

Número de Expediente: 21/2005/31

Laudo:

Empresa: Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Huelva.

Partes interesadas: Comité de Empresa y Empresa.

Árbitro designado: Miguel Rodríguez-Piñero Royo

En Huelva, a 8 de noviembre de dos mil cinco, Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, actuando como árbitro designado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el 15 de julio 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 marco del procedimiento de conciliación-mediación ante la Comisión correspondiente del SERCLA, surgido en relación con el conflicto existente entre la Empresa Municipal de Transportes de Huelva y la representación de los trabajadores de su plantilla (nº de expediente 21/2005/15), se produce con ocasión de la reunión celebrada el 13 de julio de 2005 avenencia de las partes, según la cual ambas partes se someten expresamente al procedimiento arbitral que establece el reglamento del SERCLA. Éste organismo propone la designación de MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva, como árbitro en este procedimiento.

Segundo: Con fecha de 30 de septiembre de 2005 se produce la aceptación por el árbitro propuesto de este encargo, recibiendo la documentación del expediente y pasando a iniciar desde esa fecha el ejercicio de las funciones correspondientes a éste.

Tercero: Iniciado el procedimiento de acuerdo con lo previsto en el Reglamento del SERCLA, se incita a las partes a hacer cuantas alegaciones estimaran convenientes para la mejor defensa de sus derechos en el plazo fijado para ello por éste. Con fecha de 10 de octubre tiene entrada en la sede provincial de Huelva del SERCLA escrito de alegaciones de la empresa, sin que la representación de los trabajadores estimara conveniente hacer más alegaciones de las que se desprenden del escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje. Ninguna de las partes propone prueba alguna.

Cuarto: En aplicación de lo previsto en el Reglamento de funcionamiento del SERCLA el árbitro procede a convocar a las partes a una comparecencia, a celebrarse en la sede del SERCLA en la provincia de Huelva, sita en Camino de Saladillo s/n de la capital, a las 11:00 horas del día 27 de octubre de 2005.

Quinto: El acto de comparecencia se inicia en la hora y lugar señalados para ello, presentándose por parte de la empresa, D. DÍAZ, director-gerente de la misma; y por parte de la representación de los trabajadores, D. [redacted], en su calidad de Presidente del Comité de Empresa. Preside el acto el árbitro del procedimiento, y actúa como secretario el delegado del SERCLA en la provincia de Huelva, D. FRANCISCO MORENO GARCÍA, que levanta esta acta de la sesión. En dicho acto el representante de la empresa expone su posición, señalando los argumentos que la sostienen su posición. Por su parte, el representante de los trabajadores hace lo propio. Tras la intervención de cada una de las partes el árbitro procede a interrogarlas sobre aspectos puntuales de la controversia y de sus posiciones respectivas. El árbitro levanta la sesión a las 11:30 horas, firmando las partes el correspondiente acta, que se incorpora a la documentación del procedimiento.

II.- FUNDAMENTOS JURÍDICOS

Primero: En el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje las partes hacen constar que el conflicto que se pretende dilucidar es uno de interpretación y aplicación, en concreto de convenio colectivo. No es por tanto un "conflicto de negociación", en la terminología utilizada en el SERCLA. La naturaleza del conflicto determina el papel del árbitro, puesto que su cometido será el de dar una interpretación de una norma cuya existencia y validez no se discute, así como unas pautas para su correcta aplicación. Siguiendo la terminología clásica de los arbitrajes, se trata de un arbitraje de Derecho, y no de equidad; la equidad, aparte de su valor ponderador del ordenamiento jurídico, no podrá ser la base para la decisión de este árbitro, sino que será el Derecho vigente el que actúe como tal. Este árbitro planteó esta cuestión a las partes con ocasión de su comparecencia, y éstas se ratificaron en su calificación del conflicto, así como en el papel del árbitro en su resolución.

Segundo: La norma convencional cuya interpretación y aplicación se discute es el artículo 35 del vigente Convenio Colectivo, de ámbito de empresa, que bajo la rúbrica de "Uniformidad" tiene el siguiente tenor literal:

"El personal de movimiento tendrá un uniforme con gastos a cargo de la Empresa, compuesto de dos pantalones y dos camisas, éstas de mangas cortas y cuello sport, para la época de verano, y dos pantalones, dos camisas, corbata, con jersey de manga larga abierto y un chaquetón tres cuartos para la época de invierno (los inspectores llevarán además una americana). Dicha uniformidad tendrá la duración de 24 meses, excepto el chaquetón que la tendrá de 36 meses. La fecha de duración del uniforme tendrá su comienzo para el correspondiente cómputo desde el 1 de Enero de 1995. Para el personal de inspección la entrega

del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de enero de 1997.

El personal conductor perceptor dispondrá de un "Don Fresco" cada dos años siendo el comienzo del cómputo el 1 de Mayo de 1995.

A los conductores perceptores se les renovará la cartera cada 5 años, siendo a cargo de la empresa los arreglos que durante este período de tiempo se pudieran producir.

El personal de talleres y lavacoches, dispondrá, con cargo a la Empresa, de dos monos, dos pantalones, dos camisas y calzado de seguridad al año, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada dos años y unas botas de agua y un chaquetón cada tres años. Para el personal de taller, la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1997. El personal de taller dispondrá de una camisa y un pantalón más.

El personal administrativo tendrá uniforme a cargo de la Empresa compuesto de dos pantalones y dos camisas de mangas cortas para la época de verano, dos pantalones, dos camisas de manga larga, corbata (pañuelo de cuello), un jersey de manga larga y un chaquetón para la época de invierno. Dicha uniformidad tendrá la duración de 24 meses excepto el chaquetón que lo tendrá de 36 meses. Para el personal administrativo la entrega del chaquetón se realizará, a efectos del cómputo correspondiente, el 1º de Enero de 1997.

Las distintas prendas de uniformidad serán de calidades similares a las servidas últimamente.

El persona de nuevo ingreso dispondrá de una camisa y un pantalón más.

Todos los trabajadores de la Empresa dispondrán, con cargo a la misma, de uniforme con tejido de verano.

Los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tendrán derecho a recibir la uniformidad reflejada en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, y en el tiempo de vencimiento de los mismos.

Para el cómputo del tiempo de vencimiento se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada."

Los dos últimos párrafos de este artículo 35 no corresponden a la redacción original del precepto, la pactada en el momento de firmar el convenio, sino que se introdujeron en virtud de un acuerdo posterior, suscrito el 28 de

mayo de 2002, en el que las partes acordaron incorporar estos párrafos al final de su artículo 35.

Tercero: En el escrito de iniciación del procedimiento de arbitraje las partes hacen constar que la cuestión objeto del conflicto es, literalmente, la siguiente: *“Uniformidad de los trabajadores. Artículo 35 Convenio. Los trabajadores mantienen que se deben dar los uniformes aunque el trabajador estuviese de baja y aunque la baja superase el tiempo de cómputo del uniforme. La empresa mantiene que, como el uniforme es para usarlo, que no debe computar el período de baja porque no lo usa”*. Esta enumeración de la cuestión controvertida resulta compleja, porque desde una perspectiva técnico-jurídico se recogen dos temas distintos, sin que las partes parezcan estar de acuerdo en cuál es el objeto del procedimiento y del arbitraje. Por un lado, se dice por parte de los trabajadores que *“se deben dar los uniformes aunque el trabajador estuviese de baja”*, lo que supone plantear la posibilidad de ejercitar el derecho a la obtención del uniforme estando en el trabajador en esta situación; esto es, que cuando se produce el momento de dar cumplimiento a la obligación de entrega de las piezas de vestuario previstas en el convenio, el trabajador se encontrara efectivamente en esta situación. Se trata de una cuestión de existencia o no del derecho, en función de que el trabajador esté o no de baja. Por otro, la empresa manifiesta que *“no debe computar el periodo de baja”* a efectos de la entrega de dicha uniformidad; con ello plantea una cuestión diferente, no si existe o no el derecho, sino si se cumple o no el plazo que hace surgir éste. Es irrelevante, desde esta perspectiva, que el trabajador esté o no de baja en el momento de dar cumplimiento a la obligación empresarial; lo que cuenta es que lo haya estado en el período comprendido desde la entrega de la última uniformidad. Se trata de una cuestión de cómputo de un período de vencimiento de una obligación.

Siendo dos cuestiones distintas, podrían ser ambas objeto de este Laudo; interrogadas las partes por este árbitro, ambas manifestaron sin embargo su acuerdo en que era la segunda la auténtica cuestión controvertida, el cómputo de los períodos de baja a efectos del surgimiento de la obligación de entrega del uniforme. Así lo indica la empresa en su escrito de alegaciones, el único presentado, al afirmar que *“pensamos que el uniforme tiene la caducidad establecida en función de su uso y si no hay un uso por estar de baja, igual que se interrumpe el trabajo debería interrumpirse el desgaste del uniforme y contar exclusivamente los períodos trabajados (...) creemos que solamente se debe computar el vencimiento del periodo de validez del uniforme contando el período trabajado”*. La representación de los trabajadores, por su parte, y según consta en el acta de la reunión de la Comisión Paritaria del Convenio celebrada el 11 de mayo de 2005, es de la opinión de *“que el tiempo de baja de los trabajadores debe considerarse como trabajo efectivamente realizado para el cómputo de los dos años de duración del uniforme conforme al artículo 35 del convenio”*.

En consecuencia, procede tan sólo resolver la interpretación del artículo 35 del Convenio Colectivo desde esta perspectiva. Resumiendo, de lo que se trata es de decidir si a la hora de aplicar el artículo 35 del convenio colectivo deben tenerse en cuenta los períodos de baja que haya podido experimentar el trabajador desde la entrega anterior de vestuario. Del derecho a recibir el uniforme cuando se está de baja en el momento de corresponder su renovación, cuestión distinta a la antes señalada, nada se dirá en este Dictamen.

Por el contrario, no resulta relevante ni la causa ni la naturaleza de la baja, puesto que las partes no hicieron distinción alguna a estos efectos ni en el escrito de iniciación del procedimiento arbitral, ni en el escrito de alegaciones de la empresa, ni en la comparecencia ante este árbitro. Se supone un tratamiento igual para todas las bajas a estos efectos, y sobre esta premisa actuará este árbitro.

Cuarta: Del escrito de alegaciones presentado por la empresa y de las respuestas a las preguntas planteadas por este árbitro se deduce que la práctica de la empresa en estos momentos es la de no computar para el cálculo del vencimiento de la obligación de entrega de uniformidad los períodos de baja de los trabajadores, si éstos superan una determinada extensión. Así lo señala la empresa en su escrito de alegaciones, cuando afirma lo que sigue: *“en esta empresa se ha aplicado la norma de que cuando un trabajador que se jubila o incapacita, no cumple su período de vigencia del uniforme porque su jubilación se produce antes del vencimiento del período establecido, se le da la parte proporcional que corresponda a este período (...). En base a este criterio se están dando algunos casos en los que un trabajador ha llevado períodos de baja grandes (...) y cuando se ha tocado recoger su uniforme por el cómputo de tiempo, ha venido a pedirlo y le hemos contestado que espere para recogerlo a que se encuentre de nuevo en alta y haya transcurrido, al menos, el período que estuvo de baja”*. A preguntas de este árbitro contesta la empresa de que esta práctica se hace por aplicación del artículo 35 del Convenio, siendo ésta la interpretación que de este precepto se hace. También se desprende de cuanto dicho en la comparecencia que esta práctica no era la habitual en la empresa, no desde luego la única seguida desde la entrada en vigor del Convenio. A lo que parece, han sido algunos problemas concretos planteados por trabajadores que estaban incursos en largos períodos de baja los que han llevado a la empresa cambiar su forma de entender el artículo 35.

Por otra parte, alega la empresa que hay trabajadores que llevan de baja un largo período de tiempo, superior a los dos años que el convenio establece como período para la entrega de la mayor parte de las piezas de la uniformidad, que no exigen la entrega del uniforme por entender que en su situación no es correcto que se les aplique la regla del artículo 35; en sus alegaciones éste hecho supone un argumento a favor de la interpretación que de éste hacen. Aunque por lo que ha sabido este árbitro a partir de las declaraciones de las partes en la comparecencia previa a este Laudo, también ha habido trabajadores en esta

situación que lo han exigido, siendo ésta la verdadera razón del cambio de postura de la empresa.

Esta práctica de la empresa, apoyada en una interpretación particular del convenio, es la que la representación de los trabajadores combate, al no compartir tal manera de entenderlo. Es el desacuerdo en cómo interpretar el artículo 35 en estos casos lo que ha llevado a iniciar este procedimiento arbitral, y a este laudo que debe ponerle fin.

Quinto: Habiendo visto los aspectos fácticos y los elementos normativos más relevantes para la resolución del caso, corresponde delimitar ahora los elementos con los cuales pueda este árbitro dar respuesta a la cuestión planteada. Para ello es necesario centrarse en dos aspectos, siendo el primero el de los criterios con los cuales debe operar el intérprete de este controvertido artículo 35. Siendo un conflicto de interpretación y aplicación de un convenio colectivo, debemos recordar que la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en relación con la interpretación este tipo de normas, ha establecido en reiteradas ocasiones que dada su integración en el sistema formal de fuentes y su condición de acuerdo, ha de llevarse a cabo mediante la combinación de los criterios de interpretación de las normas legales, especificados principalmente en los artículos 3 y 4 del Código Civil, y de los contratos, contenidos en los artículos 1281 y siguientes del mismo Código. De acuerdo con esta construcción, el intérprete debe partir de la letra del Convenio a aplicar, ya que el Código Civil ordena estar al sentido gramatical cuando los términos del contrato o convenio sean claros y no dejen duda sobre la intención de las partes. Además, y de acuerdo con el párrafo segundo del artículo 1281 del Código Civil, habrá de profundizarse en la interpretación para descubrir, en todo caso, la verdadera intención de las partes que debe prevalecer sobre el sentido literal de las cláusulas. Porque en definitiva, *“el objetivo final de la interpretación de un Convenio, como norma pactada que es, no es otro que el de conocer esa voluntad de las partes para fijar el alcance y contenido de lo pactado y para determinar las obligaciones asumidas por cada una de ellas”*. Véanse, entre otras muchas, las sentencias de 17 de diciembre de 1996, 20 de mayo, 4 de noviembre de 1997, 15 de junio de 1998, 29 de junio de 1998, y 29 de junio de 1999.

El segundo aspecto sobre el que centrarse para determinar con precisión el régimen jurídico de la obligación de entrega de uniformidad que las partes acordaron en el artículo 35 del vigente convenio colectivo es el de su verdadera naturaleza jurídica. Como punto de partida se puede asumir que de este compromiso surge una obligación que tiene la naturaleza de una obligación de dar, de tipo periódica, y sin que pueda considerarse como de naturaleza salarial. No existen dudas de que la entrega de la ropa de trabajo, cuando ésta es utilizada efectivamente en el puesto de trabajo, no constituye un salario en sentido técnico, estando excluida de la calificación salarial según lo dictado por el artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores. Y no es salario porque no

retribuye los servicios del trabajador que la recibe, sino que son consecuencia directa de la obligación del empleador de proveer los elementos necesarios para la ejecución de su trabajo. Esta exclusión del concepto de salario tiene efectos en su régimen jurídico, especialmente en los supuestos cómo los planteados en esta controversia, de "baja" del trabajador que supone la suspensión del contrato de trabajo. La suspensión del contrato trae consigo la de las obligaciones esenciales de prestar el trabajo convenido y de entregar la retribución igualmente convenido; al no haber trabajo, no se genera el crédito salarial que se establece como su contraprestación. La suspensión del contrato de trabajo tiene el mismo efecto respecto de otras obligaciones accesorias de éste, pero no supone en modo alguno que todos los efectos del contrato quedan en suspenso, lo que puede afectar a determinadas percepciones extrasalariales. La naturaleza extrasalarial de la obligación que se establece en el artículo controvertido produce que los efectos suspensivos de la baja del trabajador no puedan predicarse automáticamente de ésta.

A partir de estos datos, primacía de la voluntad de las partes y naturaleza extrasalarial de la percepción, podemos pasar a dar respuesta a la cuestión controvertida planteada.

Sexto: En el convenio, tras reconocerse la obligación de la empresa de suministrar la uniformidad, se establece que ésta obligación deberá cumplirse en un determinado momento. En algunos casos se dice que las prendas del uniforme tendrán una duración determinada, de 34 o 36 meses según los casos. Parece que se está definiendo la vida útil de éstas, o incluso una obligación para los trabajadores, de hacer durar la equipación el período señalado. Pero esta expresión no puede entenderse en un sentido literal, puesto que la duración que se predica no es el del uniforme, sino de la obligación de la empresa de suministrarlo. Aunque no se diga expresamente, lo que se conviene es que ésta tendrá que entregar nueva uniformidad cuando transcurra este plazo.

Otras veces se dice que un elemento determinado se entregará cada cierto número de años: así, el denominado "Don Fresco" –que no es en rigor una pieza de vestuario–, del que se dice que se entregará cada dos años; y la ropa de trabajo del personal de talleres y lavacoches, que dispondrá, con cargo a la Empresa, de dos monos, dos pantalones, dos camisas y calzado de seguridad al año, que les serán entregados en el mes de Enero, un jersey cada dos años y unas botas de agua y un chaquetón cada tres años. En estos casos resulta muy claro que se está pensando en el transcurso del tiempo como único elemento del que depende el nacimiento de la obligación de la empresa de proporcionar los elementos de vestir, y no en una duración determinada de éstos.

En consecuencia, en el artículo 35 del convenio de la empresa EMTUSA se está acordando una obligación periódica para la empresa, y un correspondiente derecho para los trabajadores, fijándose un plazo de vencimiento determinado de una manera bastante rígida, sin excepciones. Del tenor literal del precepto se

desprende que este plazo opera de forma automática, por el mero transcurso del lapso de tiempo acordado, sin necesidad de considerar ningún otro aspecto. El transcurso del plazo es el que determina el surgimiento de la obligación, por lo que habrá que estar sólo a éste para entenderla nacida.

Entiende este árbitro que a la luz del tenor literal del precepto el plazo que determina el surgimiento de la obligación de reponer la uniformidad debe computarse de plazo a plazo, con independencia de las vicisitudes a que pueda verse sometida la relación de trabajo durante este período. Los períodos de baja no alteran el cómputo de este período.

Para entender esta solución debemos comprender cómo funciona esta obligación periódica de dar. Las partes, para facilitar el cumplimiento de la obligación de dotar a los trabajadores de ropa en buenas condiciones, prevén cuanto tiempo podrá presumiblemente durar ésta en este estado -12, 24 o 36 meses, según los casos-; el transcurso de este plazo desgastará presumiblemente la ropa de trabajo, por lo que se entiende que cuando éste se produzca la ropa habrá dejado de estar en condiciones óptimas de uso. Lo que la empresa se está ahorrando es la carga de comprobar el estado de la uniformidad de sus empleados en cada momento, y en vez de ello se limita a controlar el tiempo transcurrido desde la última entrega de ropa.

Las partes operan así con una técnica presuntiva. Se olvidan del deterioro efectivo como criterio determinante del cambio de uniformidad, y lo sustituyen por un deterioro presunto, presumido por el transcurso del plazo estimado para la vida útil de las diversas prendas que conforman la uniformidad del trabajador. Como toda técnica presuntiva, opera por aproximación, y habrá casos en los que el transcurso del plazo no suponga un desgaste perceptible del uniforme de trabajo; es más, es previsible que al fijarse el plazo de 24 meses -el más común, por otra parte, en nuestra práctica negocial-, las partes hayan operado con un margen de seguridad, de tal modo que las ropas sustituidas puedan llegar a estar en buen uso. Pero esto es irrelevante; las partes han optado por una técnica presuntiva, por las numerosas ventajas que ésta supone respecto de su alternativa, la consideración del desgaste efectivo; la sustitución de prendas en buen uso es un efecto colateral de ésta, que sin duda consideraron a la hora de negociar el convenio colectivo en su momento.

Por otra parte, esta forma de determinar la obligación de entrega de uniformidad es la común en la negociación colectiva, sin duda por su simplicidad y facilidad de aplicación.

Séptimo: El artículo 5.1 del Código Civil señala que *“siempre que no se establezca otra cosa (...) si los plazos estuvieren fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha”*. Este precepto se encuentra dentro de un capítulo rubricado *“Aplicación de las normas jurídicas”*, por lo que resulta oportuno traerlo en colación en relación con la disposición que se analiza, que por ser

convenio colectivo comparte naturaleza con estas normas; más aún, existe acuerdo sobre la aplicación de esta regla también a las obligaciones periódicas. Aplicándolo al artículo 35 del Convenio de EMTUSA apoya la conclusión a la que se ha llegado antes, según la cual el vencimiento de la obligación se produce transcurridos 24 o 36 meses a partir de la entrega anterior. Computando de fecha a fecha, como impone el Código Civil, el hecho de que un trabajador haya transcurrido de baja parte de este período resulta irrelevante, puesto que lo único que se tiene en cuenta es la fecha de inicio del período de duración de la uniformidad entregada para poder determinar cuándo surge la obligación de entregar la siguiente. Las partes, utilizando el lenguaje del Código Civil, no han establecido otra cosa.

Octavo: Argumenta la empresa que el plazo de vencimiento que fija el convenio colectivo se justifica por el deterioro que sufre la uniformidad, que al igual que obliga a la empresa a renovarla, debe servir de elemento determinante del surgimiento de esta obligación. Reiterando lo antes señalado, la empresa manifiesta en su escrito de alegaciones lo siguiente: *“pensamos que el uniforme tiene la caducidad establecida en función de su uso y si no hay un uso por estar de baja, igual que se interrumpe el trabajo debería interrumpirse el desgaste del uniforme y contar exclusivamente los períodos trabajados”*.

En apoyo de esta justificación aporta el dato de que el convenio fija distintos plazos para las diversas prendas objeto de esta obligación de dar, en función de su caducidad. La misma utilización de la expresión que utiliza la empresa, “caducidad de las prendas”, pone de manifiesto su manera de entender esta obligación: ésta surge porque las piezas que componen la uniformidad “caducan”, dejan de ser útiles se supone por el desgaste al que vienen sometidas.

No se puede no estar de acuerdo con la empresa en cuanto a la justificación del plazo de duración de la vestimenta; pero este árbitro sí disiente en cuanto a los efectos que ésta tiene sobre la dinámica de la obligación. Es cierto que es el deterioro de las prendas de vestir es lo que justifica que se establezca una obligación de reposición de éstas por parte de la empresa; ésta viene obligada a suministrar periódicamente la uniformidad porque sólo así puede cumplir con el deber de asegurar que los trabajadores disponen de la ropa que necesitan para trabajar, en condiciones adecuadas para salvaguardar la dignidad del trabajador y la imagen de la empresa. Pero no es el deterioro el que hace surgir el derecho a recibir una nueva uniformidad, sino el transcurso del tiempo. El convenio no dice que se sustituirán las prendas cuando éstas se deterioren, sino cuando transcurra un plazo acordado por las partes que lo firmaron. Plazo que se supone marca el lapso de vida útil para la prenda a entregar; el convenio disocia así sustitución y deterioro real de la ropa de trabajo. *Contrario sensu*, si no ha transcurrido el plazo la empresa no tiene obligación alguna de sustituir una uniformidad aún cuando ésta se haya deteriorado.

Noveno: Podría argumentarse en contra de la interpretación que hace este árbitro que en algunos casos el convenio habla de una determinada duración para la uniformidad, contada en meses. Y que lo que debe tenerse en cuenta es el transcurso efectivo de estos meses de trabajo, no contando los que correspondan a periodos de suspensión del contrato. Pero el convenio no establece regla alguna a este respecto, limitándose a señalar lo que “durará” la ropa de trabajo. No se dice que “durará 24 meses de trabajo efectivo”, o “24 meses en activo”, por ejemplo; y si no se hizo así en su momento, no podemos hacer una distinción que las partes no acordaron en el proceso negociador. Trayendo a colación una vez más al artículo 5.1 del Código Civil, que afirma que *“siempre que no se establezca otra cosa (...) si los plazos estuvieren fijados por meses o años, se computarán de fecha a fecha”*, es claro que las partes firmantes del convenio nada han establecido en éste que pudiera dar lugar a pensar que pretendían fijar un mecanismo de cómputo diferente al automático de fecha a fecha. Y el tiempo pasa para la ropa se esté o no de baja; su desgaste será por supuesto diferente, pero a lo que el convenio atiende es al paso del tiempo, no a sus efectos reales sobre las prendas de trabajo.

A lo que debería añadirse que esta interpretación sólo sería posible respecto de algunos apartados del artículo 35, aquellos en los que se dice expresamente que las piezas que componen el uniforme tendrán una duración determinada. Pero, como se vio, en el resto del precepto no se usa esta expresión, sino que se dice que los trabajadores tendrán derecho a su sustitución cada uno, dos o tres años; para éstos no podríamos aplicar una interpretación que se limitara a computar los meses de trabajo efectivo. Y no parece lógico pensar que el convenio pretenda establecer una regulación diferenciada para los distintos elementos del uniforme o para los diversos colectivos del personal de la empresa, sino que la cuestión de la uniformidad se regulará de una manera similar para todos los trabajadores y todas las prendas –a salvo del plazo de duración diferenciado para cada una-. Se utilice una expresión u otra, lo que se dice es lo mismo.

Décimo: En el artículo 35 del Convenio Colectivo se incluye una regla que podría servirnos de indicación de la forma en que debe realizarse este cómputo. Según sus dos últimos apartados,

“los trabajadores acogidos al régimen de jubilaciones parciales al amparo de lo establecido en la Ley 12/2001, tendrán derecho a recibir la uniformidad reflejada en el presente artículo, por sus diferentes conceptos, y en el tiempo de vencimiento de los mismos.

Para el cómputo del tiempo de vencimiento se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada.”

De acuerdo con esta regla, para calcular el momento de vencimiento de la obligación de entrega de uniformidad en los trabajadores parcialmente

jubilados, que tienen una jornada de trabajo sensiblemente inferior a la ordinaria, se considerará la duración real de ésta. Esto es, que la obligación de entrega de la uniformidad no vence cada dos años, sino que el plazo de vencimiento dependerá de la duración de la jornada pactada para estos trabajadores en el momento de prejubilarse; aunque no se especifica más, este árbitro puede entender que cuando se hayan trabajado el equivalente a dos años de jornada ordinaria surgirá la obligación de entrega de una nueva uniformidad.

Esta solución apoya desde luego la interpretación sostenida por la empresa, porque supone computar tan sólo los períodos de tiempo de trabajo efectivo, no el mero paso del tiempo como sostiene el Comité de Empresa. Ocurre, sin embargo, que esta regla no estaba presente en la redacción original del convenio, sino que se introdujo en un momento posterior, con ocasión de la modificación operada en éste en el año 2002; y se introdujo conjuntamente con el reconocimiento del derecho de los trabajadores prejubilados a recibir la uniformidad, lo que indica que se aplica tan sólo a éstos, y no al conjunto de la plantilla. Esto es, que las partes negociadoras del acuerdo de modificación del convenio colectivo no quisieron establecer un mecanismo general de cómputo del período de vencimiento de la obligación de entrega de uniformidad, sino tan sólo una regla especial para los trabajadores en situación de prejubilación. Las partes estuvieron de acuerdo en esta interpretación con ocasión de la comparecencia producida en este procedimiento arbitral. Por otra parte, en respuesta a preguntas de este árbitro se informó que los trabajadores afectados por esta situación de prejubilación lo estaban con unas jornadas de trabajo muy reducidas, equivalentes al 15% de la jornada ordinaria, lo que puede explicar la previsión de este tratamiento especial. De ahí que la validez de esta previsión como argumento a favor o en contra de una u otra interpretación del artículo 35 del Convenio resulte muy discutible.

Más bien la presencia de este tratamiento especial parecería indicar lo contrario a lo alegado por la empresa, puesto que si las partes hubieran querido que esta misma regla se aplicara a los supuestos de baja de los trabajadores lo hubieran indicado expresamente en el convenio, bien en el momento de su firma, bien en el acuerdo de modificación posterior del año 2002. Al no hacer referencia alguna para las demás situaciones, parece que la regla según la cual se tendrá en cuenta la duración real de la jornada anual de trabajo realizada para el cómputo del tiempo de vencimiento no sólo no es de aplicación a éstas, sino incluso que se quiso que no lo fuera.

Undécimo: No consta, por otro lado, ni en el articulado del convenio ni de lo expuesto en la comparecencia de las partes, que los trabajadores a tiempo parcial de la empresa –si es que los hay-, disfrutan de este derecho de forma proporcional. Antes bien, este árbitro deduce de lo dicho allí que incluso los trabajadores con jornada reducida por actividad representativa reciben la uniformidad en las mismas condiciones que el resto. Los tribunales laborales, cuando se han enfrentado a demandas de trabajadores a tiempo parcial que

exigían la aplicación de lo pactado respecto de la uniformidad en iguales condiciones que el resto, por lo general se han inclinado por apoyar su pretensión, entendiéndolo que la entrega de la ropa de trabajo se rige por los mismos plazos que se aplican a los trabajadores a tiempo completo. No han aceptado que sobre la base de un criterio de desgaste efectivo se justifique un tratamiento diferenciado de los trabajadores a tiempo parcial en cuanto a la entrega de la ropa de trabajo.

Es interesante señalar cómo estos pronunciamientos se apoyan en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el principio de igualdad de los trabajadores a tiempo parcial respecto de los contratados a tiempo completo, señalando que *"cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios Colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado"*. De regirse por el criterio del desgaste efectivo, debería aplicarse el cómputo del plazo de manera proporcional al tiempo de trabajo pactado, lo que no ocurre; y debería, además, ser recogido de manera expresa por los convenios colectivos en los que se establezca la obligación de entrega de uniformidad, lo que tampoco pasa.

Reitera este árbitro que esta doctrina judicial que se trae a colación ha sido pronunciada respecto del trabajo a tiempo parcial, que es un supuesto diferente al que ahora nos ocupa. Pero puede resultar de utilidad para poner de manifiesto cómo el criterio del desgaste efectivo no rige en nuestro Derecho cuando las partes han acordado un sistema presuntivo de fijación de una vida útil aproximada para la ropa de trabajo.

Duodécimo: *Ad abundantiam* podría señalarse cómo en el mismo artículo 35 del Convenio Colectivo se recoge un tratamiento particular para la cartera que la empresa suministra a los conductores perceptores, según el cual a éstos *"se les renovará la cartera cada cinco años, siendo a cargo de la empresa los arreglos que durante este período de tiempo se pudieran producir"*. En este caso se distingue muy claramente lo que es el período de vencimiento de la obligación de dar -cinco años-, con el desgaste físico que puede experimentar el bien objeto de entrega. Cierto es que se trata de un objeto diferente, que aún formando parte de la uniformidad no supone una prenda de vestir en sentido estricto, por lo que su desgaste es menor. Aún así nos puede servir como indicativo de la verdadera voluntad de las partes al firmar el convenio. Estas previeron cambiar la cartera cada cinco años, se supone porque asumieron que éste era un plazo razonable de duración para ésta; presumieron que tras cinco años se producía su deterioro, sin que resulte necesario demostrar que éste efectivamente se ha producido. Pero en el caso de que de hecho se deteriorara dicha cartera antes de vencer el plazo acordado para la renovación, la empresa asume el compromiso de procurar su arreglo. En el caso de las prendas de vestir se produce una presunción similar, pero sin que se prevea un tratamiento especial para los casos de deterioro antes de plazo; seguramente porque el plazo

de entrega de las piezas del uniforme es mucho menor. Esta previsión pone de manifiesto el funcionamiento real de la presunción de deterioro que está en la base del establecimiento de una obligación periódica de dar por parte de la empresa.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que a efectos de la aplicación del artículo 35 del Convenio Colectivo de la Empresa Municipal de Transportes Urbanos de Huelva S.A. se deberán computar los períodos de baja del trabajador para determinar el transcurso de los plazos de duración fijados para cada una de las prendas que componen la uniformidad que la empresa debe entregar a sus empleados.

El presente Laudo Arbitral es vinculante y de obligado cumplimiento, teniendo 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. Para su ejecución se equipara a las sentencias firmes a efectos de ejecución judicial por mandato de la Disposición Adicional Séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores este Laudo Arbitral es susceptible de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Esta impugnación procederá ante el correspondiente Juzgado de lo Social de Huelva, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 161 y siguientes de la vigente Ley de Procedimiento Laboral.

El presente Laudo Arbitral será notificado 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.

Dado en Huelva, a 8 de noviembre de 2005

Fdo. Miguel Rodríguez-Piñero Royo
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Huelva

