

LAUDO ARBITRAL LABORAL

Expediente:

232019014

En Jaén, a 13 de mayo de dos mil diecinueve, Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al compromiso arbitral debidamente formalizado por ambas partes y cuyos documentos firmados constan en el expediente del SERCLA n.º 23/2019/014, todo ello en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 16 y siguientes del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 3 de agosto de 2018, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.

Conforme al art. 33 a) del Reglamento del SERCLA, identificado el árbitro designado (realizado de conformidad con los arts. 30 y 31 del Reglamento SERCLA), se ha de proceder a lo propio con las partes del conflicto. Según consta en el escrito de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación general, con fecha de registro de entrada en el SERCLA de 13 de marzo de 2019, la parte iniciadora del conflicto colectivo sometido al laudo es la Federación de Servicios de CCOO-Jaén, en la persona de D. _____, en su condición de responsable sectorial de Hostelería. Según consta en el referido escrito, y así se ha evidenciado en la fase de instrucción de este laudo (conforme al art. 37 del Reglamento SERCLA), la parte sindical actúa en representación del Comité de Empresa, dos de cuyas representantes que lo integran asistieron a la comparecencia, acompañando a la parte sindical.

La empresa respecto de la cual se promueve el conflicto colectivo de referencia es la mercantil LINAFOOD, SL, prestadora de servicios de restauración colectiva para la Academia de Guardias y Suboficiales de la Guardia Civil ubicada en Baeza. Los datos de identificación de su domicilio social, dirección electrónica y ubicación, así como los del representante legal de la empresa (el abogado D. _____), constan debidamente en el escrito a tal fin que obra en el expediente, al que se remite

Segundo.

En lo concerniente a la identificación del ámbito y objeto del conflicto colectivo que se ha sometido a Laudo, por lo que hace al primero, queda constancia de que se concreta en el sector de la restauración colectiva y afecta únicamente a la mercantil LINAFOOD, S.L. en relación a su actividad de prestación de servicios en el centro de la Academia de Guardias y Suboficiales. Por lo que respecta al objeto de conflicto colectivo de referencia para el Laudo se concreta en la divergencia de interpretación que ambas partes, Comité de Empresa y dirección de LINAFOOD, mantienen respecto de la normativa legal -art. 36 ET- y convencional -*Convenio colectivo estatal de Restauración Colectiva*- reguladora del tiempo de trabajo “nocturno” y la debida retribución específica, en relación al periodo de prestación de servicios realizados para atender la cena de guardias y suboficiales de la Academia de Baeza. Este periodo de prestación se lleva a cabo, tal y como ambas partes expresaron en la comparecencia de instrucción tenida a los efectos de informar al árbitro que suscribe de la situación real existente en la empresa a tales fines, de **20:30 a 00:30 HH.**

Ambas partes están sustancialmente de acuerdo en la distribución de la jornada de trabajo, que se realiza con dos turnos y tres franjas horarias, coincidiendo con las tres comidas que se prestan al día (desayuno, comida y cena), así como también en la duración de los diferentes horarios de trabajo. Ningún problema plantea, como es lógico, la calificación de los tiempos de prestación en el desayuno (de 7 a 12:00 HH de la mañana) y en la comida. Donde surge el conflicto es la franja horaria prevista para la cena, en la medida en que en este tiempo concurren horas de trabajo en tiempo claramente no nocturno -de 20:30 a 22:00 HH- con otras que sí lo serían -de 22:00 a 00:30 HH-.

Para la representación laboral, se cumplirían claramente las condiciones legales y convencionales exigidas para la calificación del trabajo como nocturno y, en cambio, la dirección de la empresa y su representación legal consideran que no alcanza el número de horas mínimas exigidas por el art. 36.1 ET para su calificación jurídica como trabajo nocturno propiamente dicho y, en consecuencia, no procedería el plus retributivo previsto para tales horas. La representación laboral deja constar igualmente que esta inadecuada calificación del tiempo de trabajo prestado en esa franja, y por consiguiente, el no abono del plus retributivo perjudica no sólo las condiciones retributivas de las trabajadoras, sino también su carrera de seguridad social, por cuanto también se reduciría la cotización. Para la empresa, la ausencia del carácter de trabajo nocturno propiamente de esas horas determinaría que no existiera la obligación de pagar el plus retributivo del convenio, reconociendo, además, que ya asume las mayores retribuciones del convenio estatal de restauración colectiva respecto del provincial.

Tercero.

Lo irreconciliable de estas posiciones interpretativas del referido período de actividad en la franja de jornada dedicada al servicio de cena, pese a haber intentado la mediación en el seno del SERCLA, llevó a la designación, por mutuo acuerdo, del árbitro que suscribe. Según los documentos que constan en el expediente, el SERCLA expidió requerimiento de compromiso arbitral el 3 de abril de 2019. La aceptación de la propuesta por la empresa tuvo lugar el 8 de abril de 2019 (fecha de registro electrónico de entrada), y por la representación laboral el 11 de abril, si bien consta que el registro de entrada se produjo en el SERCLA el 23 de abril.

Cuarto.

Verificada la correcta designación del árbitro laboral mediante el correspondiente compromiso arbitral (art. 30 del Reglamento del SERCLA), una de las modalidades previstas para la terminación del procedimiento de mediación-conciliación (art. 20.1 e) Reglamento del SERCLA), este árbitro procedió a abrir la debida Fase de instrucción del Laudo, conforme al art. 37 del Reglamento del SERCLA. Citadas en tiempo y forma ambas partes, comparecieron el día 7 de mayo de 2019, a las 12:00 de la mañana, en la sede del SERCLA en la provincia de Jaén. Por la representación laboral asistieron, D^a _____, Secretaria Provincial del Sindicato de Servicios de CCOO en Jaén, iniciador del procedimiento, dos trabajadoras integrantes del Comité de Empresa, D^a _____ y D^a _____, acompañadas por D. _____, en su condición de responsable sectorial de Hostelería. Por parte de la empresa, compareció su representante legal, D. _____, junto a su Asesor Legal, D. _____.

Durante la sesión, que terminó en torno a las 14:00, y en aras tanto del principio de la contradicción de las partes como de la debida información del árbitro, ambas partes pudieron alegar cuanto estimaron oportuno en defensa de su posición interpretativa y de los intereses legítimos que subyace en cada una de ellas. Invitadas por el árbitro, ninguna de las partes hizo presentación de prueba documental alguna, salvo la aportación por la parte sindical de dos sentencias, así como de un escrito firmado el 11 de diciembre de 2017 -con el recibí empresarial- en el que la representación laboral reclamaba a la empresa el pago del plus de nocturnidad controvertido. Este árbitro formuló diversas preguntas a ambas partes, a fin de fijar con la mayor precisión posible tanto la situación organizativa del tiempo de trabajo de la empresa respecto de las cuestiones litigiosas cuanto el objeto específico de la controversia, nodal para establecer la decisión o resolución arbitral en debida forma, sin dejar ninguna cuestión requerida fuera de la decisión ni afrontar aspectos no solicitados en el compromiso arbitral (art. 33.e Reglamento del SERCLA). Tras diversos intercambios de posiciones y opiniones entre las partes, y de ambas con el árbitro, se acordó la conclusión de la fase instructora, poniéndolo en conocimiento de las partes y expresando que se dictaría el Laudo dentro del tiempo máximo ordinario previsto (5 días hábiles siguientes ex art. 37.3 Reglamento), sin necesidad de acudir a la prórroga que prevé el Reglamento SERCLA.

Si bien es cierto que en el transcurso de la instrucción se evidenciaron algunos temas de discrepancia adicionales sobre la ordenación del trabajo en la empresa, y la norma aplicable (ej. el cierto espiguelo que se sigue en la empresa entre diversos convenios, el provincial de la hostelería y el estatal de restauración), convergiendo ambas partes en la oportunidad de dar una respuesta acordada a las mismas, este árbitro precisó que todo ello quedaba fuera del laudo, dado que no estaba en el compromiso arbitral. Ambas partes aceptaron tal ajuste y se ratificaron en el carácter meramente jurídico del conflicto y su acotamiento a la delimitación de la naturaleza de tiempo de trabajo nocturno o no del periodo de prestación de servicios de cena comprendido entre las 20:30 HH y las 00:30 HH

Atendiendo a estos antecedentes y circunstancias fácticas, el Laudo razona conforme a los siguientes:

II. Fundamentos de Derecho

Primero. Un arbitraje de Derecho

El presupuesto de partida debe ser, de conformidad con lo pactado de forma expresa por ambas partes a través del correspondiente compromiso arbitral, la solución de la presente discrepancia debe situarse en el estricto marco de los conflictos jurídicos (artículo 35 a) en relación al art. 4.2 a) del Reglamento de funcionamiento del SERCLA). Por lo tanto, este árbitro está obligado a conducir su razonamiento por la senda de la mera argumentación jurídica, con aplicación de la legislación vigente y del convenio de aplicación en la materia objeto del conflicto, la calificación o no del periodo de trabajo en liza como “trabajo nocturno” y, en consecuencia, el reconocimiento o no del “plus de nocturnidad” previsto a tal fin, todo ello en los términos en que vienen siendo interpretado por la doctrina judicial y la jurisprudencia. Fuera debe quedar, pues, cualquier consideración de equidad, esto es, relativa a la determinación de cuál sería la mejor solución reguladora al típico conflicto de intereses subyacente al conflicto jurídico, tarea que sólo incumbe realizar a las partes para el futuro y conforme al mejor instrumento a tal fin, la negociación colectiva.

No se hace esta advertencia solo en abstracto, como presupuesto para enmarcar el laudo dentro de la doble tipología contemplada, de Derecho (solución a un conflicto jurídico relativo a la interpretación de la normativa vigente sobre una determinada materia), o de Equidad (regla nueva para ordenar un conflicto de intereses conforme a un mejor justo equilibrio de las posiciones de ambas partes). La referencia se hace también, y sobre todo, de forma concreta, en la medida en que ambas partes son conscientes, como expresaron en el acto de comparecencia para ilustrar mejor a este árbitro sobre el asunto debatido, de que, para el futuro, la mejor forma de solución, no ya sólo en relación a la materia concreta objeto del Laudo (la calificación o no del periodo de trabajo de referencia como nocturno y, en consecuencia, la percepción o no del plus de nocturnidad), sino en general para el mejor desarrollo de actividad de prestación de servicios y de paz socio-laboral, ha de ser el acuerdo entre las partes, a través de la negociación colectiva. La existencia de diferentes fuentes de regulación de las relaciones de trabajo, en virtud de la sucesión convencional (del Convenio de Hostelería de Jaén al Convenio Estatal de Restauración Colectiva) y ciertas decisiones de la empresa (ej. abono de las tablas retributivas más favorables del anterior convenio aplicable), así como ciertas deficiencias de la ordenación y formalización del tiempo de trabajo, podrían requerir de una negociación colectiva específica, que racionalice la organización de trabajo y de seguridad a las condiciones de tiempo de trabajo y retribución de las trabajadoras.

No obstante, las partes han decidido en este momento situar la decisión en el estricto marco de los conflictos jurídicos. Y a él debe necesariamente circunscribirse la argumentación que este Laudo seguirá (por imperativo del art. 33 e) Reglamento SERCLA). Por lo tanto, será una disposición arbitral de estricta juridicidad, sin deslizarse por el espacio del conflicto de intereses subyacente y que se arrastra desde hace un tiempo, como reflejaron claramente ambas partes en la referida comparecencia y acredita el historial del conflicto. Por supuesto, la solución jurídica no puede ser ni mecánica ni formalista, sino que debe valerse de todos los instrumentos propios de la interpretación jurídica

Segundo. La delimitación del marco normativo, legal y convencional, aplicable a las figuras de “trabajo nocturno” y “persona trabajadora nocturna”

Entrando en el fondo del asunto, debe recordarse que lo discutido entre las partes es la calificación o no como horas de trabajo nocturno las prestadas en el servicio de la cena (que se desenvuelve habitualmente desde las 20:30 HH hasta las 00:30 HH) y, en consecuencia, si procede o no la retribución complementaria en concepto de “plus de nocturnidad”. A tal fin, es obligado recordar sucintamente cuál es el marco jurídico aplicable a esa controversia, tanto en el plano legal cuanto en el convencional.

Como recuerda una consolidada jurisprudencia social (ej. STS 10 de diciembre de 2004, citada como principal, que no único, precedente, entre otras, por la STS de 16 de enero de 2014, rec. cas. 98/2013), el artículo 36.1 LET distingue con claridad dos situaciones, conexas, pero no idénticas:

- a) El concepto de “trabajo nocturno”, delimitado como aquél realizado dentro de cierta franja horaria: entre las 22 HH de la noche y las 6 de la mañana (art. 36.1, párrafo 1º)
- b) El concepto de “persona trabajadora nocturna”, que sería aquella que (párrafo 4º):
 - O bien presta servicios de forma normal o habitual en aquel periodo nocturno (trabajo nocturno) *una parte no inferior a tres horas de jornada diaria laboral*
 - O bien aquellas para las que se prevé puedan realizar en tal periodo *una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. (STS 723/2018, 8 de julio)*

Conviene precisar, que esta configuración se hace básicamente a los efectos de la limitación de este tipo de jornada prevista en el párrafo 2º del art. 36.1 LET, a fin de cuidar de la seguridad y salud de las personas trabajadoras que lo presten. De ahí que el párrafo 3º se abra con una clara especificación funcional relativa a la estricta “*aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior*”. Este párrafo anterior es el segundo y tiene el siguiente tenor, reafirmando la principal preocupación por la garantía de la salud de las personas trabajadoras nocturnas: su jornada de trabajo “no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un periodo de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias”.

Tercero. La delimitación legislativa y convencional del “plus de nocturnidad” ex art. 36.1 ET: la distinción jurisprudencial entre “trabajo nocturno” y “plus de nocturnidad”

Ahora bien, no es el enfoque de protección de la salud laboral el único relevante para la norma estatutaria. Esta también reserva un tratamiento retributivo específico, clave en el conflicto colectivo jurídico sometido a Laudo arbitral. A tal fin retributivo diferencial, el art. 36.2 LET, que remite a la negociación colectiva su concreción, reza del siguiente tenor: “2. El trabajo nocturno **tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo** que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos”

Esta llamada legal a la negociación colectiva para fijar la retribución específica de las horas propias del trabajo nocturno se concretará en el convenio colectivo aplicable. En el caso sometido a Laudo será el Convenio Colectivo Estatal de Restauración Colectiva (BOE 27 de marzo de 2016). Conviene precisar al respecto que, sin perjuicio de reconocer la dirección empresarial una cierta confusión o mezcla de normas convencionales, urgidas de racionalización por la vía del acuerdo colectivo (en la medida en que se combinan condiciones propias del Convenio Provincial de Hostelería con las del Convenio Estatal de Restauración Colectiva), ambas partes coinciden, y por lo tanto se trata de un hecho no controvertido a los fines de la controversia a la que debe responder el Laudo, en la aplicación a la materia objeto del conflicto colectivo del I Convenio Estatal de Restauración Colectiva. Y es en relación a sus previsiones retributivas en relación al trabajo nocturno respecto del que el Comité de Empresa ha venido estableciendo sus reclamaciones, requiriendo la regularización de las diferencias salariales producidas por tal complemento.

Este Convenio Colectivo, norma convencional aplicable, prevé en su disposición adicional primera, a la que remite el art. 30 del Convenio Colectivo -relativo a retribuciones-, la aplicación de una serie de Tablas salariales, diferenciadas para cada Comunidad Autónoma, y cada provincia dentro de ella (lo que evidencia una falta de homogeneidad muy clara y perturbadora, pero esa cuestión no hace al Laudo). En ellas se incorpora el citado plus de nocturnidad. Coincidiendo la delimitación colectiva en este convenio de lo que se entiende por horas de trabajo nocturnas con la legal, y en muy clara diferencia con la delimitación del Convenio Provincial de Hostelería -no aplicable en esta controversia-, ese plus o complemento retributivo objetivo (por diferencia temporal de trabajo) se establece, para la provincia de Jaén, en el 28 por cien del salario base (Tablas profesionales, complementos salariales, p. 21369 BOE 22 de marzo de 2016).

No fija, sin embargo, ese convenio qué ha de entenderse por **“plus de nocturnidad”**, a diferencia de lo que suelen hacer otros convenios colectivos de diversos sectores y empresas. Tan sólo establece la cuantía: un determinado porcentaje (28 por cien) sobre el salario base, y este, a su vez, se establece en las referidas tablas salariales por cantidad mensual. Por lo tanto, queda la duda en torno a si ese “plus de nocturnidad” se refiere a las personas trabajadoras en periodo nocturno ex art. 36.1 LET o a cualquier hora que se realice dentro de ese periodo, aun sin tener la calificación en sentido estricto de “trabajo nocturno” o “trabajadora nocturna”, en el caso aquí sometido a Laudo. La laguna jurídico-convencional hay que integrarla con una jurisprudencia social consolidada, que diferencia el *“trabajo o periodo nocturno”* (art. 36.1 LET) y las *“horas prestadas en trabajo o periodo nocturno”*. A juicio del TS, el plus de nocturnidad no es una retribución prevista únicamente para quien presta mayoritariamente una jornada nocturna, en los términos del art. 36.1 LET, sino un complemento retributivo objetivo para cualquier hora trabajada durante el periodo nocturno. El art. 36.1 ET y el art. 36.2 ET no resultarían, pues, para la jurisprudencia, absolutamente identificables, pues parcialmente diversas son sus finalidades. Consecuentemente:

“las horas trabajadas en horario nocturno (de diez de la noche a seis de la mañana) deben retribuirse con el plus de nocturnidad que establezca el Convenio Colectivo, **cualquiera que sea su número y la hora de inicio o finalización de la jornada laboral.** (...)” (SSTS, 4ª, de 10 de diciembre de 2004, Rec. 63/2004 y 18 de junio de 2012, Rec. 132/2011, entre muchas)

Tercero. Aplicación del marco jurídico al conflicto colectivo objeto del Laudo: la percepción del plus de nocturnidad, al margen de la calificación como trabajo nocturno.

Es el momento de aplicar de forma concreta ese marco normativo y convencional a la controversia objeto del Laudo mediante la interpretación de su sentido práctico en relación a la franja horaria laboral para la prestación de los servicios de cena por las trabajadoras de la mercantil LINAFOOD. Al respecto, previamente conviene insistir, con la doctrina judicial y la jurisprudencia consolidada en la materia, ya citada, que la realización de horas en periodo nocturno en modo alguno aboca a una retribución dineraria adicional en términos de derecho a percibir -u obligación de pagar- un plus de nocturnidad, ni la exclusión de tal calificación de trabajo nocturno excluye el derecho a percibir un plus de nocturnidad para las horas en las que sí se presta servicio en tal horario. En efecto, para que se devengue el plus retributivo han de darse los tres requisitos ex art. 36.2 ET (STSJ Andalucía/Málaga, 1747/2018, 31 octubre):

- a) Que así lo determine el convenio colectivo aplicable a la empresa.
- b) Que el salario no se haya fijado ya atendiendo a la condición de nocturnidad, por serle inherente la naturaleza de nocturnidad.
- c) Que no se haya acordado la compensación de este trabajo nocturno por descansos.

En el conflicto colectivo jurídico aquí sometido a Laudo concurren esos tres requisitos. Ahora bien, las partes discrepan abiertamente de la calificación como prestación de trabajo en horario nocturno la franja de la cena, lo que para la empresa supone eximirse de cualquier obligación de retribución conforme al plus de nocturnidad, mientras que la representación de los trabajadores considera que sí concurre tal calificación y, en cualquier caso, aun no dándose, procedería retribuir con el plus las concretas horas desarrolladas dentro de esa franja horaria nocturna (no toda la franja de servicio de cena -que comienza a las 20:30 HH-, sino la parte que si discurre en periodo nocturno -desde las 22:00 hasta las 00:30 HH-.

A juicio de este árbitro es necesario, conforme a la jurisprudencia social consolidada, distinguir netamente ambas cuestiones. De un lado, estaría la cuestión, a los efectos propios de la protección de seguridad y salud en el trabajo, de la calificación como trabajo nocturno y como “persona trabajadora nocturna”. A tal fin, el art. 36.1 LET establece dos criterios para su configuración, atendiendo al módulo de la jornada diaria (la franja horaria nocturna debe alcanzar las tres horas mínimas previstas) o, alternativamente, al módulo de la jornada anual (un número de horas en franja nocturna no inferior a un tercio de la jornada habitual anual). Aplicada esta regulación al conflicto objeto del Laudo parece que no concurren los criterios a tal fin establecidos, pese a situarse de forma muy próxima. La vía del cómputo de la jornada diaria sitúa la franja horaria nocturna de las personas trabajadoras en el servicio de cena dos horas y media (de 22:00 a 00:30 HH). Aunque el porcentaje es muy elevado, no alcanza la regla mínima, por lo que siendo la ley taxativa no permite, en un Laudo de Derecho -otra cosa sería si se tratara de un Laudo de Equidad-, modulación o corrección para lograr lo más favorable a las personas trabajadoras. Tampoco parece que pueda alcanzarse tal calificación por la vía del cómputo de la jornada anual. Al respecto, y si bien las partes no han aportado prueba precisa a tal fin, la jornada máxima anual para Jaén, según el art. 22 del Convenio Colectivo aplicable, es de 1764 HH. Un tercio de esa jornada se situaría en 588 HH. Sin embargo, la franja anula de la jornada en ese turno de la Empresa LINAFOOD se situaría en 562,5 HH (2,5x45)

De nuevo cabe apreciar una situación de la prestación de servicios en esta franja que se aproxima sustancialmente al concepto de persona trabajadora nocturna. Y ello máxime si se tiene en cuenta que este tipo de prestación de servicios en tal franja horaria **se realiza de una forma habitual**, esto es, de forma normalizada, como indica el art. 36.1, párrafo 4º LET, en la medida en que, como resultó hecho conforme por ambas partes en la comparecencia, se trata de turnos por lo general fijos. En otros términos, y conforme a la jurisprudencia social (STS 16 de enero de 2014, cit.) estaríamos ante un supuesto cercano al de normalidad en el desarrollo de un trabajo susceptible de preverse como propio de “personas trabajadoras sustancialmente nocturnas”. Ahora bien, una vez más, hay que insistir en que no estamos ante un conflicto de intereses en sentido estricto, sino ante un conflicto jurídico y, en consecuencia, ha de estarse a lo establecido por la norma, no mecánica o formalistamente, pero sí respetuosa con ella. Y en su interpretación jurisprudencial no existe el concepto de “cuasi trabajadora nocturna”, sino que o se cumplen los presupuestos legales o no puede calificarse la prestación como trabajo nocturno ni las trabajadoras prestadoras tendrían la condición de trabajadoras nocturnas. Esta es una cuestión a decidir mediante el correspondiente acuerdo (art. 32 LET y art. 84.2 ET)

Sin embargo, y de otro lado, la jurisprudencia social diferencia ambos conceptos, persona trabajadora nocturna y persona trabajadora con derecho al plus de nocturnidad. De esa jurisprudencia se deduce que este plus se cobra por cada hora trabajada en la franja horaria nocturna. El plus se devenga, pues, en función del número específico de horas trabajadas en ese horario. Por lo tanto, la empresa LINAFOOD está obligada a pagar la cuantía del plus prevista en la norma convencional aplicaba por hora de trabajo y no en función de realizar -o no- jornada de trabajo nocturna en sentido estricto. Además, dado el carácter de normalidad de la franja de prestación de servicios en periodo horario ha de retribuirse ese plus también, atendiendo al promedio mensual, en el salario de vacaciones (ej. STS 217/2019, 14 de marzo; también de la precedente para este caso, STS 03/06/1997, rec. 3528/1996).

A la luz de lo razonado hasta aquí en el presenta Laudo se adopta la siguiente

Decisión arbitral

1. De conformidad con el art. 36.1 LET no procede reconocer la condición de personas trabajadoras nocturnas a quienes prestan servicios en la franja horaria de la cena, a cargo de la empresa LINAFOOD para la Academia de la Guardia Civil.
2. Conforme al art. 36.2 LET y la jurisprudencia que lo interpreta, sí procede reconocer a dichas trabajadoras el derecho a cobrar el plus de nocturnidad solo para las horas que van desde las 22:00 hasta las 00:30 HH. En consecuencia, la empresa debe abonar el complemento (28 por cien sobre el salario base) o “plus de nocturnidad” previsto para la provincia de Jaén y que incluyen la Disposición Adicional Primera del Convenio de aplicación en la empresa (Convenio estatal de restauración colectiva).
3. Tal obligación deberá mantenerse en tanto se presten esos servicios y durante toda la vigencia del convenio colectivo estatal aplicable, sin perjuicio de la facultad que tienen las partes de alcanzar un acuerdo específico en torno a una diversa forma de retribución de tales horas, en los términos del art. 36.2 ET en relación a su art. 84.2 ET.

Eficacia jurídica, ejecutividad y eventual impugnación del laudo.

El presente Laudo Arbitral, que excluye cualquier procedimiento, demanda de conflicto colectivo o huelga sobre la materia específicamente resuelta, tiene carácter vinculante y es de obligado cumplimiento, con la eficacia jurídica propia de un Convenio colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 34 del Reglamento de Funcionamiento del SERCLA. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en el artículo 68.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

No obstante, este laudo podrá ser impugnado en el plazo de caducidad de treinta días hábiles ante la jurisdicción social, en los estrictos términos del artículo 91 de la LET y artículos 65.4 y 163.1 de la LRJS. Transcurrido dicho plazo sin impugnar, se entenderá consentido y conforme el procedimiento habido y el laudo dictado (artículo 34.3 Reglamento del SERCLA).

El SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) dará notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como, en su caso, 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 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo)

Jaén, 12 de mayo de 2019

Árbitro designado y firmante

Cristóbal Molina Navarrete