

Número expediente: 11/2016/113

Ámbito: Empresa Servicios Auxiliares Marítimos, S.L. (SAMA)

Partes interesadas: Empresa SAMA; Comité de empresa; Sindicatos CC.OO y UGT

Arbitro designado: Eva Garrido Pérez

En Cádiz, a 7 de octubre de 2016, actuando como árbitro nombrada por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 9 de septiembre de 2016 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

ANTECEDENTES

PRIMERO. El 9 de septiembre de 2016 tiene entrada en el registro del SERCLA escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje en conflictos colectivos firmado por los siguientes sujetos:

D. [redacted], con DNI [redacted], en calidad de Director del Centro de SAMA, en Algeciras.

D. [redacted], con DNI [redacted], en su calidad de Presidente del Comité de Empresa

A este compromiso arbitral se llega como efecto de un acuerdo de mediación celebrado previamente en el SERCLA.

SEGUNDO: En efecto, el 9 de agosto de 2016 se celebró un acto de mediación en la sede del SERCLA en Algeciras en el que comparecieron las siguientes partes interesadas:

Por la parte social:

- D. [redacted], DNI [redacted], en nombre y representación del Secretario de Acción Sindical FeSNC-UGT
- Dña. [redacted], DNI [redacted], como Secretaria Comarcal de CC.OO.
- D. [redacted], DNI [redacted], como presidente del Comité de Empresa.


Por la parte empresarial:

- Dña. [redacted], DNI [redacted], en virtud de poder notarial que exhibe.
- Dña. [redacted], DNI [redacted], como Directora de Recursos Humanos
- D. [redacted], DNI [redacted], como Director del Centro de SAMA en Algeciras.

De resultas de dicho acto las partes firmaron un acuerdo de mediación, con vigencia hasta el 30 septiembre de 2018, por el que acordaban una serie de medidas. Junto a la retirada de un expediente de regulación de empleo que la empresa había presentado el día 11 de julio de 2016 y que afectaba a 27 trabajadores, se adoptó, entre otras actuaciones, el siguiente acuerdo:

“Las partes acuerdan la creación de una Comisión Negociadora para el establecimiento de una flexibilidad funcional y horaria de la jornada semanal que permita dar cumplida respuesta a las necesidades operativas de la empresa. Esta Comisión tendrá de plazo hasta el 9 de septiembre de 2016. En caso de no llegarse a acuerdo, las partes someterán la discrepancia al SERCLA y en caso de que la mediación termine sin avenencia, las partes acuerdan expresamente someter la cuestión a arbitraje SERCLA”.

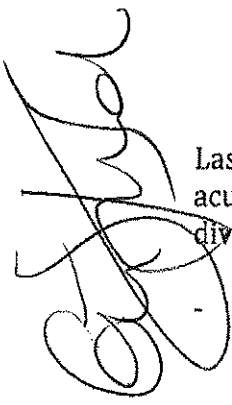
TERCERO.- En cumplimiento de este acuerdo las partes iniciaron un proceso negociador a los fines de alcanzar un acuerdo sobre flexibilidad funcional y horaria. En este proceso, que contó con la intervención mediadora del SERCLA, las partes consiguieron llegar a acuerdos parciales. En concreto:



Se acuerdan las compensaciones económicas por ampliación de turno a percibir por los trabajadores en el área de Frigoristas:

- Plus turno de 200 euros para el personal a cinco turnos
- Plus reten de 150 euros para el personal a tres turnos

- Se acuerda la polivalencia funcional de los trabajadores de Taller Dry a Almacén, y de los trabajadores de Almacén a Puerta Báscula, con independencia de la movilidad funcional que se pudiera pactar individualmente con los trabajadores. Asimismo se acuerda estar en todo caso a lo dispuesto en la normativa legal y convencional para los supuestos de asignación a trabajos de superior e inferior categoría.



Las representaciones de la empresa y los trabajadores no consiguen llegar a un acuerdo en materia de flexibilidad horaria, quedando las respectivas propuestas divergentes en los siguientes términos:

- La empresa propone que en casos de picos de producción se establezca una flexibilidad horaria de dos horas que se efectuaría prioritariamente por el personal de jornada partida y si no fuera suficiente con el personal del turno correspondiente, preavisando con 24 horas de antelación. En caso de exceso del cómputo de la jornada semanal, se compensará en descanso con un incremento del 50% (hora y media por cada hora excedida), en el plazo máximo de la siguiente jornada partida del trabajador, salvo acuerdo con el trabajador sobre otra forma de compensación.
- Por su parte, la representación de personal propone ampliar la flexibilidad horaria a tres horas pero limitada al personal de jornada partida rotativa.

Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo sobre este punto de la flexibilidad horaria, y de conformidad con lo pactado en el acuerdo de mediación, las partes someten a la decisión arbitral la concreción de la flexibilidad funcional y horaria de la jornada semanal, pero teniendo en consideración las negociaciones realizadas hasta el momento.

CUARTO. Con este objeto, tal y como lo formularon expresamente las partes en el escrito de iniciación del procedimiento arbitral del 9 de septiembre, y tras la aceptación, el día 19 de septiembre, de esta encomienda de arbitraje por quien suscribe, se procede a la citación del acto de comparecencia de las partes promotoras que tiene lugar el día 27 de septiembre de 2016 en las dependencias del SERCLA en Algeciras.

En dicho acto comparecen las siguientes partes:

En representación de la empresa:

- Dña. [redacted] DNI [redacted] en virtud de poder notarial
- Dña. [redacted], DNI: [redacted] (Directora de Recursos Humanos)

En representación de los trabajadores:

- D. [redacted] DNI [redacted] (Secretario de Transportes de UGT Campo de Gibraltar)
- D. [redacted] DNI [redacted] (Adjunto a la Secretaria de Acción Sindical de CCOO)
- D. [redacted] DNI [redacted] (Presidente del Comité de Empresa)
- D. [redacted], DNI [redacted] (miembro del Comité de Empresa)
- D. [redacted], DNI [redacted] (miembro del Comité de Empresa)


QUINTO. En el acto de comparecencia, y como premisa inicial de partida, se procede a delimitar entre los sujetos presentes el objeto del conflicto planteado y sometido al arbitraje. Se aclara que efectivamente las partes ya han llegado a acuerdos en lo que a la flexibilidad funcional se refiere, en los términos indicados en apartados anteriores, y que el desacuerdo que se somete a consideración de esta arbitro afecta a la concreción del sistema de flexibilidad horaria.

A preguntas de esta arbitro sobre el contexto y los márgenes de la cuestión conflictiva, de las respuestas e intervenciones de las partes en el acto de comparecencia se extraen las siguientes conclusiones:


a) La Empresa Servicios Marítimos S.L., perteneciente al Grupo Alonso, se dedica a prestar servicios generales de logística a la actividad portuaria (Manipulación, mantenimiento y reparación de contenedores, depósito y almacenaje de mercancías, y actividades auxiliares), contando en la actualidad con 105 trabajadores en su gran mayoría fijos en virtud de acuerdos de contratación y

estabilidad firmados con la Junta de Andalucía a resultados de procesos de financiación para la recualificación formativa y profesional de los trabajadores tras la adquisición por el Grupo Alonso de las instalaciones en las que se ubicaba la extinta empresa dedicada a la actividad papelera de la que procedían los trabajadores.

b) El convenio colectivo por el que se rige la empresa (Convenio provincial de Transporte de Mercancías por Carretera) no constituye un elemento de oportuna referencia por cuanto no cubre la totalidad y diversidad de la actividad de la empresa. Según apuntan las partes, en realidad solo resulta aplicable, atendiendo al criterio funcional, a 15 trabajadores de la empresa, y aun cuando se aducen situaciones diferenciales con trabajadores del mismo sector en otras empresas con convenio aplicable mas apropiado por razón de la actividad, y aun abiertas otras opciones negociales, las partes ya habían adoptado el compromiso (que forma parte del acuerdo de mediación firmado el 9 de agosto) de aceptar la plena aplicación del convenio hasta el final de su vigencia.



c) Ante la situación económica deficitaria que aduce la empresa (pérdida acumulada de 6 millones) y con el fin de asegurar la viabilidad de la misma, la empresa propuso una medida de despido de 27 trabajadores. Se inició el correspondiente período de consultas con el fin de llegar a un acuerdo, que solo en extremis pudo cerrarse mediante el acuerdo de mediación ante el SERCLA firmado el 9 de agosto, con la retirada del ERE y la asunción por la partes de ciertas condiciones y concretos compromisos, aun cuando quedaron cuestiones por tratar y acordar. Una de ellas refiere a la implantación de un marco de flexibilidad horaria y funcional.




d) La actividad de la empresa se asocia ineludiblemente a la que se desarrolla en el entorno portuario, y consiguientemente puede quedar sometida a necesidades operativas derivadas de la especialidad de dicho ámbito de trabajo, particularmente por la acomodación a los horarios de los buques clientes que pueden alterarse de forma imprevisible y sobrevenida. En este escenario, la empresa plantea la necesidad de establecer un marco de flexibilidad de horario sobre una ordenación de la jornada que ya ha experimentado cambios en la empresa, pasando de un inicial horario rígido a otro sistema en que se instauran modalidades de turnos rotativos, si bien no para todos los trabajadores y en todas las áreas de actividad de la empresa.


En efecto, se acordó entre las partes empresarial y social un sistema horario que implicaba para algunos trabajadores de ciertas áreas de la empresa, la prestación de servicios en tres turnos de 8 horas de trabajo que rotaban cada semana: uno de horario continuado de mañana, otro de jornada partida, y un tercero de horario continuado de tarde. Este es el sistema acordado para las áreas, por ejemplo, de Operaciones, Maquinistas, Puerta /Báscula y Almacén. A otros trabajadores se les fija sistemas distintos, como los Frigoristas con cinco turnos, los de Limpieza o de Taller Mecánico con dos turnos rotativos (en horario continuado de mañana o de

tarde), o finalmente los trabajadores de Administración con un único sistema de jornada partida (de 9 a 14 h., y de 16 a 19 h.). Quedaba aun por acordar entre las partes el sistema de jornada y horario de los trabajadores adscritos a Taller Dry para los que la empresa propone también un único horario partido. Las partes coinciden en que esta área es la mas productiva y sus trabajadores son el recurso de apoyo en otros departamentos cuando hay necesidades operativas o productivas.

e) La existencia de necesidades perentorias o imprevisibles a los que debe hacer frente la empresa, ante alteraciones de horarios en la actividad portuaria, es una circunstancia que la representación de los trabajadores no discute, admitiéndose que, de hecho, tales situaciones se producen y ya se vienen solventando mediante la prestación complementaria en horas por parte de los trabajadores. Precisamente la empresa aduce su intención de trasladar a acuerdo lo que ya se hace en realidad para ofrecer un entorno de seguridad operativa.



Las aproximaciones en la posición de las representaciones de la empresa y de los trabajadores en el curso de la comparecencia permite llegar a la coincidencia entre ambas con la implantación de una medida de flexibilidad de dos horas, considerando su suficiencia y adecuación para solventar necesidades de acomodo operativo. Se coincide también entre las partes en el tiempo de preaviso (24 horas antes) y en el modo de operar la compensación en el caso de que la flexibilidad horaria implicara un exceso de la jornada semanal ordinaria: un descanso con un incremento del 50% (hora y media por cada hora excedida), en el plazo máximo de la siguiente jornada partida del trabajador, salvo acuerdo con el trabajador sobre otra forma de compensación.



Asimismo, aceptando ambas representaciones que la flexibilidad horaria en su caso se aplicaría prioritariamente a los trabajadores de jornada partida, y solo de ser insuficientes recurrir a los del turno correspondiente (o de mañana o de tarde), permanece discutido dos concretos puntos: por un lado, la inclusión o no bajo el sistema de flexibilidad horaria de los cuatro trabajadores de Taller Mecánico, con dos turnos rotativos de horario continuado de mañana y tarde; y por otro lado, el sistema de afectación de la flexibilidad horaria a los dieciséis trabajadores de Taller Dry que cuentan todos ellos con una única jornada partida, y que se traduciría en la distribución de los trabajadores en dos o bien en tres grupos (como solicitan, respectivamente la representación de la empresa y la del personal) para quedar afectos por la flexibilidad horaria de forma rotativa.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO. El objeto de este arbitraje se centra pues en la determinación del alcance y extensión que deba darse a la medida de flexibilidad horaria propuesta por la representación de la empresa, y en concreto si alcanza al área de Taller Mecánico y en que grado al de Taller Dry.

A los fines de ofrecer una solución arbitral a tal cuestión, resulta aconsejable metodológicamente realizar una serie de observaciones previas en relación a la medida de flexibilidad horaria, a su caracterización, fundamento y finalidad.

Conforme al art.20 del Estatuto de los Trabajadores, resulta incuestionable el poder de organización y dirección del trabajo que se reconoce al empresario y que le faculta, entre otras potestades, no solo a concretar el contenido de la prestación laboral, especificando así las modalidades de ejecución del contrato, sino también en su caso a modificarla para su adaptación a determinadas circunstancias, necesidades o alteraciones que experimente la empresa. Esta posibilidad de modificación unilateral puede expresarse bien en cambios accidentales o no sustanciales en las condiciones de trabajo y en el contenido de la prestación, correspondiendo su fundamento a un *ius variandi* ordinario que deriva de ese poder de dirección, o bien en variaciones de naturaleza sustancial que alteran y transforman los aspectos fundamentales de la relación laboral, y cuya operatividad se somete desde la norma (art.41 ET) a específicas condiciones causales, formales y procedimentales.

En el contexto objeto de este arbitraje, la propuesta planteada por la empresa de variar ocasionalmente el horario de los trabajadores para someterlo a cierta flexibilidad en la entrada y salida, no encaja pues en los parámetros marcados para una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en este caso del horario laboral, por cuanto no es de tal naturaleza que altere su morfología para configurarse notoriamente bajo otra distinta (en este sentido, la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de diciembre de 2013, recurso en unificación de doctrina nº 3034/2012, recogiendo jurisprudencia consolidada al respecto), cuando sí se ha considerado sustancial, por el contrario, tratándose por ejemplo de la sustitución de un horario en jornada continuada por otro en jornada partida y la supresión de la flexibilidad horaria de entrada y salida, al resultar con tal modificación sustancial un horario mas gravoso y notoriamente distinto del anterior (Sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de julio de 2015, procedimiento nº 183/2015).

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, aun considerando la opción de la empresa como una variación de horario de carácter accidental o no sustancial, no quiere decir ello que no se someta a límites de naturaleza causal, por cuanto también el ejercicio de esta facultad de variar ha de ser no solo "regular" como indica el propio art.20 del ET, sino también objetiva, esto es, sustentada en un motivo o causa que así lo justifique con el fin de preservar los derechos de los trabajadores y los mismos principios de buena fe que son consustanciales en toda relación jurídica. En este sentido, no está de mas recordar la doctrina jurisprudencial ya de antiguo conforme a la cual, "si bien la organización del trabajo es facultad privativa de la empresa, las consecuencias del uso de dicha facultad no son absolutas, ya que la organización de los servicios laborales no equivale al libre trasiego de operarios" (Sentencias del Tribunal Supremo de 17 y 21 de abril de 1967, citadas por la STSJ de Castilla y León, de 8 de marzo de 2006, recurso nº 1157/2005).



Con tales premisas, y abordando el tema que nos atañe de la flexibilidad horaria, habría que convenir en que los trabajadores no pueden negar la facultad de la empresa de introducir modificaciones accidentales o puntuales en la ordenación horaria como expresión de sus poderes de concreción y especificación de la prestación laboral, pero tampoco la empresa puede pretender ejercer esos poderes con absoluta libertad desconociendo los derechos de los trabajadores a la certeza en sus condiciones laborales como exigencia jurídica-contractual.

El ejercicio de unos (los poderes empresariales) y la satisfacción de otros (los derechos de los trabajadores) se someten a limitaciones y sacrificios recíprocos, y que en el presente caso se expresan tanto en la fijación de condiciones a la hora de fijar la flexibilidad horaria como el establecimiento de mecanismos para preservar los derechos e intereses de los trabajadores afectados por aquella.

SEGUNDO. En lo que respecta a la introducción de la flexibilidad horaria como propone la empresa, los condicionamientos a los que aquella pudiera someterse derivan directamente de la naturaleza y carácter de la medida en sí. En efecto, debe coincidir en que la intención de la empresa es implantar un sistema de flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo que, sin cuestionar en modo alguno su legalidad, altera los márgenes del horario tal y como estuviera fijado inicialmente. Al pretender una flexibilidad de dos horas a la entrada y a la salida del trabajo, sin variar la cuantía del trabajo inicialmente contratado (ocho horas al día) se altera su distribución, esto es, la determinación de los momentos en que la prestación resulta exigible, de modo que determinadas horas de trabajo se requieren en momentos distintos de los inicialmente pactados (exigiéndose por ejemplo a las 7 o a las 11 h. cuando el inicio de la jornada pactada estuviera fijada en las 9 h.).

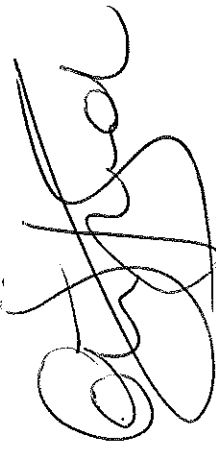
Este mecanismo no debe confundirse con aquel otro del horario flexible que se fija para adaptarse a las necesidades de conciliación de los trabajadores, a la vez que se salvaguardan las necesidades del servicio señalando los márgenes del horario tanto el fijo como el flexible. Tratándose de este tipo de instrumento de adaptación del horario, es el trabajador quien libremente ejercer su opción de variar los momentos de entrada y salida del trabajo, siempre que se cumpla el quantum diario de jornada y se satisfagan en su caso los requerimientos formales que se hubieran preestablecido (preaviso, comunicación, etc.).

Frente a esta modalidad de flexibilidad en el cumplimiento del horario, se encuentra aquella otra en que la variación en los momentos en los que resulta exigible el cumplimiento de la prestación se funcionaliza directamente al interés de la empresa, buscando la adaptación del tiempo de trabajo a las necesidades de tipo organizativo o productivo que pudieran concurrir.

El interés objetivo de la empresa recibe pues la oportuna protección jurídica dando reconocimiento a la facultad de la empresa de variar el horario fijado, pero rechazando paralelamente las alteraciones de elementos básicos de la prestación


laboral que no se basen en una causa objetiva por ser contrario al principio general de la buena fe contractual (art. 1258 Código Civil y art. 20 Estatuto de los Trabajadores). Así pues, una variación de los márgenes horarios tal y como estaban inicialmente pactados puede derivarse de la concurrencia de exigencias organizativas del proceso productivo o del servicio, y en tal caso la facultad de alterar el horario por parte de la empresa solo puede ser ejercitada conforme a la finalidad para la que se concibe.

En concreto y atendiendo al objeto de este arbitraje, la empresa alega como causa justificativa para implantar un sistema de flexibilidad horaria de dos horas en el cumplimiento de la jornada diaria, la variabilidad en los tiempos de presencia y trabajo en puerto en atención a la propia mutabilidad en los horarios de llegada de buques con los contenedores a mantener y/o reparar por la empresa, y que resultan dependientes de circunstancias climatológicas, mecánicas, logísticas o similares. Se aduce en este sentido que resultaría innecesario e improductivo contar con la presencia de los trabajadores a las 9 de la mañana, como hora de inicio ordinario de su prestación laboral de mantenimiento, limpieza y reparación en su caso de contenedores, si el buque que los porta se retrasa en la llegada a puerto. De ahí la propuesta de la empresa de implantar un sistema de dos horas de flexibilidad horaria en la entrada para ajustar el tiempo de trabajo a estas eventualidades que puedan producirse en la actividad portuaria, de manera que la variación en el inicio de la jornada diaria que pudiera exigirse se equilibrara con el tiempo de finalización de la misma, prologándose o reduciéndose la salida en la misma medida de tiempo con la que se retrasó o se adelantó el momento de entrada (hasta dos horas).

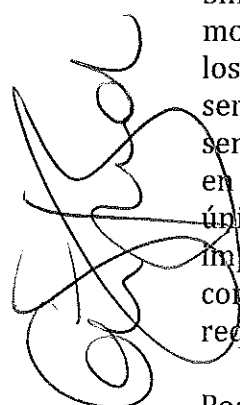


TERCERO. Ahora bien, debe concretarse la específica naturaleza de esa eventualidad en la variación de horarios en la actividad portuaria, puesto que más allá de que aquella pueda tener cierta frecuencia o normalidad afectando de ordinario a la programación de dicha actividad, realmente interesa precisar aquí la nota de la imprevisibilidad que se asocia a la eventual alteración de los horarios en la llegada y atraque de buques. Si a pesar de tener una programación horaria de prestación de servicios de atención a los buques a su llegada a puerto, aquella se altera por circunstancias imprevisibles, que no responden pues a un patrón fijo, conocido y de reiterada o cíclica operatividad, resulta del todo evidente la necesidad de articular medidas excepcionales que permitan atender los servicios requeridos y exigidos adaptándolas a tales circunstancias. Desde este planteamiento, la medida propuesta por la empresa de flexibilidad de dos horas podría considerarse como un instrumento idóneo o útil a tales efectos en términos generales, incluso de menor impacto laboral y coste económico que otro tipo de medidas que pudieran articularse. En definitiva, si la actividad portuaria se somete a determinada mutabilidad o variabilidad en sus horarios, no resulta desorbitado que la empresa reclame en paralelo cierta flexibilidad en los horarios de prestación de sus servicios.

Confirmando pues que la verdadera causa objetiva que fundamenta y justifica la propuesta empresarial de implantar un sistema de flexibilidad horaria se encuentra en las alteraciones horarias en la actividad portuaria de carácter imprevisible que requieren en consecuencia una respuesta inmediata y perentoria mediante la alteración puntual y excepcional de los horarios laborales ordinarios, de ello se deriva consiguientemente que es la necesidad imprevisible la que condiciona el alcance o la extensión de la medida articulada para darle satisfacción, es decir, a qué áreas y trabajadores de la empresa puede serle aplicada una medida de flexibilidad horaria. Y es precisamente sobre esta cuestión donde se concentran las posturas divergentes de los representantes de la empresa y de los trabajadores, y la que en definitiva se somete al presente arbitraje



En efecto, si bien la circunstancia de eventuales cambios horarios propia de la actividad desarrollada en puertos marítimos y que concurre concretamente en la empresa SAMA, en ningún momento resultaba discutida por la representación del personal en la misma, sin embargo sí se oponía a la pretensión de la empresa de implantar el sistema de flexibilidad horaria a todas sus áreas de actividad. De hecho, en el curso de la comparecencia se identificó como principal motivo de disputa si la flexibilidad horaria habría de afectar a todos los trabajadores con independencia del sistema horario que tuvieran y de la actividad que desarrollaran, tal y como pretendía inicialmente la empresa, o bien excluyendo tanto a aquellos trabajadores que al tener un único horario partido no podrían rotar en turno y tampoco consiguientemente en una eventual flexibilidad (los de Taller Dry), como a los que prestaran una actividad autónoma ajena a necesidades operativas de la empresa (trabajadores de Taller Mecánico).



Sin entrar lógicamente en los motivos que fundamentan la existencia de distintas modalidades horarias entre las diversas áreas de la empresa, si es cierto que para los trabajadores con tres turnos rotatorios, de quedar afectados por la flexibilidad sería prioritariamente en el turno de jornada partida, lo que sucede cada tres semanas, de modo que la afectación de la flexibilidad horaria se diluye y compensa en esa cadencia temporal. Por el contrario, de exigirse a los trabajadores con un único horario partido, cada semana estarían expuestos a la eventual afectación e impacto de una flexibilidad horaria, sin contar con ese mecanismo de compensación temporal, y en consecuencia sin posibilidades de ordenar sus requerimientos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Podría debatirse si un sistema de horario mas variable, como el que representa los turnos rotatorios, habría de resultar o no mas propicio, que otro con horario mas cerrado o rígido, para acoger con menor impacto una flexibilidad de dos horas en la prestación de trabajo. Y aun cuando ello pudiera tener una especial relevancia, no es sin embargo la cuestión que deba decidir de forma prioritaria el alcance o la extensión de esta medida de flexibilidad a la que pudiera recurrir a empresa, sino la identificación del área o las áreas de actividad de la empresa, y los trabajadores adscritos a las mismas, cuyos horarios de prestación de servicios deben alterarse de forma perentoria para solventar una alteración imprevisible y sobrevenida en

los propios horarios de la actividad portuaria. Es decir, se requeriría precisar cuáles son en concreto las áreas o departamentos de la empresa que pudieran quedar afectados por cambios imprevistos en la programación del puerto y que en consecuencia podrían ver también alterados sus horarios ordinarios de prestación de servicios para acomodarse a dichos cambios. Y en tal sentido, podría cuanto menos cuestionarse la afectación que la actividad variable o mutable en el puerto pudiera tener en determinadas áreas prestacionales de la empresa. Así sucede en particular en el área de Administración donde las tareas y funciones que se desarrollan no dependen de los márgenes temporales de funcionamiento del puerto, de ahí que no resulte justificado que la flexibilidad horaria propuesta por la empresa alcance a los trabajadores de Administración. Esta misma razón de la peculiaridad de la actividad desarrollada, que no se asocia a la prestación portuaria, puede predicarse del área de Taller Mecánico por cuanto los escasos trabajadores (en número de cuatro) adscritos a la misma realizan, en dos turnos rotativos, tareas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa y por ende de forma autónoma, independiente y al margen de la actividades prestacionales en puerto, por lo que carece de justificación objetiva implantar también en esta área un sistema de flexibilidad horaria como el propuesto por la empresa.




CUARTO. El análisis difiere sin embargo en relación con el área de Taller Dry y su discutible sometimiento a una medida de flexibilidad horaria, puesto que la actividad que allí se realiza, de mantenimiento, reparación y limpieza de contenedores, queda objetivamente asociada a la atención que deba prestarse a los buques a su llegada a puerto, de donde podrían verse claramente afectados por un cambio imprevisible en la programación portuaria. Bien es cierto que, como se ha indicado, los trabajadores adscritos a Taller Dry tienen un horario partido fijo que de someterse a flexibilidad horaria significaría tanto como una constante eventualidad a que el conjunto de los trabajadores de tal área vean alterados sus horarios diarios de trabajo, y sin contar con el mecanismo de distribución compensatoria que tienen los trabajadores de turno rotativo (para quienes la flexibilidad horaria en su caso les afectaría cada tres semanas por efecto de la rotación de los turnos), lo que sin duda les afectaría negativamente en cuanto a las posibilidades de ejercer sus derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En este punto, qué duda cabe que precisamente el tipo o modalidad horaria de los trabajadores puede generar una situación diferencial y mas gravosa en cuanto al ejercicio de tales derechos, aun pudiendo estar justificada, por razón de la actividad, la prestación de trabajo bajo flexibilidad horaria.

Una medida idónea para eludir esta situación, tratando de satisfacer los intereses y derechos de los trabajadores de Taller Dry con horario partido fijo, y en un plano de equiparación con aquellos otros trabajadores de áreas distintas con turno rotativo, cuando unos y otros pudieran quedar afectados por el recurso puntual a la medida de flexibilidad horaria, es la organizar a los trabajadores de Taller Dry en grupos a los solos efectos de la aplicación de tal medida, con el fin de que también fuera rotativa la semana en que cada grupo quedaba afectado, en su caso, por la flexibilidad horaria requerida por la empresa.

A esta solución prestaron su conformidad las partes en el curso de la comparecencia, si bien quedaba por decidir el punto donde había discrepancias entre ellas: si fijar solo dos grupos en los que se distribuirían la totalidad de los trabajadores adscritos a Taller Dry, de manera que cada semana alternativamente solo un grupo (la mitad de ellos) quedaría afectado por la flexibilidad horaria que pudiera aplicarse, tal y como propone la empresa; o si distribuir a los trabajadores en tres grupos, con un tercio pues de ellos afecto cada tres semanas a la flexibilidad horaria, como formula la representación del personal.

La opción que precisamente se acomoda mas a esa intencionalidad de equiparar en lo posible a los trabajadores de horario fijo con aquellos que mayoritariamente tienen tres turnos rotativos a los fines de ejercer sus derechos de conciliación, es la de distribución de los trabajadores de Taller Dry en tres grupos diferenciados a los solos efectos de la flexibilidad horaria, con la asignación y denominación que las partes consideren mas oportuna para identificar esos "grupos de flexibilidad horaria". Por lo demás, la distribución en tres y no en dos grupos como solicitaba la empresa no habría de tener una especial repercusión en la adecuada prestación de servicio en flexibilidad horaria considerándose precisamente que ésta habría de desarrollarse de forma prioritaria con trabajadores con jornada partida, y en caso de resultar insuficiente podría recurrirse a los trabajadores del turno correspondiente, como red de seguridad para solventar adecuadamente la situación imprevista. En consecuencia, lo importante y prioritario es delimitar la necesidad a satisfacer con la medida de flexibilidad y consiguientemente el número de trabajadores necesarios que están en jornada partida, sin poderse presumir a priori un general requerimiento de la mitad de los trabajadores.



QUINTO. Finalmente, resta hacer mención a la posible fijación de mecanismos para preservar los derechos e intereses de los trabajadores afectados por la flexibilidad horaria, en aras a constatar la concurrencia de la causa objetiva que justifique el recurso por la empresa a dicha medida y la adecuada extensión cualitativa y cuantitativa de la misma para satisfacer la necesidad o circunstancia sobrevenida. Al respecto, en el seno de la comparecencia se evidenció que uno de los elementos de fricción y de desacuerdo entre las partes residenciaba en el temor o recelo hacia una medida de flexibilidad a la que la empresa podría recurrir con normalidad o habitualidad, lo que supondría un alteración sustancial de las condiciones laborales de los trabajadores y un desconocimiento de sus derechos. Con el fin de ir generando un espacio de acercamiento y confianza en la gestión de las relaciones laborales en la empresa, esta árbitro propuso y así fue aceptado por las partes articular un procedimiento de información y consulta en torno a la operatividad de la flexibilidad horaria. Queda pues aquí recogido el acuerdo al que ambas representaciones llegaron y conforme al cual la empresa comunicaría formal y expresamente (por las vías ordinarias de comunicación que fueran mas adecuadas) el recurso a la flexibilidad horaria tanto al trabajador o trabajadores del turno afectados como a la representación del personal en el margen de las 24 horas previas. En el caso de que se requiriera aplicar la medida también a los trabajadores del turno correspondiente, para completar la insuficiencia del

servicio por los trabajadores de jornada partida, la empresa consultaría tal extremo con la representación del personal. Ambas partes habrán de detallar este procedimiento de información y consulta, así como en su caso los efectos asociados a su ausencia o incumplimiento.

DISPOSICION ARBITRAL

1. Se recoge y expresa el acuerdo de las partes en adoptar un sistema de flexibilidad horaria por el cual la empresa, ante circunstancias perentorias e imprevisibles de naturaleza operativa, podría requerir una flexibilidad horaria de dos horas prioritariamente a los trabajadores con jornada partida, y si no fuera suficiente al personal del turno correspondiente, mediando un obligado preaviso de 24 horas de antelación. En el supuesto de que esta flexibilidad horaria implicara un exceso del cómputo de la jornada semanal, se compensaría en descanso con un incremento del 50% (hora y media por cada hora excedida) a disfrutar en el plazo máximo de la siguiente jornada partida del trabajador, salvo acuerdo con éste sobre otra forma de compensación.

Se declara que esta medida de flexibilidad horaria de dos horas acordada no puede extenderse a los trabajadores adscritos al área de Taller Mecánico en atención a que las tareas y funciones que allí se desarrollan no dependen funcionalmente de la actividad portuaria, cuyas alteraciones horarias de naturaleza imprevisible son precisamente las que fundamentan y justifican el recurso a la medida de flexibilidad horaria en cuestión.

3. Se declara que la medida de flexibilidad horaria así acordada se extiende igualmente, y por razón de su actividad, a los trabajadores con jornada partida fija adscritos al área Taller Dry, si bien a los fines de facilitar sus derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y su equiparación con los mecanismos de compensación temporal por semanas que tienen los trabajadores de turnos rotativos, a los solos efectos de la flexibilidad horaria los trabajadores de Taller Dry habrán de distribuirse en tres grupos para fijar una ratio de un grupo/una semana en la afectación de tal medida.

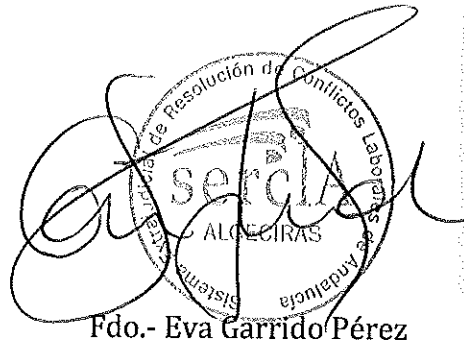
4. Se recoge y expresa el acuerdo de las partes en implantar un sistema de información y consulta en la operatividad de esta medida de flexibilidad en los términos fijados, de modo que la empresa habrá de informar a la representación del personal cada vez que recurra a la medida de la flexibilidad horaria, y deberá particularmente consultarle en el caso de que por insuficiencia en la prestación de servicios de los trabajadores de jornada partida, resulte necesario acudir a la prestación complementaria de los trabajadores del turno correspondiente.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Cádiz, a 7 de octubre de 2016

A handwritten signature in black ink is written over a circular stamp. The stamp contains the text "Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía" around the perimeter, "sercla" in the center, and "ALCAZAR" below it. To the right of the signature is a large, light-colored, textured oval shape, possibly a watermark or a placeholder for a stamp.

Fdo.- Eva Garrido Pérez

