndose conxuntamente, en data 4 de xuño de 2016, pola representación da empresa e a dos traballadores (no nome da mesma, polos delegados sindicais) o procedemento de arbitraje regulado na Sección 20 do Capítulo III de AGA.

*Segundo.*—A cuestión sometida ao arbitraje e a determinación aos efectos de representatividade das partes negociadoras do Convenio Colectivo de aplicación.

*Terceiro.*—Na xuntanza de data 4 de xuño de 2016 a representación da empresa e a dos sindicatos co presenza no comité de empresa expuxeron as súas posicións sobre o obxecto do arbitraje.



Os datos solicitados perante a mesma permiten realizar o seguinte resumo dos feitos concurrentes:

- En novembro de 2014, Acciona Facility Services (AFS) resultou adxudicataria do servizo de limpeza dos centros de traballo de Hospital Xeral-Cíes (Hospital Xeral + Policlínico Cíes), Hospital Rebullón, Centro de Especialidades Coia y Centro de Especialidades Doblada.
- A representación dos traballadores nestes centros estaba formada por un Comité de 9 membros, no Xeral-Cíes, e un delegado de persoal, no Hospital Rebullón.
- En xuño de 2015 abriuse o Hospital Álvaro Cunqueiro, cuxo servizo de limpeza tamén foi contratado pola concesionaria con AFS, producíndose a contratación de mais de corenta traballadores.
- En setembro de 2015, AFS foi contratada para prestar o servizo de limpeza dos Hospitais Meixoeiro e Nicolás Peña. No Hospital Mexoeiro existe un Comité de 5 membros e no Hospital Nicolás Peña existía un delegado de ámbito provincial da anterior adxudicataria.
- Na actualidade, o servizo de limpeza do centro de traballo do Hospital Álvaro Cunqueiro está conformado por 192 traballadores, algúns deles contratados directamente para o Álvaro Cunqueiro e outros trasladados de outros hospitais, A única representación dos traballadores vixente e exercinte é o Comité de 9 membros elixido nas eleccións celebradas no Xeral-Cíes en febreiro de 2015. Do resto dos centros, só ten representación propia, e convenio propio en vigor, o Hospital Meixoeiro, para os traballadores/as que prestan servizos, exclusiva e excluentemente, nese centro.
- No que se refire a organización do servizo de limpeza dos distintos hospitais, o centro de decisión único atopase actualmente no Álvaro Cunqueiro. Así mesmo, todo o persoal (salvo o de Hospital Meixoeiro) pode ser mandado a traballar a calquera dos centros cuxa limpeza está contratada a AFS.

Ademais, concedido prazo dunha semana polos árbitros para a remisión dos escrito de alegacións que se estimasen pertinentes, en data 10 de xuño de 2016 recibíuse o da Empresa e os dos sindicatos CCOO e CGT.

De forma sucinta, a postura de cada unha das representacións do proceso, é a seguinte:

ACCIONA FACILITY SERVICES SA: Por parte da empresa deféndese que o Comité de empresa no ten lexitimidade suficiente para negociar o Convenio Colectivo do Hospital Álvaro Cunqueiro polos motivos seguintes:



Dito comité de empresa foi elixido no Hospital Xeral-Cíes, e despois trasladado ao centro de traballo do Hospital Álvaro Cunqueiro. Polo tanto, representa aos traballadores/as provenientes do Hospital Xeral-Cíes (que son 119), mais non ao resto, provenientes doutros hospitais, de nova contratación o que xa prestaban os seus servizos no Álvaro Cunqueiro (que suman 73). En consecuencia, dito Comité non ostenta capacidade representativa para negociar un convenio colectivo do Hospital Álvaro Cunqueiro con eficacia aplicativa para todos o persoal do centro de traballo.

Si se acordase con dito Comité o Convenio para o Hospital Álvaro Cunqueiro se estaría vulnerando o principio de correspondencia entre o ámbito de aplicación do convenio e a representatividade ostentada, así como as garantías de capacidade e lexitimidade para a negociación contempladas nos artigos 82 e 87 do Estatuto dos Traballadores, en relación ao artigo 37.1 da Constitución Española. Tamén resultaría contrario á seguridade xurídica exigible a un Convenio a negociación co Comité actual, polas dúbidas existentes sobre a futura eficacia aplicativa do mesmo.

O data 15 de decembre de 2014 CIG presentou preaviso electoral para a celebración de eleccións no centro de traballo do Hospital Xeral-Cíes. UGT impugnou o proceso, pretendendo que os centros de Hospital Rebullón, Centro de Especialidades Coia e Centro de Especialidades Doblada formasen parte de ese proceso electoral. CIG e CCOO opuxéronse á pretensión de UGT, considerando que non formaban parte do seu ámbito de representación. O Laudo arbitral ditado en data 10.02.2015, neste procedemento de eleccións sindicais resolveu que efectivamente os centros de Hospital Rebullón, Centro de Especialidades Coia e Centro de Especialidades Doblada non debían formar parte dese proceso.

Dacordo co exposto, a empresa propón prorrogar o convenio colectivo do Hospital Xeral-Cíes ata que exista no Álvaro Cunqueiro unha representación dos traballadores lexitimada para negociar un novo Convenio Colectivo de centro.

CIG: A Secretaria comarcal da CIG explicou, na xuntanza de 4 de xuño, que a primeiros de xaneiro se celebrou a reunión de constitución da mesa de negociación do Convenio, e que a empresa plantexou que o delegado do Rebullón debería formar parte da mesma. Que eles discrepaban pero que ao final aceptaron que estivera na mesa. Despois, o compañeiro do Rebullón faleceu e foi entón cando a Empresa dixo que entendía que o Comité non representaba a tódolos traballadores/as. Engadiu que a anterior adxudicataria do servizo firmou cos sindicatos a extensión do Convenio do Xeral-Cíes á Doblada, Rebullón e Coia e que o persoal proveniente do Meixoeiro accedeu voluntariamente ao traslado e aceptou dito Convenio e, polo tanto, o Convenio para todo o persoal do Álvaro Cunqueiro e o mesmo, o negociado polo Comité vixente. Por ultimo, alegou que non se poden facer novas eleccións porque non pasaron 4 anos.



CGT: Perante a xuntanza de 4 de xuño, o representante de CGT expuxo que antes había tres convenios, mais, tras o requirimento de inspección, só hai un, e todo o persoal de Acciona está no Convenio do Xeral-Cíes e que o comité actual ten que negociar para todos, incluídos os traballadores que aínda están no Xeral.

No seu escrito de alegacións, a CGT referiu:

"(...) nuestra doctrina judicial y jurisprudencia ha venido a dar instrumentos a las empresas que quieran negociar sus propios convenios, para el caso de que éstas no tengan representación unitaria en todos sus centros: negociar con las secciones sindicales, si éstas están constituidas en el seno de la empresa y tienen una representatividad suficiente, o bien acudir directamente a los sindicatos con implantación en la misma, al ser estas últimas organizaciones aquellas en las que recae el derecho a la negociación colectiva.

Para concluir, decir que CGT, entiende que las secciones sindicales (...) están legitimadas para negociar el Convenio colectivo (...); pero dando un paso más, este Sindicato CGT, no tiene problema que sean las centrales sindicales con representación suficiente en el ámbito de la empresa, los que negocien en convenio colectivo, y así desbloquear la negociación colectiva."

CCOO: A postura manifestada polo sindicato no seu escrito de alegacións, coincidente coa expresada polo representante do sindicato na reunión de 4 de xuño, é a seguinte:

A empresa só está pondo escusas para non negociar el Convenio, dilatando esta situación. Non ten sentido que considere aos representantes lexitimados para acordar a prórroga do Convenio pero non para a súa negociación. Outra cousa sería que a empresa, xa sentada na mesa de negociación, propuxese a prórroga do convenio actual, estaría no seu dereito e a situación da negociación sería totalmente distinta.

Sobre que a plantilla e superior as 119 traballadores, esta previsto na lei a propia solución: a convocatoria dunhas eleccións sindicais parciais para cubrir o numero de representantes a elixir en función do aumento do persoal que se produzo no Álvaro Cunqueiro.

CCOO solicita aos árbitros que diriman a cuestión atendendo a la legalidade vixente e que aclararen si o Comité está lexitimado o no para negociar o Convenio do Álvaro Cunqueiro, tendo en corita ademais a proposta plantexada pola empresa de negociar o mesmo a través das seccións sindicais, solución que non se descarta por CCOO sempre y cando se respecte a representatividade que cada central sindical ten no Comité de empresa.



*Cuarto.*—Os árbitros entenden perfectamente garantidos os principios de igualdade e contradición, y, traía reunión celebrada e as alegacións presentadas por escrito polas partes, considéranse informados perfectamente das posicións das partes, das súas diferenzas, e dos fundamentos de feito e de dereito dunhas e outras.

Pois ben, os anteriores presupostos, son os que serven aos actúantes a fin de decidir a solución neste conflito.

### FUNDAMENTOS DA RESOLUCIÓN

O presente procedemento é un arbitraje en dereito, porque basease na interpretación das normas laborais que regulan as interaccións entre a capacidade negociadora, a lexitimidade, o ámbito negocia] e a unidade de negociación, todos eles elementos básicos da negociación colectiva e do presente conflito xurídico e que determinan o ámbito de aplicación do convenio. Polo tanto, os fundamentos tidos en conta polos laudantes para a resolución das cuestións expostas foron os seguintes, todos eles de contido netamente xurídico:

#### 1. En relación á representatividade do Comité de Empresa:

O Laudo 5/2015, alegado como argumento pola empresa en defensa da súa postura, no seu feito probado sexto, recolleu:

"La organización del servicio de limpieza en el Hospital Xeral-Cíes implica una estructura de mando propia y única para éste, autónoma respecto de las de las otras dependencias del CHUVI y de otros centros de la empresa en Pontevedra, no produciéndose intercambios de trabajadores con éstas, aunque sí, si bien de modo no continuo, entre el personal de limpieza del Xeral y del Cíes. Este centro cuenta con 120 trabajadores."

A Sentenza da Sala Sexta do Tribunal Supremo nº6539/2013, de 5 de decembro de 2013, de casación para unificación de doutrina, resolveu sobre o mantemento do mandato representativo para o suposto de traslado da plantilla, no seguinte sentido:

"Los trabajadores, que han sido elegidos representantes, miembros del Comité de Empresa en un determinado centro de trabajo, no pierden su condición de tal por el hecho de que la empresa traslade a parte de los trabajadores de la plantilla, entre los que se encuentran los actores, a otro centro de trabajo, en la misma localidad, no teniendo este centro más trabajadores que los trasladados y sin tener, por lo tanto, representantes de los mismos. Las razones que avalan esta conclusión son las siguientes:



*Primero.*—El artículo 67.3 del ET establece que "la duración de/ mandato de los Delegados de Personal/ y de los miembros del Comité de Empresa será de cuatro años, entendiéndose que se mantendrían en funciones en el ejercicio de sus competencias y de sus garantías hasta tanto no se hubiera promovido y celebrado nuevas elecciones".

En el asunto examinado los dos actores, representantes de los trabajadores, fueron elegidos el 22 de febrero de 2011 y no se han promovido nuevas elecciones, por lo que no han agotado la duración de su mandato.

*Segundo.*—El artículo 67.3, párrafo segundo del E.T. establece que "solamente podrán ser revocados los Delegados de personal y miembros del Comité durante su mandato por decisión de los trabajadores que los hayan elegido, mediante asamblea convocada a efecto, a instancia de un tercio, como mínimo de los electores y por mayoría absoluta de éstos mediante sufragio personal, libre, directo y secreto". Por lo tanto, únicamente los electores pueden revocar la representación conferida a los delegados de personal y miembros del Comité de empresa cumpliendo los requisitos anteriormente señalados, entre los que destacamos, la exigencia de mayoría absoluta para proceder a la revocación. No puede el empresario revocar a los representantes, cualquiera que sean los avatares acaecidos en la empresa, pues tal posibilidad no está contemplada en la regulación vigente, que la reserva, de forma exclusiva y excluyente, a los propios electores."

2. Sobre a vixencia e aplicabilidade do Convenio Colectivo do Hospital Xeral Cíes á persoal do Hospital Álvaro Cunqueiro:

A Sentenza da Sala Sexta do Tribunal Supremo de data 27 de outubro de 1999, de casación para unificación da doutrina, sobre o convenio aplicable para o suposto de concorrencia destes, resolveu:

"Más allá de la regla general del art. 84 ET, cuando se produzca de hecho, o de forma inevitable, una situación de concurrencia entre convenios -por ejemplo, como resultado de un proceso de sucesión de empresas- cabe aplicar lo dispuesto en el art. 3.3 ET, que se dirige, entre otros casos, a los conflictos entre dos o más normas convencionales o pactadas.

(••)

Según el art. 3.3 ET, habrá de elegirse la norma (el convenio) más favorable apreciada en su conjunto, al menos hasta que llegue la fecha de su vencimiento, en cuyo momento habrá que plantearse si procede la renovación o la apertura de una nueva unidad de negociación, en función de las circunstancias existentes."



A Sentenza da Sala Cuarta do Tribunal Supremo, de 22 de decembro de 2014 resolveu sobre a ultraactividade dun Convenio Colectivo prorrogado. Segundo esta doutrina, resulta clave o Dereito dos Contratos, e concretamente o artigo 1255 del Código Civil, para a resolución deste conflito xurídico, e conforme o previsto neste precepto, as relacións xurídico-contractuais entre as partes réxense polos pactos e condicións que elas mesmas establezan libremente, sempre que non sexan contrarias á lei, a moral ou o orde público. Engade o alto Tribunal que este principio xeral da autonomía da vontade individual non é totalmente axeo ao ordenamento xurídico-laboral.

De conformidade co razoamento recollido nesta sentenza, a regulación das fontes do dereito do artigo 3 ET permite claramente afirmar que as condicións laborais dun traballador/a, están reguladas, ao final, no seu contrato de traballo e que así é dende o momento inicial da relación laboral, posto que o contrato de traballo -como calquera outro contrato- ten una dobre función: constitutiva da relación xurídico-obrigacional, por una banda, e reguladora da mesma -dos dereitos e obrigacións a que se comprometen as partes- doutra.

Polo tanto, as normas estatais e convencionais xogan un papel nomofiláctico respecto ás cláusulas contractuais, é dicir, una función protectora das normas xurídicas, neste caso, dos dereitos e obrigas incorporadas ao contrato de traballo. O que sucede é que, sendo o contrato de traballo sempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora vaixe desenrolando ao longo de toda a vida do contrato, e vaixe adaptando á evolución das propias normas legais e convencionais a través da incorporación desa evolución as condicións particulares do mesmo.

[www.ciaservizos.org](http://www.ciaservizos.org)

PARTE DISPOSITIVA

En base a tódolos anteriores antecedentes, tendo en conta o establecido no punto segundo do presente, dítase o seguinte laudo en dereito, de conformidade cas normas previstas na Sección 3º do Capítulo III do Acordo Galego para a Solución Extraxudicial de Conflitos Colectivos de Traballo (AGA):

A argumentación recollida na sentenza do Tribunal Supremo de 22 de decembro de 2014 permite estender a doutrina do mais alto Tribunal mas aló do propio e concreto fallo de dita resolución. Concretamente, segundo dita sentenza, o convenio do Hospital Xeral Cíes está incorporado ao acervo das relacións laborais de todo o persoal dependente do contrato de limpeza co Álvaro Cunqueiro, al formar parte dos contratos de traballo de todos eles, dende o momento que empezou a regular ditas relacións laborais. En consecuencia, en aplicación analóxica desta doutrina, os dereitos e obrigacións recoñecidos no Convenio colectivo non desaparecen no momento da perda da vixencia do mesmo (como aconteceu no suposto analizado). Mais iso non sucede porque as normas do convenio colectivo extinto pasen a





contractualizarse no momento da perda da vixencia, senón porque esas condicións xa estaban contractualizadas dende o momento mesmo en que dito Convenio do Xeral-Cíes pasou a regular a relación xuridicolaboral entre empresa e traballador/a.

A doutrina sobre o Convenio aplicable no caso da concorrencia de Convenios tamén permite chegar á mesma conclusión. Con todo, dita xurisprudencia engade algo máis, pois o Alto Tribunal entende que, no momento que o Convenio aplicable perda a súa vixencia, terá que decidirse si é necesario determinar una nova unidade de negociación. Este inciso da sentenza, en realidade, está mais que superado pola doutrina das sentenzas sobre a ultravixencia dos convenios referidas, ademais, a regulación actual do Estatuto dos Traballadores, e que son posteriores en mais de 10 anos á referida doutrina.

Con todo, os feitos estudados nesta resolución levan a conclusión de que o ámbito negocial só pode ser un. Seguindo o razoamento d Laudo 5/2015, a unidade de negociación do Convenio colectivo deberá coincidir con o ámbito da unidade electoral, nun caso como o estudado, no que o conflito xurídico afecta a un Convenio de centro de traballo, que será coincidente co ámbito de organización da propia empresa.

En efecto, na actualidade, só existe un centro de traballo do que dependen tódolos traballadores do servizo de limpeza contratados por Acciona Facility Services para tódolos servizos e limpeza de tódolos centros xestionados por esta mercantil —salvo para o Hospital Meixoeiro—. Este só pode ser un concepto de centro de traballo entendido no sentido do artigo 1.5 do Estatuto de Traballadores e, por tanto, nun sentido amplo. Este centro de traballo inclúe tódalas dependencias sen organización propia e cuxos traballadores/as mestúranse a efectos laborais e organizativos. Son lugares de traballo cuxos traballadores están representados pola única representación de traballadores existente, que integra o chamado "Comité do Álvaro Cunqueiro", centro no que se atopa a sede organizativa e directiva da empresa, o centro de decisións da mesma.

Sobre este Comité, a doutrina do Tribunal Supremo o din claramente: o seu mandato só podería extinguirse polas vías previstas legalmente, nunca pola decisión da empresa. Negar a representación dos traballadores o exercicio dunha das súas funcións, ou, como neste caso, negar a mais transcendente destas para os seus representados, o desenrolo da negociación colectiva das condicións de traballo, é tanto como negar a vixencia do seu mandato, o que sería contrario á doutrina xurisprudencial consolidada.

En relación as ditas funcións representativas, AFS recoñeceu dende o primeiro momento todas elas ao Comité antedito respecto de todo o persoal, non só en relación aos traballadores/as trasladados dende o Xeral-Cíes, en tódalas materias da súa competencia, conforme ao previsto no Estatuto dos Traballadores e a Lei de Prevención de Riscos Laborais. O feito de exixir agora aos árbitros que limiten eles ditas funcións (e non calquera delas, sino a única



que ten recoñecemento constitucional) resulta contrario á doutrina dos actos propios, o cal podería afectar á lexitimación procesual da empresa, podendo levar incluso á cualificación de inadmisibile da súa pretensión.

Tendo en conta o antedito, a realidade xurídica no suposto plantexado aos actuantes é a seguinte:

1. O Convenio que regula as condicións de traballo de tódolos traballadores do servizo de limpeza contratado por el EOXI a AFAS (salvo ao persoal adscritos en exclusiva ao Hospital Meixoeiro) é o que foi aprobado como Convenio do Hospital Xeral-Cíes. A súa incorporación aos contratos de traballo de todo o persoal converteu a este Convenio no Convenio aplicable ao persoal do Álvaro Cunqueiro, sexa cal sexa o nome co que o definan as partes e, claro, a tódolos efectos (non renunciabile nin sometido a termo algún, mais aló do disposto no seu articulado).

2. O mandato dos representantes dos traballadores legalmente elixidos nas eleccións de febreiro de 2015 (a mesma que negociou o Convenio agora ultravixente) sigue vixente, tamén a tódolos efectos. Neste sentido, o feito de que o número actual de traballadores do centro non se corresponda en número cos membros do comité, solo suporía, segunda lei e a doutrina, un impedimento para a negociación colectiva, por non cumprirse co requisito da chamada "capacidade de negociación". E iso só acontecería cando a diminución do número de representantes fose tal que, na mesa de negociación, non estivese representado a metade mais un do número real de membros do Comité que puidesen corresponder a número de traballadores/as. Nestes representantes cúmprense os requisitos de "lexitimación inicial" (pois ostentan a representatividade dos traballadores incluídos no ámbito de negociación), e o da "Lexitimidade plena", xa que están lexitimados conforme ao requisito anterior e actuarán na mesa de negociación en proporción a súa representatividade.

En conclusión, por una banda, existe un centro de traban() autónomo e autoorganizado, conformado, dende o punto de vista dos traballadores/as, por tódolos que prestan servizos nas dependencias de AFS referidas, salvo no Hospital Meixoeiro. E por outra, o convenio que debe negociarse é, sobre a base do ultravixente, un Convenio de centro de traballo. Por último, existe una representación legal dos traballadores deste centro de traballo, cunha lexitimación plena par a negociación dun Convenio estatutario nese ámbito.

De acordo co antedito, dítase o seguinte laudo arbitral en base ó procedemento de arbitraje establecido no Acordo Galego para a Solución Extraxudicial de Conflitos de Traballo, co seguinte punto



Ú N I C O

O Comité de empresa ten dereito a reclamar para si a competencia para negociar o Convenio colectivo do Hospital Álvaro Cunqueiro, non podendo ser substituído palas seccións sindicais nin as centrais sindicais salvo acordo destas e daquel, nos termos previstos na lexislación laboral.

O presente laudo poderá recorrerse polos motivos, vías e prazos que se establecen nos artigos 65.4 e 163.1 da Ley 36/2011, reguladora da Xurisdición Social. A súa executividade rexerese polo disposto no artigo 68.2 de dito carpo legal.

Dado en Vigo. 17 de xuño de 2016.—Os Árbitros, Verónica Martínez Barbero/José María Casas de Ron.

Vigo, 05/08/2016.—O Xefe Territorial, Ignacio Rial Santomé.



[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

