



Sistema Extrajudicial de
Resolución de Conflictos
Laborales de Andalucía

R^o Expte. 18/2002/4

Empresa: Cetursa Sierra Nevada, S.A.

En Granada, a 25 de Marzo de 2002, Ángel Martín-Lagos Contreras, Inspector Trabajo y Seguridad Social, actuando en calidad de árbitro designado por las partes interesadas en el presente procedimiento arbitral, según acuerdo de 7 de Febrero de 2002, en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I.- ANTECEDENTES

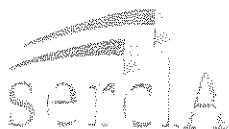
1º) Con fecha 7 de febrero de 2002, D. en nombre y representación de la empresa Cetursa Sierra Nevada, S.A. y D. en calidad de Presidente del Comité de Empresa de aquélla, promueven la iniciación del procedimiento de arbitraje, conforme a lo dispuesto en la Estipulación Cuarta, Apdo. B), del II Acuerdo para la constitución del Sistema Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía y en el art. 23 y siguientes del vigente Reglamento de Iniciación y Procedimiento del referido Sistema.

De acuerdo con el escrito de iniciación del procedimiento, los puntos expresa y específicamente sometidos a la consideración del árbitro, son los siguientes:

1.- "Proporcionalidad para fijos discontinuos y eventuales entre el tiempo trabajado teniendo en cuenta que a razón de 35 horas semanales resultan 1575 horas en los 365 días del año".

2.- "Contabilización de las horas trabajadas en el año (365 días), teniendo en cuenta los acuerdos del conflicto del SERCLA 18/2000/29 y el Laudo que resultó, los descansos semanales, los descansos festivos y la forma que tienen para su retribución según Convenio."

2º) Mediante escrito de 14 de febrero de 2002, se comunica al árbitro su designación como tal, que es aceptada por el mismo, iniciándose a continuación la



SERVICIO ARBITRAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
LABORALES DE ANDALUCÍA

apertura del período de alegaciones, alegaciones que fueron presentadas ante el Registro del SERCLA en 26 y 22 de febrero de 2002, por la representación de Cetursa Sierra Nevada, S.A. y del Comité de Empresa, respectivamente. Ambos escritos de alegaciones, que fueron remitidos, a su vez, a cada parte para su conocimiento previo al acto de comparecencia, se tienen aquí por reproducidos.

En 7 de marzo de 2002, ha tenido lugar el acto de comparecencia de las partes ante el árbitro en el transcurso de cual aquéllas han expuesto sus respectivos planteamientos jurídicos en relación a las dos cuestiones sometidas a arbitraje confirmando plenamente el contenido de los escritos de alegaciones presentados que, como se ha indicado, se tienen aquí por reproducidos.

II.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- El primer punto sometido a la consideración y decisión arbitral, está referido a los efectos derivados de la aplicación de la regla de la proporcionalidad para la determinación de los días a considerar en orden a compensar a los trabajadores fijos discontinuos y eventuales que, a la finalización de sus contratos, hayan venido realizando una jornada efectiva de cuarenta horas semanales.

A partir de lo dispuesto en los arts. 6 y 7 del vigente Convenio Colectivo y del contenido del Laudo Arbitral dictado en el Expte. SERCLA 18/2000/17, en 3 de noviembre de 2000, ambas partes mantienen una singular discrepancia en torno al hecho de si la citada compensación ha de hacerse computando estrictamente los días que hay que calcular por el “exceso” de horas trabajadas ó si a tales días, además, hay que adicionar los descansos correspondientes a los mismos.

En términos ilustrativos, el problema quedaria así planteado: Un trabajador eventual o fijo discontinuo que ha prestado servicios en temporada alta a razón de cuarenta horas semanales a lo largo de, por ejemplo, diez semanas habrá realizado un total de cuatrocientas horas. Dado que la jornada tipo o media en cómputo anual es de treinta y cinco horas semanales, es decir trescientas cincuenta horas en aquellas diez semanas, el trabajador habrá realizado un “exceso” de cincuenta horas que, en consecuencia, la Empresa habrá de compensar, no como extraordinarias, dado que en temporada alta la jornada normal es de cuarenta horas, sino aplicando el contenido del art. 6 del Convenio Colectivo a cuyo tenor “en el caso de trabajadores no fijos, se les computará el exceso o el defecto de la jornada efectiva de trabajo, sobre el módulo de 35 horas, ampliando el descanso que corresponda o completando la jornada, con el valor de la hora ordinaria...”



Sistema Integrado de
Estatística y Control
Directivos Asociados
S.A. Alcalá de Guadaíra

La práctica empresarial viene siendo que por los días de "exceso", 7,14, resultado de aplicar en el ejemplo anterior, el módulo de siete horas diarias, el trabajador es mantenido en alta, calculándose sobre el total de días en alta el importe de la liquidación final del contrato.

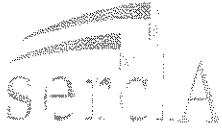
En la interpretación de los trabajadores, el total de días a computar y compensar, no serían aquellos 7,14, sino que a esta cifra habrá que añadir los días de descanso correspondientes a los mismos, 2,85, por lo que, en aquel ejemplo, el número de días a mantener en alta y a liquidar, en concepto de "exceso" de horas trabajadas, sería de 9,99.

Planteada en tales términos la cuestión, el árbitro entiende que la práctica empresarial que se viene aplicando es la correcta. A tal conclusión nos llevan algunas consideraciones que a continuación se exponen:

Desde un punto de vista puramente teleológico, es claro que el descanso semanal responde exclusivamente a una finalidad reparadora, es decir, ligada de forma directa al descanso físico y mental del trabajador, de manera que, al margen de situaciones puntuales, permisos, por ejemplo, el descanso responde directamente a la necesidad de compensar el esfuerzo que realiza cada trabajador a lo largo de su semana laboral. De esta primera aproximación al concepto se deduce que aquellas horas o días, que llamaremos "ficticios", calculados para adecuar y liquidar la jornada efectiva realizada a la jornada media convencionalmente pactada, no llevan estrictamente aparejado descanso alguno.

Junto a la anterior consideración, es preciso señalar que, como razonablemente apunta la representación empresarial, el descanso semanal se devenga por jornada laboral realizada, no por horas trabajadas de forma que cualquier trabajador de Cetursa Sierra Nevada, S.A., disfruta de sus dos días de descanso por cada cinco días trabajados, sin entrar a considerar si la jornada efectiva fue de seis, siete u ocho horas. A partir de ahí, la siguiente consideración es que, en el caso debatido, los trabajadores fijos discontinuos o eventuales que prestaron servicios disfrutaron efectivamente de los descansos semanales correspondientes en el momento que debieron hacerlo de manera que, en esta materia y al contrario de lo que sucede con las horas, aquí no hay exceso, ni defecto, no hay débito empresarial en materia de descanso. Antes bien, de aceptarse la teoría de la representación de los trabajadores, resultaría un "exceso" de descansos a favor de los trabajadores.

En conclusión, pues, no es admisible en términos jurídicos el planteamiento y pretensión de los trabajadores en este punto.



Servicio Andaluz de Conciliación y Arbitraje
C/Alfonso XIII, 14
41013 Sevilla
Tel. 954 55 10 00
www.sencia.es

SEGUNDO.- En relación a la segunda de las cuestiones sometidas al pronunciamiento arbitral, la misma se plantea en los siguientes términos: Los trabajadores de Cetursa Sierra Nevada, S.A., para compensar los días festivos trabajados y no descansados pueden optar entre dos formas de compensación o pago: En metálico o en descansos, siendo en esta segunda alternativa en la que se plantea la discrepancia a partir de un hecho objetivo incuestionable: Aquel operario que opte por la compensación en descanso puede realizar en cómputo anual menos de las 1.575 horas de jornada anual establecida por el Laudo Arbitral de 3 de noviembre de 2000 lo que, en opinión de la Empresa, supondría un débito de horas del trabajador hacia aquélla en el número correspondiente a las horas descansadas en días inicialmente laborables.

A tal posicionamiento se opone frontalmente la representación de los trabajadores con el principal argumento de que no es posible que un trabajador que a lo largo del año haya trabajado todas las horas que le eran exigibles, al final del periodo resulte deudor de la Empresa en tiempo de trabajo, como ésta pretende.

En realidad, el debate proviene, a nuestro parecer, de un concepto absolutamente rígido por parte de Cetursa Sierra Nevada, S.A. en relación al concepto de jornada laboral, cualquiera que sea el módulo de cómputo de ésta que se utilice. En efecto, se proclama por el representante de aquélla que, fijada la jornada laboral anual en su forma más pura y perfilada, es decir, descontando los periodos no trabajados, (30 días de vacaciones, 14 festivos y 96 días de descanso semanal), el resto, es decir, 1575 horas/año, ha de ser jornada laboral efectiva, es decir, realmente trabajada. A tal jornada efectivamente realizada, correspondería el salario pactado lo que, inevitablemente, conduce a la conclusión de que una hora no trabajada, es decir, no realizada de ese total de 1.575, sería una hora no retribuida o, dicho de otra manera, adeudada a la Empresa por el trabajador afectado.

Tal planteamiento no es compartido por el Arbitro y, por tanto, no puede tener favorable acogida para nuestro pronunciamiento, a tenor de las siguientes consideraciones:

En primer lugar, habrá que reseñar que resultaría un absurdo jurídico, no querido por la norma y, por tanto, inaceptable para el aplicador del Derecho, y mucho más en el campo del Derecho del Trabajo, dado su tradicional y reconocido carácter tuitivo, que del simple y legítimo ejercicio de un derecho reconocido, se derive, por sí mismo y sin más, una obligación contraria, ya que ello supondría, en definitiva, la proscripción de aquel derecho. Aceptar esta hipótesis conduciría a que éste no podría ser reclamado, y mucho menos ejercido, al derivarse inmediatamente de tal ejercicio una obligación, una carga cuantificable para el trabajador. Supondría desconocer la lógica jurídica en la aplicación de la norma, ignorar la naturaleza y fundamentos del Derecho del Trabajo y llevar a cabo una interpretación alejada de los presupuestos recogidos en el art. 3, Apdo. 1 del Código Civil.



SERVICIO DE ASesoría JURÍDICA
DE LOS TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN
DE LA REGIÓN DE MURCIA
SERCLA

Consecuentemente con el razonamiento anterior, habrá que concluir que la elección de una de las alternativas ofrecidas por el art. 9 del Convenio Colectivo, en concreto, la elección por el trabajador de que los días festivos trabajados le sean retribuidos en descansos y no en metálico, (siguiendo, por cierto, la tendencia general concurrente en el ordenamiento jurídico laboral), no puede generarle, a su vez y por el sólo hecho de elegir tal opción, una obligación cuantificable en deuda horaria. Tal contradicción es rechazable en sus propios términos por ser incompatible con el espíritu y finalidad de la norma en cuestión.

Pero es que, además, y en segundo lugar, el argumento de que “el cumplimiento efectivo de la jornada es un presupuesto de inexcusable cumplimiento para el percibo de los salarios... que deviene (la jornada) en ineludible y no puede ser minorada”, (párrafo octavo de la pg. 3 del escrito de alegaciones de Cetursa Sierra Nevada, S.A.), siendo cierto en su expresión genérica, no lo es en su aplicación jurídica. Es cierto, en efecto, que la retribución pactada responde a la realización de una jornada determinada, en este caso, a la de 1.575 horas. Pero no es menos cierto que los términos “realización” o “cumplimiento efectivo”, no pueden ser entendidos en su sentido literal puesto que por todos es conocido que el ordenamiento jurídico laboral admite varios supuestos en los que la ausencia de un trabajador de su puesto de trabajo, es decir, la no realización efectiva de su jornada laboral establecida se equipara a trabajo real, a cumplimiento de aquélla. Ejemplos de ello los encontramos, tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en cualquier norma convencional: Una simple lectura de los artículos 37, apdos. 3 y 4; 23, 1. a); 30; 53, apdo.2; 68, apdo.e), del texto estatutario; o del art. 25 del propio Convenio Colectivo, sirve para constatar que la máxima trabajo efectivo = retribución pactada hay que entenderla, no se forma rígida, automática y mecánica, sino admitiendo el hecho, legalmente reconocido, de que el no cumplimiento efectivo y exacto de la jornada anual no supone inexorablemente merma en la retribución del trabajador y no olvidemos al respecto que, en definitiva, la elección de los descansos como fórmula de compensar los festivos trabajados, no es sino una forma de retribución de éstos, tal y como, con acierto, exponía el representante de los trabajadores en su escrito de alegaciones.

La racional consideración conjunta de los dos argumentos anteriores, nos lleva a concluir la imposibilidad de aceptar el planteamiento empresarial en la cuestión analizada.

En su consecuencia, vistos los textos normativos analizados y los razonamientos jurídicos expuestos, DICTO el siguiente



Servicio Andaluz de Resolución de Conflictos Laborales
SERCLA
C/Andalucía 2

FALLO ARBITRAL

PRIMERO.- La adecuación de la jornada efectivamente realizada en temporada de invierno por los trabajadores fijos discontinuos y eventuales, (cuarenta horas semanales), a la jornada promedio anual, (treinta y cinco horas semanales), mediante a fórmula de agregación de los días necesarios para ello a los efectivamente trabajados, ha de aplicarse considerando que tales días agregados no generan jornadas de descanso semanal.

SEGUNDO.- La compensación en descansos de los días festivos trabajados, se efectuará aplicando la fórmula prevista al efecto por el art.9 del Convenio Colectivo, es decir, a razón de 2,5 días por festivo, considerándose como efectivamente trabajados y, por tanto, computándose dentro de las 1.575 horas de jornada anual, los días necesarios para llevar a cabo, con referencia al periodo anual correspondiente, la aplicación de la indicada fórmula compensatoria.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un convenio colectivo, en los términos establecidos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA, sin perjuicio de su posible impugnación ante el orden jurisdiccional social, de conformidad con lo previsto en los arts. 161 y siguientes de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, preceptos reguladores del procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Notifíquese el presente Laudo Arbitral a las partes intervinientes en el presente procedimiento, así como a la Autoridad Laboral a los efectos previstos en los arts. 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el art. 4 del Reglamento del SERCLA.

Dado en Granada, a 25 de Marzo de 2002

EL ARBITRO

Ángel Martín-Lagos Contreras