

En Córdoba a 23 de junio de 2014 , Carmen Sáez Lara, Catedrática de la Universidad de Córdoba, de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, árbitro designado en el procedimiento de arbitraje promovido por Don [redacted] en su calidad de Director de Recursos Humanos, en representación de Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A. (MEISA) y Don [redacted] , Presidente del Comité de Empresa de MEISA, (Los Barrios-Palmones), en el marco de las previsiones del Acuerdo Interconfederal para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía y el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA (BOJA de 4 de febrero de 2004) ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el procedimiento numerado con expediente 11-2014-56 (MEISA), relativo al conflicto colectivo de interpretación de convenio colectivo. Han sido partes, de un lado, Don [redacted] , en representación de Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A. (MEISA) y Don [redacted] , Presidente del Comité de Empresa de MEISA.

ANTECEDENTES

Primero.- Mediante escrito que tuvo entrada en el registro del SERCLA en fecha de 23 de mayo de 2014, Don [redacted] en representación de Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A. (MEISA) y Don [redacted] , Presidente del Comité de Empresa de MEISA, formulan conflicto colectivo jurídico de interpretación de Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la provincia de Cádiz. Según consta en el escrito de iniciación del procedimiento, el objeto del presente conflicto es la discrepancia en el cómputo de la jornada especial de verano a efectos del cómputo de la jornada efectiva anual, establecida por el convenio colectivo.



Con fecha de 4 de junio, en nombre de la Presidencia del SERCLA, en el procedimiento de arbitraje promovido conjuntamente Don _____, en representación de Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A. (MEISA) y Don _____, Presidente del Comité de Empresa de MEISA se comunica a doña Carmen Sáez Lara que sido designada como árbitro.

Segundo.- Requeridas ambas partes para la presentación de alegaciones y proposición de pruebas, con fecha de 9 de junio, Don _____, en representación de Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A. (MEISA) formula alegaciones. En el escrito de alegaciones se afirma que el conflicto deviene de la conjunción de los derechos de subrogación del personal procedente de Abantía Ticsa, relativos a la realización de una jornada especial de verano de 35 horas semanales, durante 3 meses (de 15 de junio a 15 de septiembre) y la exigencia de que con esa jornada especial se puedan realizar las horas de trabajo efectivo, que marca el convenio de sector. El convenio establecía 1736 para 2013 y establece 1744 para 2014, de trabajo efectivo y ello, como es lógico, con independencia de la organización pactada en el acuerdo de subrogación de la jornada estival que se prolonga durante tres meses a 35 horas semanales.

En segundo lugar, se alega que, aceptando la empresa su obligación del acuerdo de subrogación, ello no significa que la jornada especial de verano se deba tener en cuenta a los efectos de computar las jornadas anuales.

En tercer lugar, se afirma que, si tenemos en cuenta que las horas realizadas en 2013, fueron 1729 (jornadas posibles 1905 menos 176 por vacaciones), es decir 7 horas menos que lo establecido en el Convenio. Igualmente, si tenemos en cuenta para 2014 la jornada anual es de 1744 horas y según la propuesta de calendario existen 1915 horas de trabajo, de las que hay que deducir las 176 por vacaciones, la jornada realmente trabajada sería de 8 horas menos que la marca el convenio para este ejercicio.

En cuarto y último lugar, propone la empresa compensar esas horas, realizadas de menos, en el año 2013 y que se realizarán de menos el 2014, en alguna de las siguientes formas, a) reducir las del total de vacaciones, b) compensarlas con jornadas



extraordinarias por necesidades de la producción a realizar a lo largo del año, c) reducir los días de jornada especial vacaciones de 35 horas, en la medida que se absorban el exceso de descansos.

En base a lo anterior, se solicita un pronunciamiento ajustado a derecho y equidad, que reconociendo lo pactado en acuerdo de subrogación no pueda significar en ningún caso menoscabo de la jornada establecida en el convenio aplicable.

Con el escrito de alegación se adjunta propuesta de calendario laboral para el centro de trabajo Factoría Acerinox, Laminación en Frio, TLC y Acería. Se aclara que la propuesta de calendario correspondiente a Laminaciones en Frio (personal subrogado de la anterior contratista) prevé una reserva en relación con la jornada especial de verano, a efectos del cómputo de la jornada efectiva anual, asunto pendiente de arbitraje.

Tercero.- Con fecha de 12 de junio de 2014, se presenta escrito de alegaciones por Don _____, Presidente del Comité de Empresa de MEISA. En este escrito se afirma que, en febrero de 2012, la empresa Proyectos y mantenimiento de electricidad e instrumentación (MEISA) subroga a los trabajadores de la mercantil Abantia Ticsa al mantenimiento de laminación en frío de Acerinox. A tales efectos, se redacta un documento de subrogación, que se adjunta, donde uno de los puntos firmados por las partes determina la jornada especial de 15 de junio a 15 de septiembre y 22 días laborales de vacaciones, alcanzado años atrás mediante acuerdo verbal con la mercantil Abantía Ticsa, y siendo una mejora sobre el Convenio del Metal de la Provincia de Cádiz.

En el año de la subrogación, según se alega, se firma el calendario laboral con las mismas características con la mercantil MEISA sin poner objeciones, a partir de entonces en el año 2013 y a raíz de un SERCLA mantenido con la mercantil MEISA y por desacuerdo de la misma se requiere el sometimiento a arbitraje de ese punto de la subrogación hecha en 2012.

Se adjunta al escrito de alegaciones el Acuerdo de Subrogación suscrito con fecha de 31 de enero de 2012 y los calendarios laborales desde 2008 hasta 2013.



Cuarto.- Citadas de comparecencia ambas partes, el acto tuvo lugar el día 17 de junio de 2014 en la sede del SERCLA en Algeciras.

Asistieron al mismo los siguientes señores/as:

En representación de la empresa PROYECTOS Y MANTENIMIENTO DE ELECTRICIDAD E INSTRUMENTACIÓN S.A. (MEISA):

D. _____, DNI _____, en nombre y representación de MEISA, en virtud de poder otorgado ante el Notario del Ilustre Colegio de Castilla-La Mancha, D^a. Elena García Guarás, fecha 20/07/2011, con el número 1035, de su protocolo, que exhibe y retira; y D. _____, D.N.I. _____ Jefe de RR.H.H

En representación de Comité de Empresa:

D. _____, DNI. _____, en nombre y representación de miembros de Comité de Empresa.

Asimismo, comparece D. Emilio L. Sambucety Martín, Coordinador del SERCLA en Cádiz, quien actúa como Secretario en este acto, levantando la correspondiente acta de la sesión.

Del acto de comparecencia se levanta acta que firman todos los asistentes.

Quinto.- En la comparecencia, los citados se ratifican en las razones expuestas en sus escritos de alegaciones.

En un principio, y antes de exponer sus respectivas alegaciones, todas las partes manifiestan su conformidad sobre el procedimiento y trámites administrativos seguidos hasta la fecha.

A continuación, los representantes de cada una de las partes comparecientes exponen sus respectivas posturas sobre el tema objeto del presente conflicto, explicando y detallando, el contenido de las alegaciones presentadas. En este acto se hace entrega a



Cada una de las partes de sus respectivos escritos de alegaciones, para su conocimiento y a los efectos oportunos.

Igualmente, todas las partes manifiestan su conformidad con el hecho de que el objeto del presente conflicto consiste en determinar la interpretación del art. 22 del Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la Provincia de Cádiz, en relación con el cómputo de la jornada especial de verano a efectos del cómputo de la jornada efectiva anual. Según lo especificado en el punto 9 del Acta de mediación SERCLA de 13/06/2013, con el siguiente tenor literal:

“Diferencia 7 horas Calendario laboral Ticsa: Ambas partes se comprometen a someter a un arbitraje la diferencia entre las horas del calendario del personal subrogado de Abantia Ticsa, y las horas de trabajo efectivo que marca el Convenio, sometiéndose ambas partes a dicho procedimiento respetando su decisión”.

También se concreta que el presente conflicto afecta al personal subrogado por MEISA de ABANTIA Ticsa que presta sus servicios en la unidad de laminación en frío del centro de trabajo de Acerinox Europa SAU en Palmones (Los Barrios).

Finalmente, las partes concluyen ratificándose en el contenido de sus escritos de alegaciones

Sexto.- Una vez valoradas las alegaciones de las partes y examinada la documentación aportada han quedado acreditados los siguientes hechos que, a juicio de la Árbitro actuante, se estiman relevantes:

a) Los trabajadores afectados por el presente conflicto prestan servicios, desde 1 de febrero de 2012, para la mercantil MEISA, que se subrogó en la posición contractual de la empresa Abantia Ticsa. Los trabajadores prestan sus servicios en la unidad de laminación en frío del centro de trabajo de Acerinox Europa SAU en Palmones (Los Barrios).

b) Los trabajadores vienen disfrutando de una jornada especial de 7 horas del 15 de junio al 15 de septiembre, en virtud de Acuerdo verbal de 2008 con la empresa Abantia Ticsa (Acuerdo sobre calendario laboral que también establece 22 días laborables de

vacaciones)



c) Ante el vencimiento el 31 de enero de 2012 del contrato suscrito entre Acerinox Europa, S.A.U. y Abantia Ticsa y la firma de nuevo contrato entre Acerinox Europa, S.A.U. y MEISA, para la realización de los trabajos mantenimiento mecánico correspondiente al servicio de laminación en frío en la factoría de Palmones (Los Barrios) se firma un acuerdo de subrogación, con fecha de 31 de enero de 2012.

d) El Acuerdo de Subrogación se suscribe entre el Comité de Empresa de Abantia Ticsa y Proyectos y Mantenimiento de Instrumentación y Electricidad (S.A.) (MEISA) y se aplica a los trabajadores que prestan los referidos servicios. Se acuerda lo siguiente:

1. “Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad, S.A. (MEISA) subrogará (según el Estatuto de los trabajadores en el artículo. 42 y el art. 43 del Convenio Colectivo del Metal de la Pequeña y Mediana Empresas de la Provincia de Cádiz) a partir de 1 de febrero de 2012, con todos sus derechos y obligaciones a los trabajadores afectados por el acuerdo, y que se serán los que figuran en la lista validada por el Comité de empresa de Abantia Ticsa S.A.U..
2. Asimismo Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad, S.A. (MEISA) respetará a partir de 1 de febrero de 2012 a todos los trabajadores subrogados de Mantenimiento de Laminación en Frío, a todos los efectos, la fecha de antigüedad, condiciones salariales, laborales, sociales y acuerdos internos que mantienen hasta la fecha con Abantia Ticsa S.A.U., a continuación se relacionan algunos ejemplos:
 - Calendario Laboral (22 días laborables de vacaciones y jornada especial de 7 horas del 15 de junio al 15 de septiembre).....”.

e) En el BOP de Cádiz, núm. 25, de 6 de febrero de 2014 se publica el Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industrial del Metal de la Provincia de Cádiz. En su artículo 2 establece que entrará en vigor en el momento de su firma y su duración será desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2016. En su artículo 22 regula la Jornada de Trabajo. En su artículo 43 regula el Personal de Contratas-Subrogación.

NATURALEZA, OBJETO Y AMBITO DEL CONFLICTO

El conflicto base de las presentes actuaciones, tal y como las partes informan y consta en el acta de la comparecencia del presente procedimiento de arbitraje, es un



conflicto colectivo jurídico, de interpretación de convenio colectivo. Los promotores del conflicto manifiestan de común acuerdo, que el objeto del conflicto planteado y sometido al arbitraje, consiste en determinar la interpretación del art. 22 del Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la Provincia de Cádiz, en relación con el cómputo de la jornada especial de verano a efectos del cómputo de la jornada efectiva anual. Según lo especificado en el punto 9 del Acta de mediación SERCLA de 13/06/2013, con el siguiente tenor literal:

“Diferencia 7 horas Calendario laboral TICSA: Ambas partes se comprometen a someter a un arbitraje la diferencia entre las horas del calendario del personal subrogado de Abantia Ticsa, y las horas de trabajo efectivo que marca el Convenio, sometiéndose ambas partes a dicho procedimiento respetando su decisión”.

Ámbito personal del conflicto: El presente conflicto afecta al personal subrogado por MEISA de ABANTIA TICSA, que presta sus servicios en la unidad de laminación en frío del centro de trabajo de Acerinox Europa SAU en Palmones (Los Barrios).

PARTES LEGITIMADAS

La tramitación regular de este procedimiento en el marco institucional del SERCLA conlleva la constatación positiva de la legitimación de las partes solicitantes de esta actuación, que en el presente supuesto son, de un lado, Don

en su calidad de Director de Recursos Humanos, en representación de Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad S.A. (MEISA) y, de otro, Don , Presidente del Comité de Empresa de MEISA, y que además se han reconocido mutuamente como sujetos legitimados a lo largo de este procedimiento.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero.- El presente procedimiento de arbitraje tiene por objeto dirimir si la aplicación de la jornada especial de verano a los trabajadores afectados por el presente conflicto es determinante o no, a los efectos del cómputo de la jornada anual, que



establece el convenio colectivo aplicable y, en concreto, a los efectos de una reducción de la referida jornada en su cómputo anual.

Como ha quedado reflejado en los antecedentes fácticos, la aplicación de esta jornada especial a los trabajadores afectados por el presente conflicto deriva de que, en el Acuerdo de subrogación firmado por MEISA el 31 de enero 2012, esta empresa se subrogaba en las obligaciones laborales del anterior empresario, concretando que respetaría los acuerdos vigentes a esta fecha, señaladamente, el relativo al Calendario Laboral (22 días laborables de vacaciones y jornada especial de 7 horas del 15 de junio al 15 de septiembre).

Por su parte, el Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la Provincia de Cádiz (BOP de Cádiz, núm. 25, de 6 de febrero de 2014), en su artículo 22, determina la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del convenio, y así, para 2013: 1736 horas; 2014: 1744 horas; 2015: 1748 horas; y 2016:1748 horas.

La discrepancia entre la partes se ha centrado en determinar si la aplicación de la referida jornada estival especial constituye una mejora que reduciría la jornada, en cómputo anual, establecida en el convenio colectivo. La representación de la empresa afirma que, entre la documentación aportada en la subrogación, no existe un acuerdo sobre reducción de jornada. Que en el año 2012 la cuestión no se planteó toda vez que el calendario ya estaba aplicándose cuando la nueva empresa se hizo cargo, surgiendo el problema en 2013. En definitiva, que el referido acuerdo relacionado y asumido en el acuerdo de subrogación contiene una mejora en relación con la distribución de la jornada (una jornada especial desde el 15 de junio al 15 de septiembre) pero no implica una mejora que suponga una reducción de la misma en su cómputo anual.

Por parte de los trabajadores se afirma que resulta acreditada la reducción de la jornada anual sobre la establecida en convenio, la misma se estableció por un acuerdo verbal que se ha venido haciendo referencia en las alegaciones y a lo largo de la comparecencia y a través de los calendarios de los años 2008 a 2012, que fueron entregados en la firma del acuerdo de subrogación. En definitiva, a su juicio, el acuerdo



de subrogación garantiza el mantenimiento del acuerdo verbal de 2008 sobre calendario que también significó una reducción de la jornada pactada en el convenio colectivo aplicable. Además, señalan que en 2012 se respetó el citado acuerdo y fue en 2013 cuando se plantearía la discrepancia.

Segundo. Planteado así el conflicto entre las partes, la primera cuestión que debe analizarse es la relativa a los términos en que tuvo lugar la subrogación empresarial, como consecuencia de la sucesión de empresas contratistas de los servicios de mantenimiento mecánico correspondiente al servicio de laminación en frío, en la factoría de Acerinox Europa, S.A.U. en Palmones (Los Barrios).

En febrero de 2012 la nueva contratista (MEISA) asumió la plantilla de la anterior (Abantia Ticsa), firmándose Acuerdo de subrogación, según lo dispuesto en el art. 43 del Convenio Colectivo aplicable. En este caso de contrataciones sucesivas de servicios, la sucesión de empresas se produjo, pues, de conformidad con el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida (SSTS de 10 de diciembre de 1997 (RJ 1998, 736); de 29 de enero de 2002 (RJ 2002, 4271); y de 23 de mayo de 2005 (RJ 2005, 9701)). Concretamente, en el presente caso, el propio acuerdo de subrogación remite al art. 43 del Convenio Colectivo del Metal de la Pequeña y Mediana empresas de la provincia de Cádiz.

Pues bien, el art. 43 del vigente convenio, de igual tenor que el también art. 43 del convenio anterior, establece lo siguiente: “Solo y exclusivamente en el caso del personal de mantenimiento o limpieza industrial de una contrata de empresa principal, en el caso de que dicha contrata cese en la adjudicación de los servicios contratados, por terminación del contrato mercantil concertado al efecto, la nueva empresa adjudicataria estará obligada a contratar a partir de la fecha del inicio efectivo de la prestación de los servicios, excepto sus mandos intermedios, a los trabajadores de la contrata que haya cesado, en los que concurren los siguientes requisitos:...”. El citado art. 43 sólo se refiere en relación con las condiciones laborales de los trabajadores afectados por la subrogación empresarial a las condiciones salariales de aplicación. Nada señala pues el art. 43 del convenio colectivo aplicable en relación con la subrogación de otros derechos

y condiciones de trabajo, por lo que hemos de atender al contenido del Acuerdo de Subrogación de 31 de enero de 2012 suscrito en el presente supuesto.

Por su parte, el referido Acuerdo de Subrogación reconoce que Proyectos y Mantenimientos de Instrumentación y Electricidad, S.A. (MEISA) respetará a partir de 1 de febrero de 2012 a todos los trabajadores subrogados de mantenimiento de laminación en frío, a todos los efectos, la fecha de antigüedad, condiciones salariales, laborales, sociales y acuerdos internos que mantienen hasta la fecha con Abantía Ticsa S.A.U., y de forma señalada:

- “Calendario Laboral (22 días laborables de vacaciones y jornada especial de 7 horas del 15 de junio al 15 de septiembre).....”.

Y efectivamente, sobre la interpretación de esta previsión del Acuerdo se ha centrado la discrepancia entre las partes, en concreto, si el mismo contiene o no una mejora relativa a la reducción de jornada establecida por el convenio colectivo en cómputo anual. Los trabajadores han sostenido que así ha sido desde 2008 a 2012 gracias al acuerdo verbal existente con Avantia y recogido en el Acuerdo de subrogación suscrito por MEISA. Para la empresa, sin embargo, el referido acuerdo sobre calendario no incluye una reducción de jornada en su cómputo anual.

A los efectos de resolver la discrepancia planteada, es preciso partir de considerar que constituye doctrina reiterada del Tribunal Supremo en materia de interpretación de los acuerdos y convenios colectivos que el primer canon hermenéutico en la exégesis de la norma es "el sentido propio de sus palabras" (art. 3.1 del Código Civil) y el "sentido literal de sus cláusulas" en la interpretación contractual, y que, además, las normas de interpretación contractual de los artículos 1282 y siguientes del Código Civil tienen carácter subsidiario en su aplicación cuando la literalidad de las causas de un contrato sean claras (por todas, STS de 5 de abril de 2010; STS 2 de diciembre de 2009. Rec. 66/2009 y 21 de diciembre de 2.009 Rec. 11/2009).

Pues bien, atendiendo al contenido del Acuerdo de subrogación de 2012 y a la documentación obrante en el expediente, no puede afirmarse que la empresa MEISA haya asumido un acuerdo sobre la reducción de la jornada en cómputo anual, establecida en el convenio colectivo aplicable. Primero, porque no aparece recogido



expresamente un acuerdo de estas características, como se deduce de la literalidad del citado Acuerdo de subrogación 2012. Y, en segundo lugar, porque tampoco puede deducirse directamente del acuerdo relativo a la regulación especial sobre jornada estival, atendiendo a la diferenciación existente entre la duración y la distribución de la jornada. La duración de la jornada de trabajo en cómputo anual identifica el número máximo de horas de trabajo efectivo exigido al trabajador anualmente, y ello con independencia de la distribución de la jornada que, por razones de interés para la empresa o para los trabajadores, pueda acordarse.

En definitiva, del citado Acuerdo de subrogación no puede deducirse, en relación con las condiciones de trabajo, una reducción de la jornada que, en cómputo anual, establece el convenio colectivo aplicable, en favor de los trabajadores afectados por la subrogación empresarial.

Tercero.- Delimitado en qué términos se interpretaría la subrogación de los trabajadores, atendiendo al contenido Acuerdo suscrito en 2012, es decir, una vez visto el alcance del referido Acuerdo en relación con la subrogación por parte de la mercantil MEISA en el acuerdo sobre calendario laboral (pactado verbalmente con la anterior empresa contratista Abantía Ticsa) hemos de tener presente, en términos más amplios, las relaciones entre el acuerdo colectivo y el convenio colectivo en la regulación de las condiciones de trabajo.

En la solución de la cuestión planteada no puede en efecto desconocerse, en primer lugar, la centralidad del convenio colectivo para la fijación de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual, por la deseable vocación de generalidad de la regulación de esta materia. En segundo lugar, tampoco puede desconocerse el principio de modernidad en la relación entre acuerdos colectivos anteriores y el Convenio Colectivo vigente, firmado en 2013 (BOP de Cádiz de 6 de febrero de 2014). Y, finalmente, que la existencia de diferentes estatus laborales en la empresa en materias como la duración de la jornada puede determinar, en última instancia, importantes disfuncionalidades organizativas en la empresa. A mayor abundamiento, también debe tenerse presente que la regulación legal sobre subrogación empresarial (art. 44 LET), como viene destacando la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo,

pretende que se respeten los derechos laborales reconocidos por la empresa transmitente en el momento de la transmisión, pero no el mantenimiento indefinido de las anteriores condiciones de trabajo, por lo que en el futuro las condiciones laborales habrán de acomodarse a las normas pactadas, que regulan la relación laboral con el nuevo empleador.

Por todo ello, en relación con el conflicto planteado, debe atenderse a la regulación sobre jornada que establece el vigente Convenio Colectivo de la Pequeña y Mediana Industria del Metal de la Provincia de Cádiz, de 2014 (con duración desde 1/1/2012 a 31/12/2016), aplicable en el presente supuesto. En su art. 22 determina la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual para el período de vigencia del convenio, y así, para 2013: 1736 horas; 2014: 1744 horas; 2015: 1748 horas; y 2016:1748 horas.

Más concretamente, el citado art. 22 del Convenio Colectivo aplicable, tras referirse a la jornada especial de verano de 36 horas durante 2 meses, aclarando que, en todo caso, se tendrá en cuenta el cómputo anual de la jornada, establece concretamente lo siguiente: “Se respetarán las jornadas especiales de cualquier tipo que pudieran estar establecidas por convenio, costumbre o acuerdo entre las empresas con sus trabajadores en algunas localidades de la provincia, o algunas de las empresas afectadas por el convenio para todas o algunas de sus categorías. La aplicación de estas jornadas no implicará la reducción de la jornada de trabajo efectivo en cómputo anual”.

Esta previsión convencional, establece en términos imperativos que la existencia de jornadas especiales, fruto de acuerdos, como acontece en el presente caso, no implicará la reducción de la jornada en su cómputo anual. La norma que formula el Convenio Colectivo aplicable es clara e indubitada: la existencia de jornadas especiales establecidas por acuerdo entre la empresa y sus trabajadores no puede implicar la reducción de la jornada en cómputo anual fijada en el Convenio Colectivo. Y esta es la solución a la que se llega en el presente conflicto pues es la que se desprende, tanto desde un análisis, en sus propios términos, del Acuerdo de subrogación, como de la interpretación del mismo de conformidad con el Convenio Colectivo aplicable.



RESOLUCIÓN ARBITRAL

En atención a todo lo expuesto y en el marco estricto del compromiso arbitral suscrito por las partes, la Árbitro designada ha decidido que:

Interpretado el Acuerdo de Subrogación de 2012 en sus propios términos, y de conformidad con lo previsto en el Convenio Colectivo aplicable, se concluye que el respeto de la jornada estival especial (más concretamente, del calendario laboral de 22 días laborables de vacaciones y jornada especial de 7 horas del 15 de junio al 15 de septiembre) no puede implicar la reducción de la jornada, fijada en cómputo anual en el Convenio Colectivo aplicable, para los trabajadores afectados por el presente conflicto colectivo.

El presente Laudo Arbitral es de carácter vinculante y de obligado cumplimiento y tendrá la eficacia jurídica establecida por el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento SERCLA y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, pudiendo impugnarse ante la Jurisdicción Social, dentro del plazo y por los motivos previstos en el art. 27 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento SERCLA y el art. 91.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Por el SERCLA se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del Procedimiento arbitral, adoptando las medidas necesarias para su depósito y registro.



Fdo: Carmen Sáez Lara

