

Número expediente: 11/2005/90
Laudo: 1/05/JCV
Empresa: Multiserv Intermetal S.A.
Partes interesadas: Empresa y Delegado de Personal
Arbitro designado: Jesús Cruz Villalón

En Sevilla, a 31 de octubre de dos mil cinco, 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 5 de octubre de este mismo año en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

I. ANTECEDENTES

Primero.- En el ámbito de un procedimiento de conciliación-mediación ante la comisión correspondiente del SERCLA, en relación con el conflicto suscitado entre la empresa Multiserv Intermetal S. A. y la representación de los trabajadores de la misma, presentado con fecha 30 de septiembre de 2005, no se logró alcanzar avenencia entre las partes, si bien acordaron concluir el expediente con sometimiento a arbitraje conforme a lo estipulado en la cláusula 14 del pacto colectivo de empresa celebrado entre las partes. Las partes con fecha 5 de octubre de 2005 acuerdan someter sus discrepancias a procedimiento arbitral, designando al efecto como árbitro a quien suscribe el presente Laudo.

Segundo.- Conforme al compromiso arbitral celebrado entre las partes se establece que el presente arbitraje refiere a un conflicto de interpretación, relativo a la aplicación conjunta del Convenio Colectivo de la pequeña y mediana empresa de la industria del metal de la provincial de Cádiz (publicado en el Boletín Oficial de la Provincia nº 168, de fecha 22 de julio de 2002) y el Pacto Colectivo del centro de trabajo de los Barrios de la empresa en cuestión Multiserv Intermetal S.A. En concreto, las discrepancias vienen referidas a las que se determinan en el escrito de iniciación de la conciliación mediación: 1) La prima de producción correspondiente al año 2004 en lo que afecta al procedimiento de regularización anual contemplado en la cláusula 5 del pacto colectivo del centro de trabajo de Los Barrios de la empresa; 2) el número de días de disfrute de las licencias especiales contempladas en el art. 30 del Convenio Colectivo provincial de referencia; 3) la consideración como jornadas especiales de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1 de enero, con las consecuencias que ello tiene en cuanto a la necesidad de que sea pactado con la representación legal la forma de abono o compensación.

Con fecha 7 de octubre de 2005 se le notifica a este árbitro su designación, procediendo acto seguido a aceptar el nombramiento. Inmediatamente a continuación se procede a notificar a las partes la apertura de un plazo a los efectos de presentar, si lo consideran necesario, las alegaciones que estimen oportunas, al tiempo que se les cita de comparecencia para el día 28 de octubre de 2005. Con anterioridad al inicio del acto de comparecencia, las partes remiten al árbitro las correspondientes alegaciones, con la aportación adicional de una serie de documentos que estiman pertinentes al objeto de la resolución de este arbitraje, quedando todo ello incorporado al correspondiente expediente.

Tercero.- El acto de comparecencia se celebra en la sede de Algeciras del SERCLA el día 28 de octubre, con la presencia de D. [redacted], en su condición de Delegado de Personal de la empresa, D. [redacted] como asesor de los trabajadores, D. [redacted] y D. [redacted] en su condición de representantes de la empresa. En dicho acto de comparecencia las partes respectivas formulan sus alegaciones y defienden sus posiciones, que grosso modo quedan reflejadas en los respectivos escritos de alegaciones, que constan en el expediente y a los que nos remitimos. En dicho acto de comparecencia las partes detallan y concretan en algún caso el objeto de su discrepancia, en los términos que referiremos más adelante.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- Con carácter general ha de resaltarse que el compromiso arbitral alcanzado entre las partes identifica el objeto del presente Laudo en la resolución de un conflicto de interpretación y aplicación de convenio y pacto colectivos, motivo por el que este árbitro se ha de ceñir a la naturaleza interpretativa en el que se desea se desenvuelvan los razonamientos y fundamentos de la resolución. Por ello, en sentido contrario, la misma debe dejar al margen todo criterio de oportunidad o de mayor justicia de las pretensiones de las partes.

De igual forma conviene indicar que las desavenencias afectan en concreto a la interpretación y aplicación del pacto colectivo del centro de trabajo de Los Barrios de la empresa celebrado entre la representación de la Multiserv Intermetal y sus trabajadores, alcanzado en un procedimiento de conciliación-mediación precedente celebrado los días 28 y 29 de octubre de 2003, así como del Convenio Colectivo Provincial de referencia. En unos casos la discusión refiere a la interpretación correcta aislada de cada uno de esos textos, en otros casos afecta a la conexión o complementariedad por aplicación conjunta de ambas. Pero, sobre todo, debe indicarse que en ciertas ocasiones dichos textos han de aplicarse en relación sistemática con otros Convenios o textos legales, que será obligado traer a colación para la aplicación jurídica más adecuada de los mismos; ello obligará, por ejemplo, a tomar en consideración igualmente el Convenio Colectivo de la Empresa Acerinox S.A., o bien algunas prescripciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores como norma de obligado respeto por parte de la negociación colectiva laboral.

Segundo.- Hechas las precedentes consideraciones de carácter general, podemos entrar en el análisis individualizado de cada uno de los asuntos sometidos a arbitraje.

El primero de los asuntos afecta a la cuantificación de la prima de producción, en los términos pactados en la cláusula 5 del Acuerdo de Empresa entre Multiserv Interdental S.A. y sus trabajadores del centro de trabajo de Los Barrios, Cádiz. En particular, en dicha cláusula se contempla una escala en la prima de producción, determinada por el tonelaje de chatarra trasladada mensualmente, si bien se prevé un sistema de regularización anual: "Las cantidades percibidas se regularizarán anualmente. Esto significa que al término del año se calculará la producción media mensual y la prima que hubiera correspondido. Las posibles diferencias entre esta prima y las realmente percibidas se liquidarán, en la nómina de febrero del año siguiente".

En concreto, la discrepancia entre las partes no tiene carácter abstracto, sino que refiere a la forma como debe calcularse la regularización del año anterior de 2004. Ello deriva de la circunstancia singular de haber tenido lugar una huelga en la factoría de Acerinox S.A., desarrollada entre los días 9 de febrero de 2004 y el 8 de marzo de 2004. La convocatoria de dicha huelga no iba dirigida a los trabajadores de Multiserv Intermetal, pero al tratarse de una contrata de Acerinox, que presta sus servicios exclusivamente para dicha empresa en el campo de Gibraltar, la efectiva paralización de la actividad productiva en la misma durante el período de referencia provocó, como efecto derivado, la correlativa interrupción de la actividad en la empresa Multiserv Intermetal. Derivado de un hecho externo a la empresa, ajeno a la voluntad tanto de los trabajadores como de la dirección de Multiserv Intermetal, de hecho no se trabajó durante todo un mes -desde el 9 de febrero hasta el 8 de marzo de 2004-, con la consiguiente repercusión sobre el tonelaje anual de chatarra transportada. Con tal motivo la empresa solicitó de la autoridad laboral la suspensión de los contratos de trabajo, por medio de un expediente de regulación de empleo para el citado período, en base a lo previsto en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha autorización de suspensión de los contratos fue denegada por la Administración laboral competente, encontrándose en estos momentos pendiente de resolución judicial ante el orden contencioso-administrativo. En todo caso, lo relevante es que la empresa, a la espera de lo que se resuelva judicialmente, ha abonado a los trabajadores la retribución correspondiente al período de interrupción de la actividad laboral a resultas de la huelga que tuvo lugar en la empresa principal para la que ejecutaba el servicio de transporte, si bien sin pago de prima de producción alguna en el mes de febrero de 2004, al no alcanzarse la cifra mínima de la escala prevista en el art. 5 de la escala.

La discrepancia entre las partes no refiere al abono de la prima de producción para el mes de febrero de 2004, sino a la repercusión que debe tener la ausencia de actividad durante el período de referencia sobre la regularización anual prevista en el pacto colectivo de referencia. A juicio de la empresa, al decir la cláusula que "se calculará la producción media mensual", ello obliga a tomar como numerador el total de toneladas transportadas a lo largo de todo el año 2004 y como denominador los doce meses del citado año. Frente a ello, para la representación de los trabajadores, existiendo coincidencia en cuanto al numerador, entiende que éste se debe dividir tan sólo entre 11, pues no debe tomarse en consideración el mes de inactividad provocado por la huelga en la empresa principal.

El asunto en discordia, a juicio de este árbitro no se encuentra resuelto literalmente en el texto del pacto colectivo firmado entre las partes, pues se trata de una situación singular, que difícilmente pudieron contemplar los firmantes en el momento de su redacción. Por ello, la única forma de resolver la cuestión es atender a una interpretación finalista del procedimiento de regularización anual de la prima de producción pactado entre ellas. En efecto, como las mismas partes vienen a exponer, tal regularización pretende corregir las distorsiones que puedan derivarse de un cómputo y devengo inicialmente mensual de la prima y la fijación de una escala que fija una horquilla de toneladas transportadas entre un mínimo y un máximo. De este modo, se puede producir la circunstancia de que en un concreto mes no se llegue a superar por poco un determinado tramo de la escala, mientras que en otros se supere un cierto tramo con cierto exceso; una compensación de los excesos de unos meses y las faltas de otros se puede materializar, pues, por este procedimiento de regularización anual, que permite un cálculo medio más ajustado a la realidad final del trabajo efectuado a lo largo de todo el año. El resultado, en estos términos, será que la regularización anual puede provocar un incremento de la prima de producción a final de año, respecto de lo que se viene percibiendo mensualmente, o bien el mantenimiento inalterable de lo ya percibido mensualmente, en ningún caso una reducción de lo ya percibido.

En esos términos finalistas del cálculo de la regularización, a nuestro juicio, la paralización de la actividad productiva derivada de una huelga en otra empresa con la que se mantienen estrechos vínculos mercantiles y laborales, no debe incidir sobre el cálculo de la regularización, ni para incrementarlo ni para reducirlo. Al tratarse de un hecho sobrevenido, imprevisible y ajeno a la voluntad tanto de la empresa Multiserv Intermetal como de sus trabajadores, tal interrupción debe considerarse como un paréntesis en la actividad, que a los efectos de la prima de producción no debe producir ni un incremento ni una reducción de la misma: el efecto incentivador de la prima se mantiene, pues no se percibe cantidad alguna respecto del tiempo no trabajado, pero al mismo tiempo la prima no debe verse reducida como media para el tiempo de prestación de servicios el resto del año. Por supuesto, este árbitro no puede entrar ni tiene necesidad de resolver la cuestión en estos momentos *sub iudice* relativa al deber o no de abono de la retribución correspondiente a los días de paralización de la actividad durante el período de huelga. Pero, cualquiera que sea la suerte de dicha cuestión judicial, lo que las partes aceptan en todo caso es que por dicho período de tiempo no hay obligación de abono de la prima de producción; ello tanto si se acepta la solicitud empresarial de suspensión de los contratos de trabajo como si se rechaza. En ambos casos, no se abonaría prima de producción por dicho período, al no haberse transportado chatarra alguna. Eso sí, el criterio interpretativo más razonable es que dicho período de interrupción, por considerarse como paréntesis, no ha de repercutir ni positivamente ni negativamente para los trabajadores, más allá del tiempo de inactividad, en el momento de efectuar la regularización. Quiere ello decir que, por medio de la regularización, los trabajadores no pueden pretender lograr obtener una prima de producción por los días no trabajados, pero de igual forma que los días no trabajados no pueden repercutir negativamente sobre la regularización anual en el cálculo del resto del tiempo sí trabajado.

La única forma, a nuestro juicio, de que se produzca ese efecto neutro, de paréntesis, del período de no actividad, es que éste no se tome en consideración a los efectos de regularización. De este modo, al haber tenido la huelga una duración casualmente exacta de un mes, resulta correcta la forma de cálculo de la representación de los trabajadores de dividir por once el total del tonelaje transportado a lo largo del conjunto del año, con la aclaración eso sí de que los trabajadores durante ese año 2004 deberán percibir una prima media mensual menos respecto de las habituales, pues no percibirá la correspondiente al período de inactividad derivado de la huelga en Acerinox S.A. De llevarse a cabo el cálculo propuesto por la empresa, el efecto práctico del mismo sería desproporcionado, influyendo la paralización de la actividad más allá del período comprendido en el tiempo de huelga, para repercutir indirectamente sobre el resto del año en el cálculo de la prima de producción, de modo que durante el año 2004 la finalidad de la regularización pactada entre las partes no podría verificarse. El criterio de la regularización es el de afinar en la proporcionalidad de la escala contemplada en la cláusula 5 del pacto colectivo, mientras que el cálculo de la empresa produce un efecto distorsionador de la referida proporcionalidad. A mayor abundamiento, debe tenerse en cuenta que la paralización de la actividad en ese caso no abarcó exactamente un mes natural del año 2004, pues se situó a caballo entre el mes de febrero y el de marzo de 2004, de modo que ello repercutió negativamente sobre los dos meses: con seguridad sobre el mes de febrero, pues aunque se produjo transporte de chatarra los primeros días de ese mes, ello nunca se contabilizó, por no superarse el primero de los tramos de la escala de la prima de producción; de igual forma, aunque si se abonó prima de producción para el mes de marzo, ello pudo repercutir negativamente en la medida en que al no trabajarse los primeros días de ese mes hipotéticamente pudo no superarse el tramo habitual de ese mes durante años precedentes. La única forma de corregir dichos efectos negativos, más allá de la pérdida de la prima de producción durante el período del mes no trabajado es tomar en consideración la media de toneladas transportadas durante once meses, percibiendo primas de producción respecto de los días efectivamente trabajados, con exclusión por tanto del mes de inactividad por huelga en la empresa principal.

Tercero.- La segunda cuestión objeto de discusión afecta a número de días de disfrute de las licencias especiales contempladas en el art. 30 del Convenio Colectivo provincial de referencia. En primer lugar, debe comenzar por aclararse que, si bien en el texto del escrito de iniciación de la conciliación-mediación y en los escritos de alegaciones formulados por las partes se alude con carecer general a un problema de interpretación general de las licencias especiales, en el acto de comparecencia las partes precisaron que la discrepancia se circunscribe al supuesto concreto de las ausencias por el trabajo derivadas de enfermedad grave de parientes al que se refiere el apartado 4 del art. 30 del Convenio Colectivo. En estos términos, nuestras consideraciones referirán exclusivamente a este supuesto, sin poderse extrapolar para el resto de las licencias especiales.

De igual forma, en el curso de la comparecencia celebrada el pasado 28 de octubre, entre las partes hubo acuerdo en cuanto a la forma de determinación de los días de disfrute concretos de la licencia en cuestión. De un lado, había coincidencia entre las partes en que si el trabajador tiene noticia de la enfermedad del pariente una vez iniciada la jornada laboral y el trabajador no abandona la actividad durante el resto de la jornada, dicho día no se computa a efectos de disfrute de la licencia especial. De otro lado, también las partes coinciden en interpretar que el trabajador puede elegir el día o días concretos de ausencia al trabajo a los que tiene derecho, siempre que éstos se verifiquen durante el período de tiempo en el que el pariente se encuentra en la situación de hecho descrita convencionalmente de enfermedad grave, de modo que ni los tiene que disfrutar en los días inmediatamente sucesivos al comienzo de la enfermedad ni tiene porque tomarlos de forma ininterrumpida.

En estos términos, la discrepancia se ciñe exclusivamente al número de días a los que tiene derecho de ausencia retribuida el trabajador como consecuencia de la enfermedad grave de un pariente, siendo por tanto un problema de cantidad de jornadas de ausencia y no de distribución de tales ausencias. En concreto, para la representación de los trabajadores, éstos tienen derecho en todo caso a tres días laborales de ausencia retribuidos, cuatro días laborales retribuidos en caso de que el trabajador necesite efectuar desplazamientos. Frente a ello, la representación de la empresa interpreta que el trabajador a lo que tiene derecho es a tres días naturales de ausencia, 4 días naturales si necesita efectuar desplazamientos; ello, a juicio de la empresa supone tomar en consideración los días inmediatamente sucesivos al inicio de la enfermedad del pariente, de modo tal que se tomarán en consideración los tres o cuatro días siguientes, sean o no de trabajo efectivo para el empleado afectado, con independencia de que los días concretos de ausencia sean cuando el trabajador prefiera; ello determina que si, por ejemplo, los tres o cuatro días sucesivos el trabajador no debía prestar servicios, este no podrá ausentarse del trabajo más adelante en días laborales aunque la situación de enfermedad del pariente continúe; del mismo modo que si de esos días sucesivos unos son laborales y otros no, se tendrá derecho a ausentarse tantos días como laborales deben trabajarse.

Sobre el particular ha de indicarse que las partes, aunque inicialmente aluden a ello, finalmente aclaran que sobre el particular no se ha producido pronunciamiento alguno de la Comisión Paritaria del Convenio, de modo que la interpretación auténtica del mismo no puede traerse a colación para resolver la discrepancia entre las partes. De otro lado, la representación de los trabajadores alega y aporta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 6 de marzo de 2000, recurso número 1137/1998; sin embargo, tal sentencia no resuelve la cuestión planteada en esta ocasión, pues aparte de referirse a la interpretación de un convenio colectivo diverso, lo que allí se suscita es la determinación del número de días de disfrute cuando se producen varias intervenciones quirúrgicas durante un mismo proceso patológico, cuestión que no han planteado las partes a este árbitro.

Fijada, pues, en esos términos la alternativa interpretativa entre las partes debe resaltarse que el texto del Convenio Colectivo de aplicación específica con precisión que la licencia por enfermedad de pariente lo es por "días naturales", siendo manifiesta la voluntad de los firmantes del Convenio de contabilizar los días de permiso retribuido por días naturales y no por días laborales. Prueba de ello es que respecto de otros supuestos de licencias especiales el mismo artículo del convenio lo refiere a "días laborales", como es el caso por ejemplo del permiso retribuido por natalidad o por primera comunión. Concientemente las partes en un caso fijan el tiempo de disfrute en referencia a días naturales y en otras ocasiones en relación a días laborales, lo que ello determina de manera inmediata la interpretación que debe dársele al precepto en cuestión. En estos términos, no puede acogerse la interpretación defendida por la representación de los trabajadores de calcular el número de días a disfrutar en atención a días laborales, pues es claro que esa no fue la voluntad. Siendo indiscutible que el texto del convenio refiere los días de licencia a días naturales, es obligado tomar como referencia de cómputo tanto los días laborales como los naturales, como defiende la representación de la empresa. Al mismo tiempo, la interpretación de la empresa de tomar como referencia los días inmediatamente sucesivos al inicio de la enfermedad del pariente resulta la forma más razonable de conciliar la libertad de elección de los días de disfrute del permiso con el carácter natural de los días de permisos previstos en el texto del convenio colectivo.

La única matización que se debe realizar en relación con la interpretación formulada por la empresa es que lo pactado en convenio colectivo debe ser respetuoso con los mínimos de derecho necesario contemplados legalmente. Como indica literalmente el art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, "Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral...". Ello supone en concreto que los días de licencia especial contemplados en el art. 30 del Convenio Provincial de referencia deben respetar en todo caso los días mínimos de permisos retribuidos contemplados en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores. Este último precepto lo que contempla es el derecho a ausentarse del trabajo durante "dos días...por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días". Quiere ello decir que el Convenio Colectivo podrá establecer los días de permisos retribuidos que estime conveniente, pero respetando en todo caso el mínimo previsto en el régimen de permisos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores. Los días de permiso retribuidos previstos en el Estatuto de los Trabajadores son laborales, mientras que los previstos en el Convenio son naturales.

La aplicación conjunta de ambas normas conduce a sostener que los días a computar de permisos retribuidos, para el caso concreto aquí discutido, serán los previstos en el Convenio Colectivo como días naturales, siempre y cuando se respete el derecho mínimo a dos días laborales con carácter general por enfermedad grave, cuatro laborales en caso de desplazamiento, reconocidos a través del Estatuto de los Trabajadores.

Una última matización resulta imprescindible: esa aplicación conjunta de Estatuto y Convenio ha de efectuarse en los términos contemplados en el art. 3.3 del propio Estatuto de los Trabajadores, es decir, “lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en computo anual, respecto de los conceptos cuantificables”. En definitiva, ello quiere decir que no es posible una aplicación aislada de los permisos retribuidos de cada enfermedad grave de pariente; lo que procede es ir calculando respecto de cada trabajador el número de permisos retribuidos disfrutados a lo largo del año, aplicándole en su conjunto el régimen cuantitativo de permisos retribuidos previstos en el art. 30 del Convenio Colectivo, salvo que resulte más favorable el régimen de permisos contemplado en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarto.- La tercera y última de las cuestiones planteadas en este procedimiento arbitral refiere formalmente la consideración como jornadas especiales de los días 24, 25 y 31 de diciembre, así como el 1 de enero, con las consecuencias que ello tiene en cuanto a la necesidad de que sea pactado con la representación legal la forma de abono o compensación. La primera aclaración que debe efectuarse es que la discrepancia afecta a la aplicación del art. 24 del Convenio Colectivo, que contempla el régimen de trabajo durante los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero. De este modo, los días no coinciden, pues en el escrito de alegaciones de las partes se incluyen días que no están en el convenio y se omiten otros que sí están. En todo caso, en el acto de comparecencia quedó claro que por el horario de trabajo establecido en la empresa, la discrepancia refería a dos jornadas de trabajo: una la que se iniciaba el día 24 de diciembre a las 22 horas y concluía el 25 de diciembre a las 10 horas; la segunda la que se iniciaba el día 31 de diciembre a las 22 horas y concluía el 1 de enero a las 10 horas.

La primera petición de la representación de los trabajadores es la de que se califique como jornada especial dicho período de tiempo, si bien no se concreta el alcance que tiene esta caracterización como especial de tal jornada de trabajo. Cuando el Convenio Colectivo de referencia alude a la jornada especial lo hace en relación con otro período, el comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. En todo caso, lo relevante no es como se denomine a esas dos jornadas de trabajo, sino el régimen jurídico que le sea aplicable. Y, en concreto, la discrepancia entre las partes refiere al carácter obligatorio o no de su realización y, derivado de ello, la forma de retribuirse o de compensarse con tiempo de descanso.

Lo primero que ha de indicarse al respecto es que para el centro de trabajo de Los Barrios de la empresa Multiserv Intermetal no rige en su totalidad el Convenio Colectivo Provincial, sino que el mismo se solapa en su aplicación con lo acordado entre las partes en el pacto colectivo al que nos venimos refiriendo; pacto colectivo que también goza de naturaleza vinculante como convenio colectivo, en los términos que analizamos en un precedente Laudo arbitral de 17 de febrero de 2004. Como indicamos en aquél momento, hay una expresa declaración de voluntad de sustitución de lo regulado en el Convenio provincial por lo que refiere en general a los “conceptos regulados” en el propio acuerdo de empresa; en sentido contrario, se puede interpretar que la voluntad de las partes fue la de mantener en su aplicabilidad el convenio provincial para esa empresa en lo que refiere al resto de las condiciones de trabajo, aquellas no pactadas en el propio acuerdo de

empresa. En este caso concreto, el Pacto colectivo en su cláusula 10 contiene una regulación completa de la materia referida a la jornada laboral, por mucho que ello lo haga por remisión a lo que se establece en el calendario que se establezca en Acerinox S.A. Teniendo además en cuenta que la jornada laboral establecida en la Empresa Acerinox S.A. a través de su Convenio Colectivo resulta más favorable para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual, no puede considerarse que se produzca un sistema de resolución de concurrencia entre los diversos convenios y pactos peyorativa para los trabajadores. En definitiva, existiendo una fijación por vía de acuerdo entre las partes, con eficacia de convenio colectivo, de la jornada laboral, alternativo y más favorable al contemplado en el Convenio Provincial, en este materia no puede resultar de aplicación lo estipulado en el referido Convenio Provincial. En sentido positivo ha de afirmarse que en materia de jornada laboral anual resultará de aplicación lo establecido en el calendario pactado en Convenio Colectivo para la empresa Acerinox, por remisión al mismo a través del Pacto colectivo del centro de Los Barrios firmado entre las partes.

Centrado así el debate, la representación de los trabajadores alega que conforme al art. 26 del Convenio Colectivo de Acerinox S.A. las jornadas de trabajo de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, son de voluntaria realización por parte de los trabajadores, de lo que deriva que su retribución o forma de compensación ha de hacerse de acuerdo con la representación de los trabajadores o, en su defecto, en los términos en los que se ha pactado en años anteriores.

El art. 26 del Convenio de Acerinox, que como hemos indicado resulta de aplicación a los trabajadores de Multiserv Intermetal de los Barrios, con aplicación del correspondiente calendario laboral incorporado al texto de convenio, contempla una variedad de situaciones, diferenciadas según la distribución partida o a turnos de cada grupo de trabajadores. De ello deriva que no se pueda responder en términos absolutos para la totalidad de los trabajadores si del mismo deriva un régimen de obligatoriedad o voluntariedad de trabajo de los días en discrepancia; como tampoco existe un régimen uniforme de retribución o compensación por tiempo de descanso de esos días. En todo caso, lo que sí resulta como régimen general del sistema implantado en la empresa Acerinox S.A. es que se trata de una factoría "de ciclo continuo e ininterrumpido", lo que supone como efecto derivado para la contrata de transporte de chatarra asumida por Multiserv Intermetal, que está deberá desarrollar su actividad también de forma continua e interrumpida todos los días del año. Por lo demás, a pesar de su complejidad, el régimen previsto en dicho Convenio Colectivo de Acerinox S.A. no plantea discusión entre las partes en cuanto a la forma como éste se trasladaría al régimen de trabajo en Multiserv Intermetal los días habituales de descanso por vacaciones de navidad, su retribución o compensación con días de descanso caso de trabajarse en dichas fechas. A tenor de ello, este árbitro estima que es suficiente a los efectos de resolver la discrepancia entre las partes con declarar la aplicación a estos efectos del calendario laboral de la empresa Acerinox S.A.

DISPOSICION ARBITRAL

Primero: se declara que la regularización anual de la prima de producción pactada entre las partes se ha de calcular sobre el total de tonelaje transportado a lo largo del año 2004, dividido entre once, teniendo derecho los trabajadores durante este año 2004 a percibir primas de producción respecto de los días efectivamente trabajados, con exclusión por tanto del mes de inactividad por huelga en la empresa principal.

Segundo: se declara que el cómputo del número de días de licencias especiales por enfermedad grave de pariente a disfrutar por el trabajador se calculará en función de los días naturales al inicio de la enfermedad, tomándose en consideración tanto los días laborales como los que no lo sean, salvo que resulte más favorable en su conjunto y en cómputo anual la aplicación del régimen de cómputo de los días de permisos retribuidos previstos en el art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso habrá de aplicarse la regulación contemplada en este último precepto.

Tercero: se declara que el régimen de trabajo de los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, tanto en lo que refiere a su realización como a su abono o compensación con tiempo de descanso, se regirá por lo estipulado en el calendario laboral establecido en el Convenio Colectivo de la empresa Acerinox S.A., siendo de aplicación en particular lo previsto en el art. 26 del citado Convenio Colectivo.

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 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 el Juzgado de lo Social de Algeciras, 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 Sevilla, a 31 de octubre de 2005

Fdo.: Jesús/Cruz Villalón