



Sistema Extrajudicial de
Resolución de Conflictos
Colectivos Laborales
de **Andalucía**

PRESENTACION	Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía	
	03 NOV. 2000	Hora
	GRANADA	Número 34

Número de Expediente: 18/2000/17.

Laudo: 1/00/FPR.

Empresa: CETURSA, SIERRA NEVADA, S.A.

Partes interesadas: Empresa y Comité de Empresa.

Árbitro designado: Francisco Javier Prados de Reyes.

En Granada a 3 de noviembre de 2000, Francisco Javier Prados de Reyes, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada, en actuaciones seguidas como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 20 de Julio del mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 20 de Julio de 2000 se presenta escrito, en el Registro de Granada del SERCLA, sobre iniciación de procedimiento arbitral con expediente

nº 18/2000/12 por el que se someten a arbitraje sobre derechos los extremos, relativos a los arts. 6,7,9 y 29 del convenio colectivo 199/2000 CETURSA SIERRA NEVADA, S.A. (remontes), así como los arts. 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores, sobre los siguientes extremos:

1º.- ¿Cual es el número de horas en cómputo anual según el convenio?

2º.- ¿Cómo se recupera el festivo trabajado en invierno, si la jornada "pactada" en convenio para este período es de ocho horas?

Por medio de escrito suscrito con fecha 27 de septiembre de 2000, la Secretaria de la Comisión de Conciliación-Mediación del SERCLA comunica al abajo firmante Francisco Javier Prados de Reyes su nombramiento como árbitro que ha de resolver el presente conflicto.

Recibido el nombramiento, este árbitro lo acepta y procede a notificar a las partes la apertura de plazo a los efectos de presentar, si lo consideran necesario, las alegaciones que estimen oportunas, al tiempo que se les cita a comparecencia para el día 25 de Octubre del corriente. Ambas partes, con anterioridad a dicho acto, presentaron sus correspondientes escritos de alegaciones.

Segundo.- El día 25 de Octubre se celebra el acto de comparecencia en la sede de la Delegación de Provincial en Granada de la Consejería de Trabajo, Empleo y Desarrollo Tecnológico a la que concurren el Presidente del Comité de empresa D.

D. y los miembros de dicho Comité D.

D. y D., así como el delegado de la sección sindical de transportes de UGT D.

Por su parte, habiendo manifestado con anterioridad la representación de la empresa la existencia de especiales dificultades para concurrir al acto en la fecha señalada, se fija audiencia para la misma el día 30 del mismo mes de Octubre concurriendo al acto D.

D., asesor jurídico de "Cetursa Sierra Nevada", S.A.,

Ambas partes, una vez informadas debidamente sobre la naturaleza del conflicto y el carácter de la decisión arbitral, se ratificaron en sus respectivas pretensiones, insistiendo en el desarrollo de las formulaciones contenidas en sus

correspondientes escritos de alegaciones presentados que con anterioridad habían presentado. Durante el acto expusieron igualmente los argumentos que, a juicio de cada una de ellas, asisten sus posiciones expresando detalladamente las motivaciones y razonamientos que amparan las razones de su divergencia y la fundamentación de las mismas. En ambos casos coincidieron en la oportunidad de este procedimiento y en la necesidad de clarificar la situación debatida en orden a obtener, desde la satisfacción de sus respectivos intereses, los criterios que permitan regularizar la aplicación de la nueva jornada pactada y su distribución anual y, en concreto, la determinación de la jornada restante durante los períodos ajenos a la temporada de invierno, así como la compensación que corresponda por el trabajo desarrollado en días festivos durante la campaña.

No se aportaron nuevas pruebas o documentos distintos de los ya citados.

Tercero.- El presente conflicto tiene su origen en el convenio colectivo para le empresa de “Cetursa, Sierra Nevada”, S.A., publicado por Resolución de 7 de Abril de 2000, en el BOJA nº 103 de 6 de Mayo y en el acta de finalización del procedimiento de conciliación-mediación de 20 de Junio de 2000 en conflicto entablado entre el Comité de empresa y la representación de la empresa por la cual acuerdan someterse al arbitraje respecto de los puntos controvertidos antes transcritos.

Cuarto.- Con relación al primer punto sometido a arbitraje, esto es, la determinación de la jornada anual pactada en el convenio colectivo en vigor, la representación de los trabajadores manifiesta su disconformidad con los resultados de las operaciones efectuadas por la empresa insistiendo en la desproporción de los obtenidos por la misma en el momento de cuantificar la jornada de 35 horas semanales de promedio anual, con relación a la que anteriormente se venía practicando cuando estaba fijada en 40 horas a la semana. En este sentido se argumenta, mediante los ejemplos propuestos en el escrito de alegaciones relativos a la distribución de la jornada y cuantificación anual de la misma para los años 1998 a 2003, poniendo de manifiesto que en ningún caso las variaciones que introducen el

número de festivos en el respectivo calendario o la eventual coincidencia de estos con los períodos de descanso alcanzaron en los años inmediatamente anteriores -o llegarían a arrojar en los próximos- una jornada anual de 1826 horas de trabajo efectivo al año. A lo sumo, el cómputo anual en los años que se consideran no excedería, según ello, de las 1800 horas dependiendo, cuando se supera esa cifra, de la coincidencia de festivos con períodos de descanso. Es por ello, entiende la referida representación, que la jornada resultante de aplicar las 35 horas pactadas en la actualidad debe mantener una proporción adecuada en la que se refleje la disminución practicada sobre la jornada de 40 horas semanales anterior.

Para fundamentar sus pretensiones, entienden los miembros del Comité de empresa firmante del escrito de alegaciones, que la determinación de la jornada debe resultar de la deducción sobre los 365 días del año de los 30 días de vacaciones. La cantidad resultante (335 días) es equivalente a 47 semanas y seis días, por lo que a razón de dos días descanso a la semana arroja un total de 96 descansos. Deducidos estos últimos de los 335 días de trabajo anteriores y deducidos también los 14 festivos anuales se obtiene un total de 225 días de trabajo efectivo. De acuerdo con el criterio de proporcionalidad antes expresado, si a razón de 8 horas de trabajo durante 225 días al año suponen una jornada de 1800 horas, 7 horas diarias -a razón de 35 semanales, con un total de 45 semanas- equivalen a 1575 horas de trabajo efectivo al año. Pretensión por tanto que, respecto de este extremo, es la que deduce la representación de los trabajadores.

Con relación al segundo punto objeto de decisión, esto es la recuperación del trabajo realizado en festivo cuando este coincide con la jornada de 8 horas prevista para los períodos de temporada, insisten los asistentes en que la cuantía de su compensación prevista en el convenio colectivo con el 150% de su valor debe girar sobre el número de horas de trabajo efectivo

Quinto.- Por el contrario, para la representación de la empresa y por lo que se refiere a la primera cuestión, la jornada de trabajo es de 1598.33 horas anuales. Entiende esta parte que la fijación de la jornada en convenio aparece limitada exclusivamente a su duración semanal por lo que la cuantificación correspondiente

al cómputo anual queda remitida a la que resulte de la aplicación de los mecanismos legales o convencionales que correspondan. En este sentido, se argumenta que la duración anual del trabajo es cuestión que de modo patente no ha sido abordada en el convenio de aplicación. Si, pues, no existe pronunciamiento convencional acerca de la misma, el tema debe ser resuelto -argumenta- de acuerdo con los criterios que derivan del régimen de jornada establecido en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Nacional de Empleo y la práctica consolidada de las relaciones laborales tanto en las empresas como en la negociación colectiva. Por ello, advierte, la remisión que el precepto indicado hace a la negociación colectiva obliga, ante la ausencia de pronunciamiento del convenio sobre el tema debatido, a acudir a la práctica de gestión laboral para determinar el número de horas que correspondan.

De acuerdo con ello, el cálculo de la jornada anual para las cuarenta horas autorizadas en el Estatuto de los Trabajadores es el resultado de dividir ese número por 6 días laborables. La cantidad resultante, esto es 6.66 horas/día se multiplica por 274 días de trabajo efectivo (365 menos 52 domingos, 14 festivos y 25 laborables de vacaciones) resultando un total de 1826.66. horas de trabajo al año. La aplicación proporcional de esta cantidad a las 35 horas semanales debe arrojar una jornada anual de 1598.33 horas de trabajo. Insiste en este sentido en que la regulación que en el convenio colectivo se contiene no es la relativa a la duración de la jornada anual sino la de los límites de la misma y, en particular, su distribución irregular. De aquí que, separando los conceptos de jornada y horario la determinación de la primera (de acuerdo con las reglas descritas), no deba quedar influida por los condicionamientos del segundo cuyas prescripciones se limitan a fijar el límite de 40 horas en semanas de explotación de la nieve en invierno y de seis horas como mínimo de trabajo al día en el resto del año. Jornada y horario, según las pretensiones deducidas por la representación empresarial son cuestiones distintas que no deben interferirse en la determinación de una y de otro. En conclusión, fija sus cálculos sobre la jornada anual en un total de 1598.33 horas de trabajo efectivo.

Respecto de la segunda cuestión manifiesta que el cálculo de la compensación por jornada festiva trabajada debe hacerse por el concepto de días y no de horas efectivas trabajadas produciendo una desagregación de estas últimas. Lo

contrario -manifiesta- supondría ir contra la voluntad de la norma convencional al obligar a una doble retribución de horas y días. Más aún, argumenta la incoherente situación que de ello derivaría cuando el trabajador disfrutara de permisos en períodos de cuarenta horas de trabajo semanales o a la inversa la coincidencia del descanso festivo con períodos en el que el horario de trabajo es de cuarenta horas semanales.

II. FUNDAMENTOS Y MOTIVACIÓN

Sexto.- Aunque las cuestiones objeto de debate en el presente conflicto disponen de un cierto entronque común -al afectar ambas a la materia de tiempo de trabajo- el tratamiento de cada una de ellas ha de hacerse de modo diferenciado ya que los mecanismos para la determinación de la jornada anual de trabajo y los previstos para la compensación de los descansos, en particular de festivos, aconsejan una valoración independiente de acuerdo con la autonomía que presentan, tanto en su régimen jurídico como en su regulación normativa. De acuerdo con ello procedemos.

Séptimo.- En primer lugar sobre la determinación de la jornada anual de trabajo.

Las divergencias en el presente conflicto surgen en el momento de proceder a la determinación del tiempo de trabajo que corresponda a los períodos ajenos a la temporada de invierno una vez que se ha pactado que la duración de la jornada será de 35 horas semanales en promedio anual alcanzando las ocho horas diarias en temporada de invierno. Se hace preciso, por tanto, cuantificar su duración anual para proceder a la distribución del tiempo restante en los períodos ajenos a aquella. A tal fin partimos de los siguientes presupuestos.

En primer lugar, el art. 6 del vigente convenio colectivo establece que la “jornada laboral para todo el personal de esta empresa será de 35 horas semanales, en cómputo anual y distribución irregular”, añadiendo dicho precepto que en temporada de invierno será de 40 horas semanales distribuidas a razón de ocho horas diarias durante cinco días. Para el resto del año la duración de la jornada diaria se fija en no menos de seis horas diarias aunque ahora el precepto no especifica el número total de horas anuales que queden por distribuir en este régimen, una vez deducidas las trabajadas durante la campaña. En segundo lugar, se establece un régimen de descansos anual, semanal y festivo, a razón de 30 días de vacaciones al año (art. 8), dos días consecutivos a la semana, que en la época de verano deberán coincidir con sábados y domingos (art. 8) y, por último, un régimen de fiestas abonables sin recuperación de jornada en función del calendario laboral vigente en cada momento, cuya compensación en caso de que fuese trabajado se efectúa en el modo que más adelante, resolviendo la segunda cuestión planteada se expondrá (art. 9).

Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores dispone en su art. 34 que “la duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos...”, añadiendo a continuación que “la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual” (n.1). Ello, no obstante, se autoriza a que “por convenio colectivo o en su defecto por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se acuerde la distribución irregular de la jornada a lo largo del año” siempre que se respeten los límites de jornada diaria así como los períodos mínimos de descanso diario y semanal que en esta Ley se establecen (n.2). Esto es, no más de nueve horas diarias –salvo convenio o pacto en contrario- y un mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente (n.3); además de día y medio de descanso a la semana (art. 37) que en el caso que nos ocupa ha sido elevado por convenio a dos días.

Así pues, de la norma estatal tan solo se deriva la disposición de un límite genérico a la fijación de la jornada, cual es la duración de 40 horas en promedio anual, y la posibilidad de que mediante el ejercicio de la autonomía colectiva se acuerden sistemas de distribución irregular de la misma, aunque condicionada esta

por el respeto de los descansos mínimos obligatorios. Queda claro, por tanto, que la fijación del horario –en cuanto que resultado de la distribución particular de la jornada que se haya efectuado- y la determinación de esta última son cuestiones conceptualmente bien diferenciadas en la ordenación del tiempo de trabajo. El primero afecta a la organización productiva y responde a las exigencias que la actividad o sus carácter estacional imponga en ordena obtener la efectividad de la misma. La jornada, por el contrario, señala los límites de disponibilidad sobre el horario fijando el número máximo de horas de trabajo exigibles de acuerdo con el módulo temporal que se seleccione.

Ahora bien, que ambos aspectos aparezcan conceptualmente diferenciados no impide que funcionalmente se encuentren estrechamente vinculados entre si. Por el contrario, la determinación del horario de trabajo no es algo que pueda hacerse con independencia de la jornada aplicable y de la cuantía que se establezca para el total de la misma de tal manera que es la jornada anual que resulte tras la realización de los cálculos pertinentes la que posteriormente habrá de distribuirse con arreglo a los criterios establecidos en el convenio de aplicación. El horario de trabajo es pues una resultante de la distribución de la jornada aplicable que, si bien no la determina, si responde implícitamente a la duración establecida para aquella. Únicamente en caso de discordancia patente entre la jornada y el horario prevalecerían los criterios fijados para la primera obligando a revisar el segundo de acuerdo con la cuantía total fijada para la jornada de trabajo. Es a este supuesto al que se refiere la S. S^a 4^a del TS. de 22 de julio 1995 invocada en sus alegaciones por la representación de la empresa, pero relativa, por cuanto se acaba de decir, a cuestión distinta de la aquí controvertida.

En el caso que nos ocupa el convenio colectivo no ha fijado expresamente el número de horas totales correspondientes a la jornada anual de trabajo. Ciertamente que en este sentido el art. 6 del convenio colectivo señala la duración media de la jornada semanal en cómputo anual, recogiendo a continuación la posibilidad de su distribución irregular que en la temporada de invierno se concreta en 40 horas durante cinco días y no menos de seis diarias para el resto del tiempo. Pero ello no impide acudir a otros elementos contenidos en la norma convencional de cuya valoración conjunta es posible deducir la cuantificación de la jornada aplicable para

el conjunto del año. Posteriormente, una vez deducidas las horas pactadas para la jornada de invierno será posible concretar el tiempo de trabajo correspondiente al resto del año.

De esta manera el cálculo de la jornada anual de trabajo debe partir de la determinación del número total de días efectivos de trabajo al año. A tal fin, de los 365 días deben deducirse los 30 de vacaciones anuales pactados (art. 8 del convenio colectivo); los 14 festivos anuales retribuidos y no recuperables (art. 9 del convenio colectivo en relación con el art. 37.2 ET. y Resolución de 21 de Octubre 199, BOE. de 29 de Octubre) y el número total de días descanso correspondientes a las semanas de trabajo comprendido en dicho período. Habida cuenta que el número de semanas correspondientes al período de un año es de 52 y que de ellas deben deducirse las cuatro incluidas en el período de vacaciones, resulta un total de 48 semanas que, a razón de dos días de descanso por cada una de ellas, suponen 96 días. La suma, por tanto, de días de descanso alcanza un total de 140 días que, deducidos de los 365 iniciales, arrojan un total de 225 días de trabajo efectivo al año. O lo que es igual, 45 semanas de trabajo a razón de 5 días de trabajo por semana.

En este punto conviene recordar que, si bien el convenio colectivo para la empresa “Cetursa”, S.A. no fija directamente la jornada anual, indirectamente si se establece un criterio determinante de la misma al señalar en su art. 6 que “la jornada laboral para todo el personal de esta empresa será de 35 horas semanales en cómputo anual”. Por tanto, 45 semanas de trabajo al año suponen a razón de 35 horas para cada una de ellas -puesto que en cómputo anual esta es la jornada pactada- un total de 1575 horas de trabajo efectivo al año.

Entendemos, por tanto, que ese es el número total de horas anuales de trabajo pactado en el convenio colectivo. Por consiguiente la jornada que deba distribuirse durante los períodos fuera de temporada será la que resulte de deducir a las 1575 horas anuales las horas las que se trabajen durante la campaña de invierno a razón – como especifica el art. 6 del convenio aplicable- de 8 horas diarias durante cinco días a la semana. El resto, habrán de distribuirse de forma que, respetando los descansos legal y convencionalmente establecidos, el horario en los días de trabajo que resulten no sea inferior a seis horas diarias. Observación esta última que atiende

a las motivaciones de la controversia suscitada en convenio, aunque la declaración arbitral por lo que se refiere a la cuestión sometida a laudo se limita a declarar el número total de horas de trabajo al año en las 1575 horas, antes indicadas.

Octavo.- La segunda cuestión objeto de conflicto se plantea en los siguientes términos: ¿como se recupera el festivo trabajado en invierno, si la jornada “pactada” en convenio para este periodo de es de 8 horas?.

Para la representación del Comité de empresa, la compensación, sea cual fuere la naturaleza de esta, debe hacerse al 2.5 de su valor. Ello supone -afirma- la deducción de 20 horas por cada día de trabajo de la jornada anual pactada para conocer la restante que queda por trabajar, discrepando de la empresa quien, a su juicio, “no tiene en cuenta que se ha trabajado a ocho horas sino que lo considera como día base trabajado”. Ello, manifiesta, trae como consecuencia que la compensación por festivos trabajados no tenga en cuenta la posibilidad de que estos coincidan con períodos de jornada de ocho horas, o de que se compensen con jornadas correspondientes a trabajos fuera de temporada cuando la jornada, al ser de seis horas en esta época, produciría una compensación de tan solo quince y no las veinte pretendidas.

Por su parte, la representación de la empresa mantiene que la compensación debe efectuarse mediante la aplicación del 150% sobre el concepto de día festivo, bien sea en metálico bien sea en descanso, pero sin que se produzca “desagregación” de horas; de manera que a la jornada festiva le es de aplicación el art. 9 del convenio colectivo por conceptos diarios y no horarios. Lo contrario, afirma, supondría tener que efectuar una liquidación complementaria a favor de una u otra parte según que el festivo coincida en período de temporada o fuera de campaña habida cuenta de la distinta duración del horario de trabajo. Por ello pretende que la compensación del festivo trabajado se produzca “en unidades de jornada no de horas desagregadas”.

Noveno.- Así pues, la cuestión planteada consiste en determinar si la compensación establecida para los días festivos y, no obstante, trabajados debe

efectuarse en función del horario de trabajo fijado de acuerdo con la distribución irregular a que hace referencia el art. 7 del convenio o por el contrario, sea cual fuere aquél en cada época del año, su compensación debe tomar como base de cálculo el valor de un día de trabajo.

El art. 9 del convenio colectivo aplicable regula el tema que ahora nos ocupa. En él se establece que “reconociendo el personal las características peculiares de la Empresa, se acuerda pactar con aquellos trabajadores que así lo deseen el abono en metálico o en tiempo, de esta fiestas no disfrutadas; en el segundo caso el tiempo resultante se agregará a las vacaciones anuales en días laborables”. Y añade que, en ambos casos, “estos días festivos disfrutados se abonarán al trabajador con un incremento del 150% sobre salario real si se hiciese en metálico y sobre jornada pactada”. Para los trabajadores no fijos se establece el cómputo por exceso o por defecto sobre la jornada efectiva de trabajo sobre el módulo de 35 horas ampliando los descansos o completando la jornada con el valor de la jornada ordinaria de trabajo. A su vez, el art. 29 contiene la definición de las horas extraordinarias estructurales clasificadas entre las que obedecen a circunstancias excepcionales o a períodos punta de producción no programados. Así pues el texto del convenio, por lo que se refiere a la compensación del trabajo prestado en día festivo remite básicamente a los conceptos de “salario real” y “jornada pactada”. Ello determinar el alcance de estos para calcular la compensación discutida.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores establece que las horas extraordinarias son aquellas que “se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo”, fijada de acuerdo con los criterios señalados en el art. 34 (antes aludido) y que su abono o compensación se determinará por convenio colectivo (y en su defecto por contrato individual) sin que en ningún caso pueda ser “inferior al valor de la hora ordinaria” (art. 35.1). Y respecto del descanso festivo, el art. 37.1 señala que las fiestas laborales no podrán exceder de 14 al año dictando reglas para su determinación en los distintos ámbitos que contempla.

Pues bien, el problema que se suscita debe partir para su solución de los módulos que hayan de constituir la base de cálculo sobre la que aplicar los incrementos retributivos o compensatorios de tiempo de descanso correspondientes

a la realización del trabajo en festivo. Y a este fin las posiciones en conflicto discrepan sobre si lo debe ser el concepto de día de trabajo o, por el contrario, es el número de horas trabajadas en dicho día, de acuerdo con el horario se viniera practicando, el que debe emplearse al efecto. En este sentido resulta de utilidad recordar la diferenciación de conceptos entre jornada y horario a que nos referíamos en la cuestión anterior. En efecto, la distribución del horario no debe afectar a la cuantificación de la jornada. Este último es el resultado de la aplicación de la primera de acuerdo con las exigencias de la productividad manifestadas en cada época del año; resultado que con independencia del que arroje en cada circunstancia productiva, no puede, en cómputo anual, ser distinto del número total de horas pactadas. Lo anterior implica que si el horario de trabajo en la empresa durante la campaña de invierno alcanza las ocho horas diarias estas se compensaran después durante el resto del año alcanzando valores que necesariamente deben ser inferiores a los de temporada para que, en cómputo, anual la jornada se mantenga dentro de los límites totales negociados; en nuestro caso las 1575 horas al año y el promedio semanal en las 35 horas acordadas en convenio.

Ello no significa convertir la base de cálculo en un criterio puramente estimatorio de día de trabajo al margen de la duración del mismo. Si bien es cierto que el descanso festivo remite al concepto de día en el uso civil del término, su cuantificación a efectos retributivos o compensatorios por descansos ha de hacerse partiendo del valor asignado a una jornada de trabajo, por lo que la retribución que corresponda necesariamente ha de girar necesariamente sobre el valor de la jornada, pero no en función del número de horas que de acuerdo con el horario aplicable se hayan trabajado en la coincidencia del festivo sino en función de las que correspondan de acuerdo con la jornada pactada. Precisamente por ello la retribución del trabajo no sufre alteración según sea la época del año porque lo que se retribuye es la jornada desempeñada en cómputo anual y no el horario en que parcialmente se haya distribuido. Lo contrario llevaría al ilógico de que las siete horas de promedio diario de trabajo a la semana tuvieran distinta retribución (y por tanto diferente cálculo compensatorio en festivos) según nos encontráramos, de acuerdo con algo tan funcional como el horario y su distribución, en temporada de invierno -a razón de ocho horas- o fuera de la campaña. De aquí que en el caso de trabajadores cuyos contratos expiren con anterioridad al disfrute del horario más reducido la proporción

deba efectuarse con relación al tiempo de trabajo desempeñado realmente durante el período en que permanecieron en la empresa.

Entendemos, por tanto, respecto de esta cuestión que los incrementos pactados para la compensación -retributiva o por descansos- del trabajo desempeñado en festivos deben calcularse de acuerdo con el número de horas que en promedio anual correspondan a cada día de trabajo efectivo según la duración total de la jornada pactada. Ello, sin perjuicio de que, respecto de los trabajadores no fijos, al no disponer estos últimos de períodos compensatorios con menor jornada, los descansos deban retribuirse de acuerdo con el número de horas realmente trabajadas durante la campaña de invierno; período al que limitamos estas observaciones por ser éste el que aparece en el planteamiento de la discrepancia.

Por todo ello acuerdo la siguiente;

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Con relación al número total de horas que en cómputo anual se han pactado, de acuerdo con lo establecido en el convenio y normas de aplicación general, se estima que son 1575 (mil quinientas setenta y cinco) al año.

Con relación a la recuperación del festivo trabajado en invierno, si la jornada pactada en convenio para este período es de ocho horas, se acuerda que lo sea sobre la base del número de horas que en promedio corresponden a cada día efectivo de trabajo según el cómputo anual antes dispuesto, es decir, a razón de siete horas diarias; y, en caso de trabajadores no fijos, de acuerdo con las horas realmente trabajadas por día durante la referida campaña de invierno.

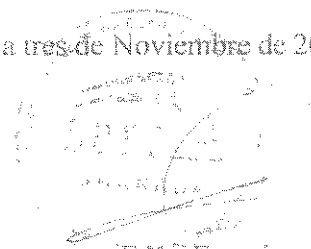
El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el art. 82 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 4 del Reglamento

del SERCLA. Así mismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional 7ª de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo Arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante el orden social de la jurisdicción, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral respecto del procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos 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 artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Granada a tres de Noviembre de 2000.



Edo. Francisco Jávier Prados de Reyes.