

LAUDO ARBITRAL LABORAL

Expediente:

C/23/2021/364

En Jaén, a 2 de julio 2021, **Cristóbal Molina Navarrete**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén, **actuando como árbitro nombrado** por las partes conforme al compromiso arbitral debidamente formalizado por ambas y cuyos documentos firmados constan en el expediente del SERCLA, todo ello en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 16 y siguientes del Reglamento de funcionamiento y procedimiento del Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), publicado en el «Boletín Oficial de la Junta de Andalucía» de 3 de agosto de 2018, ha dictado el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero. Identificación de las partes del conflicto arbitral

Conforme al art. 33 a) del vigente Reglamento del SERCLA, identificado el árbitro designado (realizado según los arts. 30 y 31 del Reglamento SERCLA), se ha de proceder a lo propio con las partes del conflicto objeto del arbitraje. A la luz del escrito de iniciación del procedimiento de conciliación-mediación general, con fecha de registro de entrada en el SERCLA de 27 de mayo de 2021, las partes iniciadoras del conflicto laboral sometido al laudo son:

- a) Por parte de la empresa, **CLIELSA, Innovación y Desarrollos Tecnológicos**, SL, D. _____, en su condición de Gerente de la misma. Los datos de identificación de su domicilio social, dirección electrónica y ubicación constan de forma debida en el escrito a tal fin que obra en el expediente, al que se remite.
- b) Por la parte social, **D.** _____, en su condición de representante legal de CGT en Jaén. Los datos de identificación del domicilio a efectos de notificaciones se reflejan igualmente con precisión en el escrito de iniciación de este procedimiento de arbitraje.

Ambas partes se reconocen mutuamente la representación con que actúan y su capacidad de obligarse, comprometiéndose expresamente a aceptar la resolución y someterse al laudo que aquí se dicta.

Segundo. Identificación del ámbito y objetivo del conflicto objeto de laudo: colectivo/plural y mixto (en derecho y en equidad).

Atendiendo lo requerido en la letra b) del art. 33 del Reglamento del SERCLA, el laudo ha de identificar tanto el objeto como el ámbito del conflicto laboral sometido a procedimiento arbitral, exponiendo con claridad y precisión los puntos sometidos a resolución. En virtud del art. 9.2 del citado Reglamento, el arbitraje, que será siempre voluntario para ambas partes del conflicto, sólo podrá ir referido, a diferencia del procedimiento de conciliación-mediación (cuyo ámbito funcional es mayor, a tenor del art. 4.3 del Reglamento): “a conflictos colectivos y a aquellos conflictos individuales de carácter plural que afecten al menos a 5 trabajadores”.

En el caso aquí concernido esta exigencia es particularmente necesaria y relevante, ante la **especial complejidad del conflicto**. De un lado, porque reúne las características propias de conflicto **colectivo** (afecta a ciertos aspectos de organización del trabajo en la empresa), pero **con especial mención de efectos plurales** (para un determinado grupo de personas empleadas en la empresa) e individuales. En el documento enviado, por correo electrónico y con firma electrónica, el 17 de junio de 2021, por la empresa, a instancia de lo solicitado por quien suscribe este Laudo, dentro de la fase de instrucción (art. 37.2, y arts. 39.2 Reglamento del SERCLA) se indica expresamente que: “*La empresa precisa que se concrete, en relación con los contratos afectados por la movilidad locativa en la prestación del servicio: (...)*

*Si las posibles compensaciones pasadas entre empresa/trabajador (Desplazamientos/ tiempos de trabajo vs. Dietas) pueden ser consideradas adecuadas, por equiparables, y cuál sería la correcta determinación a futuro, y, si una alteración de ello, por razones organizativas de la empresa, podría ser considerada MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES LABORALES de cada trabajador afectado, y de **en particular.**”*

Esta dimensión colectiva/plural, sin perjuicio de la especial referencia individualizada apenas reseñada, se confirma por la prueba aportada. Expresamente la empresa deja constancia de que aporta “*las copias de los contratos laborales de trabajadores a los que pueda afectar la medida, que tienen definido y determinado como centro de trabajo CAZORLA siendo su lugar de residencia UBEDA u otra localidad distinta a Cazorla, para iniciar la prestación del servicio con una movilidad diaria*”.

Por parte de la representación de la parte laboral, en el escrito de iniciación del arbitraje e inclusión del compromiso arbitral (registro de entrada en el SERCLA de 27 de mayo de 2021), se deja expresa constancia del objeto del conflicto, situándose en la determinación del centro de trabajo conforme a los contratos de trabajo suscritos, si único o no, y, en su caso, “**aplicación de la movilidad y abono de dietas en uno u otro caso a los trabajadores afectados**”. De este modo se refleja su anuencia al carácter colectivo, o en todo caso plural, del conflicto, sin bien se pone especial atención en el grupo de personas trabajadoras que están en una situación análoga (diverge el centro de trabajo -Cazorla- y el domicilio de la persona empleada -Úbeda-), así como en la situación individualizada de un trabajador. Precisamente, en relación con este trabajador (D. _____, consta la presentación inicial, a los efectos del art. 63 LRJS, de un procedimiento de conciliación-mediación previo a la vía jurisdiccional, ahora suspendido por la vía alternativa del arbitraje (art. 34.1 Reglamento SERCLA). D. _____ actuaría, así, como representante de CGT (compromiso arbitral) y como representante del trabajador

Toda la aportación documental y probatoria de la representación laboral se realiza con clara centralidad en la situación individual descrita. Básicamente aporta la demanda y un amplio número de partes de trabajo, así como certificaciones de la empresa para justificar la movilidad en tiempo de restricciones pandémicas

De otro, lado estaríamos también ante un conflicto **mixto atendiendo a la naturaleza de los intereses en conflicto y de la solución arbitral reclamada y comprometida**. Ciertamente, en el citado escrito de iniciación y compromiso arbitral se hace especial mención a conflictos jurídicos (interpretación-aplicación de normas). Prueba fehaciente de ellos es que se delimitan las cuestiones concretas sometidas a la consideración del árbitro en estos términos en la: **“previa determinación del centro de trabajo que haya de ser considerado”**.

A partir de esta cuestión nodal jurídica (lugar de prestación de servicios), se plantean las siguientes, sen relativas a la determinación del tiempo de inicio y finalización del servicio objeto de la prestación (cuestión temporal) sean sobre el abono de “dietas o desplazamiento en su caso” (cuestiones retributivas). Son todas cuestiones de interpretación y aplicación de normas, legales y colectivas (convenio colectivo de aplicación, el de la siderometalurgia de Jaén -Boletín Oficial de Jaén núm. 149 de 03/08/2018-). En su delimitación hay pleno acuerdo entre las partes, situando en su solución jurídica el objeto central del Laudo instado y que comprometen seguir.

Ahora bien, en su escrito complementario, presentado en la fase de instrucción en virtud de la petición clarificadora del objeto del procedimiento arbitral realizada a ambas partes por el árbitro que suscribe, la empresa precisa (confirmándolo en las dos comparecencias realizadas) que tiene interés también en conocer: “Si las posibles compensaciones pasadas entre empresa/trabajador (desplazamientos/ tiempos de trabajo versus Dietas) **pueden ser consideradas adecuadas, por equiparables, y cuál sería la correcta determinación a futuro...**”.

Queda claro que, a tenor de esta formulación se está pretendiendo por la empresa una solución típica del conflicto de intereses o conflictos de regulación económica, pidiéndose una regla reguladora retributiva adecuada para la futura organización del trabajo en relación con las compensaciones relativas a los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo y desde este de retorno al domicilio, según el centro y/o lugar de prestación de servicios identificado en las cuestiones jurídicas -como se ha indicado-. Además, la empresa finaliza su escrito clarificador y complementario de sus pretensiones con el compromiso arbitral con una nueva pretensión de solución a futuro, pero, ahora también jurídica, relativa a si un eventual cambio de la solución a alcanzar arbitrariamente para las referidas compensaciones de los desplazamientos, “por razones organizativas”, podría o no ser calificada como modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art. 41 ET. Y ello no solo para el caso de D. , al que se refiere de forma nominal, sino para toda persona trabajadora afectada por esta misma situación.

Tercero. Delimitación precisa de los puntos sometidos a resolución arbitral, con distinción de las de derecho respecto de la de equidad

El artículo 38 del Reglamento SERCLA, punto 2 prevé una regla especial para los arbitrajes mixtos. A su tenor, el árbitro deberá cuidar la coherencia del laudo, tanto en el plano procedimental como en la decisión de fondo, atendiendo a la diversa naturaleza de cada una de las pretensiones planteadas. Adquiere aquí especial sentido el art. 33. b) in fine del Reglamento.

En efecto, precisa esta última norma rectora de este procedimiento arbitral que queden expuestos “con claridad y precisión” los “puntos sometidos a resolución”. Un imperativo típico de transparencia sobre la controversia, a fin de que las partes sean plenamente conscientes del aspecto resuelto por la decisión arbitral, dada su trascendencia (es vinculante e inmediatamente ejecutiva), que adquiere especial relevancia cuando se trata de un conflicto mixto, para clarificar unos aspectos y otros y, en consecuencia, las razones seguidas en el Laudo para la solución. A estos efectos, del escrito compromisorio arbitral, de los escritos de aclaración presentados en la fase de instrucción y de las comparecencias, se desprende que las cuestiones a resolver son:

1) Conflictos jurídicos o de interpretación y aplicación de las normas de referencia (art. 36 Reglamento del SERCLA). A saber:

- a) ¿Cuál es el centro de trabajo, Cazorla o Úbeda, de las personas trabajadoras que tienen su domicilio en municipios distintos al del centro contractualmente asignado? Conflicto de interpretación del art. 1.5 ET en relación con sus arts. 3.1 c) y 40.
- b) ¿El desplazamiento desde el municipio de residencia de la persona trabajadora hasta el centro de trabajo -una vez determinado, conforme a la primera cuestión- y el regreso desde el centro de trabajo al lugar de residencia de la persona trabajadora debe tenerse o no como tiempo de trabajo? Conflicto de interpretación relativo al art. 34.5 ET.
- c) ¿El desplazamiento ha de realizarse por medios propios de la persona trabajadora o es obligación de la empresa poner a su disposición un vehículo para realizarlo? ¿Debe tener el mismo tratamiento la situación del trabajador ? Conflicto relativo a la interpretación de los arts. 33 (plus de distancia) y 36 (plus de transporte) del convenio de aplicación (siderometalurgia de Jaén)
- d) ¿Cuándo deben abonarse dietas (por comida en establecimientos de restauración u hostelería)? ¿Deben abonarse a las personas empleadas en todo caso, dado el carácter de jornada partida de la prestación, aun si la persona trabajadora presta servicios en su lugar de residencia, o solo cuando el servicio se realiza fuera del centro de trabajo, aunque el lugar de prestación efectiva coincida con la localidad del domicilio de la persona trabajadora? ¿La solución debe ser análoga para D. ? Conflicto de interpretación del art. 40 (dietas) del convenio aplicable en relación con el art. 26 ET.
- e) ¿Fijadas las eventuales compensaciones que se consideren más adecuadas, en el futuro, por tales desplazamientos y a través de la decisión arbitral, su eventual alteración, por razones organizativas de empresa, podrían calificarse como modificaciones sustanciales de trabajo, exigiendo seguir la vía del art. 41 ET? ¿La solución sería la misma en el caso del trabajador D. ?

2) Conflicto de intereses o de regulación (art. 38 del Reglamento del SERCLA)

¿Cuál es, a juicio del árbitro, el modo más adecuado y equitativo de compensación, por parte de la empresa, y para el futuro, de los desplazamientos desde el domicilio al centro de trabajo y de este al domicilio, su consideración como tiempo de trabajo o el pago de dietas?

Cuarto. Síntesis de hechos relevantes para la resolución arbitral del conflicto

La letra c) del art.33 del Reglamento del SERCLA requiere igualmente, como contenido necesario del Laudo, la descripción de los hechos considerados trascendentes para la resolución del conflicto. A la vista de los escritos presentados por ambas partes del conflicto, de inicio y compromiso arbitral, primero, y en la fase de instrucción, después, así como de lo expresado por ellas en ambas comparecencias en dicha fase, se desprende los siguientes hechos, en los que se advierte claramente el objeto del conflicto y sus razones.

La empresa, CLIELSA, tiene abiertos dos establecimientos para la prestación de servicios propios de la empresa, uno en Cazorla, y el otro en Úbeda. Es práctica empresarial (se acredita de forma fehaciente en las diversas copias aportadas en el trámite de instrucción) la conclusión de sus contratos de trabajo, tanto temporales como indefinidos, formalizando como centro de trabajo Cazorla, aunque el domicilio de la persona contratada sea otro diferente en la provincia. Todos ellos sellados en la oficina del Servicio Estatal Público de Empleo (SEPE). Esta identificación contractual del centro de trabajo con Cazorla no significa necesariamente que la prestación de servicios se realice ni en el centro de trabajo formalizado ni en el lugar del domicilio de la persona trabajadora, sino que, dada la actividad de servicios de la empresa, para diversos clientes con establecimiento en la provincia de Jaén, cabe asignar a las personas que contrata a diversos lugares de prestación. Buena prueba de ello es lo que indica el contrato de trabajo por obra o servicio determinado realizado a D. _____, cuando se incorporó, allá por 2013,

en el que se señala como lugar y objeto del contrato "*trabajos de fontanería en Baeza y Jaén*". Un tratamiento análogo hallamos en otros contratos de trabajo, como en el de D.

_____, en el que, ubicándose su domicilio en el municipio de Úbeda, el centro de trabajo se sitúa en Cazorla, realizando también servicios de fontanería de forma itinerante, allí donde se requiere para atender el servicio reclamado por el cliente.

La empresa, a fin de armonizar la mejor organización del trabajo para la eficacia de sus prestaciones de servicios y las facilidades de desplazamiento a sus correspondientes centros de trabajo desde los respectivos domicilios de sus personas empleadas, ha venido facilitando a ciertas personas trabajadoras, desde el inicio de sus contratos, y en función de lo que considera su potestad directiva ex art. 20 ET, tanto la prestación de servicios desde el centro de trabajo más próximo al domicilio, aunque no coincida con el inicialmente asignado en su contrato, como un vehículo de empresa para realizar los desplazamientos. Así ha venido sucediendo durante largo tiempo para las personas trabajadoras afectadas por este conflicto, como D. _____.

Sin embargo, en fechas recientes, por diversos motivos, la empresa ha considerado más adecuado a sus intereses que cada persona empleada identifique como centro de trabajo el asignado en el contrato de trabajo, reservando el vehículo de empresa solo para el ejercicio de servicios con movilidad locativa desde el centro de trabajo, no desde el domicilio. Este reajuste locativo, y temporal, se entiende, por la empresa, también realizado en el ejercicio de su potestad directiva, mientras que las personas trabajadoras directamente afectadas por esa reubicación material o fáctica ven en ello una novación sustancial de condiciones de trabajo, que les perjudica de forma notable, máxime teniendo en cuenta el largo trayecto (entre 45-50 minutos de ida, y su correspondiente vuelta de otros tantos) entre Úbeda y Cazorla, así como la necesidad de comer fuera de casa al ser muy gravoso volver al domicilio para comer en el tiempo de dos horas que media entre el fin de la jornada de mañana y el inicio del de la tarde.

Quinto. Fase de Instrucción: síntesis de las comparecencias.

Verificada la correcta designación del árbitro mediante el correspondiente compromiso arbitral (art. 30 del Reglamento del SERCLA), este árbitro procedió a abrir la debida Fase de instrucción del Laudo (arts. 37 y 39 del Reglamento del SERCLA). Citadas en tiempo y forma ambas partes, comparecieron dos ocasiones. **La primera tuvo lugar el día 15 de junio de 2021**, a las 12:00 de la mañana, en la sede del SERCLA en la provincia de Jaén, si bien la sesión se desarrolló online, por las recomendaciones derivadas de las autoridades sanitarias ante el riesgo de contagio de covid19. Por la empresa asistieron D. _____, Gerente, y D^a _____, abogada. Por la parte laboral, D. _____, en representación de CGT y del trabajador D. _____, que también asistió.

Durante la sesión, que terminó en torno a las 14:00, y en aras tanto del principio de la contradicción de las partes como de la debida información del árbitro, ambas partes pudieron alegar cuanto estimaron oportuno en defensa de su posición interpretativa y de los intereses legítimos que subyace. Tras su desarrollo, invitadas por el árbitro, ambas partes enviaron varios días después los escritos y pruebas documentales que consideraron oportunas. Recibidas, por correo electrónico -respecto del que se acusó recibo-, el 17 de junio de 2021, la documentación de la empresa (escrito clarificador de las pretensiones en el procedimiento arbitral y copias de diversos contratos de trabajo, de las personas más directamente afectadas por el conflicto), y el 18 de junio 2021, la de la parte laboral (calendario laboral, partes de trabajo y certificaciones de movilidad en tiempos de las restricciones por covid19 de D. _____, registro horario), y objeto de detenido análisis por quien suscribe el Laudo, se realizó una segunda comparecencia.

Esta segunda comparecencia tuvo lugar el 30 de junio, a las 12:00 de la mañana y se extendió hasta las 13:30 HH, aproximadamente. En esta comparecencia, el árbitro, ante la referida complejidad del conflicto y la mixtura del arbitraje promovido, explicó con detalle cómo iba a ser el proceder en la delimitación de objeto y tipo de conflicto arbitral promovido, para reafirmar la adecuación a sus pretensiones arbitrales, además de formuló diversas preguntas a ambas partes, a fin de fijar con la mayor precisión la situación organizativa del trabajo en la empresa respecto de las cuestiones controvertidas. Y ello a fin de no dejar ninguna cuestión requerida fuera de la decisión ni afrontar aspectos no solicitados en el compromiso arbitral (art. 33.e Reglamento del SERCLA). Tras diversos intercambios de posiciones y opiniones entre las partes, y de ambas con el árbitro, y verificado por el árbitro que hubo plena conformidad en la delimitación del ámbito, objeto y cuestiones sometidas al arbitraje, acordó la conclusión de la fase instructora, poniéndolo en conocimiento de las partes y expresando que se dictaría el Laudo dentro del tiempo máximo ordinario previsto (5 días hábiles siguientes ex art. 37.3 Reglamento), sin necesidad de prórroga, pese a la especial complejidad del conflicto.

Si bien es cierto que en el transcurso de la instrucción se evidenciaron algunos temas de discrepancia adicionales sobre la ordenación del trabajo en la empresa (desacuerdos asociados a la prestación de servicios en pandemia, lo que habría reducido la confianza mutua), este árbitro precisó que ello quedaba fuera del laudo, dado que no estaba en el compromiso arbitral. Ambas partes aceptaron tal ajuste y se ratificaron en el carácter plural y mixto del conflicto y su acotamiento en los términos planteados en los antecedentes segundo y tercero del Laudo. Por lo tanto, el procedimiento quedó expedito para adoptar la decisión arbitral.

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

II. Fundamentos de Derecho

Primero. Determinación jurídica del centro de trabajo para el grupo de personas empleadas afectadas por el conflicto y decisiones de movilidad locativa

La controversia jurídica raíz del entero conflicto subyacente al procedimiento arbitral, que afecta a todas las personas empleadas con disociación del centro de trabajo señalado en su contrato (Cazorla) y su domicilio (ej. Úbeda), como sucede con el caso del D. _____, se identifica con la discrepancia a la hora de identificar el auténtico centro de trabajo a partir del cual fijar el lugar de inicio y terminación de la prestación de servicios. El problema jurídico deriva del contraste que existe entre su determinación contractual y la práctica seguida por la empresa, al menos en lo que concierne a determinado grupo de personas empleadas, las afectadas por este conflicto. En este sentido, atendiendo a la fuente contractual de las relaciones de trabajo afectadas (art. 3.1.c ET), **el centro de trabajo determinado inicialmente para la prestación de servicios pareciera ser Cazorla, no el de Úbeda**. Así se deduciría no solo los datos relativos al centro expresados en todos los contratos de trabajo, temporales o indefinidos (o de conversión en tales), registrados ante la oficina del SEPE en Cazorla para el grupo afectado por el conflicto, sino que, en la mayoría de ellos, desde luego en el inicial de D. _____ (contrato de obra o servicio determinado -6 de junio 2013-), al igual que los de otras personas empleadas, residentes o no en Úbeda, se incluye una cláusula contractual del siguiente tenor:

“Primera: **El/la trabajador/a prestará sus servicios como fontanero**, oficial de primera [en otros casos el grupo es peón, el domicilio de la persona empleada Chilluevar y el contrato indefinido, como el caso de D. _____, p.ej.]..., de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, **en el centro de trabajo ubicado en... PLAZA ALIGUSTRES, n. 3” (domicilio social de la empresa, en Cazorla).**

No solo el citado art. 3.1 a) ET, sino también la jurisprudencia consolidada (ej. STS, 4ª, 22 de diciembre 2014, rec. 264/2014) consideran el contrato de trabajo como una fuente válida y eficaz para determinar las condiciones de trabajo, como las relativas al lugar de prestación de servicios ET, siempre y cuando no resulte contrario ni a la ley ni al convenio colectivo. Lo que aquí no sucede. Ciertamente, conviene advertir de inmediato que:

- a) **ni la determinación contractual inicial del centro tiene por qué ser el actual**, dado que cabe su variación a través del ejercicio de potestades de novación, ordinaria (movilidad locativa ex art. 20 ET) o extraordinaria (movilidad geográfica ex art. 41 ET)
- b) **ni cabe identificar plenamente los conceptos de centro de trabajo** (art. 1.5 ET: unidad de organización de trabajo autónoma de una empresa dirigida con un fin empresarial coordinado o unitario para varias prestaciones de servicios) con los de “**lugar efectivo de trabajo**” (sitio o localización en el que se prestan realmente el servicio concreto).
- c) Ni los centros de trabajo tienen por qué ser fijos, pues **los hay móviles o itinerantes**

Por ejemplo, esta última situación es frecuente en empresas que, como CLIELSA, se dedican a actividades de mantenimiento e instalaciones de fontanería, electricidad, etc., especialmente para otras empresas clientes. De esta movilidad o itinerancia laboral inherente a la prestación de servicios de las personas trabajadoras de la empresa, afectadas por el conflicto objeto de este procedimiento arbitral, daría buena cuenta el que **en sus contratos se incluya una cláusula específica en el que se establecen unos lugares de trabajo itinerantes**, distintos al centro de trabajo contractualmente asignado. Así, por ejemplo, la Cláusula Sexta del contrato de trabajo temporal inicial de D. _____ señala que:

“el contrato...se celebra para: la realización de...trabajos de fontanería en Baeza y Jaén”.

Esto es, **contractualmente se indica que el centro de trabajo ex art. 1.5 ET sería Cazorla, pero también contractual, y materialmente, los lugares de prestación de servicios efectivos son Baeza y Jaén** (lugares mucho más próximos, por cierto, al centro de trabajo de Úbeda). Una asignación de trabajos con desplazamientos incorporados que obedecería a la naturaleza móvil misma de la actividad de la empresa, relativizando la adscripción del centro de trabajo, porque el lugar de trabajo efectivo sería móvil, itinerante.

Una conclusión que no varía sustancialmente si se atiende al contrato indefinido firmado, por conversión del primigenio por obra o servicio determinado, el 1 de septiembre de 2018. En él se insiste en que el centro de trabajo es Cazorla, y el domicilio Úbeda. Y si bien no se refleja ahora los referidos lugares móviles de trabajo (Baeza y Jaén), sí se conforma esa itinerancia o el carácter móvil de su prestación de servicios, pues se incluye la siguiente cláusula adicional:

“Se establece la aceptación por parte del trabajador (D. _____) de la movilidad geográfica dentro de la zona de actuación de CLIELSA... si esta última lo considera necesario, intentando, en la medida de lo posible crear el mínimo trastorno al trabajador”)

Dejando de lado la incorrección técnico-jurídica del concepto utilizado (en el caso no se trata de “movilidad geográfica”, que según el art. 40 ET requiere cambio de residencia personal, sino más bien de “movilidad locativa” o de actividad itinerante o móvil), lo realmente relevante es que el contrato de trabajo asigna como centro de trabajo Cazorla, si bien prevé prestaciones de servicios en Úbeda (contrata para Endesa) y en el resto de lugares de actividad de la empresa.

Por supuesto, como ha reiterado la doctrina del TS, que el concepto de centro de trabajo pueda tener contornos indeterminados o móviles, en modo alguno puede significar que «pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo» (STS, 4ª, 23/2017, 11 de enero). Consecuentemente, la determinación del centro de trabajo concreto de las personas trabajadoras no puede depender solo de lo que se indique formalmente en el contrato de trabajo, sino que ha de estarse, según el principio de primacía de la realidad que rige el orden jurídico-laboral (las cosas no son lo que las partes dicen que son, sino cómo se desenvuelven efectivamente en la práctica), a la actividad real. Este es el elemento determinante por encima de las formalidades (STS, 4ª, 123/2020, 11 de febrero). Por lo tanto, jurídicamente, **resulta decisivo para determinar el concepto de centro de trabajo (1) el que se trate del lugar al que acuden habitualmente las personas trabajadoras para prestar servicios (*loci laboris*) y (2) que la empresa tenga implantados elementos útiles para su actividad y destinados a tal fin** (STS, 4ª, 476/2021, 5 de mayo).

A la luz de estas consideraciones jurídicas, normativo-conceptuales y jurisprudenciales, **no puede concluirse que la calificación de Cazorla como centro de trabajo pueda considerarse ni artificial ni meramente formal**, en la medida en que la empresa tiene implantados allí elementos productivos y hay personas trabajadoras que acuden a él de forma habitual. **Ahora bien, por lo mismo, igualmente cabría calificar al Úbeda como centro de trabajo en los casos en los que**, al margen de lo que aparezca formalmente en el contrato, **también se constata en él la existencia de elementos productivos y una habitual presencia de personas trabajadoras** de la empresa, en especial de quienes tengan el domicilio más cercano al mismo. **En el primer caso, centro de trabajo en Cazorla**, se hallaría aquellas personas trabajadoras que, como D. _____, tienen asignado contractualmente el centro en Cazorla y residen más cerca de este municipio, como Chilluévar. **En el segundo caso, centro de trabajo en Úbeda, se encontrarían las personas trabajadoras que, al margen de la atribución formal, vienen realizando de forma más habitual su prestación de servicios**, con lugar itinerante de servicios, **con referencia a Úbeda**, lugar en el que, además, tienen su domicilio (**por ejemplo, de D. _____ o D. _____**).

Los documentos acreditativos de la prestación de servicios de varias personas empleadas afectadas por el conflicto así lo acreditan (ej. partes de trabajo, registros de inicio y terminación de jornada). Aunque en el mismo sentido se deduciría de certificados de empresa a las personas que, viviendo en Úbeda, necesitaron justificantes para salir del municipio a prestar servicios en época de restricciones de movilidad, **este árbitro no le otorga un valor interpretativo preciso**, en la medida en que ese documento tiene una finalidad diferente, cuál es la de justificar la salida del lugar del domicilio para poder prestar servicios fuera. Carece, pues, de relevancia probatoria

Este criterio es, además, el más razonable en virtud del deber de organización del trabajo de buena fe (art. 7 CC en relación con los arts. 4 y 5 y 20 ET). Y ello no solo para las personas trabajadoras, sino también para CLIELSA. Al respecto, la asignación del centro de trabajo de la empresa más próximo al domicilio de cada una de las personas contratadas, así como de los lugares de mayor asiduidad de prestación, una vez que la empresa cuenta con dos centros de trabajo (Cazorla y Úbeda), no solo uno, el que asigna contractualmente (Cazorla), reducirá los desplazamientos de ida y regreso, con lo que ello tiene de ahorro de los pluses de distancia, de reducción de los riesgos de accidentalidad *in itinere*, de mejora de las posibilidades para la conciliación de la vida laboral y familiar (art. 55 Convenio de siderometalurgia de Jaén), etc. No parece razonable adscribir a una persona trabajadora a obras de Baeza y Jaén, y asignarle como centro de trabajo Cazorla, cuando existe un centro en Úbeda, lugar también del domicilio de la persona trabajadora (ej. D. _____), pues en tal caso sería más costoso para la empresa, no solo para la persona trabajadora. De igual modo, tampoco sería razonable adscribir a una persona trabajadora al centro de Úbeda, a quienes viven en Chilluévar, lo coherente es Cazorla.

Así se desprende igualmente de la citada cláusula contractual que, en contratos como el de D. _____, expresamente compromete a la empresa a adoptar las decisiones de movilidad locativa atendiendo a ocasionar el menor trastorno posible a la persona trabajadora. En consecuencia, parece claro que, teniendo la empresa centro de trabajo en Úbeda, estando el domicilio de varias de sus personas empleadas en Úbeda, realizando una actividad habitual que implica movilidad o itinerancia, las más de las veces en lugares más cercanos a Úbeda que a Cazorla, lo coherente es que su centro de trabajo sea Úbeda, aunque deba ir a Cazorla, o a cualquier otro lugar de actuación de la empresa cuando así lo disponga la empresa.

En suma, **según la jurisprudencia consolidada, la determinación del centro de trabajo real no puede hacerse únicamente conforme al criterio formal del contrato de trabajo, sino que ha de atenderse, además, a criterios de la realidad prestacional**, como es el lugar habitual de la prestación de servicios. En todo caso, cabe recordar que:

- a) No hay movilidad locativa cuando se contrata expresamente a las personas empleadas para la realización de actividades móviles o itinerantes ex art. 40 ET (STSJ Madrid 103/2020, 17 de febrero y STSJ Castilla-La Mancha 230/2020, 14 de febrero), sin perjuicio del tratamiento retributivo en el convenio (ej. plus de distancia; dietas, plus de transportes, etc.), como veremos de inmediato
- b) No cabe considerar como movilidad geográfica ex art. 40 ET los desplazamientos que no conlleven cambio de residencia, como sucede en estos casos, por lo que entraría dentro de la potestad ordinaria de movilidad locativa ex art. 20 ET. Y ello por más que pueda llevar dificultades añadidas de prestación de servicios, sin perjuicio de que, atendiendo a las condiciones reales de prestación (existencia o no de condiciones más beneficiosas, a título individual o colectivo) pueda entenderse como una novación sustancial ex art. 41 ET. Volveremos sobre esta cuestión al afrontar otros aspectos del conflicto arbitral.

Segundo. Calificación en derecho de los desplazamientos desde la localidad de residencia de la persona trabajadora al centro de trabajo: no son tiempo de trabajo, como regla general.

La determinación precisa del centro de trabajo tiene numerosas consecuencias jurídico-laborales, como es bien conocido, entre ellas las relativas al tiempo de trabajo. El art. 34.5 ET proporciona, precisamente, un criterio de cómputo locativo: el tiempo de trabajo se computará de tal modo que “tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo”. Es tiempo de trabajo, pues, aquél inmediatamente útil para la actividad empresarial, por lo que **se excluiría**, en principio, los tiempos de acceso y de regreso, esto es, **los tiempos de desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo y retorno desde este al domicilio, por no ser tiempo de disponibilidad** (STS, 4ª, 88/2021, 26 de enero)

Ciertamente, la STS, 4ª, 605/2020, 7 de julio, en la primera aplicación positiva que hace de la doctrina jurisprudencial comunitaria favorable a calificar estos tiempos como de trabajo, en determinadas condiciones (STJUE 10 de septiembre de 2015, caso Tyco), **ha afirmado que, en empresas de mantenimiento e instalaciones** (en el caso era de ascensores, pero debe ser predicable en otros casos análogos), **cuando el desplazamiento se produce de una forma directa desde el domicilio de la persona trabajadora al domicilio (o establecimiento) de la primera empresa cliente, o se regresa desde el último establecimiento cliente al domicilio personal, deben ser calificados como tiempo de trabajo**. Y ello porque se trata de un tiempo de disposición esencial para la actividad empresarial y conforme a la planificación por la empresa. Ahora bien, conviene poner de relieve que hay dos importantes diferentes entre el asunto resuelto por el TS y el caso aquí objeto de decisión arbitral. A saber:

- a) En el caso de CLIELSA, la persona trabajadora de deslaza desde su domicilio al centro de trabajo, donde recibe las instrucciones y plan de trabajo para ese día, debiéndose, a partir de ese momento, desplazarse al lugar del cliente que se le indique (por supuesto, estos desplazamientos por razones de servicio sí son tiempo de trabajo). Y lo mismo se produce para el regreso.

- b) La empresa de instalaciones de ascensores sí reconocía a la mayoría de sus personas empleadas (quienes tenían movilidad en toda la provincia), como tiempo de trabajo, los desplazamientos desde el domicilio propio al primer cliente, y de regreso desde el último cliente al domicilio de la persona empleada, pero no a otras (las que tenían una movilidad de servicios solo en dos ciudades de la provincia). En la empresa CLIELSA no se ha producido tal reconocimiento ni viene determinado por el convenio colectivo, que no regula esta cuestión.

Tercero. Solución al conflicto jurídico respecto del régimen de compensaciones de los tiempos de ida al, y retorno del, centro de trabajo

Conforme al art. 26 ET, al margen de las cuestiones de derecho imperativo que regula, es la negociación colectiva la que debe determinar la estructura retributiva, así como la cuantía de las diferentes partidas que integran la remuneración de la persona trabajadora, tanto las de índole salarial (art. 26.3 ET) cuanto no salarial (art. 26.2 ET). Al respecto, la norma convencional de aplicación a las relaciones de trabajo de CLIELSA es el Convenio Colectivo de siderometalurgia de la provincia de Jaén. Dentro de su Capítulo V (Salarios y Estructura Salarial) prevé:

- a) El denominado **“plus de distancia”** (art. 33), entendida como la cuantía a abonar a cada persona trabajadora **por cada kilómetro de distancia**, a partir del límite del casco urbano más de 2 km, **que medie desde la localidad donde radica el centro de trabajo al lugar del domicilio**. La cantidad (que tiene naturaleza extrasalarial) figura en las correspondientes tablas **(0,26€ Km.)** y se cobrará tanto en la ida como en la vuelta de trabajo. El convenio colectivo reconoce a la empresa la opción de sustituir ese plus monetario por una prestación en especie, esto es, mediante la facilitación del medio de transporte. En este caso, como es lógico, no se cobrará el plus.
- b) **El “Plus de Transporte”** (art. 36). Se trata de la compensación de los gastos producidos en los desplazamientos al centro de trabajo (se prevé una cantidad mensual en tablas: 51,11€). Este plus se cobrará durante todos los meses del año salvo el mes de vacaciones
- c) **Las dietas**, de comida y viaje (art. 40). La norma convencional fija cuando procede un tipo de dieta u otro, según la previsión de las tablas recogidas en el convenio para este tipo de complementos (indemnizaciones o suplidos) extrasalariales, si bien se prevé que se abone por la empresa el coste total del gasto previa justificación si excede la cuantía tabulada:
- Dieta de desayuno [5,49€].
 - Media dieta (desayuno y comida) [15,33€]
 - Dieta de las tres comidas (desayuno, la comida y la cena) [27,55€]
 - Dieta completa (triple comida y pernocta) [38,29€]

En el conflicto objeto de este arbitraje las controversias entre personal de la empresa y la dirección se centran en el percibo de las percepciones extrasalariales correspondientes al plus de distancia y a las dietas. Trataremos en este fundamento jurídico la cuestión relativa al plus de distancia, en el siguiente se dará respuesta la cuestión relativa a las dietas.

En lo que concierne al **referido plus de distancia**, esta remuneración extrasalarial debe abonarse a todas las personas trabajadoras que deben desplazarse desde su lugar de domicilio para prestar sus servicios, salvo que la empresa decida aportar un transporte (vehículo) propio. **El convenio colectivo da opción para el cumplimiento de esta obligación a la empresa, que deberá decidir si abona el plus de distancia** (compensación por los gastos en los que incurre la persona trabajadora en sus desplazamientos), si la persona trabajadora realiza sus desplazamientos con medios propios, **o facilitar un medio de empresa.**

En consecuencia, la empresa está obligada o a pagar un plus de distancia en tales casos o bien, a su elección, proporcionar un vehículo de empresa, sin que esté en su poder de dirección no hacer ni una cosa ni la otra, asumiendo la persona trabajadora el desplazamiento por coche propio sin recibir el correspondiente plus extrasalarial. Conforme al art. 3.1 ET la norma colectiva es de obligado cumplimiento para las empresas y no puede ser modificada unilateralmente, ni por la vía del art. 41 ET, sí por la vía del art. 82.3 ET, situación ésta aquí no planteada. **Hasta ahora, CLIELSA habría optado por el cumplimiento a través de una prestación en especie**, esto es, aportando un vehículo de empresa, a las diferentes personas trabajadoras en esta situación, entre ellos D. . **Sin embargo, desde el mes de abril de 2021**, ha entendido que, en los casos en que el domicilio de la persona trabajadora no coincida con el de su centro de trabajo **el desplazamiento se realizará**, dado que no sería tiempo de trabajo, **por medios privados.**

De esta manera, siendo inequívoco en la norma convencional que la facultad de opción entre la aportación de vehículo de empresa y el pago de pluses de distancia, cuando se realizan los desplazamientos en vehículo particular, **es de la empresa**, no menos cierto resulta que, **fijado un modo habitual de cumplimiento**, la aportación de vehículo de empresa, **no puede cambiarlo de forma súbita o sorpresiva, pues en tal caso se vulneraría la buena fe debida** (art. 7 CC en relación con el art. 20 ET; STS, 4ª, 21 de mayo de 1990), mutando su -permitida- discrecionalidad en -prohibida- arbitrariedad (STS, 4ª, 330/2021, 17 de marzo). Este principio jurídico y sus leyes de recepción tratan de garantizar que las decisiones, tanto de la empresa, como de la persona trabajadora, mantengan la debida correspondencia a la confianza-expectativa ajena, excluyente de la finalidad de alterar súbitamente el equilibrio precedente en el desenvolvimiento de la relación contractual. Además, **cabe plantear si la reiteración en el tiempo de esta práctica de la empresa se ha convertido en una “condición más beneficiosa”**, no solo individual (sería el caso de D.) sino también colectiva o grupal (práctica difundida).

Cabe destacar que no siempre resulta sencillo determinar si nos hallamos en presencia de una condición más beneficiosa (CMB) o no, como reconoce la jurisprudencia (STS, 4ª, 12 de julio de 2018, rec. 146/2017). Una calificación mucho más incierta en este asunto, porque:

- a) De un lado, porque estamos ante la facultad empresarial de elegir entre dos modos de cumplimiento de la obligación por equivalente extrasalarial equiparables. Por lo tanto, más que de una ventaja o un beneficio que supera la fuente colectiva (SSTS, 4ª, 5 de junio de 2012, rec. 214/11 y 19 de diciembre de 2012, rec. 209/11) se trata de una forma equivalente de cumplimiento de una obligación colectiva alternativa cuya concreción el convenio atribuye discrecionalmente a la empresa, eligiendo una forma monetaria -plus- o en especie -coche de empresa-

- b) Asimismo, ha de tenerse en cuenta que no basta con una repetición o persistencia en el tiempo en el disfrute del beneficio extrasalarial (presupuesto objetivo), sino que debe probarse una voluntad empresarial (CLIELSA) de incorporarlo a las relaciones de trabajo como condición contractual, individual o grupal, y no a título de libre decisión empresarial (STS 3 de febrero de 2016, rec. 143/15) en el modo de cumplir con su obligación convencional, configurada por el convenio colectivo como alternativa (o plus de distancia para compensar la movilidad diaria o beneficio del coche de empresa). Esto es, corresponde a la empresa decidir en cada momento el modo convencionalmente equivalente de cumplimiento de la obligación

A la luz de los razonamientos jurídicos efectuados, quien suscribe se inclina por valorar que, en este caso, no se trataría de una auténtica condición laboral más beneficiosa, ni colectiva ni individual, **sino de ejercicio de una facultad de elección empresarial del modo de cumplir, en cada momento, con la obligación alternativa prevista en el art. 33 del Convenio.** Por lo tanto, un eventual cambio de modo de cumplimiento (pagar dietas de distancia en vez de poner a disposición un vehículo de empresa) de la obligación convencional alternativa no cabría tenerla como modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art. 41 ET, sino ejercicio empresarial en cada momento, por razones de utilidad o disponibilidad empresarial ex art. 20 ET, de la facultad de opción concedida por el convenio, a fin de ofrecer cierta flexibilidad organizativa.

Por supuesto, que no se trate de una novación ex art. 41 ET no quiere decir que pueda ser ejercida esa facultad convencionalmente prevista de forma arbitraria, esto es, contraria sea a la buena fe (de forma sorpresiva, no adecuadamente comunicada y preavisada) sea a los derechos fundamentales (prohibición de discriminación). Como es natural, lo que no cabrá es que la empresa trate de manera desigual situaciones comparables objetivamente, esto es, no puede, so pena de incluir en decisiones arbitrarias y discriminatorias, excluir a unas personas trabajadoras en idénticas situación de movilidad desde el domicilio al centro de trabajo, y viceversa, de forma diferente. Si mantiene la opción en especie (vehículos de empresa) para unas personas trabajadoras, no podría lícitamente excluir individualmente a otras que estén en análoga situación y hayan venido disfrutando de esa opción (vid. STS, 4ª, 605/2020, 7 de julio)

Cuarto. Solución al conflicto jurídico relativo al abono de las dietas previstas para los tiempos de comida “intrajornada”.

La controversia colectiva sobre las compensaciones remuneradoras extrasalariales en la empresa CLIELSA afecta también, como ya se anticipó, al **abono de las dietas**, complemento no salarial previsto en el también referido artículo 40 del convenio colectivo aplicable (el convenio sectorial provincial de siderometalurgia). Es, pues, un derecho de las personas trabajadoras y una obligación convencional de la empresa, por lo tanto, no disponible unilateralmente por ella. La norma convencional no precisa con claridad cuándo procede el cobro de dietas, sino que se limita a establecer el tipo y la cuantía en cada caso, remitiendo a las tablas, según se resumió en el razonamiento jurídico precedente. En este sentido, conforme a la doctrina jurisprudencial consolidada (STS, 4ª, 275/2017, 30 de marzo) y atendiendo a la diversidad de tratamientos convencionales, se tiende a distinguir entre “*dietas*” (por comidas y/o estancias fuera del lugar de domicilio por trabajo) y “*compensaciones de comida fuera de casa por jornada partida*” (cantidad prevista para aquellas personas que han de realizar su jornada de forma partida)

Ahora bien, una interpretación sistemática y teleológica de este precepto, también atendiendo al sentido de las palabras que utiliza en el inciso final, cabe interpretar que **la norma convencional regula las dietas** (así aparece en su título, y en su literal), no las compensaciones de comida fuera del domicilio por jornada partida. En consecuencia, cabe concluir que la dieta tiene como presupuesto realizar alguna (dieta de desayuno), algunas (media dieta) o todas (completa) las **“comidas fuera de su casa”** (art. 40, párrafo primero, in fine). A lo que habría que añadir, como es lógico, por razones del servicio o por razón de trabajo.

En consecuencia, a juicio de quien suscribe, **la norma colectiva no asocia el derecho al cobro de dietas (de comida y/o de pernocta) a la realización del servicio dentro o fuera de su centro de trabajo (fijado según los criterios fijados en el razonamiento jurídico primero de este Laudo, al que se remite), coincida o no con el de su domicilio, sino a la realización del servicio fuera de su lugar de domicilio, al margen de cuál sea el centro de trabajo asignado -aunque este coincida con su localidad de residencia-**. En suma, la norma colectiva debe interpretarse en el sentido de que **procede la dieta cuando un desplazamiento por razón del servicio implique hacer una o varias comidas del día fuera del domicilio de la persona empleada**

Quinto. Solución al eventual conflicto de intereses sobre el carácter adecuado y equitativo o no del actual modo de cumplir con las compensaciones extrasalariales actualmente exigibles, de un lado, y cuál sería el modo más correcto de cumplir en el futuro, así como el margen que tendría la empresa de modificarlo por razones organizativas también para el futuro

Al margen de cuál sea la solución jurídica arbitral a las cuestiones conflictivas, colectivas y plurales suscitadas en este procedimiento arbitral, la empresa tiene interés en conocer, y la parte laboral acepta que se dé respuesta, si su actuar hasta el momento es el más adecuado a los intereses en juego, económicos y laborales, en términos de equidad reguladora. De decidirse por el árbitro que el proceder de la empresa, a la hora de atender las diferentes compensaciones por movilidad locativa, no ha sido ni el más correcto ni el más equitativo, pretende conocer cuál sería, a su juicio de equidad, el más correcto o adecuado y cuál sería, si se estableciese en tales términos, qué margen de modificación tendría, sin acudir a la novación del art. 41 ET, si, por razones organizativas, así lo entendiese como adecuado a sus intereses, o si, en todo caso, en tales situaciones debería acudir a una novación sustancial. No cabe duda de que, en este caso, ya se excede el ámbito de los conflictos jurídicos para entrar en el de los conflictos de intereses, de regulación o económico (STS, 4ª, 532/2021, 14 de mayo), por cuanto se pide no solo valorar la equidad de la norma pasada y presente, si no también recomendar una norma más equitativa de futuro, en su caso, respecto del tema de las compensaciones de movilidad locativa de las personas trabajadoras en la empresa, lo que corresponde, naturalmente, siempre dentro del respeto debido al marco legal y convencional aplicable.

La complejidad adquiere aquí, pues, mayor intensidad que en los conflictos jurídicos. De un lado, por la dificultad de realizar esa valoración atendiendo a la utilidad equitativa de ambas partes del conflicto, que tienen posiciones diferenciadas, además de no uniformes. De otro, y sobre todo, porque el árbitro no dispone de todos los elementos de juicio necesarios para ello, al no disponer de todos los datos relativos a los costes asumidos por la empresa por estos conceptos remuneratorios no salariales (complementos extrasalariales: pluses de distancia versus beneficio del vehículo particular, dietas).

Conviene, en todo caso, recordar, que la empresa está obligada a pagar plus de distancia si la persona trabajadora debe desplazarse desde su lugar de domicilio al centro de trabajo, de no poner a disposición vehículos de empresas, así como dietas, para el caso en que la persona empleada deba realizar comidas, por razón de su servicio, fuera de su domicilio. Por lo que ha de asumir, necesariamente, ciertos costes. Es verdad que la norma convencional le habilita para elegir el modo que más le convenga para cumplimiento de la obligación alternativa que prevé, por lo que dispone de un margen de flexibilidad organizativa razonable, sin que constituya una novación en sentido estricto el que pueda cambiar el modo de cumplimiento, siempre que haya una razón para ello y se aplique por igual a todas las personas empleadas, sin arbitrariedad ni agravios comparativos.

Desde esta perspectiva, quien suscribe este Laudo entiende que dadas las respuestas jurídicas dadas en los precedentes razonamientos, afrontando los aspectos que han sido objeto de conflicto, las prácticas realizadas hasta el momento por la empresa, antes de surgir determinados conflictos individuales, puede tenerse como adecuada, también para las personas empleadas, en la medida en que tanto la adecuación del centro de trabajo al domicilio, como a la prestación habitual, cuanto la facilitación de los vehículos de empresa facilita la tarea, como se ha previsto en algunas cláusulas contractuales. Precisamente, una atribución del centro de trabajo siempre con referencia en Cazorla, pese a que una parte de las personas trabajadoras viven en Úbeda, donde hay otro centro de trabajo de CLIELSA, generaría más costes económicos para la empresa, además de más trastornos para las personas empleadas.

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

Decisión arbitral

- 1. De conformidad con la jurisprudencia social interpretativa del sistema de fuentes de las relaciones de trabajo, la determinación del verdadero centro de trabajo no puede hacerse únicamente conforme al criterio formal del contrato de trabajo, aun siendo un criterio válido para tener en cuenta, sino que ha de atenderse, además, a criterios de la realidad prestacional (prestación real más frecuente de servicios, la constatación de elementos productivos)**
- 2. Pese a que CLIELSA tiene dos centros de trabajo, Cazorla y Úbeda, tratándose, en todo caso, de un tipo de prestación en la que la movilidad locativa es inherente al trabajo del personal afectado por el conflicto arbitral, su práctica contractual formalizada es la de asignar siempre, como centro de trabajo, Cazorla. Ahora bien, si esta práctica ha de tenerse como adecuada para quienes prestan sus servicios de forma más frecuente, y tienen su domicilio, más cerca de Cazorla, no puede afirmarse lo mismo de quienes, como D. _____, solo realizan actividades ocasionales en Cazorla y más frecuentes en otros lugares más próximos a su domicilio (Baeza, Úbeda, Linares, Jaén, etc.). En consecuencia, en estos casos, el centro de trabajo adecuado jurídicamente, además del más correcto para la composición de ambos intereses en juego, es el de Úbeda.**

3. En el caso de CLIELSA, los desplazamientos desde el municipio de residencia habitual de la persona trabajadora hasta su centro de trabajo, fijado en los términos apenas indicados, no puede considerarse tiempo de trabajo, conforme al art. 34.5 ET
4. El artículo 33 del convenio aplicable (siderometalurgia de Jaén) debe interpretarse en el sentido de que establece una obligación alternativa a cargo de la empresa, a fin de hacer frente al cumplimiento del abono de los pluses de distancia para compensar los desplazamientos: o bien a través del pago de las cantidades monetarias previstas en las tablas convencionales o bien facilitando, a su libre decisión, un vehículo propio de la empresa. En consecuencia, la norma convencional deja en manos de la empresa el modo de cumplimiento de esta obligación, por lo que el cambio de un modo a otro no puede tenerse realmente como modificación sustancial de una condición individual, o colectiva, de una condición más beneficiosa, dado que se trata de modos equivalentes de cumplimiento. Eso sí, si no se aporta vehículo de empresa debe pagarse el plus de distancia y si se aporta como práctica de empresa al resto de personas empleadas en situaciones análogas, no puede privarse a una sola de tal beneficio.
5. En relación con la obligación de abono de dietas en la empresa CLIELSA, el artículo 40 del convenio colectivo de aplicación (siderometalurgia de Jaén) debe interpretarse en el sentido de que procede su devengo cuando un desplazamiento por razón del servicio implique hacer una o varias comidas del día fuera del lugar de domicilio de la persona empleada
6. A juicio del árbitro, el correcto ajuste de la práctica de empresa a las reglas fijadas en cada aspecto resuelto por este Laudo arbitral en los puntos precedentes debe tenerse no solo como el modo de organización del trabajo en la empresa y compensación de desplazamientos más correctos y equitativos, disponiendo de un margen significativo de ajuste flexible por razones organizativas o económicas, sin necesidad de acudir a la novación ex art. 41 ET.

Eficacia jurídica, ejecutividad y eventual impugnación del laudo.

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

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

El SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) dará notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como, en su caso, a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores (y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo)

Jaén, 2 de julio de 2021

Árbitro designado y firmante

Cristóbal Molina Navarrete