

En Huelva, a 7 de febrero de 2013, Sebastián de Soto Rioja, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 20 de diciembre de 2012 en el marco del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA), ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL



ANTECEDENTES

PRIMERO. Las partes, Comité de Empresa del centro de trabajo «Espacio Natural de Doñana», y la mercantil pública de titularidad estatal, «Empresa de Transformación Agraria, S.A.» (TRAGSA), a través de su presidente y persona apoderada, respectivamente, suscribieron un compromiso arbitral en el ámbito del procedimiento de conciliación-mediación sustanciado en la sede provincial del SERCLA en Huelva, bajo número de expediente 21/2012/057, finalizado con este exclusivo acuerdo, una vez acreditada la imposibilidad de acceder a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo que viene siendo de aplicación al grupo de trabajadores representado en las actuaciones.

SEGUNDO. Aceptada formalmente por el árbitro su designación, se citó a las partes para comparecencia dentro del término reglamentariamente previsto al efecto, celebrándose ésta en Huelva, el día 1 de febrero de 2013.

Al acto comparecen, con la anuencia expresa de los promotores, y además de otros miembros del citado Comité de Empresa, dos asesores de los trabajadores.

TERCERO. Presentadas por las partes sus alegaciones, en desarrollo de las correspondientes *Instructas* facilitadas con carácter previo, y previa absolución de las posiciones que este árbitro consideró necesarias para encuadrar correctamente el objeto de debate, éste quedó determinado en los siguientes términos: “dilucidar el alcance y la aplicabilidad, al grupo de trabajadores representado en este conflicto, del artículo 17, apartado E, punto 6, del Convenio Colectivo para los trabajadores que participen en la prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía y en actividades complementarias de la Empresa de Gestión Medioambiental, S.A., publicado en el BOJA núm. 107/2008, de 30 de mayo”.

Como medio de prueba se propuso la documental obrante en el expediente y la complementaria presentada por las partes en el acto de la comparecencia, consistente en el texto del referido Convenio Colectivo, cuya denominación oficial es sin embargo “para los trabajadores que participen en la prevención y extinción de incendios en

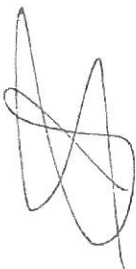
Andalucía y en actividades complementarias (INFOCA)”; cuadrantes de horario y de jornada de aplicación en el ámbito de la misma Empresa de Gestión Medioambiental, S.A.; Actas de las reuniones celebradas por el «Comité de Empresa del Servicio para la Restauración de Ecosistemas Forestales y la eliminación de riesgos sobre el medio natural en el Espacio Natural de Doñana y los representantes de la empresa TRAGSA»; otros cuadrantes de trabajo y un documento suscrito el 13 de marzo de 2008, en Sevilla, por el Sindicato Comisiones Obreras, Federación Agroalimentaria de Andalucía, la empresa TRAGSA y la Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía, en el que se recoge lo siguiente:

“La Consejería de Medio Ambiente de la Junta de Andalucía se subroga en la posición que haya mantenido la Administración del Estado, en relación con la situación contractual de los ochenta y cinco trabajadores indefinidos fijos-discontinuos, cuyo desempeño estaba asociado al Servicio de Extinción de Incendios en el Parque Nacional de Doñana, incluido dentro del Real Decreto 712/2006, de transferencia de Parques Nacionales.

La Junta de Andalucía reconoce, por tanto, todos los derechos que hayan venido teniendo estos trabajadores para el futuro.

Dado que la Junta de Andalucía tiene un dispositivo regional de extinción de incendios propio, los trabajadores a que se ha hecho referencia desarrollarán en el futuro de forma preferente trabajos silvícolas para la restauración de ecosistemas forestales y la eliminación de riesgos sobre el medio natural, en su más amplia acepción, en el Espacio Natural de Doñana.

A tal fin TRAGSA, como adjudicataria del servicio, aplicará a estos trabajadores el convenio colectivo laboral para los trabajadores que participan en la prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía y en actividades complementarias de la Empresa de Gestión Medioambiental S.A., durante los ejercicios 2007-2011, asegurando el mantenimiento de sus condiciones retributivas mediante los complementos a que hubiere lugar, en particular asegurándose la diferencia entre la categoría de aplicación a la nueva actividad y la que le hubiera correspondido con el convenio colectivo vigente por la actividad precedente.”



CUARTO. La empresa TRAGSA, cuyo ámbito de actuación se extiende a todo el territorio nacional se estructura en delegaciones provinciales y dispone de distintos centros y lugares de trabajo en la provincia de Huelva, con dos comités de empresa formalmente instituidos en esta circunscripción. Uno específico para ochenta y cinco trabajadores del Espacio Natural Doñana; y otro representativo del resto de su personal.

En el Espacio Natural de Doñana la empresa tiene destacados, además de los trabajadores adscritos al primer colectivo, otros efectivos a los que resulta de aplicación el convenio colectivo propio de la empresa, XVII Convenio Colectivo de la empresa Transformación Agraria, S.A. (TRAGSA), publicado por Resolución de 23 de febrero



de 2011, de la Dirección General de Trabajo, en el BOE núm. 60/2011, de 11 de marzo, con vigencia temporal desde 1 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre de 2013.


El proceso electoral por el que fue proclamado el actual Comité de Empresa de TRAGSA –centro de trabajo Espacio Natural de Doñana-, fue objeto de impugnación por el trámite arbitral previsto en el artículo 76 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Impugnación que fue desestimada.

QUINTO.- Los trabajadores delimitados por el ámbito subjetivo de este conflicto vienen desempeñando, tras su inclusión y contratación por la empresa TRAGSA, en el año 2008, tareas agrícolas diversas propias de la actividad silvícola.

Existe un dispositivo especial, dependiente de la Junta de Andalucía, para garantizar la prestación de los servicios específicos propios de la extinción de incendios.

SEXTO.- No consta que el Convenio Colectivo para los trabajadores que participan en la prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía y en actividades complementarias de la Empresa de Gestión Medioambiental, S.A., (hoy Agencia Empresarial de Medio Ambiente y Agua de Andalucía –AMAYA-), con vigencia para los ejercicios 2007-2011, haya sido objeto de denuncia válida.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS



PRIMERO. En el ámbito del sistema español de relaciones laborales el arbitraje representa sin duda alguna un ejemplo de figura carente de una mínima regulación general, rasgo que es sin embargo común en cualquier otra institución o instituto jurídico de cierta relevancia normativa. Regulación que debe ayudar a perfilar los aspectos básicos de su concepto y naturaleza con vistas, sobre todo, a conformar una guía cierta con la que resolver las principales disyuntivas que pueden surgir en su seno. Así, y más allá de la reglamentación que merecieron algunas manifestaciones puntuales y concretas, como la que representó en su momento el proceso de sustitución de las antiguas Ordenanzas Laborales, no hay más referencias legales al arbitraje laboral que las disposiciones dispersas que pueden localizarse en determinados artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (40, 41, 47, 51, 59, 82, 85, 86 y 89) -dejando al margen el singular supuesto que supone el proceso legalmente establecido para la materia electoral-, en la reciente Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (artículos 8, 9, 10, 11, 19, 23, 64, 65, 68, 127 y siguientes, 153 y 236 y siguientes), o en el preconstitucional Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 marzo, de Relaciones de Trabajo. Centradas en este último caso en servir de criterio para la calificación de determinadas convocatorias de huelgas (artículo 11), para dictaminar sobre la compatibilidad entre el mantenimiento de las medidas de conflicto y la apertura

de los procedimientos de solución (artículo 20); y, fundamentalmente, en la posibilidad de imponer por parte de la Autoridad laboral arbitrajes y laudos de obligado cumplimiento cuando la huelga suponga un perjuicio grave para la economía nacional (artículo 10, tras su depuración por la Sentencia de 8 de abril de 1981, del Pleno del Tribunal Constitucional).

No en vano, el verdadero Derecho común en la materia, la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje, que sustituye las originarias previsiones al compromiso que contenía el artículo 1820 del Código Civil, incluso tras su reforma a través de la Ley 11/2011, de 20 de mayo, sigue excluyendo expresamente de su ámbito de aplicación a “los arbitrajes laborales” de modo general (artículo 1.4). Exclusión que se efectúa inmediatamente después de su autoproclamación como “legislación supletoria para los arbitrajes previstos en otras leyes” (artículo 1.3), lo que abona incluso las dudas acerca de la no extensión de tal carácter siquiera, en el ámbito estrictamente laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, las distintas fórmulas del arbitraje contractual, es decir, aquél que encuentra su base en el consentimiento expreso de las partes -con sus distintas modalidades, sea de equidad, sea de carácter jurídico o de derecho-, incluso operado a través de estructuras organizativas formalmente externas como son los distintos sistemas autonómicos y nacional existentes, son una realidad más que asentada en nuestro sistema de relaciones laborales. Así lo reflejan de modo expreso las normas principales de ordenación del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía; y, en particular, su Reglamento de funcionamiento y procedimiento (BOJA núm. 23/2004, de 4 de febrero), en cuyo artículo 22 se incluyen además los principios que se han de considerar de general aplicación: voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa.

Del mismo Reglamento cabe destacar también algunos de los contenidos necesarios que ha de contener el compromiso de las partes para la validez de la solución arbitral, como el previsto en el artículo 24.1.d), sobre determinación “en términos claros y precisos, de la cuestión o cuestiones que se someten al arbitraje”, a lo que se añade que “en caso de que el conflicto verse sobre una norma laboral vigente, deberán hacerse constar expresamente los preceptos de la misma a los que afecte el conflicto”; y, fundamentalmente, el mandato limitativo que se contiene en el artículo 28.4.e) del mismo Reglamento, único precepto específico para el arbitraje en los conflictos sobre aplicación e interpretación de normas jurídicas, en el que se establecerá de forma taxativa la necesidad de incluir en el Laudo (la): “Resolución del Árbitro que, en ningún caso, podrá versar sobre puntos no contemplados en el compromiso arbitral suscrito”.

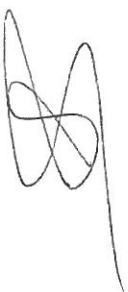
Se trata de normas que resultan directamente vinculantes para el Árbitro más allá de su efecto en el plano de la legislación procesal, justamente en aquellas normas que sirven para regular los procedimientos jurisdiccionales para los casos en que se produzca una extralimitación. Como de forma expresa establece ahora el artículo 65.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, al enumerar como motivos o fundamentos para la impugnación y anulación del laudo, “el exceso sobre el arbitraje, haber resuelto aspectos no sometidos a él o que no pudieran ser objeto del mismo, vicio esencial de procedimiento o infracción de normas imperativas”.



La naturaleza híbrida del arbitraje jurídico desde la perspectiva del margen de actuación que tiene el Árbitro, en cuanto que sometido y condicionado por el estrecho ámbito de disposición que le hayan querido transmitir de forma explícita las partes, al tiempo que cercenado en todo caso por las normas de derecho imperativo, alcanza su máxima expresión cuando los presupuestos de las cuestiones que le son sometidas revisten posibles defectos de origen en el sentido de provocar consecuencias insubsanables sobre el propio objeto de la controversia, cuya solución quizás no cabe o resulta imposible en los estrictos términos en los que se le plantea. Dificultades que deben ser resueltas en todo caso mediante el acceso a las fuentes ordinarias del Ordenamiento jurídico.

Así, y ante la carencia de mayores referentes normativos de indubitada aplicación, las grandes opciones de aproximación pasan, por su evidente semejanza, por la traslación de las mismas normas que rigen el ejercicio de la potestad jurisdiccional. En el bien entendido que los sistemas de solución extrajudicial de conflictos representan un medio alternativo que no opuesto o enfrentado en ningún caso a aquélla, menos aún cuando la modalidad del arbitraje es de carácter jurídico o de derecho. En ese sentido, la posible traslación de los principios y las reglas que conforman el denominado orden público procesal, como son todas las cuestiones relativas a la competencia, la adecuación del procedimiento seleccionado y, sobre todo, a la plena libertad de criterio del Juez, serían un referente válido para delimitar tanto la sujeción del árbitro como su verdadero ámbito de disposición. Máxime en una materia como la del “conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos”, sobre la que el propio legislador laboral se pronuncia de manera expresa en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al salvar incluso la propia posición que manifiesten las partes.

Es ésta una aproximación que no debe olvidar, sin embargo, ni las evidentes divergencias que sigue guardando el arbitraje con el proceso judicial, ni la necesaria flexibilidad que se ha de derivar del título contractual por la que se le inviste en realidad al Árbitro de la capacidad decisoria del conflicto. Flexibilidad que puede encontrar, de hecho, hasta un cierto paralelismo en otras normas y principios caracterizadores también del actuar de ciertos órdenes jurisdiccionales, como los que representan el principio de congruencia que han de guardar las resoluciones judiciales y, sobre todo, en órdenes como el social, la significación del carácter de justicia rogada.



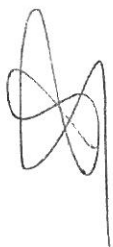
SEGUNDO.- La fundamentación anterior alcanza su pleno significado a poco que se repare en los términos en los que se suscita en realidad el presente conflicto, tal y como se desprende de los antecedentes descritos. Pues la aparente sencillez con la que se presenta la discrepancia, acerca del alcance de un precepto de un convenio colectivo, va a requerir determinar con carácter previo si ese convenio colectivo es el que resulta aplicable, o puede resultar legalmente aplicable, a dicho ámbito personal y funcional.

Nótese que el convenio cuya interpretación se solicita, que es el que se le viene aplicando de facto a este concreto colectivo de trabajadores de la empresa TRAGSA, que insta el procedimiento de solución a través de su representación exclusiva, no es, ni el convenio colectivo de la empresa para la que trabajan, que es otro distinto y que se



encuentra plenamente vigente, siendo además de aplicación al resto de trabajadores de esa misma empresa, incluidos aquellos otros trabajadores que realizan el mismo tipo de prestación y en el mismo lugar o centro de trabajo que los que ahora son parte de este arbitraje; ni tampoco, un convenio colectivo de ámbito sectorial que, por alguna razón diversa, como pudiera ser un fenómeno previo de subrogación o sucesión empresarial, se mantuviese temporalmente aplicable a esta franja de personal, sino el de una tercera empresa en principio completamente ajena (EGMASA, hoy, AMAYÁ), y cuya única semejanza parcial con la empleadora de los trabajadores (TRAGSA) se ha de encontrar en que ambas son (eran) sociedades mercantiles públicas por razón de la participación mayoritaria de diferentes Administraciones territoriales en su accionariado, la primera de ámbito estatal, la segunda, hoy, como se anticipaba Agencia Empresarial Pública, de ámbito autonómico, además de estar dedicadas ambas al desarrollo de actividades económicas propias del sector primario.

Esto último, con independencia de lo que después se matizará respecto de la verdadera naturaleza que se ha de predicar respecto del convenio colectivo que viene siendo de aplicación a este colectivo de trabajadores, pues no puede dejar de llamarse la atención acerca de la “atípica” descripción de los ámbitos personal y funcional que caracterizarán a este singular texto convencional, denominado por la Resolución administrativa que ordena su inscripción, depósito y publicación, como: “Convenio Colectivo para los trabajadores que participan en la prevención y extinción de incendios en Andalucía y en actividades complementarias (INFOCA)”, y al mismo tiempo, y dentro de su propia redacción, por supuesto en el mismo periódico oficial (BOJA núm. 107/2008, de 30 de mayo), como “Convenio colectivo para los trabajadores que participen en la prevención y extinción de incendios forestales en Andalucía y en actividades complementarias de la Empresa de Gestión Medioambiental, S.A., durante los ejercicios 2007–2011”.



A tal efecto resulta poco menos que ocioso recordar, más aún tratándose en ambos casos de convenios colectivos tramitados de conformidad con los dictados del Título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que el ámbito y la fuerza de obligar de los mismos se desprende de lo establecido en el artículo 82.3 de esa misma Ley, siendo su imperio además una consecuencia indisponible para la autonomía de las partes, al menos, respecto de aquellos mandatos que sean establecidos a modo de mínimos de derecho necesario (artículo 3.5 Ley del Estatuto de los Trabajadores) y con las únicas posibilidades de descuelgue que ahora también se regulan en supuestos de crisis empresarial. Pues como de modo expreso señalará el precepto “los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia”. Regla que es compatible con la libertad de los sujetos negociadores a la hora de delimitar sus ámbitos de aplicación (artículo 83.1 Ley del Estatuto de los Trabajadores), con los límites que suponen en todo caso la prohibición de discriminación y la propia capacidad representativa de los sujetos negociadores.

Otro elemento de interés para el supuesto es que no consta tampoco seguimiento alguno del procedimiento específico previsto en el artículo 92.1 de la misma Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre adhesión a convenio colectivo vigente de diferente ámbito de aplicación, ni pacto o acuerdo colectivo sobre selección de la normativa aplicable más

allá del que trasluce el documento transcrito en el antecedente TERCERO. Documento de difícil calificación formal desde la óptica del derecho de la negociación colectiva, por la propia participación de diversos sujetos sin mayor indicación acerca de la condición con la que lo hacen, ni constancia tampoco de una ulterior tramitación procedimental. Documento en el que, ciertamente, se refleja la existencia de un compromiso adquirido entre sujetos colectivos con indudable representatividad y legitimación, auspiciado más que avalado por el nuevo titular de la competencia de gestión del concreto Parque Natural en el que se desarrollan los trabajos, en términos de constitucionalidad, y que podría llegar a ser calificado como empresario principal en un supuesto de descentralización productiva de los previstos en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

En ese sentido, y tras la recepción de la referida competencia de gestión como consecuencia de la aprobación del instrumento de transferencia de poder político, aunque de modo muy remoto, el modelo podría responder a uno de los supuestos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sobre sucesión de empresas y necesaria subrogación contractual, por cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, en cuyo caso se ha de respetar, si así lo deciden los propios trabajadores, mejor, si estos no se oponen, el convenio colectivo de aplicación anterior. Al menos, hasta “la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida” (apartado 4 del artículo 44). Convenio colectivo que ha de ser, según la jurisprudencia mayor, de naturaleza estatutaria si el anterior también lo era y, en todo caso, de fecha posterior, aunque el de la empresa cedente se encontrase en fase de ultractividad [SSTS de 22-3-02 (RJ 2002, 5994), 11-10-02 (RJ 2002, 10682), 30-9-03 (RJ 2003, 7450) y 18-9-2006 (RJ 2006, 7421)].

No existen sin embargo precedentes de conflicto judicial cuando dicha sustitución de convenios no se produce, pese a ser posible o estar plenamente justificada desde la óptica legal, entre otras razones porque sea ésa la voluntad de las propias partes. Ya se manifieste de forma expresa, ya tácita o presunta, como sería la de la continuidad de su aplicación pacífica e indiscutida a instancias o por actos concluyentes de la propia empresa. Sin que para ello sea necesario tener que recurrir a la compleja categoría de la condición más beneficiosa o los derechos adquiridos, sobre todo de carácter colectivo, en aras a justificar el mantenimiento de lo establecido en un convenio anterior.

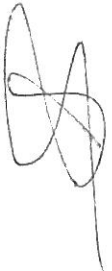
A tal efecto ha de indicarse que no parece que el mandato del artículo 44.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores imponga de manera necesaria dicha consecuencia jurídica, de cambio obligado de convenio colectivo, en contra o a pesar de la voluntad manifiesta de las partes, que son sujetos legitimados incluso para la negociación de uno nuevo (*ex* artículo 87 ET), pues se configura como una garantía de los trabajadores y una opción realmente para el empresario, en el sentido de permitirle la homogeneización de las relaciones laborales, pero no en una imposición si las partes no lo manifiestan. Del mismo modo, también sería relevante en ese mismo sentido el hecho de que no conste la existencia de denuncia válida del convenio colectivo que hasta el momento ha venido siendo de aplicación a este colectivo de trabajadores (el de la empresa EGMASA,



también denominado INFOCA), en el sentido de ser calificado como convenio colectivo aún vigente, a los efectos del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores. Lo mismo que también puede jugar a favor o aval de dicha solución, el hecho de que el nuevo convenio colectivo de la empresa empleadora contenga alguna previsión específica sobre dicha situación.

Sobre este último extremo dos datos resultan de interés. El primero es el que constituye el listado de supuestos de exclusión de su ámbito subjetivo o personal que se incluye en el artículo 3 del Convenio Colectivo de la empresa TRAGSA, en el que dirá lo siguiente: “d) Asimismo, se exceptiona del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal laboral de TRAGSA que, por la naturaleza de su prestación, esté incluido en el ámbito de aplicación de un Convenio específico, salvo el personal de campo y forestal, que en todo caso se incluirá en el ámbito de aplicación del convenio de TRAGSA. Aquellos trabajadores que entren a formar parte de la plantilla de TRAGSA como consecuencia de una subrogación y que tengan convenio propio se estará a la legislación vigente aplicándoles su convenio propio”. El segundo es el de la compleja articulación que, al parecer, tienen dentro de este sector productivo los servicios de prevención y extinción de incendios forestales, fundamentalmente, por razón de su inclusión dentro de la cartera de servicios que han de prestar de manera directa las diferentes Administraciones competentes en la materia. Hasta el punto que el propio Convenio Colectivo de TRAGSA ha tenido que ser suplementado con un nuevo Anexo, el VII, publicado por Resolución de 13 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 102/2011, de 29 de abril), por el que se establecen “las disposiciones específicas para el personal adscrito a los servicios de prevención y extinción de incendios forestales EPRIF, brigadas laborales preventivas y BRIF”.

La conclusión a todo lo anterior, si a ello se suma además la expresa manifestación que hace la representación de la empresa en el acto de comparecencia, de no cuestionar en modo alguno la continuidad de la aplicación del mismo convenio colectivo que hasta ahora ha venido rigiendo las relaciones laborales de este singular colectivo de trabajadores, es que al mismo habrá de ceñirse la actuación interpretativa de este arbitraje, en cuanto que opción más respetuosa con el estricto encargo que se le traslada, sin que ello represente vulneración alguna de una norma jurídica de carácter imperativo.



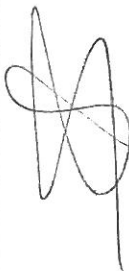
TERCERO.- Centradas en esos términos las posibilidades de conocimiento arbitral, corresponde abordar el objeto concreto de la controversia, que no es otro que el del alcance del artículo 17.E.6, del denominado indistintamente: Convenio Colectivo para los trabajadores que participan en la prevención y extinción de incendios en Andalucía y en actividades complementarias (INFOCA) o Convenio Colectivo de la Empresa pública de Gestión Medioambiental, S.A. (EGMASA).

Un convenio que, pese a su primer título, que pudiera evocar su carácter sectorial, ha sido negociado, según consta en la propia Resolución que ordena su publicación, “por la representación de la empresa y de los trabajadores”, debiendo ser catalogado, por tanto, como convenio colectivo de ámbito igual o inferior a la empresa, *ex* artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dada la limitación inherente a la propia capacidad representativa de sus sujetos negociadores. Lo cual no va a impedir, sin

embargo, que en virtud de lo establecido en su artículo 2, sobre ámbito funcional, presente una vocación mucho más amplia sobre el espectro de su aplicación, al extenderse a “los trabajadores que han venido formando parte de las labores de prevención y extinción contra incendios forestales, incardinados en el Plan de Emergencias contra incendios forestales de Andalucía (Plan INFOCA) y que dentro del mismo, en el convenio anterior, ocupaban [una serie de] categorías”. Mandato que, parece, se proclama con independencia de la verdadera naturaleza o titularidad empresarial de la posterior relación contractual, es decir, de quien ostente la condición de empresario de los trabajadores que hayan formado parte de esas labores de prevención y extinción de incendios. Lo cual lo aleja definitivamente también de la figura del convenio colectivo de ámbito personal y subjetivo inferior al del nivel de empresa, o de cualquier otra posible, pese a querer aparecer como (imposible) convenio colectivo sectorial de franja.

Un apartado éste, el 6, localizado dentro del Capítulo III, sobre Tiempo de Trabajo, en cuya virtud se reconoce a los trabajadores con Jornadas Especiales (artículo 17), formando parte de su Calendario laboral y cuadrantes de trabajo (apartado E), el derecho a un día adicional de descanso o libranza, en los siguientes términos: “Tampoco tendrá la consideración de laborable un día con motivo de la feria local, el cual con carácter general se determinará su disfrute en función de las necesidades del servicio. De este día podrá hacerse uso individual con motivo de solución de asuntos propios”.

Para la empresa, que no ha llegado a reconocer ese derecho con anterioridad, no se trata, al menos por lo que defiende en este trámite, de un problema de interpretación sobre si dicho día adicional se compensa o confunde con los días festivos de carácter local, sino de algo más general. En esencia, que no corresponde su aplicación por cuanto que los trabajadores de este singular colectivo no realizan una Jornada Especial tal y como es definida en el artículo 17 del convenio, referida a distribuciones irregulares del tiempo de trabajo por razón, sobre todo, de la dedicación a tareas propias de la prevención y extinción de incendios. Siéndole de aplicación, por ello, las reglas del artículo 16, sobre Jornada Ordinaria de Trabajo, por cuanto que desde su integración en TRAGSA, al menos desde 2008, solo desarrollan labores propias de la selvicultura, a las que no corresponde regla especial alguna. De ahí que vengan prestando sus servicios en jornada ordinaria, de manera absolutamente regular y previsible, a razón de 7 horas y media al día, en ciclos periódicos de lunes a viernes.

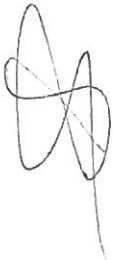


Para los representantes de los trabajadores tres argumentos debieran ser determinantes: 1) la falta de congruencia en el quehacer de la empresa, pues pese a negar la condición de jornada especial a la que realizan estos trabajadores, sí les aplica o reconoce otros apartados incluidos en el mismo artículo 17 del convenio; 2) que sus trabajos, aun no estando dedicados a la extinción de incendios en sentido estricto, sí han de encuadrarse como tareas necesarias para su prevención; 3) que en la empresa matriz del Convenio, EGMASA, en la que sus trabajadores tienen encomendadas idénticas tareas a los que ahora se someten a análisis, disfrutaran, incluso tras la segregación de las tareas de extinción, de un único calendario para todos, incluyéndose en consecuencia el día adicional previsto en el artículo 17.E.6, según atestiguan los cuadrantes aportados.

Para ambas representaciones es clave, también, el contenido del documento transcrito como Antecedente TERCERO. En un caso, para defender que las tareas que efectivamente se desarrollan son exclusivamente comunes u ordinarias y en ningún caso especiales; en el otro, para recordar el compromiso adquirido de “reconoce(r), por tanto, todos los derechos que hayan venido teniendo estos trabajadores para el futuro”.

La resolución del debate exige centrarse en dos elementos centrales. El primero, que no puede obviarse, es el de la evidente disfuncionalidad del texto negocial tras la segregación y separación del servicio de extinción de incendios del resto de tareas silvícolas que desarrollaban estas empresas y que, ahora, se gestiona de modo diverso por las administraciones públicas competentes. El segundo, el de la propia definición de cabecera que sobre Jornadas Especiales incorpora el artículo 17, así como la significación última que puede tener este día adicional que, ya se anticipa, no significa necesariamente una reducción de la jornada total a prestar, ni tampoco una jornada inferior a la exigida legalmente para el conjunto del sector público.

En dicho sentido, el artículo 17 comienza en realidad diciendo, a efectos de definir el régimen de las jornadas especiales, que: “Con carácter general, y teniendo en cuenta las especiales características del trabajo a desarrollar en los centros y actividades del ámbito de aplicación de este convenio, la jornada podrá ser distribuida de forma irregular y flexible”. Es decir, primero, no se circunscribe únicamente a las tareas de extinción de incendios como única causa justificativa, pues aunque resulten mayoritarias [A) Por razón de emergencias en incendios de actuación provincial y limítrofe; B) Por razón de emergencias en grandes incendios; C) Sistema de disponibilidad y localización], no solo se recogen tareas necesariamente vinculadas directamente a la extinción sino también a la más genérica de prevención [D) Por razón de funciones de vigilancia fija, comunicaciones y camiones autobomba]. Segundo, el propio artículo 17 establece en distintas ocasiones la posibilidad de instaurar esa distribución irregular, así como las consecuencias que tendría en cada caso, pero sin que ello sea algo preceptivo; dejando, por tanto, a la disponibilidad de recursos y a la capacidad organizativa de la empresa la posibilidad de optar, en cada momento, por una u otra forma de distribución de la jornada (vgr., art. 17.D, “En función de las necesidades operativas del servicio se podrán realizar turnos de hasta ..., El establecimiento de jornadas diarias superiores a las ... 9 horas y hasta un máximo de 12 horas se realizará previo acuerdo con el Trabajador”).



Asimismo, resulta destacable la contradicción en la que incurre la empresa, que en su propia *Instructa* detalla, tal como se ha transcrito ya, que este colectivo de trabajadores viene prestando sus servicios en jornada ordinaria a razón de 7 horas y media al día, de lunes a viernes, cuando el precepto que ahora reclama de aplicación, el artículo 16 del convenio, cifra que “la jornada de trabajo con carácter general será de 1.710 horas efectivas en cómputo anual, equivalentes a una jornada de 38 horas 45’ semanales y de 7 h 45’ diarias”. Es cierto también que dicho precepto establece otras formas de ordenación del tiempo de trabajo, así: para determinadas modalidades organizativas (Bricas, Grupos y cuadrillas, con jornadas de 6 horas y 30 minutos o de cuatro días a la semana), con cómputos inferiores semanales de forma generalizada en periodos que denomina de “bajo y medio riesgo” (37.5 horas), con reglas específicas para

determinados puestos o categorías como son los responsables de la conducción (artículo 16.3) y hasta con normas propias por la realización "tareas de extinción" (artículo 16.4); sin olvidar el reconocimiento de descansos compensatorios por razón de desplazamientos a los puestos de vigilancia (artículo 16.8), que llegó a provocar en su momento otro laudo arbitral tramitado por ese mismo organismo.

Por lo que no parece en absoluto desproporcionado, ni ilógico, que no se le dispense a este colectivo de trabajadores el mismo régimen que tenían con anterioridad a su integración, cuya conservación expresamente así les fue reconocida en pacto consensuado con su actual empresa, y que ha de ser coincidente además con el del tratamiento que se le otorga a los demás trabajadores a los que les resulta de aplicación el mismo convenio colectivo, aunque sean dependientes de otra empresa. Toda vez que es el mismo texto, con carácter unitario, el que se ha de aplicar en su integridad y bajo un mismo principio de homogeneidad, sin que resulte factible tampoco el espiguelo interno, de unas normas en materia de jornada según un régimen, y otras según un régimen diferente, menos cuando no queda acreditada que las tareas que desarrollan con carácter habitual los trabajadores no resulten encuadrables en las tareas de prevención, ni que los mismos puedan ser destacados en supuestos de extinción, y sin perjuicio en última instancia del poder de organización que asiste a la empresa para realizar, en consecuencia, una programación irregular de la jornada.

Si a lo anterior se une además que el mandato que a través de la legislación presupuestaria estatal se ha impuesto al conjunto del sector público, en el que quedan expresamente incluidas las sociedades mercantiles de idéntico carácter (artículo 22.Uno.f de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012), es, *ex* Disposición Adicional Septuagésimo Primera de la misma Ley 2/2012, el de cumplimentar una jornada mínima de treinta y siete horas y media de trabajo efectivo a la semana de promedio en cómputo anual, y que la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, aunque no resulte directamente aplicable al sector estrictamente empresarial, ha cuantificado dicha jornada en es mismo cómputo anual en un total de 1664 horas (artículo 3.1). Es decir, como equivalente a una jornada ordinaria de 7 horas y media al día, en ciclos de cinco días a la semana (de lunes a viernes), por tanto idéntico al de este colectivo de trabajadores, con el preceptivo descuento en ese caso no sólo de los tres días de asuntos propios que ahora recoge el artículo 48.k de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, sino también de los días 24 y 31 de diciembre, en cuanto que compensables si coinciden en sábado o festivo semanal, y teniendo en cuenta también que, siempre que se respete dicho límite de jornada anual mínima, por la conjunción de otros descansos, permisos o licencias computables, dicha solución habrá de calificarse como exquisitamente respetuosa con la ley, procede confirmar como propio de este colectivo de trabajadores el derecho previsto en el artículo 17.E.6 del convenio colectivo de aplicación.



En consecuencia, vistos los textos analizados y los razonamientos jurídicos expuestos, establezco la siguiente

DISPOSICIÓN ARBITRAL

ÚNICA.- Se declara que el derecho reconocido por el artículo 17.E.6, del convenio colectivo para los trabajadores que participan en la prevención y extinción de incendios en Andalucía y en actividades complementarias (INFOCA) (Cód. 7100490), es aplicable al específico colectivo representado como parte del presente arbitraje, con el límite que representa, en todo caso, en su conjunción con otros permisos, licencias y descansos en los términos que resultan computables, la necesidad de cumplimentar el mínimo de jornada efectiva establecido para el conjunto del sector público por la Disposición Adicional Septuagésimo Primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

Laudo tiene carácter vinculante para las partes y dispone de la eficacia jurídica de los convenios colectivos regulados por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al haber sido suscrito y ratificado materialmente el compromiso arbitral por sujetos con legitimación suficiente para acordar un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esa misma Ley.

El presente laudo arbitral, de conformidad con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y 65.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, puede impugnarse por los trámites del proceso ordinario ante el juzgado o tribunal al que hubiera correspondido el conocimiento del asunto sometido a arbitraje, en el plazo de caducidad de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.

Por el Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos 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 artículo 4 del Reglamento del SERCLA.

Firmado.- Sebastián de Soto Rioja