

Número expediente: 41/2004/92

Laudo: 2/04/JCV

Empresa: Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (FADA)

Partes interesadas: Empresa, CCOO y UGT

Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a tres de diciembre de dos mil cuatro, Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 26 de mayo de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado la siguiente resolución aclaratoria del Laudo dictado en su día.

Con fecha 30 de noviembre se me remite escrito firmado por D. _____ y D. _____, en nombre y representación respectivamente de Comisiones Obreras de Andalucía y de FSP-A-UGT, relativo al laudo dictado por este árbitro el 18 de junio de 2004 relativo al conflicto de interpretación del convenio colectivo de la Fundación Andaluza para la Atención a las Drogodependencias (FADA). En dicho escrito se me requiere para que aclare la interpretación del párrafo segundo de la parte dispositiva del citado laudo. Dicho párrafo estipula lo siguiente: "Segundo: se declara que a efectos del cómputo de la jornada anual pactada en convenio colectivo deben computarse como horas efectivas de trabajo tanto las materialmente trabajadas como los tiempos no trabajados debidos a permisos retribuidos y no recuperables aleatorios, así como a suspensiones de la relación laboral como son las bajas médicas; de modo que las suspensiones de la relación laboral y los permisos retribuidos producen una reducción, en cuantía equivalente, de la jornada anual de trabajo pactada en convenio colectivo de 1575 horas, 1582 horas para el año 2004, respecto de aquellos concretos trabajadores que interrumpen su prestación de servicios por este motivo".

Tanto en el Acuerdo Interconfederal para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, como su Reglamento de funcionamiento, no contemplan formalmente éste trámite de aclaración de lo dictado por laudo. No obstante, teniendo en cuenta que la Ley de Procedimiento Laboral viene a equiparar los laudos a las sentencias judiciales, cabe por analogía entender que es viable proceder a dictar resoluciones aclaratorias de los laudos dictados. La propia interpretación finalista de las normas y de los acuerdos colectivos, conduce a idéntica conclusión: con la finalidad de resolver con nitidez el objeto del conflicto que provocó la discrepancia entre las partes, es razonable que se pueda abrir un trámite aclaratorio de lo resuelto en el laudo arbitral.

Sin embargo, en este concreto caso este árbitro entiende que no se le está formulando realmente una aclaración de lo resuelto en el citado laudo arbitral, sino un nuevo conflicto entre las partes, que desbordan las facultades resolutorias que le fueron atribuidas por medio del compromiso arbitral asumido entre las partes en su día.

En efecto, para empezar, si realmente quienes firman este documento hubieran entendido que la disposición arbitral contenida en el laudo era confusa y suscitaba dudas en cuanto a su alcance, hubieran planteado la cuestión aclaratoria de forma inmediata. Debe recordarse, por ejemplo, que el art. 214.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil estipula que las partes pueden solicitar la aclaración de las sentencias en un plazo perentorio de dos días hábiles. En este caso concreto las partes formulan la solicitud de aclaración transcurridos más de cinco meses desde que se les notificó el laudo arbitral.

Más aún, la dilación en el plazo de formulación de la aclaración es expresión elocuente de lo que subyace en el escrito formulado por las partes. En efecto, en el citado escrito no solamente se alude a la disposición arbitral dictada en el laudo, sino que se relatan hechos posteriores relativos a la forma como la dirección de la empresa está procediendo a aplicar lo dispuesto en el laudo. En el fondo, lo que las partes están planteando es una discrepancia con la dirección de la empresa respecto de su práctica aplicativa del laudo, relativo a hechos posteriores al mismo, entendiéndose los firmantes que lo que se está produciendo es un incumplimiento por la empresa de lo resuelto por el laudo arbitral.

En definitiva, el dilema no se encuentra en lo resuelto por el árbitro, cuyo sentido es manifiesto e indubitado; por lo que el laudo no requiere de aclaración alguna, particularmente si las partes lo relacionan con lo razonado en su fundamentación jurídica y en particular con los cálculos de la forma de computar en estos casos la jornada anual. El dilema se encuentra en los hechos posteriores acaecidos en la empresa respecto a la aplicación del laudo, en concreto en qué medida se está produciendo un incumplimiento por parte de la empresa de lo resuelto en el laudo.

Eso sí, al tratarse de hechos nuevos y de un presunto incumplimiento del laudo, este árbitro entiende que ello desborda las facultades que le fueron atribuidas en su momento a través del compromiso arbitral en su día firmado entre las partes. El árbitro recibió la encomienda exclusivamente de interpretar los artículos del convenio colectivo relativos a la jornada de trabajo, pero, una vez interpretados éstos, carece de competencia para resolver posibles sucesivas discrepancias entre las partes sobre este asunto. Si se acepta el símil procesal, el árbitro en este caso concreto tiene competencias para “juzgar”, pero no para “ejecutar lo juzgado”.

En estos términos, al tratarse de un nuevo conflicto, relativo a hechos nuevos, de los que podría derivar ahora un presunto incumplimiento por parte de la empresa del laudo arbitral, las partes tendrían que iniciar nuevamente los trámites de mediación y/o arbitraje contemplado en el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA). Teniendo en cuenta, como se dice en la resolución arbitral que el Laudo tiene la eficacia jurídica de un convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Reglamento del SERCLA, como indica el art. 2.1 del mismo Reglamento nos encontraríamos ante un conflicto relativo a una práctica de empresa relativo a la forma como se está aplicando un laudo con esa eficacia de convenio colectivo. En definitiva, si se desea que este árbitro vuelva a conocer sobre este nuevo conflicto ello sólo sería posible si ambas partes celebran un nuevo compromiso arbitral, atribuyéndole ahora la función de discernir en qué medida la empresa, a partir de finales de junio del presente año, está incumpliendo o no lo resuelto por medio del laudo arbitral por él dictado el 18 de junio de 2004.

A tenor de todo lo anterior,

RESUELVO

Que este árbitro carece de facultades para resolver el nuevo conflicto de aplicación o incumplimiento del laudo que se le plantea, pues lo solicitado desborda las facultades resolutorias que le fueron atribuidas por medio del compromiso arbitral asumido entre las partes en su día.

Sevilla a 3 de diciembre de 2004

Fdo: Jesús Cruz Villalón