

todos los trabajadores. Las competencias de dicho comité serán las siguientes:

a) Denunciar, iniciar, negociar, concluir los convenios colectivos que afecten a sus representados, como el único órgano representativo de los trabajadores de la compañía, afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

b) Recibir información, que le será facilitada trimestralmente al menos, sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre los programas de producción y evolución probable del empleo de la empresa. Emitir informes con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa de las decisiones adoptadas por ésta sobre las siguientes cuestiones:

b.1) Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales definitivos o temporales de aquella.

b.2) Reducción de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones a poblaciones distintas.

b.3) Planes de formación profesional de la empresa.

b.4) Implantación o revisión del sistema de organización y control de trabajo.

b.5) Conocer el balance, la cuenta de resultados, memoria y demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

Cualquier otra competencia que les sea otorgada por la ley.

Artículo 44. *Horas sindicales.*

El crédito de horas para los representantes de los trabajadores a utilizar en las funciones propias de su cargo será de 40 (cuarenta) horas mensuales.

El crédito de horas de cualquiera de los delegados podrá ser acumulado en uno de ellos con un máximo de 80 horas mensuales.

Artículo 45. *Espacios tablón de anuncios y locales.*

Los representantes de los trabajadores tienen derecho a utilizar espacios reservados en el tablón de anuncios para informar y comentar a sus compañeros asuntos relacionados con la actividad laboral y sindical, así como derecho a disponer en cada centro de trabajo de un local que la empresa habilite para sus reuniones. Tendrán derecho a convocar asambleas en los locales que la empresa designe para ello, en cualquier momento, fuera de las horas de trabajo.

Artículo 46. *Reuniones de afiliados a centrales sindicales.*

Los trabajadores afiliados a centrales sindicales legalmente constituidas, podrán reunirse en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, procurando la empresa proporcionarles el lugar adecuado, y siempre que como indica el art. 8.1.b) de la ley orgánica de libertad sindical, no se perturbe la normal actividad. A tales efectos se conviene que tal perturbación se produce, cuando la reunión afecte a centros de trabajo cuya plantilla no supere los 20 trabajadores.

Artículo 47. *Cuota sindical y para gastos del comité intercentros.*

La empresa deducirá en nómina la cuota sindical de todo trabajador que voluntariamente lo solicite.

Artículo 48. *Amonestaciones, sanciones y despidos.*

Será preceptiva la comunicación de los mismos con antelación al comité de empresa.

1023

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo Arbitral, dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en el servicio interconfederal de mediación y arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001, en la empresa Globe Ground Ibérica, S. A.

Visto el contenido del Laudo Arbitral de fecha 4 de diciembre de 2006, dictado por don Ricardo Escudero Rodríguez en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje relativo al Pacto extraestatutario suscrito en 2001 en la empresa Globe Ground Ibérica, S. A., sobre existencia o no de deliberaciones para renegociar dicho acuerdo y para determinar si éste está o no vigente y proceden, en su caso, las progresiones salariales previstas en el mismo, y del

que han sido parte, de un lado, los designados por la Dirección de la empresa en su representación y la Delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo establecido en el artículo 93 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, artículo 22.1 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

LAUDO ARBITRAL

En Madrid, a 4 de diciembre de 2006, Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito, el día 4 de octubre de dicho año, y a la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), número de expediente A/2/2006/I, de acuerdo con las previsiones enunciadas en los artículos 18 y siguientes del Tercer Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC III), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 29 de enero de 2005, ha dictado el siguiente: Laudo Arbitral:

Conflicto promovido por la dirección de empresa Globe Ground Ibérica, S. A., representada por María Victoria Gómez Pérez de Zabalza, y la delegada de personal de los trabajadores de la misma, representados por Ester Monpeán Silva, en relación al Pacto extraestatutario suscrito en 2001 sobre existencia o no de deliberaciones para renegociar dicho acuerdo y para determinar si éste está o no vigente y proceden, en su caso, las progresiones salariales previstas en el mismo.

I. Antecedentes de hecho

Primero.—El 1 de enero de 2002 la representación de la empresa y la de los trabajadores suscribieron un denominado «Pacto extraestatutario entre Globe Ground Ibérica, S. A. y sus trabajadores» a fin de regular las relaciones laborales entre dicha empresa y los empleados incluidos en su ámbito de aplicación. Dicho Pacto tenía ámbito nacional, conforme a su art. 2, y su vigencia se extendía, según su art. 5, desde dicha fecha hasta 31 de diciembre de 2004.

Las condiciones salariales reguladas en dicho Pacto se especifican en sus art. 25 a 28 y, por remisión, en su anexo II, sobre «Tabla salarial y descripción de funciones genéricas por grupos». Además, su anexo III detallaba las «Directrices y normativas para la aplicación de las tablas salariales y la progresión salarial de los empleados de Globe Ground Ibérica S. A.». Y, en particular, dentro de este último anexo, se establece que las llamadas progresiones salariales de un empleado «siempre serán lineales dentro del grupo de categoría profesional» y se llevarán a cabo, de un modo automático, en un período máximo de dos años, salvo que el trabajador se hiciese merecedor de una progresión con anterioridad por motivo de una evaluación positiva efectuada por la dirección de la empresa conforme a una serie de variables especificadas en el referido anexo.

En suma, tal progresión equivale, como regla general, a una subida automática cada dos años según las cuantías previstas en los ocho tramos de las tablas salariales y especificadas, para cada uno de los cinco grupos profesionales, en el anexo II del Pacto. En fin, el art. 5 del Pacto precisa que se han de revisar «todos los conceptos económicos en el IPC de cada año de vigencia» del mismo.

Segundo.—La actual representación de los trabajadores sostiene que, en los meses precedentes a la expiración del Pacto, es decir, antes de finales de 2004, y en los primeros de 2005 existieron deliberaciones tendientes a la eventual renegociación del contenido del mismo que se paralizaron por los cambios accionariales que comenzaban a presagiarse y que se materializaron dos meses más tarde. Tales deliberaciones, según tal versión, fueron llevadas a cabo entre la representación de la dirección de la empresa, en aquél momento ostentada por G. Vacas y J. Rivas, y la representación de los trabajadores, en concreto por A. Peláez, que entonces era delegado de personal en el centro de trabajo de Málaga. Ahora bien, tales deliberaciones son negadas, de forma categórica, por la actual dirección de la empresa.

Tercero.—A mediados de 2005, se producen importantes cambios en la titularidad de las acciones de la empresa, que estuvieron en la base de

que, en julio de ese año, se extinguiera el contrato de trabajo de G. Vacas por medio de un despido que la empresa reconoció como improcedente, abonándole la correspondiente indemnización por tal motivo. Y, a finales de marzo de 2006, se produjo la extinción del contrato de J. Rivas, con lo cual se renovó, aunque no de forma brusca sino escalonada y algo diferida en el tiempo, el equipo de dirección de la empresa. Además, A. Peláez, delegado de personal, también deja de trabajar en la empresa a finales de julio de 2005, produciéndose nuevas elecciones en el centro de Málaga en octubre de ese año las que resulta elegido J. López Segura.

Cuarto.—Con efectos de 1 de enero de 2006, la dirección de la empresa decide incrementar los salarios de los trabajadores de la empresa Globe Ground Ibérica SA en un 3,7%, como consecuencia de aplicar el IPC correspondiente al año anterior. Tal decisión se adopta de conformidad con lo dispuesto en el primer convenio colectivo de sector de handling, que había sido publicado en el BOE el 18 de julio de 2005.

Cuando los trabajadores comprueban en sus nóminas que la empresa no ha aplicado las progresiones salariales, J. López, delegado de personal, dirige sendas cartas a la dirección de la misma, fechadas el día 5 de febrero de 2006, en las que solicita que se incrementen los salarios de los trabajadores conforme a lo previsto en el anexo III del Pacto y que aclare sus posiciones acerca de la vigencia del mismo. Copias de dichas cartas figuran en la llamada documental n.º 2, presentada por la representación de los trabajadores.

La referida dirección consideraba, en carta de 9 de febrero de 2006 —como consta en la documental n.º 3 aportada por tal representación—, que esta norma convencional era de aplicación a la empresa, ya que el Pacto había perdido vigencia al no haber sido denunciado por ninguna de las partes con una antelación de, al menos tres meses, por lo que se entendía prorrogado durante un año, esto es, hasta finales de 2005, según lo previsto expresamente en su art. 6. En consecuencia, a su juicio, ya no procedían las progresiones salariales previstas en los anexos II y III del reiterado Pacto. Y, además, el nuevo equipo directivo consideraba que el convenio de Handling “en cómputo global supera las condiciones contenidas en el Pacto extraestatutario al que se hace referencia, con el que quedan cubiertas, al menos en sus bases mínimas, las necesidades de los trabajadores”. Y, por último, concluye afirmando que «no obstante, están abiertas las puertas a nuevas negociaciones de pactos de empresa que mejoren lo establecido en el mencionado Convenio».

Quinto.—Es pacífico que, desde mediados de 2005, no ha habido iniciativas de negociación dirigidas a renovar el Pacto extraestatutario, ya que, sobre todo, el cambio de dirección supuso una paralización total de cualquier actividad en tal sentido. Y, desde enero de este año, ha habido ciertas reuniones entre los representantes de la empresa y de los trabajadores que se han polarizado en torno a la discusión de si el Pacto está o no vigente, sin que se produzca acuerdo de ningún tipo al respecto lo que determina el sometimiento de la cuestión controvertida primero al procedimiento de conciliación y después, ante el resultado fallido de la misma, al de arbitraje.

Con todo, significativamente, hay una coincidencia entre las posiciones mantenidas por la antigua y la nueva dirección de la empresa en orden a la conveniencia de mantener la unidad negocial en el concreto ámbito funcional de la empresa. En efecto, también el nuevo equipo directivo de la misma pretende conservar un marco específico de regulación de sus condiciones laborales y no diluirla en el convenio sectorial publicado en julio de 2005, dadas las especificidades de la empresa en cuestión. Pero, en cualquier caso, las posiciones discrepan abiertamente respecto de la existencia o no de deliberaciones previas y de la vigencia o no del Pacto de 2001.

II. Fundamentos de Derecho

Primero. *Precisiones sobre el alcance del objeto del arbitraje.*—El compromiso arbitral suscrito en el SIMA el día 4 de octubre de 2006 entre las partes enfrentadas en el conflicto dice lo siguiente: «Determinar si han existido deliberaciones para la renovación del Pacto Extraestatutario de Globe Ground Ibérica S. A. y, de conformidad con los artículos 6 y 7 del mismo, si se entiende prorrogado a todos los efectos y, por tanto, también en relación con el incremento salarial».

La lectura de tal compromiso pone de relieve que han de abordarse dos tipos de cuestiones: de un lado, la existencia o no de tales deliberaciones y, de otro, si, según lo establecido en los referidos preceptos del Pacto, éste se considera o no vigente en todo su articulado y, en especial en materia de progresiones retributivas. Hay, pues, en primer lugar, una premisa fáctica y, en segundo, una interpretación de la misma a la luz de los aludidos artículos.

Ambas cuestiones son interdependientes entre sí y deben de abordarse complementariamente, pero conviene diferenciarlas en el análisis a fin de respetar, fielmente, el objeto del mencionado compromiso y, también, de adoptar un criterio lógico y un orden secuencial que permitan, primero, fijar la base fáctica que constituye el soporte del conflicto y, después, la aplicación a tales hechos —la existencia o no de delibera-

ciones para sustituir el Pacto— de sus art. 6 y 7. En suma, tal circunstancia fáctica actúa como premisa que se enlaza con la interpretación de tales preceptos.

En el fondo, lo que constituye la pretensión de las partes es saber si, realmente, dicho Pacto está o no vigente, especialmente en materia salarial, aunque la formulación del objeto del arbitraje sea un poco elíptica y evidencie los equilibrios para definir la cuestión sometida a este arbitraje y, al menos en principio, pudiera dar lugar a una cierta confusión. Pero, con todo, es claro que es preciso averiguar si se dan o no los presupuestos de hecho que pueden ser decisivos a la hora de llegar a una conclusión o a la contraria a la luz de los requisitos establecidos en el Pacto para la prórroga o no del mismo. Con todo, la inequívoca alusión del objeto del compromiso arbitral a tales preceptos obliga, necesariamente —y más aún en un arbitraje que ha de dictarse en Derecho—, a tomarlos en consideración y a determinar su alcance y su aplicación al caso que nos ocupa.

Segundo. *Existencia o no de deliberaciones para renegociar un nuevo Pacto y valoración de los testimonios recogidos por el árbitro.*—La determinación de si han existido deliberaciones para la renovación del Pacto plantea, en este conflicto, un cúmulo de problemas, ya se han de tomar en consideración unos hechos acaecidos, aproximadamente, entre agosto de 2004 y mediados de 2005. Pero tal reconstrucción fáctica ha supuesto una cierta complejidad, pues las personas que representan actualmente a la empresa y que se han personado en este procedimiento arbitral no formaban parte de ella en tales fechas, ya que se incorporaron a ella con posterioridad a las mismas. Por otra parte, el actual representante de los trabajadores que interviene en dicho procedimiento fue elegido en octubre de 2005, por lo que no coincide con el que actuó como tal en aquél lapso de tiempo y, además, tampoco está en estos momentos en activo en la empresa, ya que solicitó una excedencia a finales de julio de 2005.

Se produce, de este modo, un cambio en la representación de ambas partes, lo que implica una cierta ruptura de la memoria histórica acerca de las eventuales actividades negociales desarrolladas, supuestamente, a lo largo del mencionado período de tiempo. Muy en particular, por lo que respecta a la nueva dirección de la empresa que niega, con rotundidad, tener constancia de cualquier tipo de deliberaciones dirigidas a renovar el Pacto. En el origen de tal ruptura, están los importantes cambios habidos en la propiedad de las acciones de la empresa.

Y, en fin, hay que tener en cuenta que, también en julio de 2005, se produce un dato nuevo, en este caso de alcance jurídico, cual es la publicación en el BOE del día 18 de tal mes del primer Convenio Colectivo General del Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling). Esta norma convencional también se proyecta sobre el conflicto, pues está en la base de ciertos cambios en las condiciones laborales, como más adelante se analizará. En definitiva, coinciden, en un arco temporal muy reducido, varios datos que han de ser traídos a colación para la resolución del conflicto.

Pues bien, este árbitro valoró las especiales circunstancias que concurrían en el mismo y, muy en especial, las ya aludidas incógnitas e inconvenientes relativas a la reconstrucción de unos hechos previos a la salida de una parte del anterior equipo directivo y a la incorporación del nuevo. Y, precisamente por ello, aquél entendió que era absolutamente necesario para dictar el laudo valorando todos los elementos en juego, requerir el testimonio, en primer lugar, de quienes reúnen, en la actualidad, la respectiva condición de representantes de la empresa —en concreto, de J. Gandía y de María V. Gómez— y de los trabajadores —esto es, de J. López y de E. Monpeán—. Y, en segundo término, también consideró oportuno solicitar la versión de los hechos de determinadas personas que representaron a la empresa durante la gestación y aplicación del Pacto extraestatutario de 2001-2004 y que permanecieron en la misma durante los primeros meses de 2005 —caso de G. Vaca, hasta entonces director gerente de la empresa— o que estuvieron en ella hasta finales de marzo de 2006, caso de J. Rivas, responsable de recursos humanos—. Y, asimismo, de A. Peláez, quien fuera delegado de personal de la empresa hasta que se solicitó una excedencia en la misma con efectos de 31 de julio de 2005.

En tal sentido, el árbitro realizó una primera comparecencia conjunta el día 20 de octubre de 2006 con los actuales representantes de la empresa y de los trabajadores, cuyo contenido quedó reflejado en el acta depositada en el SIMA. Y, asimismo, con posterioridad, efectuó otra comparecencia el día 24 de noviembre de dicho año con J. Gandía y de María V. Gómez que, como queda expuesto, actúan en el momento presente en representación de la empresa. En el curso de la misma, el árbitro propuso a ambos convocarles de nuevo junto con los antiguos directivos de la empresa, G. Vaca y J. Rivas, a fin de que aquellos tuvieran la oportunidad de conocer directamente sus testimonios y la posibilidad de garantizar plenamente la transparencia y la contradicción respecto de ellos, pero los actuales representantes de la empresa declinaron tal sugerencia. Por ello, el árbitro decidió requerir, de manera individualizada, los testimonios de estos últimos a fin de que contribuyeran a reconstruir, con el mayor rigor posible, si hubo o no, cuando ellos estaban en la empresa, deliberaciones cara a renegociar el Pacto de 2001. Y, al respecto, cabe afirmar que este

árbitro no ha apreciado animadversión en los testimonios de quienes fueron en su momento representantes de la empresa que pudiera invalidar los datos aportados por ellos.

Obtenidos, de manera individualizada y pormenorizada, tales testimonios tanto de cada uno de los dos antiguos representantes de la empresa como del ex delegado de personal y contrastadas, detenidamente, sus respectivas versiones, este árbitro ha llegado a la convicción de que los datos aportados por unos y otro coinciden, de un modo sustancial, entre sí y son concluyentes de que existieron deliberaciones tendentes para renegociar el Pacto de 2001. En efecto, unos y otro dieron suficientes detalles del modo de llevarlas a cabo, de su cadencia y de las materias que fueron objeto de negociación.

Esto es, de los testimonios requeridos se deduce, claramente, que hubo una clara voluntad por ambas partes de renegociar el Pacto y que las actuaciones realizadas con tal propósito tuvieron una entidad suficiente desde una doble perspectiva: una, temporal, si se tiene en cuenta la duración de las mismas y la celebración de reuniones y contactos no meramente puntuales o aislados que se extendieron a lo largo de los últimos meses del año 2004 y los tres primeros de 2005, momento en el que la inminencia de un cambio en la propiedad de las acciones de la empresa afectó a tales deliberaciones hasta tal punto que produjo el efecto de paralizarlas a la espera de que tal hipótesis se concretara o se aclarara.

Y, dos, de las declaraciones de las indicadas personas se deduce que también hubo una clara consistencia material en la actividad negocial, a la vista de los temas tratados que respondían a cuestiones que habían suscitado problemas en relación con el Pacto suscrito en 2001 y a otros necesitados de regulación. Es más, según los testimonios aportados con detalle por los dos integrantes de la antigua representación empresarial –y plenamente coincidentes entre sí–, estuvo a punto de alcanzarse un acuerdo que, incluso, llegó a ser consultado con el responsable de la sociedad en París, del que dependía G. Vaca, pero que no llegó a materializarse por el inicio de los cambios en la titularidad de la empresa y por la consiguiente reorganización que comenzó a fraguarse en ese preciso momento.

De todo ello, se infiere que hubo no sólo meros contactos, más o menos informales y esporádicos, sino una verdadera negociación entre la entonces representación de la empresa y la de los trabajadores que fue llevada a cabo de buena fe por ambas partes y sin formalizarlas en exceso dada la reducida dimensión de la empresa, la informalidad del marco jurídico que, nuevamente, se pretendía negociar, ya que tampoco esa vez se quería alcanzar un pacto estatutario y el buen clima que había presidido en el pasado y que aún entonces caracterizaba las relaciones entre su dirección y los trabajadores.

Asimismo, es cierto que los negociadores no cumplieron tampoco, en tiempo y forma, las actas de las supuestas negociaciones que pudieran facilitar la prueba de la existencia de las mismas. Pero, con todo, los indicios que se desprenden de los testimonios ya descritos y de los documentos ya analizados van en la misma dirección y evidencian la realidad de tales deliberaciones.

Tercero. *Valor indiciario de los documentos presentados por la representación de los trabajadores.*–La conclusión expuesta, relativa a la existencia de deliberaciones en el período comprendido entre los últimos meses de 2004 y los primeros de 2005, se ve reforzada por algunos de los documentos aportados por la representación de los trabajadores en este procedimiento arbitral que figuran en el expediente instruido por el SIMA. Ciertamente, tales documentos tienen un valor muy desigual y algunos muy endeble, pues responden a meras comunicaciones internas de la representación de los trabajadores. Por lo que conviene individualizarlos y realizar una serie de precisiones y matizaciones para extraer datos o indicios que pueden confirmar o no tales hipótesis.

Así, de todos los documentos presentados, interesa destacar aquí, a los efectos que nos interesan, una serie de ellos, pues los demás o bien se refieren a extremos ya aludidos o bien nada aportan a la clarificación del tema debatido. En concreto, la llamada documental 4 B, que reproduce un correo electrónico de A. Peláez, ex delegado de personal, dirigido a G. Vaca y J. Rivas, representantes de la dirección de la empresa, el 25 de agosto de 2004. El contenido de dicho correo hace referencia a la decisión de los trabajadores, acordada en una reunión de la plantilla de Málaga, de «negociar un nuevo pacto no extraestatutario o convenio laboral», conforme a seis puntos reivindicativos que se detallan a continuación que deben de añadirse a lo ya existente. Además, se expresa que «estas negociaciones, deberán empezar a mediados de septiembre y finalizar no más tarde de finales de octubre». Ciertamente, no se trata de una denuncia formal del Pacto de 2002, sino de una comunicación en la que se explicita la voluntad de los trabajadores, canalizada a través de su representante y transmitida a la dirección de la empresa, de renegociar el Pacto de 2001 conforme a determinadas peticiones que se relacionan.

Por otra parte, la llamada documental 4 C) contiene copia de otro correo electrónico de 1 de noviembre de 2004 enviado por el entonces delegado de personal a ciertos trabajadores de la empresa, sobre la reunión con G. Vaca, representante de la misma, en el que se adjunta el

denominado «protocolo de la reunión de Madrid». Y, en ese mismo correo se reproduce otro de 29 de octubre de dicho año, con idéntico remitente y destinatarios que el anterior, convocando una asamblea para el día 2 de noviembre con el objeto de «comentar la reunión mantenida con Gustavo (Vaca) y Juani (Rivas) el día 27 de octubre de 2004» y para tratar de la «negociación nuevo Pacto extraestatutario».

La documental n.º 5 incorpora el contenido de lo que se denomina «Protocolo de la reunión de Madrid de 27 de octubre de 2004, que no es un acta de la reunión suscrita por las dos partes participantes en ella, sino un texto redactado, de manera unilateral, por el entonces delegado de personal, A. Peláez. Se afirma que asistieron a ella J. Rivas y G. Vaca, en representación de la dirección y el mencionado representante de los trabajadores, se desglosan los supuestos contenidos de la misma –que se corresponden con los puntos reivindicativos planteados por los trabajadores en el correo de 25 de agosto– y se detallan ciertos extremos, como que el Pacto vigente hasta finales de 2004 «ha sido denunciado con la debida antelación, estipulada en sus artículos». Con todo, es evidente que se está ante una manifestación de una parte que, en aquel momento, no fue corroborada, de modo fehaciente, por la representación empresarial.

No obstante, el documento n.º 6 contiene un correo electrónico de 20 de abril de 2006 remitido por G. Vaca, en representación de la dirección, dirigido a J. López, actual representante de los trabajadores, con copia a J. Rivas, en el que aquél confirma que «el protocolo corresponde a la reunión que tuvimos en su día y que su contenido es correcto». Sin duda, se trata de un correo que reconoce tales extremos en una fecha muy posterior a la de celebración de tal reunión, pero, en cualquier caso, ha de tenerse en cuenta como otro dato indiciario, que, además, el referido G. Vaca reiteró, con claridad, en su testimonio ante este árbitro.

Por su parte el documento n.º 7 incorpora un correo electrónico de 17 de octubre de 2006 enviado por el aquel momento representante de los trabajadores, A. Peláez, en el que declara que es cierto que en la reunión del 27 de octubre de 2004 «formalmente denunciamos el llamado Pacto extraestatutario acorde a lo estipulado en el Art. 7 del mismo». Y, asimismo, afirma «que con posterioridad siguieron contactos y negociaciones tendentes a la consecución de un nuevo Pacto, que no se vieron materializadas en la firma de un nuevo convenio por problemas internos de gestión y reorganización interna de la empresa». Y, en fin certifica que el contenido del acta es correcto.

Y, por último, la llamada documental n.º 8 contiene dos tipos de materiales diferentes, pero interrelacionados entre sí: de un lado, el 8 A que lleva el anagrama de «Servisair Globe Ground» y en el que, bajo la rúbrica «Descripción de funciones» se detallan, de modo muy minucioso, las funciones y tareas, perfil requerido y conocimientos y formación tanto del «Agente de Supervisión de Operaciones» como del «Agente de Billetaje». En ambos documentos, consta la referencia a «Versión: FEB2005/MADZO», que según la representación de los trabajadores, corresponde a la clave de G. Vaca, entonces director gerente de la empresa, quién también corrobora tal afirmación.

Y, de otro lado, el documento n.º 8 B es un correo electrónico de 10 de marzo de 2005, remitido por el entonces delegado de personal, A. Peláez, a G. Vaca y J. Rivas y con copia a los trabajadores C. Porstmann y J. López, en el que adjunta «un correcta versión de la descripción de funciones de carga» con tres archivos relativos a Agente, Supervisor y Administrativo de Handling de mercancías, si bien no se adjuntan los correspondientes contenidos de los mismos. Y, además, hay copia de otro correo anterior, de 4 de marzo de dicho año, enviado por el mismo remitente a idénticos destinatarios, en el que aquél precisa que adjunta «la descripción de funciones de carga» con los consiguientes archivos.

Ciertamente, surge la duda de determinar si los textos contenidos en la documental n.º 8 obedecían, sin más, al intento de objetivar los cometidos de determinados trabajadores de la empresa o si, realmente, se inscribían en el contexto de la negociación en curso e iban dirigidos a su eventual inclusión en el nuevo pacto a fin de perfilar mejor las funciones realizadas por los distintos grupos de trabajadores y clarificar, de este modo, sus consecuencias retributivas. Y ello, porque ni en el documento 8 A ni en el B se precisa nada al respecto.

La actual dirección empresarial sostiene que tales documentos podrían formar parte, en su caso, de un intento de establecer unos criterios objetivos que podrían ser incluidos en las normas internas de la empresa a fin de clarificar el alcance de tales funciones, pero, en ningún caso, de una negociación. Y, según la versión tanto de los antiguos directivos de la empresa como del anterior y del actual representante de los trabajadores –al que consta que se le envía copia del correo que figura en el documento 8 B–, era indudable que tales descripciones iban dirigidas a su eventual incorporación a un nuevo Pacto y tendían a dar una mayor seguridad y objetividad a las funciones desarrolladas por ciertos colectivos de la empresa con las consiguientes repercusiones salariales que ello implica.

Pues bien, en mi opinión, tanto por la fecha en que tales documentos se elaboran como por el contenido de los mismos puede afirmarse que es de todo punto creíble que respondan a una actividad negocial y se encu-

dren, plenamente, dentro de la dinámica originada por las deliberaciones entonces desarrolladas. Además, al final de las descripciones recogidas en el documento 8 A, se especifica que las funciones de cada uno de los dos tipos de Agentes se enmarcan en ciertas categorías profesionales según el sistema de categorías salariales de la empresa y, asimismo, que «sus condicionantes de progresión profesional y salarial están regidas por las “descripciones genéricas” de Globe Ground Ibérica S. A.». Y no puede pasar desapercibido que estas concretas referencias guardan una relación directa con lo regulado por el anexo II del Pacto de 2001, por lo que bien podría entenderse que se trataba de un detallado cruce de propuestas cuya finalidad era ser incorporadas, en su caso, al nuevo acuerdo que se estaba negociando en aquellos momentos.

En fin, como reflexión general y aún reconociendo que hay elementos de duda y de complejidad en este caso, una valoración conjunta de los documentos aportados, permite afirmar que son indiciarios de que, en los meses en que ellos se confeccionaron, existieron deliberaciones tendentes a la renegociación del reiterado Pacto. Se trata de materiales que dan credibilidad a tal hipótesis y que no son elaborados ficticiamente a fin de inventar o de falsear una realidad anterior. En síntesis, una interpretación razonable y secuencial de los mismos conduce a tal convicción.

Además, si se contrastan los documentos mencionados con los testimonios aportados por los antiguos representantes de la dirección de empresa y también de los trabajadores, se refuerza la conclusión de que hubo en el período comprendido entre los últimos meses de 2004 y los primeros de 2005 una serie de hechos que pueden ser considerados como sobradamente indiciarios de la existencia de una actividad negociadora de suficiente entidad o de deliberaciones tendentes a concluir un nuevo Pacto extraestatutario que sustituyera al suscrito en 2001. Es decir, las versiones expresadas por quienes tenían entonces la representación empresarial y de los trabajadores, de un lado, y el contenido de los documentos que han sido analizados, de otro, concuerdan plenamente entre sí y encajan como piezas de un conjunto que confirma la realidad de las negociaciones.

Cuarto. *Naturaleza jurídica del pacto extraestatutario e interpretación del alcance de los art. 6 y 7 del Pacto sobre su prórroga y rescisión.*—Una cuestión previa que conviene clarificar antes de entrar en el análisis de los preceptos del Pacto de 2001 relativos a la materia que nos ocupa es la relativa a su naturaleza jurídica, pues de ella dependen las normas que constituyan el marco legal aplicable al supuesto controvertido. Pues bien, la respuesta a tal interrogante es sencilla, ya que ambas partes quisieron darle, voluntariamente, el carácter de extraestatutario, pese a que tanto por los sujetos pactantes del mismo como por su contenido podrían cumplir los requisitos para ser estatutario. Pero, con todo, la voluntad de no formalizarlo como un convenio colectivo de esta última modalidad es inequívoca, como lo evidencia, sin ningún género de dudas, la mención a su carácter extraestatutario en la propia denominación dada por las partes al Pacto.

Y, así, las partes prefirieron, por las razones de oportunidad y de cautela que, en su día, estimaron oportunas, suscribir un acuerdo al margen del título III del Estatuto de los Trabajadores. Tal opción es lícita en Derecho, pues no se opone a ninguna norma legal y supone dar prioridad a las decisiones adoptadas libremente, en el ámbito de su autonomía colectiva, por los sujetos que suscribieron el mencionado Pacto.

Ciertamente, desde el punto de vista subjetivo y de contenido, dicho Pacto pudiera parecer, un verdadero convenio colectivo estatutario. En concreto, regula muy distintas condiciones laborales y tiene una estructura similar a éste, lo que le diferencia de un pacto ad hoc limitado a regular una determinada materia, como, por ejemplo, el tiempo de trabajo o las retribuciones. Pero esta apariencia se destruye cuando se toma en consideración que las partes han querido suscribir un acuerdo de empresa de naturaleza extraestatutaria.

Es claro que, para entenderlo, hay que establecer una relación directa entre el tipo de pacto alcanzado y la fluidez en las relaciones entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores existente cuando aquél se firmó e, incluso, durante los años posteriores. La pretensión de no formalizar en exceso este primer acuerdo alcanzado en la empresa Globe Ground Ibérica S.A. explica que no se le diera la naturaleza estatutaria y que, en consecuencia, no se cumplieran los requisitos formales de publicidad y de registro previstos en el art. 90 del ET.

Además, la opción adoptada por las partes firmantes del Pacto implica que no son de aplicación al caso que nos ocupa los preceptos previstos en el referido Título III del ET. Y, en particular y a los efectos que interesan al caso sometido a este arbitraje, los que regulan la vigencia, duración y denuncia de los convenios colectivos estatutarios —art. 86—, actuación de la comisión negociadora —art. 88— y los relativos a la tramitación de los mismos —art. 89.

En fin, el resultado de la decisión libremente adoptada por las partes del Pacto es que será preciso acudir a las normas legales y a los principios relativos al derecho común de los contratos, establecidos en el Código Civil, tal y como la jurisprudencia establece, de manera reiterada, cuando se trata de convenios colectivos o acuerdos no estatutarios (entre muchas

otras, STS, 6ª, 14-12-1996, Ar. 9462). Pues bien, sentada esta premisa de que estamos ante un Pacto de naturaleza extraestatutaria, son de aplicación, las reglas contenidas en sus art. 6 y 7, sin que quepa la invocación subsidiaria de lo previsto en el título III del ET, sino, en su caso, de lo establecido en el Código Civil. Y ello, sin prejuzgar aquí la eficacia normativa o meramente contractual —o real— del controvertido Pacto extraestatutario, pues ello es cuestión accidental a este arbitraje.

Por ello, conviene preciar el contenido de tales preceptos. Así, de un lado, el mencionado art. 6 regula la «Prórroga» y dice lo siguiente: «Al cumplir la fecha de su vencimiento, y en el caso de que no mediara denuncia alguna por cualquiera de las partes con, al menos, tres meses de antelación a su extinción, este pacto se considerará prorrogado por un año incrementándose todos los conceptos económicos en el IPC correspondiente a ese año».

Y, por su parte, su art. 7 trata de la «Rescisión» y establece que «La denuncia del pacto se realizará por escrito, en el plazo determinado por el art. 6 del presente pacto y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido».

Si las deliberaciones se prolongan por un tiempo que excediera de la vigencia del pacto, se entenderá este prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación.

Sin perjuicio de ello, el nuevo pacto habrá de tener efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasen los plazos previstos».

Pues bien, la interpretación de tales preceptos y su aplicación a los hechos del supuesto conflictivo que nos ocupa conduce a las siguientes consideraciones. En primer lugar, pese a que el citado art. 7 prevé, de modo expreso, que la denuncia del pacto se realizará por escrito, es indiscutible que no hay constancia formal de la misma. Esto es, no existe un documento escrito que acredite la existencia de tal requisito, pues ni la anterior ni la actual dirección de la empresa lo tiene ni los representantes de los trabajadores conservan una copia de tal denuncia, porque, sencillamente, ésta no se produjo de manera fehaciente. Y tampoco hay evidencia alguna de que ella se haya efectuado “de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido”, como equívocamente afirma el aludido precepto, pues no deja de sorprender que, tratándose de un Pacto extraestatutario, aquél parezca referirse, al menos implícitamente, a lo dispuesto en el título III del ET.

Y tal constatación no deja de ser problemática, pues no hay prueba formal y contundente de que la denuncia se haya producido. En efecto, ella no está documentada, porque parece innegable que ella no se efectuó formalmente. Sin embargo, hay suficientes elementos de juicio para sostener que ella se llevó a cabo de una manera implícita, que pudo ser verbal o tácita, desde el momento en que, como queda argumentado, ambas partes aceptaron iniciar unas deliberaciones dirigidas a renegociar el Pacto, antes de que éste expirara y en los meses inmediatamente posteriores al fin de su período natural de vigencia, esto es, a diciembre de 2004. Y es evidente que, pese a que las partes ignoraron las formalidades requeridas por dicho precepto, al aceptar, voluntariamente y de común acuerdo, la iniciación y el desarrollo de las deliberaciones cara a un nuevo Pacto, tal y como se ha expuesto, se ha de entender que tales partes subsanaron con su conducta posterior el incumplimiento de la exigencia establecida en el acuerdo de empresa.

Además, considero que, en este caso, no cabe efectuar una interpretación del art. 7 del Pacto que implique que la forma sea, de modo absoluto e incontestable, un requisito «ad solemnitatem». Y ello, porque la ausencia de la formalidad relativa a la denuncia en él prevista puede ser convalidada por medio de actos si se verifica que tales exigencias se dieron, implícitamente, por sobreentendidas y, por tanto, por ya realizadas. En suma, debe de prevalecer la sustancia y la realidad de los hechos sobre la forma, sin que una interpretación rigorista de ésta pueda neutralizar lo que se deriva de los comportamientos de las partes posteriores al momento y a la forma en el que ella se debió de realizar. Para reforzar tal conclusión, pueden traerse a colación, de un lado, lo establecido en el párrafo segundo art. 1281 del Código Civil, que dispone que «Si las palabras parecieren contrarias a la intención evidente de los contratantes, prevalecerá ésta sobre aquéllas». Y, en este caso, la actuación de las partes en los momentos señalados deja poco margen a la duda, más allá del requisito formal exigido por el reiterado Pacto.

Y, por otro lado, hay que recordar lo previsto en el art. 1282 de dicha norma que prevé que «Para juzgar la intención de los contratantes, deberá atenderse principalmente a los actos de éstos, coetáneos y posteriores al contrato». Y, en esa línea, se impone poner en relación el citado Pacto con el contexto, los antecedentes históricos y la realidad empresarial de los momentos en que se produjeron las eventuales deliberaciones. Es decir, hay que contextualizar la trayectoria anterior del Pacto, el tipo de relaciones entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores que predominaban y la manera de llevar a cabo las deliberaciones cara a un eventual acuerdo. Y, desde esta perspectiva, cabe afirmar que las relaciones laborales existentes en la empresa Globe Ground Ibérica S. A., se caracterizaban, tanto en el pasado como hasta, aproximadamente,

marzo de 2005, por un alto grado de informalidad. Y ello, porque se trata de una empresa de una dimensión relativamente pequeña, donde el clima laboral era bueno y la relación entre la representación empresarial y la de los trabajadores transcurría por unos cauces fluidos y distendidos. Y, además, al haber en ella contados delegados de personal, las negociaciones se llevaban a cabo entre muy pocas personas en representación de la empresa –normalmente, dos– y un delegado por parte de los trabajadores. Además, es claro que las partes no pretendían atenerse a las formalidades previstas en el ET, ya que no querían, tampoco en esa ocasión, alcanzar un acuerdo que tuviera carácter estatutario.

Pues bien, al relativizarse la ausencia de la denuncia formal y dar un valor determinante a la realidad de los hechos sucedidos en los últimos meses de 2004 y en los primeros de 2005, no sería de aplicación lo establecido en el art. 6 del Pacto. En concreto, lo relativo a que los efectos de la inexistencia de denuncia implicarían la prórroga del mismo, si bien reducida únicamente a un año, esto es, hasta finales de 2005. Y, por el contrario, entiendo que prevalecería lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 7 del Pacto, cuando afirma que «Si las deliberaciones se prolongan por un tiempo que excediera de la vigencia del pacto, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación».

Y ello, porque la negociación ya había sido iniciada y estaba trabada de un modo articulado y había continuado incluso algunos meses después de la vigencia natural del Pacto –que, según el art. 5 del mismo, era el 31 de diciembre de 2004–. En suma, la existencia de tales deliberaciones, que tuvieron la entidad temporal y material ya analizada, traen como consecuencia inevitable la ultraactividad provisional del acuerdo hasta que finalice la negociación, conforme establece tal precepto. De ahí que el referido Pacto haya de entenderse prorrogado hasta que se negocie otro que lo sustituya que, obviamente, puede estar basado en unos presupuestos muy diferentes a los que aquél contenía tanto en lo relativo a su cuantía como al concreto sistema de progresiones o incrementos retributivos.

En fin, refuerza tal conclusión lo dispuesto en el art. 1284 del Código Civil al afirmar que «si una cláusula de los contratos admitiere diversos sentidos, deberá entenderse el más adecuado para que se produzca el efecto». En efecto, el art. 7 del reiterado Pacto contiene dos previsiones que, en el caso que se somete al arbitraje, llevarían a soluciones muy dispares: una, la exigencia de forma escrita de la denuncia, aquí no observada, y, dos, la prórroga provisional de aquél, si realmente hubieren existido deliberaciones. En este supuesto, las partes querían, realmente, negociar y así lo hicieron, orillando las formalidades requeridas por tal precepto, por lo que, de acuerdo con el referido artículo del Código Civil, ha de estarse al efecto útil de sus actuaciones.

Además, tal interpretación se corresponde, de modo más intenso, con la plena efectividad del derecho a la negociación colectiva, reconocido, genéricamente, en el art. 37.1 de la Constitución, que incluye, según el sentir jurisprudencial y doctrinal prácticamente unánime, a los convenios colectivos extraestatutarios. Así, los negociadores desarrollaron una serie de actividades dirigidas a alcanzar un acuerdo y lo hicieron de buena fe, lo que es indicativo de que se trató de una actividad claramente negociadora que ha de tenerse en cuenta, pues guarda relación con el ejercicio del referido derecho.

Quinto. *Principio de la buena fe y de los actos propios y vinculación del nuevo equipo directivo por los actos del anterior.*—El Tribunal Supremo ha tenido ocasión de reiterar en múltiples sentencias que «el principio de la buena fe, a partir de su introducción en nuestra normativa jurídica general, a través del artículo 7.1 del Código Civil, tiene un carácter impregnador que debe alcanzar a todo el Ordenamiento....., puesto que las normas referidas a dicho principio son imperativas y no están a disposición de las partes» (STS, sala 1.ª, 24-5-2000, Ar. 3494).

En el conflicto que se somete a este arbitraje, ha quedado acreditado que el principio de buena fe y de confianza mutua entre las partes negociadoras estuvieron en la base de las deliberaciones acometidas durante varios meses y la actuación de una y otra se produjo en uso legítimo –y, en ningún caso, abusivo– de las facultades de ambas partes en la materia. Pues bien, tal premisa produce el efecto de obligar a los representantes ulteriores de la empresa que no puede desligarse de tales actuaciones ni ignorar sus consecuencias jurídicas. Es decir, ello supone la vinculación no sólo de los anteriores representantes de la empresa sino también de los nuevos respecto de las decisiones adoptadas por quienes, lícitamente, ostentaron tal condición en un momento precedente.

Para avalar tal consideración, cabe acudir a la jurisprudencia, ya que ésta reitera, con claridad y rigor, el alcance de tales principios. Así, el propio Tribunal Constitucional, quien, en su sentencia 198/1988, de 24 de octubre, fund. jur. 2.º, ha recordado que «el de la buena fe en el ejercicio de los derechos» es un principio general de nuestro ordenamiento jurídico, recogido en el título preliminar del Código Civil (art. 7.1). Y, además, ha sostenido, a continuación, que «hay que señalar que la llamada doc-

trina de los actos propios o regla que decreta la inadmisibilidad de «venire contra factum proprium», surgida originariamente en el ámbito del Derecho privado, significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad generalmente de carácter tácito al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio, lo que encuentra su fundamento último en la protección que objetivamente requiere la confianza que fundadamente se puede haber depositado en el comportamiento ajeno y la regla de la buena fe que impone el deber de coherencia en el comportamiento y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos» (y, en idéntico sentido, entre otras, sentencia TCo 73/1988, de 21 de abril, fun. jur. 5.º).

Por su parte, el Tribunal Supremo ha afirmado, con reiteración, que «la doctrina de los actos propios proclama que el principio general de derecho que afirma la inadmisibilidad de venir contra los propios actos, constituye un límite del ejercicio de un derecho subjetivo o de una facultad, como consecuencia del principio de buena fe y, particularmente, de la exigencia de observar, dentro del tráfico jurídico, un comportamiento coherente, siempre que concurren los requisitos o presupuestos que tal doctrina exige para su aplicación, cuales son que los actos propios sean inequívocos, en el sentido de crear, definir, fijar, modificar, extinguir o esclarecer sin ninguna duda una determinada situación jurídica afectante a su autor, y que entre la conducta anterior y la pretensión actual exista una incompatibilidad o una contradicción según el sentido que, de buena fe, hubiera de atribuirse a la conducta anterior» (Entre otras muchas, STS, sala 1.ª, 16-2-1998, Ar. 868, y 14-10-2005, Ar. 7231). Y, también, considera que la doctrina de los actos propios impone un deber de coherencia y autolimita la libertad de actuación cuando se han creado expectativas razonables». (STS, 1.ª, 24 de mayo de 2001, Ar. 3376).

Y, por otra parte, el citado Tribunal considera que la sociedad es una persona jurídica, independiente de la de cada uno de sus asociados (art. 35.2 y 36 del Código Civil) y como consecuencia puede, entre otras cosas, contraer obligaciones conforme a las leyes y reglas de su constitución (artículo 38 del mismo Código, párrafo 1). Normativa que confirma, también como legislación básica, el Código de Comercio al decir que constituida la Compañía mercantil tendrá personalidad jurídica en todos sus actos y contratos (artículo 116, párrafo 2), añadiendo el artículo 118 que «serán válidos y eficaces los contratos entre compañías mercantiles y cualesquiera personas capaces de obligarse, siempre que fueran lícitos y honestos y aparecieren cumplidos los requisitos que expresa el artículo siguiente». Esta legislación básica, después desarrollada por las leyes de sociedades anónimas y de responsabilidad limitada, es, a su vez, reflejo de la obligatoriedad de los contratos (artículos 1091 y 1255 y 1278 del Código Civil) y revela sin duda que no puede negarse validez y eficacia al contrato concertado por la sociedad ahora recurrida, pues, efectivamente, consta su consentimiento por medio de los representantes de la misma, única forma en que podría actuar (STS, 1.ª, 31-1-1991, Ar. 521).

En fin, el Tribunal Supremo ha establecido, en relación con el principio de que nadie puede ir válidamente contra sus propios actos, que para que éste tenga virtualidad «es esencial el que exige para que pueda estimarse que los actos realizados sean jurídicamente eficaces» y que sean válidos en derecho y suficientes para producir un efecto jurídico (STS, 1.ª, 31-10-1984, Ar. 5158). Esto es, la virtualidad vinculante de los actos propios requiere que éstos hayan sido realizados en un ambiente de plena y absoluta libertad de actuación (STS, 1.ª, 8-3-1997, Ar. 1912).

Pues bien, la aplicación de todos esos criterios interpretativos al caso que nos ocupa, nos lleva a la conclusión siguiente. Es evidente que la actual representación de la empresa manifiesta que, por el cambio en la gestión de la misma, ella no tiene constancia alguna ni documental ni de otro tipo de la actuación de los anteriores directivos de la misma dirigida a la renegociación de un nuevo Pacto, por lo que niega que ésta se haya producido. Con todo, hay un elemento de duda respecto de esa aseveración, ya que J. Rivas ostentó la dirección de los recursos humanos de la empresa a lo largo de 2004 y 2025 y continuó en ella hasta finales de marzo 2006, por lo que, previsiblemente, constituyó un eslabón que transmitiera la información sobre lo sucedido con anterioridad en las iniciativas adoptadas antes de mediados de 2005 tendentes a alcanzar un nuevo acuerdo de empresa. Por ello, es importante remarcar que no se produjo un corte tan drástico con respecto a la situación anterior y ello induce a presumir que el actual equipo directivo podía conocer las deliberaciones llevadas a cabo con anterioridad en el seno de la empresa.

No obstante, tanto si se aceptara tal presunción como si se admitiera, aún como mera hipótesis, que la falta de constancia de unos hechos anteriores fuera cierta, en ambas situaciones es plenamente aplicable al supuesto que nos ocupa la ya aludida construcción jurídica del principio de los propios actos que se deriva del principio de buena fe recogido, de manera expresa, en el art. 7.1 del Código Civil, que afirma que «Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe». Y, asimismo, del art. 1258 de dicha norma, que establece que los contratos

obligan también «a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley».

Así, hay identidad en la empresa, aunque la propiedad de las acciones y la dirección lleguen a ser distintas con el paso del tiempo. Es decir, hay continuidad en la personalidad jurídica de la sociedad que sirve de soporte a la actividad empresarial, independientemente de las concretas personas físicas que la representen en diferentes momentos. Y es claro que la personalidad jurídica es única y proyecta sus efectos en el tiempo mientras aquella perdure y no se ve afectada por los específicos avatares que puedan acaecer en la trayectoria de la sociedad de que se trate, como corrobora el ya mencionado art. 35.2.º del Código Civil. Esto es, es obvio que la aludida personalidad es una y las concretas personas físicas que representen a la sociedad dotada de tal condición jurídica pueden variar con el transcurso del tiempo, sin que haya que romper con los derechos, obligaciones y expectativas legítimamente adquiridas cada vez que una alteración de esta índole se produce.

Y, por ello, el actual equipo de dirección de la empresa no puede desconocer las consecuencias de lo pactado por los anteriores gestores de la misma ni sus actuaciones en orden a intentar establecer un nuevo marco regulador de las condiciones laborales de los empleados de Globe Ground Ibérica S. A. Máxime, cuando ellos actuaron en el ejercicio regular de los poderes que, entonces, tenían encomendados y ejercitaron, en la práctica, funciones que se encuadraban, de modo pleno, dentro de ellos. Sin duda, ha de reconocerse continuidad en la actuación y efectos a los actos efectuados por la precedente dirección, ya que los antiguos directivos de la empresa actuaban en nombre y representación de la empresa con plenas facultades para ello y, en concreto, para tomar decisiones relativas a la eventual renegociación del Pacto de 2001.

Las alteraciones producidas a mediados de 2005 en la composición accionarial de la empresa –que son normales y cada vez más frecuentes en el tráfico mercantil– tendrán –o podrán tener– múltiples consecuencias a otros efectos, pero no a los de poder ignorar lo que ha sucedido con anterioridad en relación a las deliberaciones llevadas a cabo en la propia empresa tendentes a sustituir el Pacto suscrito en 2001 por otro más acorde con las nuevas necesidades de la misma y del entorno productivo y laboral en el que aquella se situaba. En suma, los actuales gestores están vinculados por las iniciativas adoptadas por los anteriores, pues los cambios que han afectado a la propiedad de la empresa, por importantes que pudieran ser desde un punto de vista mercantil y de la propia representación empresarial, son adjetivos desde la perspectiva que interesa al conflicto que está en la base de este arbitraje.

Por otra parte, es absolutamente legítimo –y, obvio es, lícito– que la nueva dirección de la empresa tenga unos planteamientos en materia salarial que, por ejemplo, sean radicalmente contrarios al automatismo en las subidas retributivas, como se efectuaba en el Pacto de 2001, y prefiera relacionarlas, de modo directo, con los resultados y la productividad de la empresa o con cualquier otra variable que estime conveniente. Es decir, el actual equipo directivo de la empresa puede estar en disconformidad con los criterios y principios que se recogieron con anterioridad en el mencionado Pacto y puede pretender sustituirlos por otros, radicalmente distintos, que estime más adecuados a la nueva cultura de empresa que pretende implantar.

Pero, con todo, es innegable que, para conseguirlo, ha de actuar respetando los compromisos previamente adquiridos por la anterior dirección y las actuaciones por las que, sean o no de su agrado, ésta desarrolló cara a la renegociación del reiterado Pacto. Esto es, es claro que una alteración del sistema pactado en su día requiere que ello se haga respetando los precedentes y los efectos de las decisiones anteriores que produjeron unos determinados efectos jurídicos.

Por último, hay que valorar el posible impacto de dos elementos constatados en los antecedentes de hecho de este laudo a fin de analizarlos y evaluar sus eventuales efectos sobre la construcción que se acaba de realizar. Así, de un lado, es evidente que se produce una paralización de las negociaciones desde, aproximadamente, marzo de 2005, cuando comienza a presagiarse la posibilidad de un cambio en la titularidad en la propiedad de las acciones de la empresa. Inactividad que se convierte en absoluta a partir del cambio de dirección que se materializa dos meses más tarde. Es decir, se interrumpen, de manera súbita, las negociaciones por la concurrencia de unas circunstancias nuevas, pero ello no puede suponer una ruptura de la relación de causalidad y de continuidad con la situación creada con anterioridad. Ciertamente, hay un hecho objetivo determinante, el cambio en la titularidad accionarial de la sociedad, que va a afectar, de modo directo e inmediato, a la composición del equipo directivo. Pero, con todo, el precedente fáctico tendente a la negociación de un nuevo Pacto ya había sido sentado y tenía la suficiente consistencia para que éste se entendiera prorrogado por la conducta inequívoca de las partes que entonces ostentaban la representación empresarial y de los trabajadores.

Y, por otra parte, como se describió en el antecedente de hecho cuarto, la dirección de la empresa incrementó, con efectos de 1 de enero de 2006, los salarios de los trabajadores de la empresa Globe Ground Ibérica S. A. en un 3,7%, resultado de aplicar el IPC correspondiente al año anterior. Decisión que fue adoptada, según sostiene tal dirección, conforme a lo dispuesto en el primer convenio colectivo de sector de handling, que entró en vigor el día 19 de julio de 2005, al entender que éste le obligaba a actuar de ese modo y al haber finalizado la duración del Pacto extraestatutario de 2001. Y, asimismo, dicha dirección procede a reducir, tras la publicación de dicho convenio, la jornada anual ordinaria, que pasa de las 1800 horas previstas en el art. 18 del Pacto extraestatutario a las 1776 horas recogidas en el art. 26 del referido convenio sectorial de handling.

La cuestión es saber si se trata de hechos nuevos con suficiente trascendencia jurídica para evidenciar la finalización de la vigencia del citado Pacto de empresa y que sitúe la regulación de las condiciones de trabajo de la reiterada empresa dentro de un nuevo escenario normativo que ha sustituido, plenamente, al anterior. O si, por el contrario, la aplicación de tal incremento conforme al convenio sectorial pudo suponer un intento interesado de la dirección de la empresa de desvitalizar la aplicación del pacto y de dejar constancia que éste había perdido, definitivamente, su vigencia.

Pues bien, al respecto, pueden efectuarse las siguientes consideraciones. De un lado, parece que son las dos únicas cuestiones que se aplican a las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa que tienen su origen en el convenio. Es decir, parece que, de hecho, se respeta el resto del contenido del Pacto, que conservaría su vigencia respecto del resto de su contenido no sólo durante el año 2005 sino también en los meses transcurridos de 2006. Y, al tratarse de un contrato oneroso, la duda se resolverá, conforme al art. 1289 del Código Civil, a favor de la mayor reciprocidad de intereses, que era, en este caso la constituida por el Pacto extraestatutario de 2001. Además, el Pacto es, en conjunto, más favorable que el convenio, desde luego en materia de cuantía de las retribuciones, pero no sólo en ella, dejando al margen, claro es, determinadas cuestiones, como, por ejemplo la subrogación empresarial, que, por su alcance interempresarial, es materia de un convenio sectorial y no de uno de empresa. Aunque, es obvio que, en materia de duración de la jornada máxima, el convenio de sector es más favorable.

Con todo, pudiera ser discutible que la dirección de la empresa estuviera obligada a incrementar los salarios de los trabajadores en aplicación de lo dispuesto en el convenio de sector. En efecto, su art. 26 regula las «percepciones económicas mínimas/año» para cada uno de los grupos laborales referidos en su art. 18 y, en concreto, prevé la revisión de «dichas cantidades, conforme al IPC real, en cada uno de los años de vigencia del Convenio de Sector, a partir del 1 de enero de 2006». Asimismo, el párrafo final de dicho precepto prevé que los trabajadores afectados por un convenio colectivo de ámbito inferior serán retribuidos en la forma y condiciones establecidos en sus respectivos convenios, lo que bien puede ser aplicado al caso que nos ocupa.

Y respecto de la jornada, cabe decir que, según se establece, de modo expreso, en el art. 10 del convenio sectorial, éste tendrá carácter de norma mínima «exclusiva y excluyente en aquellas materias en que así se establezca expresamente», y en todo caso, «tienen la consideración de materias no negociables en ámbitos inferiores», entre otras, la «jornada máxima». Previsión que hay que conectar con su art. 31, que al regular la jornada máxima anual precisa que «en ningún caso la jornada anual ordinaria de los Convenios Colectivos o Acuerdos de Empresa podrá ser superior a la indicada en el párrafo anterior», esto es, a 1776 horas durante el primer año de vigencia del referido convenio de handling. La conclusión es que, visto su tenor claramente imperativo, se deduce de tal previsión un efecto automático y directo, contenido en una norma convencional vinculante, que ha de ser aplicación por parte de la empresa, aún cuando el Pacto extraestatutario estuviera vigente.

En suma, estos elementos no desvirtúa la construcción efectuada en el resto de los fundamentos jurídicos de este laudo y, en particular, en el último de ellos, por lo que han de mantenerse las conclusiones antes expuestas.

Fallo

1. Este árbitro ha llegado a la convicción de que, entre los últimos meses del año 2004 y los primeros de 2005, existieron deliberaciones con suficiente entidad temporal y material para ser consideradas como instrumentos destinados a renegociar el Pacto extraestatutario suscrito entre la empresa Globe Ground Ibérica S. A. y sus trabajadores en 2001.

2. En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en el párrafo segundo de su art. 7, dicho Pacto ha de entenderse prorrogado hasta que no se alcance otro que lo sustituya. La indicada vigencia ha de producir las consecuencias retributivas que se derivan de lo establecido en los anexos II y II del mismo.

«Artículo 38. *Pluses (bases) para 2000.*»

	Pesetas/día	Euros/día
Grupo 1	2.790	16,77
Grupo 2	2.988	17,96
Grupo 3	3.236	19,45
Grupo 4	3.602	21,65
Grupo 5	4.101	24,65
Grupo 6	4.802	28,86
Grupo 7	5.835	35,07
Grupo 8	7.397	44,46»

«Artículo 44. *Dietas para 2000.*»

	Pesetas/día	Euros/día
Realizando una comida fuera	2.187	13,14
Realizando dos comidas fuera	3.696	22,21
Realizando dos comidas fuera y pernoctando fuera del domicilio ..	7.386	44,39
Kilometraje por utilización de vehículo propio	40	0,24»

«Artículo 79. *Tabla de salarios mínimos garantizados anuales para los trabajadores a turnos afectados por el artículo 79 para 2000.*»

	Pesetas/año	Euros/año
Grupo 1	2.010.076	12.080,80
Grupo 2	2.124.285	12.767,21
Grupo 3	2.271.122	13.649,72
Grupo 4	2.483.224	14.924,48
Grupo 5	2.776.907	16.689,55
Grupo 6	3.184.796	19.141,01
Grupo 7	3.788.469	22.769,16
Grupo 8	4.702.138	28.260,42»

«Por último, la Comisión Negociadora, en aras a una correcta aplicación del procedimiento de revisión salarial y siguiendo los criterios establecidos por la Comisión Mixta al efecto, informa que la revisión salarial correspondiente al año 2000 es del 0,2 por 100 sobre la Masa Salarial Bruta, al estar topada dicha revisión en los términos establecidos en el artículo 36.B del Convenio.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que según el artículo 30 del Convenio, a los SMG, que son de obligado cumplimiento para las empresas de acuerdo con el artículo 32.II del Convenio, no les son de aplicación los topes establecidos en el artículo 36 y por tanto deben revisarse en el 2 por 100 al ser esta la diferencia entre el IPC previsto por el Gobierno para 2000 y el IPC real de dicho año.

Para resolver la aparente contradicción de lo señalado en los párrafos anteriores, para llegar a los nuevos valores de los SMG revisados para el año 2000, las empresas podrán absorber las cantidades que sean necesarias del Plus Convenio y del Complemento Personal, salvo pacto en contrario.

Por ello, en el caso de que no existiese Plus Convenio y/o Complemento Personal y los trabajadores perciban única y exclusivamente el SMG de su grupo profesional, este SMG deberá revisarse en cuantía del 2 por 100.»

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión y de ella la correspondiente Acta que una vez leída y encontrada de conformidad, se firma por los Secretarios en el lugar y fecha antes indicado.

3627

RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo de 17 de enero de 2001, alcanzado en el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre conflicto de interpretación por indeterminación del salario base hora en el Convenio Colectivo de elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio.

Visto el texto del Acuerdo de fecha 17 de enero de 2001, alcanzado en el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre conflicto de interpretación por indeterminación del salario base hora en el Convenio Colectivo de elaboración de productos cocinados para su venta a domicilio, acuerdo que ha sido alcanzado por la Asociación Empresarial PRODELIVERY, en representación de las empresas del sector y de otra parte las Organizaciones Sindicales Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y por la Federación Estatal de Alimentación, Tabacos y Bebidas de UGT, en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACTA DE ACUERDO

En relación con el procedimiento de mediación sobre conflicto de interpretación y aplicación promovido por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. y por la Federación Estatal de Alimentación, Tabacos y Bebidas de la UGT frente a PRODELIVERY y motivado, según consta en el Escrito de Iniciación, por indeterminación del salario base hora, reunidos en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, el día 17 de enero de 2001, a las diecisiete horas:

Don Javier Siguero, en su condición de representante de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio Hostelería Turismo y Juego de UGT.

Don Sebastián Serena Expósito, en su condición de Asesor de la Federación Estatal de Alimentación, Tabacos y Bebidas de la UGT.

Don Aladino Pérez Barrero, en su condición de Asesor de la Federación Estatal de Alimentación, Tabacos y Bebidas de la UGT.

Don José Francisco Pizarro Aguilar, en su condición de representante de UGT.

Don Óscar Ruiz Santos, en su condición de representante de UGT.

Doña Inmaculada García Ruz, en su condición de representante de UGT.

Don Amador Escribano Muñoz, en su condición de representante de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO.

Don Fernando Lanza Hernández, en su condición de representante de CC.OO.

Don Eduardo Ortega Figueiral, en su condición de representante de Prodelivery.

Don Fernando Echecopar, en su condición de representante de Telepizza.

Don Jesús López-Cancio, en su condición de representante de Telepizza.

Doña Gloria Bagaría, en su condición de representante del Grupo Zena Pizza.

Doña Mercedes Serrano Román, en su condición de representante del Grupo Zena Pizza.

Actúan como mediadores:

Don Adrián González Martín.

Don Vicente Mora González.

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el Acuerdo entre las partes intervinientes, al objeto de zanjar a partir del presente año 2001 las discrepancias existentes sobre la fórmula de cálculo de los pluses de peligrosidad y nocturnidad, acordando que el desglose del salario es el siguiente:

Salario hora.

Parte proporcional de pagas extraordinarias.

Parte proporcional de las vacaciones.
Parte proporcional de festivos.

Por lo que se refiere al repartidor, a título de ejemplo, el desglose económico de los indicados conceptos para el ejercicio del 2001, una vez aplicado el incremento salarial para dicho ejercicio, el cual equivale a un 2,5 por 100, es el siguiente:

Salario hora: 483,497 pesetas.
Parte proporcional de pagas extraordinarias: 84,255 pesetas.
Parte proporcional de las vacaciones: 54,498 pesetas.
Parte proporcional de festivos: 21,153 pesetas.
Total: 643,403 pesetas.

No obstante lo anterior, a efectos del cálculo de los pluses de peligrosidad y nocturnidad, se seguirán las siguientes reglas durante los siguientes años:

Para el año 2001:

El porcentaje que establece el Convenio se aplicará sobre la suma del salario hora más la parte proporcional de festivos.

Para el año 2002:

A partir del 1 de enero de 2002 el salario base hora será la suma del salario hora más la parte proporcional de vacaciones más la parte proporcional de festivos.

En consecuencia, el porcentaje sobre el que se calculan los pluses de nocturnidad y peligrosidad que establece el Convenio, se aplicará sobre el salario base hora, que comprende la parte proporcional de festivos y la parte proporcional de las vacaciones.

Asimismo, las partes acuerdan la remisión de este Acta a la Dirección General de Trabajo a efectos de registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Acta que levanta Eva Ruiz Colomé, letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, que en esta reunión ha actuado como Secretaria.

3628

RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la Revisión Salarial del X Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Visto el texto de la Revisión Salarial del X Convenio Colectivo de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Invesgigación (código de Convenio número 9900995), que fue suscrita con fecha 17 de enero de 2001, de una parte, por CECE y Educación y Gestión, en representación de las empresas del sector, y de otra, por CC.OO., FSIE, USO y FETE-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 1 de febrero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

APÉNDICE II

Tablas salariales para el año 2001

Categoría	Sueldo	Trienio	Valor Cto./hora artículo 36	Valor hora extra artículo 35
<i>Grupo I. Personal docente</i>				
A. Escuelas Universitarias:				
A.1 Gratificación temporal de los cargos de gobierno:				
Director	85.419			
Subdirector	68.655			
Jefe de Estudios	68.449			
Jefe o Coordinador de Área	63.573			
Secretario	58.670			
A.2 Retribución del profesorado:				
Dedicación exclusiva:				
Titular	262.797	8.161	1.440	
Agregado	213.691	7.075	1.170	
Adjunto	191.723	6.316	1.051	
Dedicación plena:				
Titular	223.394	7.075	1.608	
Agregado	183.653	6.113	1.324	
Adjunto	164.770	5.459	1.186	
Dedicación semiplena:				
Titular	129.998	4.079	1.436	
Agregado	106.859	3.537	1.180	
Adjunto	95.874	3.156	1.059	
Dedicación parcial (retribución al mes por hora semanal de clase):				
Titular	9.742	354		
Agregado	8.759	310		
Adjunto	7.821	276		

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

3837

RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de laudo arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Visto el contenido de Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, dictado por don Alfonso Morón Merchante en el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, en lo que se refiere el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera y del que han sido partes, de un lado, la Asociación Española Empresarial de Transportes de Viajeros (ASINTRA) y la Federación Nacional Empresarial de Transporte de Autobús (FENEBÚS), y, de otro, la Federación Estatal de Transporte, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con la disposición transitoria sexta del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 19 de enero de 2001.—La Directora general, Soledad Córdoba Garrido.

EN MADRID, A 24 DE NOVIEMBRE DEL 2000, ALFONSO MORÓN MERCHANTE, INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL, ACTUANDO COMO ÁRBITRO DESIGNADO POR EL PLENO DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN SU REUNIÓN DE 22 DE MARZO DEL 2000, HA DICTADO EL SIGUIENTE

Laudo arbitral

En el conflicto derivado del proceso de sustitución negociada de la derogada Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera aprobada por Orden ministerial de 20 de marzo de 1971 («Boletín Oficial del Estado» del 31), en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Han sido partes, de un lado, la Asociación Española Empresarial de Transporte de Viajeros (ASINTRA) y la Federación Nacional Empresarial de Transporte de Autobús (FENEBÚS), y, de otro, la Federación Estatal de Transporte, Comunicaciones y Mar de UGT y la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO., en su legal representación.

Antecedentes de hecho

Primero.—En el marco de las competencias que la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores (según redacción dada a la misma por la Ley 11/94, de 19 de mayo) atribuyó a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) con el fin de evitar que la derogación de las antiguas Ordenanzas y Reglamentaciones de Trabajo ocasionara la existencia de vacíos normativos, la citada Comisión convocó a las representaciones empresariales y sindicales del Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera a sucesivas reuniones al objeto de invitarles a la búsqueda de soluciones que permitieran, desde el ejercicio pleno de la autonomía colectiva, evitar los vacíos de regulación que la derogación de la Ordenanza pudiera producir.

Parece innecesario reproducir «in extenso» en este lugar la larguísima relación de reuniones convocadas en los últimos años por la Subcomisión

de Negociación Colectiva de la CCNCC a fin de recabar información de las partes y realizar un seguimiento de la negociación del proceso sustitutorio de la Ordenanza en este Subsector. En los archivos de la Comisión queda constancia de la convocatoria de cada una de las reuniones, de su desarrollo, y de la numerosa correspondencia e información que todas las partes implicadas han ido dirigiendo a la Comisión con sus posturas y proposiciones, y a ellos se remite este laudo.

Debe destacarse, como especialmente significativo, el encomiable esfuerzo de todas las partes para conocer con exactitud el contenido de la negociación colectiva en este Subsector a nivel provincial, en todo el territorio nacional, con vistas a estudiar el posible vacío normativo que pudiera haber dejado la derogación de la Ordenanza. Figuran igualmente en los archivos de la CCNCC los sucesivos estudios que le fueron remitidos por los Sindicatos y por las Organizaciones Empresariales intervinientes en este proceso, que han sido objeto de actualización en fecha muy reciente en documentos que fueron entregados a este árbitro en las reuniones conjuntas que se han mantenido en el proceso arbitral.

Los estudios al respecto de la propia CCNCC han culminado con la publicación en forma de libro de un extenso informe sobre la negociación colectiva en el sector del Transporte por Carretera realizado por un equipo de investigación dirigido por el Profesor Sempere Navarro y que suministra no sólo un tratamiento riguroso sobre la estructura y el contenido de la negociación sino también elementos útiles de reflexión sobre la ordenación que se han dado en el sector los sujetos colectivos que se ocupan de la regulación de las condiciones de trabajo y empleo en el mismo.

Segundo.—Como consecuencia de la intervención de la CCNCC, las Organizaciones Empresariales y Federaciones Sindicales más representativas del sector constituyeron una Comisión Negociadora. La propuesta sindical fue la negociación de un acuerdo general de ámbito estatal similar al concluido en el Subsector de Transporte de Mercancías, mientras que la representación patronal propuso la negociación de un acuerdo sobre materias concretas en los términos previstos en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Se sucedieron las reuniones de negociación intercambiándose incluso varios documentos de amplio contenido que recogieron los extremos en que existía acuerdo entre las partes, pero sin que se llegara en ningún momento a un acuerdo definitivo sobre una redacción conjunta final.

Ante este estado de cosas, la Federación Sindical de CC.OO. dirigió un escrito con fecha 6 de septiembre de 1999 a la CCNCC, en la que se dejaba constancia de la imposibilidad de llegar a un acuerdo y solicitaba la adopción de las actuaciones pertinentes.

Tercero.—La Subcomisión de Negociación Colectiva de la CCNCC convocó a una última reunión a las partes el 22 de noviembre de 1999, en cuyo orden del día se incluyó la situación de la negociación en el Sector y la determinación de los medios de finalizar el proceso sustitutorio.

Constatada la imposibilidad de llegarse a un acuerdo en el sector para la sustitución de la Ordenanza, el Pleno de la CCNCC en su reunión del 22 de marzo de 2000, adoptó el acuerdo de iniciar el proceso arbitral previsto en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, proponiendo a las partes un procedimiento para que éstas designaran al árbitro por consenso.

Las partes dirigieron sendos escritos con fecha 12 de marzo, 30 de marzo y 1 de junio, comunicando que se había logrado un acuerdo para la designación de Alfonso Morón como Árbitro para este procedimiento.

La Secretaría de la CCNCC comunicó el nombramiento a este Árbitro en escrito de 15 de junio pasado.

Cuarto.—Una vez formalizada la aceptación por parte del Árbitro designado, se convocó a las partes empresarial y sindical a sendas reuniones que tuvieron lugar en la sede de la CCNCC los días 10 de octubre y 14 de noviembre pasado.

Asistieron a la primera reunión don Manuel Mariscal y don José Miguel Barrachina, en representación de UGT; don Jesús Almeida y don Antonio Martín Jaén, en representación de CC.OO.; doña Nuria Muñoz, en representación de FENEBÚS, y don Adrián Borrego, en nombre de ASINTRA.

En el transcurso de la misma se pasó revista al proceso negociador que han venido manteniendo las partes en los últimos años, se delimitó la relación concreta de temas en los que persisten las discrepancias y se expusieron razonadamente las posturas de todas las partes respecto de la regulación de dichos temas. Al término de la reunión se acordó mantener una última reunión conjunta el día 14 de noviembre a las diecisiete horas, en la misma sede, indicándose a las partes la posibilidad, si lo estimaban conveniente, de aportar unos informes en que, de manera sucinta, se recogieran sus posturas y propuestas en cada uno de los temas litigiosos.

El 14 de noviembre se celebró la reunión con asistencia de las mismas personas que la reunión anterior, sumándose a la Delegación de CC.OO., don Manuel García, don Enrique Lillo y don Carmelo Aylagas.

Por parte sindical, se presentó un informe con el título de «Diferencias con la patronal en relación a la propuesta de materias realizada por el Árbitro», en que se exponen de manera resumida sus posiciones en cuanto a la redacción de los puntos en que existe discrepancia y que se someten a arbitraje. Aportaron igualmente un estudio firmado por el Gabinete Técnico Jurídico de FETCM-UGT en que se describe la regulación del complemento de antigüedad en los Convenios Provinciales de Transporte de Viajeros por Carretera.

La representación patronal presentó, por su parte, un informe titulado «Nota relativa al examen comparativo de los Convenios de Transporte de Viajeros por Carretera de ámbito provincial», y anunció la próxima finalización de un cuadro comparativo del contenido de dichas vigencias que sería remitido a la Comisión Consultiva Nacional, y que efectivamente fue enviado a este árbitro en fechas posteriores. Se incorporan al expediente existente en la CCNCC todos estos informes.

Tras un amplio debate en que ambas partes expusieron a este árbitro sus propuestas respecto a las materias que deben incluirse en el laudo arbitral y a la regulación que en su opinión, debe darse a las mismas, se dio por concluida la reunión siendo las diecinueve quince horas.

Consideraciones

Primera.—El presente procedimiento arbitral se encuadra dentro de las previsiones establecidas en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción de la Ley 11/94, de 19 de mayo. Tal como ha quedado reflejado en los Antecedentes de Hecho, se han respetado los sucesivos trámites que dicha norma establece: La invitación por la CCNCC a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas del Subsector para entablar una negociación que evitara los vacíos de cobertura que la derogación de la Ordenanza de Trabajo pudiera ocasionar, la conclusión sin acuerdo de este proceso negociador y, por último, la decisión del Pleno de la Comisión Consultiva de someter las controversias subsistentes a una decisión arbitral.

La adecuación al procedimiento queda reforzada, si cabe, por el acuerdo entre partes a la hora de designar a este Árbitro.

La controversia sometida a arbitraje no es de naturaleza jurídica, ya que no se trata de un conflicto sobre la aplicación o interpretación de una norma preexistente, sino precisamente de rellenar el vacío que la desaparición de la Ordenanza haya podido producir en las relaciones laborales del Sector. Desaparición que tiene su importancia si se considera que, al día de hoy, un número significativo de Convenios Provinciales regulan algunos temas mediante una remisión expresa al contenido de la Ordenanza o se limitan a reproducir textualmente su contenido.

Ha de buscarse, en consecuencia, la solución apelando al «leal saber y entender» del Árbitro designado, que cuenta con un amplio margen de discrecionalidad y con la invocación de la equidad como único fundamento de su fallo. La redacción de estas consideraciones tiene, pues, como único objetivo ofrecer a las partes explicación sobre las motivaciones que han conducido al mismo.

Segunda.—El Acuerdo del Pleno de la Comisión Consultiva de 22 de marzo de 2000 no establece en modo alguno el índice o repertorio de temas que deban incluirse en el arbitraje. Es necesario acudir, en consecuencia, a los antecedentes de la propia Comisión en procedimientos de esta índole.

En este sentido son fundamentales los acuerdos de 15 de enero de 1996, adoptados por el pleno de la CCNCC, por mayoría de miembros, que estableció que la materia sometida a arbitraje obligatorio para un gran número de sectores debía recaer sobre las siguientes materias: Estructura profesional, promoción de los trabajadores en su doble vertiente de promoción profesional (ascensos) y económica (complemento salarial de antigüedad), estructura salarial y régimen disciplinario (faltas y sanciones).

En la práctica, los laudos arbitrales recaídos en este tipo de procedimiento han venido limitándose a estas cuatro materias que fueron consideradas por la CCNCC como el núcleo fundamental que no podía quedar carente de cobertura por la desaparición de las reglamentaciones y ordenanzas del trabajo. Este laudo se limitará, por tanto, a establecer una nueva regulación de estos apartados, sin perjuicio de realizar algunas consideraciones sobre algún tema relacionado con los mismos, en los que la ausencia de normativa puede ocasionar una situación no deseable de inseguridad jurídica.

Tercera.—El fracaso de la negociación entre las partes legitimadas para alcanzar un acuerdo general de sustitución de la ordenanza similar al concluido en otros Subsectores de la propia ordenanza tiene como contrapunto, y posiblemente como explicación, la existencia de una negociación colectiva de ámbito provincial muy activa, de extensión casi general en todo el territorio del Estado que, por una parte, ha venido disponiendo

de buena parte de las materias reguladas en aquella y, por otra parte, ha introducido un alto grado de confusión debido a la falta de planificación general de las distintas unidades negociables.

No es éste lugar apropiado para realizar un estudio pormenorizado o una crítica del mapa actual de la negociación colectiva en el Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Baste señalar, como dato especialmente significativo, que tal como destacaron las partes en los contactos mantenidos con este Árbitro, con la sola excepción de las provincias de Soria y Teruel, existen Convenios Provinciales actualmente vigentes en la totalidad de las provincias españolas. El contenido de los mismos, tanto en cuanto a la amplitud de temas contemplados como en la solución adoptada para regular algunos extremos (por ej. el complemento salarial de antigüedad) es absolutamente heterogéneo.

En la práctica, los Convenios continúan remitiendo en muchas ocasiones la regulación de aspectos concretos a la antigua ordenanza, bien transcribiendo parte de su contenido, bien realizando una remisión concreta a la misma en temas específicos o bien incluyendo una cláusula general de supletoriedad para los temas que no son regulados específicamente, lo que determina una extraña situación de ultraactividad de un texto legal que tiene ya treinta años de edad y que fue expresamente derogado como norma de carácter público o estatal hace varios años.

En cualquier caso, no forma parte del contenido de este arbitraje, ni es intención de este Árbitro, interferir en el diseño del esquema negocial en el subsector. Tal como se manifestó en las reuniones mantenidas en la CCNCC con las partes, este laudo respetará escrupulosamente el contenido de los Convenios existentes, de manera que tendrá un carácter absolutamente subsidiario respecto de los mismos en las materias que son concretamente reguladas en ellos, y un carácter supletorio respecto de las materias que no son objeto de regulación. Dicho en términos más comprensibles, el contenido dispositivo de este laudo será de aplicación tan sólo para los supuestos en que los Convenios actuales se remiten de forma concreta a la antigua ordenanza, (de manera que dicha remisión debe estimarse referida a este laudo), y será de aplicación directa para las materias en que pudieran existir vacíos normativos completos en las normas convencionales actuales.

Cuarta.—Debe destacarse, por otra parte, que las negociaciones mantenidas durante los últimos años por las partes con la intención de negociar el contenido de un Acuerdo General o de un convenio estatal para el sector produjeron significativos avances en muchas de las materias sometidas a este arbitraje.

Aunque no cabe conceptuar dichos avances como acuerdos de carácter parcial, ya que ambas partes expresaron con claridad que las redacciones alcanzadas sólo tenían validez y estaban condicionados a la conclusión de un acuerdo global y equilibrado en la generalidad de los temas, parece obligado que este árbitro reconozca la importancia y validez de estos antecedentes por su valor de regulación estudiada y afinada por las partes concededoras del sector y que se permita incorporar de manera amplia su contenido, sin perjuicio de resolver y decidir sobre los temas litigiosos en los que fue imposible alcanzar un acuerdo o un texto común.

Constituirá, igualmente, una referencia clara del contenido de este Laudo el Acuerdo Interconfederal sobre cobertura de vacíos alcanzado el 28 de abril de 1997 por las confederaciones patronales y sindicales a las que pertenecen las partes representativas del Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera.

Quinta.—Entrando ya en los contenidos concretos de este arbitraje, las partes manifestaron a este Árbitro que las diferencias más importantes que subsisten actualmente se centran en tres asuntos fundamentalmente: La regulación del complemento salarial por antigüedad, la definición de la categoría profesional de Conductor-Cobrador o Cobrador-Agente único, y el plazo de cancelación o caducidad de las anotaciones desfavorables que puedan hacerse constar en los expedientes personales como consecuencia de la imposición de sanciones disciplinarias.

Aunque no lo hicieran de manera formal y manifestaran que subsisten discrepancias de carácter menor en otros extremos de la clasificación profesional o del régimen disciplinario, este Árbitro pudo constatar que, con las salvedades expuestas en el párrafo anterior, existía un amplio consenso en la regulación de estos capítulos.

Los mismo puede predicarse respecto de la promoción profesional y de la estructura salarial, extremo éste último regulado con claridad en todos los Convenios existentes y respecto del que no puede decirse que exista preocupación por el vacío de cobertura.

Sexta.—La regulación del complemento económico de antigüedad constituye una polémica que, sin ser estrictamente reciente, ocupa en nuestros días un lugar importante en el mundo de las relaciones laborales y de la negociación colectiva, debatiéndose si debe suprimirse o limitarse el

derecho a unos incrementos salariales cuyo devengo se vincula al simple transcurso del tiempo como trabajador de una misma empresa.

Las ordenanzas laborales justificaban estos incrementos salariales como un medio de fomentar la vinculación con la empresa. Hoy día abundan opiniones que consideran que este concepto tiene un peso excesivo en la estructura salarial, que su existencia dificulta la movilidad laboral y es contraria a la economía y productividad de las empresas, y que no es aceptable que se produzcan grandes diferencias retributivas entre trabajadores de la misma categoría y función sólo basadas en el número de años de permanencia en la empresa, defendiendo que la retribución debe estar vinculada tan sólo al trabajo desarrollado, por lo que no son positivos los conceptos salariales que no estén conectadas a una prestación de trabajo mayor o mejor.

Esta línea de pensamiento está teniendo acogida en el mundo de la negociación colectiva y también, aunque tímidamente, en nuestra legislación positiva.

Baste recordar los límites máximos que introdujo para este concepto el artículo 25.2 de la primera redacción –marzo de 1980– del Estatuto de los Trabajadores, o la modesta regulación que sobre el tema establece el artículo 25 de la actual redacción. Interesa recordar, no obstante, que las normas remiten la regulación a la negociación colectiva, que el número 2 del artículo 25 alude al reconocimiento de «los derechos adquiridos o en curso de adquisición» y, de manera muy especial, que la disposición adicional cuarta del vigente Estatuto de los Trabajadores recoge la cautela de que «los conceptos retributivos que tuvieran reconocidos los trabajadores... se mantendrán en los mismos términos... hasta que por Convenio Colectivo se establezca un régimen salarial que conlleve la desaparición o modificación de dichos conceptos».

En el orden convencional, recientes Convenios del Sector han venido introduciendo importantes modificaciones en la retribución por antigüedad. En un informe elaborado por FETCM–UGT en noviembre de 2000, que fue entregado a este Árbitro, se clasifica los Convenios Provinciales en cinco apartados.

1. Convenios que siguen manteniendo para todos los trabajadores el complemento de antigüedad con el mismo método de cálculo que la Ordenanza Laboral.
2. Convenios que congelan, con carácter personal, el complemento de antigüedad y establecen un nuevo complemento (llamado de vinculación, permanencia, etc.) igual para todos los trabajadores fijos y con el mismo método de cálculo, aunque sea más beneficioso que el anterior.
3. Convenios en los que conviven dos complementos de antigüedad diferentes y con métodos de cálculo diferentes (más beneficioso para los antiguos).
4. Convenios en los que se elimina la antigüedad (no se trata en el texto del Convenio o se dice, explícitamente, que queda eliminada).
5. Convenios que mantienen la antigüedad para trabajadores fijos en una fecha determinada, y la eliminan para los fijos ingresados posteriormente.

Han existido también pronunciamientos judiciales sobre alguna de las fórmulas novedosas en esta materia, declarando la nulidad de ciertas cláusulas convencionales porque «la desigualdad retributiva no puede justificarse nunca en función de la fecha de ingreso, pues esa circunstancia es irrelevante y no puede legitimar la diferencia de trato cuando los trabajadores ostentan igual categoría y realizan idénticas funciones».

En cualquier caso, para interpretar el contexto en que se han producido acuerdos que modifican la regulación de este concepto, interesa destacar que nos hallamos ante Convenios Provinciales de contenido salarial completo y que recogen importantes pactos en otros aspectos laborales.

Estas últimas consideraciones tienen importancia ya que este árbitro debe valorar no solo la conveniencia de proceder a un cambio en la regulación sustancial del concepto de antigüedad sino, con carácter previo, preguntarse cuál debe ser el ámbito concreto donde se contemple la posibilidad de dicha modificación.

Dicho de otra manera, ¿donde debe encuadrarse una discusión de este tipo? ¿Debe remitirse, como se ha hecho hasta ahora, a la negociación colectiva a nivel provincial o cabe realizarlo en una decisión de ámbito estatal y origen arbitral?

Para responder a estas preguntas, debe partirse del concepto mismo del Convenio Colectivo como medio de composición entre dos grupos o asociaciones organizadas que expresan intereses contrapuestos. El Convenio es reflejo y expresión de un equilibrio entre estos intereses, de un equilibrio global. Constituye, en consecuencia, un todo orgánico, un conjunto indivisible que ha de entenderse y aplicarse íntegramente y no aisladamente en cada uno de sus preceptos.

Esta consideración global, o conglobamiento, impide romper la unidad del Convenio Colectivo, aplicando lo más favorable o rechazando lo más

desfavorable para una de las partes. Así lo reconoce explícitamente el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores al establecer que los conflictos entre dos normas, estatales o pactadas, se resolverán aplicando la más favorable en su conjunto.

No parece aceptable, pues, como hace la representación empresarial, invocar como precedentes los Convenios del Sector en ciertas provincias antes examinadas. Si bien es cierto que en los mismos se acuerda, o se concede por parte sindical, una minoración e incluso una desaparición del concepto retributivo de la antigüedad, no es menos cierto que dicha cesión se ha alcanzado con toda seguridad en la mesa negociadora en compensación de unas contraprestaciones concretas o, de manera más general, a cambio de una valoración conjunta del contenido del Convenio tan positiva que hace admisible o tolerable una cesión como ésta.

Tales contraprestaciones pueden ser tanto de contenido económico (cesión de la antigüedad a cambio de un incremento o revisión salarial más elevado) como de aspectos de la relación laboral de otra índole, sin valoración dineraria directa, pero que son también objetos de la acción sindical (una menor jornada anual, compromisos en materia de estabilidad del empleo, mejoras en derechos de formación profesional, etcétera).

Considera, pues, este árbitro que la decisión a través de esta vía arbitral de suprimir con carácter generalizado para el sector un concepto salarial concreto hoy existente vendría a romper de una manera grave el delicado equilibrio alcanzado en los Convenios provinciales.

Por otra parte, aunque la supresión no tuviera efectos inmediatos sobre los Convenios en vigor, su mera declaración viciaría en su origen toda la futura negociación colectiva del sector que quedaría gravemente condicionada por una decisión externa a la misma.

La posibilidad de acordar una medida de este tipo sería mayor si lo sometido a arbitraje fuera una decisión global sobre el contenido completo de un Convenio Estatal, lo que permitiría el establecimiento de contraprestaciones de contenido salarial o de otro tipo, que compensaran y equilibraran la desaparición de la retribución por antigüedad. No obstante, el carácter limitado del mandato recibido impide por principio la mera consideración de estos otros posibles ámbitos.

Concluye, pues, este árbitro que la eliminación del concepto de antigüedad de una manera heterónoma vendría a romper el necesario equilibrio global de intereses consustancial a la negociación colectiva en el sector y que dicha eliminación solo es concebible y alcanzable a través de los marcos de negociación hoy existentes, es decir, en los Convenios Colectivos de ámbito provincial.

Se inclina, pues, por el mantenimiento como referencia general de la regulación sobre el complemento de antigüedad que establecía la Ordenanza de 1971, hoy derogada, que solo resultará de aplicación de manera supletoria en ausencia de una regulación específica del tema en los Convenios Provinciales del Sector o, de producirse el caso, en aquellas provincias que no cuenten con Convenio propio.

Séptima.—La segunda discrepancia importante se plantea en la redacción del contenido de las funciones asignadas a la categoría de Conductor-cobrador (o cobrador-agente único). La importancia de la diferencia reside en que, según reconocieron las partes, se trata de un colectivo numéricamente muy importante en las empresas de transporte de viajeros.

La Ordenanza derogada realizaba una definición clara y concisa de esta categoría: «es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que son propias del cobrador» (artículo 17. Subgrupo C). Número VI).

Este árbitro ha intentado examinar la regulación que para este extremo contienen los Convenios Provinciales vigentes. Sin ánimo de ser exhaustivo, contienen definiciones concretas de las categorías profesionales los siguientes Convenios: Alicante, Almería, Córdoba, Gerona, Guipúzcoa, Granada, Jaén, Las Palmas y Toledo.

La práctica totalidad de los Convenios regulan indirectamente la materia al establecer un concepto salarial denominado Plus de conductor-perceptor, en el que se alude a la simultaneidad de las funciones de ambas categorías como motivo de percepción del mismo.

En la mayoría de los casos examinados, la solución que se ha adoptado en el ámbito provincial consiste en reproducir de manera casi literal la redacción simple de la Ordenanza. Tan sólo los Convenios de Jaén, Gerona y Las Palmas realizan una descripción más amplia, incluyendo entre sus funciones el «realizar el servicio de maletas cuando las características del trabajo asignado así lo requieran» (Las Palmas y Gerona), y «cuidarse en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías, encargos y ocuparse, llegado a su destino, de la limpieza ligera del vehículo en su interior que no incluya el lavado del mismo» (Jaén). Algunos Convenios provinciales (Badajoz, Cantabria, La Coruña, Sevilla) señalan de manera expresa, al regular los tiempos de trabajo de esta categoría mixta, que las tareas auxiliares o ajenas a la pura conducción que se efectúen en relación con el vehículo,

sus pasajeros o su carga serán considerados bien como trabajo efectivo, bien como tiempo de presencia.

Este árbitro, manifestando su respeto a las posturas que le fueron presentadas por las partes, considera que debe adoptarse en este asunto una solución sencilla que sea congruente con la experiencia y la práctica del sector, y que no plantee en lo posible problemas de interpretación o inseguridad jurídica más amplios que los existentes en la actualidad.

Debe quedar claro, por otra parte, que la definición de categorías en este Laudo no puede suponer o pretender ni una modificación de la situación existente, ni una ampliación de nuevas funciones o desempeños obligatorios respecto de los actuales.

Tanto en la regulación que contiene la Ordenanza como en los borradores del Acuerdo General que no llegó a ver la luz, se definen con claridad de manera separada las funciones de conductor y cobrador, incluyendo en ésta última categoría las tareas accesorias relacionadas con el servicio de maletas y la limpieza general interior del vehículo. Parece claro que la categoría mixta de conductor-cobrador, a la que se asignan simultáneamente las dos funciones, debe realizar las mismas de manera racional, es decir, cuando las circunstancias del servicio (paradas frecuentes o en lugares que no cuenten con instalaciones apropiadas) así lo requieran y permitan, y, en todo caso, computándose todas las tareas que le son asignadas como trabajo efectivo a desempeñar dentro de las jornadas laborales establecidas.

Esta es, obviamente, la interpretación que ha venido dando el Sector a esta categoría de contenido mixto, y ésta es precisamente la redacción que la inmensa mayoría de los Convenios Provinciales ha dado a la misma.

Opta este árbitro, en consecuencia, por reproducir la sencilla definición que han hecho de esta categoría casi todos los Convenios examinados (desempeño simultáneo de ambas funciones, sin más) como la solución más adecuada a la realidad, y menos susceptible de provocar confusión o diferencias de interpretación.

Octava.—Respecto al plazo de caducidad de las anotaciones en el expediente personal, se inclina este árbitro por la solución que establece el artículo 19.2 del Acuerdo Interconfederal de cobertura de vacíos de 28 de abril de 1997, único texto convencional de carácter general que existe en materia de derecho disciplinario y que fue suscrito por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Novena.—Por último, debe este árbitro realizar algunas reflexiones sobre la petición sindical de incluir en el contenido del arbitraje una decisión sobre ciertos extremos que eran regulados en la antigua Ordenanza, en concreto, la entrega por la empresa de ropa o uniformes de trabajo, el derecho a viajes gratuitos en vehículos de la empresa del trabajador y sus familiares directos, y la definición exacta de los tramos horarios que dan derecho al abono de dietas.

Las dos primeras cuestiones exceden con claridad de los presupuestos de un procedimiento arbitral obligatorio como éste, cuyos temas están absolutamente tasados por la interpretación que ha venido dando la CCNCC a los vacíos de cobertura que deberán ser objeto de solución negociada o arbitral, con independencia de que ambos extremos han venido siendo incluidos en gran parte de los Convenios existentes.

El derecho a una ropa de trabajo adecuada y a la entrega de una uniformidad cuando así sea exigida por la empresa es inherente al contenido mismo de la relación laboral. La no inclusión del mismo o de sus modalidades de aplicación concreta, en este arbitraje, no puede interpretarse en modo alguno como una derogación o un decaimiento de dicha obligación que subsistirá en las condiciones que haya venido imponiendo la práctica o establezcan los Convenios Colectivos de aplicación.

Idénticas consideraciones deben hacerse respecto del derecho a los viajes gratuitos, materia que sólo cabe conceptuar como un beneficio de carácter social excluido del contenido de este arbitraje y que está condicionada en muchos casos por las Administraciones competentes a la hora de establecer las concesiones de servicios de transporte.

Con relación a la disparidad sobre la inclusión en este arbitraje de una norma sobre los horarios de devengo de dietas, la representación patronal considera que, tratándose de un concepto que compensa un gasto del trabajador derivado de la prestación de trabajo que realiza, no debe someterse a ningún tipo de horquillas horarias, por lo que no cabe regularlo en la negociación colectiva ni en este procedimiento arbitral.

Por razón del carácter intrínsecamente móvil del trabajo en este Sector, la regulación del régimen de las dietas forma parte del contenido típico de la negociación colectiva. La totalidad de los convenios incluyen normas sobre las cantidades que deben abonarse al personal que, por razones de trabajo, debe realizar su manutención fuera de la localidad de su domicilio. En algunos casos el artículo que se ocupa de esta cuestión es el más extenso del Convenio.

Este árbitro ha realizado un análisis de las normas sobre horario de devengo de dietas en los convenios vigentes. Tan solo siete Convenios

provinciales (Ávila, Barcelona, Castellón, Huesca, Lérida, Tarragona y Toledo, y de manera parcial Madrid), se remiten expresamente al contenido de la Ordenanza Laboral. Por el contrario, un número de Convenios superior a la veintena establecen un horario preciso para cada uno de los tipos de dieta. La solución más habitual es reproducir las horquillas horarias que establece la Ordenanza, aunque también son frecuentes reglas de otro tipo, que retrasan por ejemplo hasta las quince horas a mediodía y las veintitrés horas por la noche, el límite máximo para las llegadas.

En cualquier caso, no existe duda alguna que se trata de una percepción de carácter extrasalarial, y así se declara en el Capítulo II de este Laudo dedicado a regular la estructura salarial. La inclusión de un apartado específicamente dedicado a regular los horarios de devengo de las dietas sería totalmente extemporánea y podía interpretarse como una extralimitación del mandato que la CCNCC ha realizado para este arbitraje. El criterio que se mantiene en el presente Laudo respecto de las materias citadas en este apartado es congruente y se mueve en la línea del Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 octubre de 1998, que resuelve sobre la impugnación del Laudo similar recaído en el Sector de Minería del Carbón.

No obstante lo anterior, la referencia que en el Capítulo II se realiza a los criterios de abono y devengo de las cantidades salariales y extrasalariales, y la cláusula expresa de respeto de las condiciones personales más beneficiosas pueden contribuir a dar una solución a esta materia y disipar las preocupaciones sobre la posible inseguridad jurídica (injustificada en opinión de este árbitro) que ocasionaría la ausencia de unas reglas concretas de aplicación general.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado en el presente procedimiento ha decidido el siguiente:

LAUDO

Dictar las disposiciones que figuran en el Anexo, reguladoras en los términos establecidos, de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario que han de aplicarse en el subsector de Transporte de Viajeros por Carretera en sustitución de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971.

El presente Laudo arbitral, de carácter vinculante y obligado cumplimiento, tendrá fuerza de Convenio Colectivo, pudiendo ser recurrido por las partes ante el orden jurisdiccional social.

Por el Secretario de la CCNCC se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, remitiéndose un ejemplar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para su depósito y registro.

Dado en Madrid, a veinticuatro de noviembre del año dos mil.

LAUDO ARBITRAL POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES REGULADORAS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y ECONÓMICA DE LOS TRABAJADORES, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

CAPÍTULO I

Normas de configuración

Ámbito funcional.

El presente Laudo será de aplicación a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discrecionales y turísticos.

Ámbito personal.

1. El presente Laudo será de aplicación a todos los trabajadores y empresarios incluidos dentro de sus ámbitos funcional y territorial, con independencia de cual sea la modalidad de contrato de trabajo que hubieren concertado.

2. A los trabajadores vinculados por una relación laboral de carácter especial, únicamente les será de aplicación la materia relativa a régimen disciplinario.

Ámbito territorial.

El presente Laudo será de aplicación en todo el territorio nacional.

Naturaleza y eficacia del Laudo.

1. El presente Laudo ha sido dictado conforme a lo establecido en la disposición transitoria sexta del Estatuto de los Trabajadores una vez concluidas, sin acuerdo, las negociaciones dirigidas en el Sector de Transporte de Viajeros por carretera a sustituir la Ordenanza Laboral para las empresas de transporte por carretera aprobadas por Orden de 20 de marzo de 1971.

2. De conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes, el presente Laudo tiene la eficacia jurídica y personal de los Convenios Colectivos regulados en el título III del citado texto legal.

3. El presente Laudo tiene carácter de norma subsidiaria respecto de los acuerdos o Convenios Colectivos de cualquier ámbito vigentes al día de hoy, y carácter supletorio para las empresas o provincias que no cuenten con ningún acuerdo o Convenio Colectivo que les resulte aplicable, o para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que son objeto de regulación.

Las remisiones que se hacen en la negociación colectiva de este Sector a la derogada Ordenanza laboral se entenderán referidas, respecto de las materias contempladas en el presente texto, al contenido del presente Laudo.

Vigencia.

1. El presente Laudo entrará en vigor el próximo 1 de enero del año 2001, y tendrá una vigencia indefinida.

2. La entrada en vigor de un acuerdo o convenio colectivo que regule alguna o algunas de las materias sobre las que versa el presente Laudo producirá la total o parcial inaplicación del mismo en el sector, subsector o empresa en el que aquél se haya pactado. El referido acuerdo o Convenio Colectivo será siempre de aplicación preferente desplazando a este Laudo con el que, por consiguiente, no entrará en concurrencia a los efectos previstos en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

CAPÍTULO II

Estructura salarial

Concepto de salario.—Tendrán la consideración de salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, tanto en dinero como en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Estructura salarial.—En la estructura de salario se distinguirán:

El sueldo o salario base.

Los complementos salariales.

Se considerará salario base la parte de la retribución del trabajador, fijada por unidad de tiempo o de obra, establecida en función de su clasificación profesional.

Se considerarán complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base, fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y/o resultados de la empresa.

Los complementos salariales habrán de quedar incluidos, necesariamente, en alguna o algunas de las modalidades siguientes:

De puesto de trabajo: Comprenderá aquellos complementos que debe percibir, en su caso, el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional. Estos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado.

El complemento de nocturnidad se percibirá considerando tal el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Su cuantía se fijará en Convenio Colectivo pudiendo consistir en un porcentaje sobre salario base o en una cantidad fija.

De calidad o cantidad de trabajo: El trabajador los percibirá, si procede, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, vayan o no unidos a un sistema de retribución o rendimiento. También tendrán

esta consideración las cantidades percibidas en función a la situación y/o resultados de la Empresa. No son consolidables.

De naturaleza personal: Serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base.

El llamado plus convenio, allí donde exista, tendrá la naturaleza jurídica y características que, en su caso, se fijen en los convenios que lo tengan establecido o que lo puedan establecer en el futuro.

Percepciones extrasalariales: No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los siguientes conceptos:

Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

Indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados o desplazamientos, suspensiones o despidos.

Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a las anteriormente relacionadas.

Cálculo y devengo: La cuantía, modelo de cálculo y normas de devengo de las cantidades salariales y las percepciones extrasalariales se fijarán en los convenios o acuerdos de ámbito inferior.

En cualquier caso, las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la fecha de entrada en vigor de este Laudo, hubieran pactado individualmente o colectivamente o concedido unilateralmente, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción o compensación regulado en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Promoción económica y profesional

Promoción profesional.

La promoción o ascenso de los grupos profesionales II, III, IV, V y VI al grupo I, de los grupos V y VI a los grupos II, III y IV, se realizará mediante turnos de méritos que tomen como referencia fundamental el conocimiento del puesto de trabajo a cubrir, el expediente laboral y, en su caso, el superar satisfactoriamente las pruebas de carácter objetivo y psicofísico que determine la empresa. De estos procesos de promoción o ascenso y de las pruebas a efectuar se informará para su conocimiento, a los representantes de los trabajadores.

Complemento salarial de antigüedad.

1. Los trabajadores tendrán derecho, en ausencia de una regulación específica de esta materia en los acuerdos o convenios colectivos que les sean de aplicación, a percibir como complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicio prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios de la cuantía que más adelante se señala.

2. El módulo para el cálculo y abono de este complemento será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo tanto para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento como para los ya completados.

3. La cuantía de este complemento de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.

4. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingresos del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo de prestación de servicios en una misma empresa, cualquiera que sea la categoría en que se esté encuadrado, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que se haya percibido una remuneración incluidas vacaciones, licencias retribuidas y periodos de incapacidad temporal. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por desempeño de un cargo político o sindical así como la prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria. Por el contrario no se estimará el tiempo en que permanezcan en situación de excedencia voluntaria.

5. Los trabajadores vinculados por contratos de aprendizaje o prácticas o por contratos formativos percibirán este complemento una vez incorporados a la empresa tras la conclusión de dichos contratos formativos, computándose el tiempo en que estuvieron en aquella situación de formación para su cálculo, conforme al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Grupos profesionales.—Los trabajadores afectados por el presente Laudo serán clasificados en seis grupos profesionales.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales, con los contenidos específicos que los definen.

La adscripción a los grupos podrá estar, o no, en función de la titularidad que tenga el trabajador, siendo determinada por el contenido de la prestación de trabajo.

Grupo profesional I:

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la Dirección de la Empresa, que requieren conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Todos los puestos de trabajo incluidos en este grupo se cubrirán por libre designación de la empresa.

Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

Capacidad de ordenación de tareas.
naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre la que se ejerce el mando.

Comprende:

Titulación a nivel de Escuela Superior o Facultades y/o formación práctica equivalente adquirida en el ejercicio de la profesión.

La función primordial es la de mando y organización, que se ejerce de modo directo, ya sea permanente o por delegación, dirigida al rendimiento, calidad, disciplina y obtención de objetivos. De esta forma, los trabajadores pertenecientes a este grupo, planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientada por la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración), que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y, desempeñan puestos directivos en centros de trabajo, oficinas, departamentos, etcétera.

Los titulados de grado medio o conocimientos a nivel de Bachiller Superior, Maestría Industrial o formación equivalente adquirida en el ejercicio de su trabajo. Realizan trabajos muy cualificados bajo especificaciones precisas y con un cierto grado de autonomía, pudiendo coordinar el trabajo de un equipo, asesorando o solucionando los problemas que se planteen y, realizando trabajos cualificados que exijan de iniciativa y conocimiento total de su profesión, responsabilizándose del trabajo ejecutado.

Se incluirán en este primer grupo de funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de servicio: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todos o alguno de los servicios de la empresa.

Jefe de taller: El que, con la capacidad técnica precisa, tiene a su cargo la dirección del taller, ordenando, coordinando y vigilando los trabajos que realicen en su dependencia.

Jefe de Sección: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando todas o alguna de las secciones de la empresa.

Jefe de Administración: El que con su propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce las funciones de mando y organización, coordinando el servicio o departamento de administración de la empresa.

Inspector Principal: Ejerce la jefatura y coordinación de los servicios de inspección, dependiendo de la Dirección o del Jefe de Servicio.

Ingenieros y Licenciados: Dependen de la Dirección o de los Jefes de Servicio y desempeñan funcionarios o trabajos propios de su especialidad (por ejemplo, economía, derecho, informática, ingeniería industrial..., etc.). Deberán estar en posesión de la titulación correspondiente.

Jefe de negociado: Es el que, bajo la dependencia del Jefe de Servicio, y al frente de un grupo de empleados administrativos, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado. Se asimilan a esta categoría los especialistas técnicos en equipos informáticos.

Jefe de Tráfico/Estación: Con iniciativa y responsabilidad, organiza y coordina el servicio, distribuyendo los vehículos y el personal, dentro de las directrices marcadas por la Dirección o Jefatura de Servicio, procurando resolver las incidencias que se produzcan, e informando a sus superiores con la celeridad que las distintas circunstancias requieran.

Encargado General: Es el que con los conocimientos técnico-prácticos suficientes y bajo la dependencia de la dirección o Jefe de servicio, ejerce el mando directo sobre el personal adscrito a algún servicio dependencia de la empresa.

Grupo profesional II:

Es el conjunto de tareas o planificación de tareas en las labores propias de la empresa. Los trabajos pueden requerir iniciativa y autonomía y se ejecutan bajo instrucciones, con una dependencia jerárquica funcional.

Comprende:

Los trabajos de iniciativa, autonomía y responsabilidad para los que se precisa una preparación técnica especial, reconocida y acorde con las características y contenido de las funciones a desempeñar y, aquellos otros trabajos en donde dicha iniciativa y responsabilidad sean sólo limitadas, pero con un contenido funcional similar a los definidos anteriormente.

Los trabajos para los que se requiere una especialización muy determinada, reflejo de una preparación técnica adecuada a las tareas que se deban desempeñar con responsabilidad limitada a las funciones que se deban cumplir en cada caso.

Son los trabajadores manuales o trabajadores intelectuales que, sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados, tanto profesional como administrativamente o de oficio.

Se incluirán en este segundo grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Inspector: Bajo la directa coordinación del Jefe de Tráfico tiene por misión verificar y comprobar en las distintas líneas y servicios realizados por la empresa, el exacto desempeño de las funciones atribuidas a los conductores y cobradores. Eventualmente harán revisiones de control en los vehículos en servicio, aprobando horarios, frecuencia, títulos de transporte expedidos y viajeros, dando cuenta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas en los casos de alteración de tráfico o accidentes.

Conductor: Es el operario que, poseyendo carné de conducir adecuado y con conocimientos mecánicos de automóviles profesionalmente probados, conduce autobuses y/o microbuses de transporte urbano o interurbanos de viajeros, con remolque o sin él, ayudando habitualmente al operario de taller cuando no tenga trabajo de conductor a efectuar. Asimismo, dirigirá la carga y descarga de equipajes, mercancías y encargos de su vehículo, siendo responsable del mismo durante el servicio y dando, si se exigiera, parte diario por escrito del servicio efectuado, del estado del vehículo, del consumo de carburante y lubricante, cumplimentando en la forma reglamentaria el libro y, en su caso, las hojas de ruta. Debe cubrir el recorrido por el itinerario y en el tiempo previsto.

Conductor-perceptor: Es el operario que con carné de conducir adecuado realiza las funciones señaladas para el conductor y está obligado a desempeñar simultáneamente las que se definen para el cobrador en el grupo siguiente.

Grupo profesional III:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que el Grupo Profesional II, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que en el ámbito administrativo, financiero y/o productivo y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de los departamentos o secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias del ámbito señalado.

Se incluirán en este tercer grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías pro-

fesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Cobrador: Es aquel operario que presta sus servicios en coches de uso público de transportes regulares de viajeros urbanos o interurbanos, teniendo por misión la de la cobranza de billetes o revisión de los mismos, con o sin máquinas expendedoras de billetes y con o sin mecanismo de control automático de viajeros, cuidando de los equipajes, mercancías y encargos transportados, en su caso, debiendo formular el correspondiente parte de liquidación y formalizar en forma reglamentaria las hojas y libros de ruta; deberá comportarse con la máxima corrección y urbanidad con los viajeros. Se ocupará en ruta de subir y bajar los equipajes, mercancías y encargos, ayudando asimismo al conductor en la reparación de averías y, llegado a su destino, se ocupará de una limpieza ligera de vehículos, en su interior, que no incluya el lavado del mismo.

Taquillero: Es el trabajador que desempeña su trabajo en instalaciones de la empresa o estaciones de autobuses, cuyo cometido es la expedición de billetes y títulos de transporte, debiendo formular los correspondientes partes de liquidación y control al Jefe de Tráfico.

Oficial Administrativo/Operador Informático: Realiza funciones propias de su cargo con los debidos conocimientos técnico-profesionales y con responsabilidad y perfección. Se asimilan a esta categoría los operadores de equipos informáticos así como los liquidadores y recaudadores.

Auxiliar Administrativo: Realiza, sin la autonomía del Oficial administrativo, las funciones propias de la administración, en colaboración y bajo la supervisión de sus superiores.

Programador: Es el que, conforme a las orientaciones que recibe, realiza trabajo de confección y puesta a punto de programas de equipos informáticos.

Factor o encargado de consigna: Es el trabajador que se ocupa de la facturación, guarda, recogida, entrega, identificación, manipulación y devolución al usuario de equipajes, mercancías y encargos, llevando el registro y control de los documentos pertinentes.

Oficial Comercial: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa.

Oficial de Servicios Turísticos: Es aquel trabajador que con titulación suficiente y conocimiento de, al menos, dos idiomas además del propio, se incorpora al vehículo para realizar o dar asistencia a los viajeros, información y acompañamiento a los mismos, así como restarles la debida atención, fundamentalmente cuando se produzcan imprevistos tales como averías, accidentes,... etc.

Grupo profesional IV:

Con la misma formación práctica, iniciativa y dependencia que los grupos profesionales II y III, comprende a los trabajadores manuales e intelectuales que, en el ámbito del mantenimiento, conservación y reparación del material móvil o no móvil de la empresa, y sin ejercer fundamentalmente funciones de mando, realizan trabajos cualificados profesionalmente o de oficio dentro de las secciones de la empresa a quienes se encomiendan las funciones propias de los ámbitos señalados.

Se incluirán en este grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Jefe de Equipo: Bajo la dependencia del Encargado General toma parte personal en el trabajo al propio tiempo que dirige un determinado grupo de operarios.

Oficial de talleres 1.^a: Se incluyen en esta categoría aquellos que, con total dominio y capacidad de su oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador, ... etc), realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos.

Oficial de talleres 2.^a: Se incluyen en esta categoría a aquellos trabajadores que con conocimientos teóricos y prácticos del oficio (por ejemplo, mecánico, pintor, tapicero, electricista, chapista, soldador,... etc.), adquiridos por un aprendizaje o formación debidamente acreditados o con larga práctica de los mismos, realizan trabajos propios de su especialidad profesional relacionados con el mantenimiento y reparación de los vehículos, con menor grado de responsabilidad en su desempeño que el de oficial de primera.

Oficial de almacén: Es el trabajador que se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales con-

sumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa. En aquellas empresas en donde exista encargado de almacén, desarrollarán sus funciones bajo la dependencia y órdenes de éste último.

Encargado de almacén: Con mayor responsabilidad y autonomía que el Oficial de almacén, se ocupa de la recepción, salida, control, almacenaje, y entrada de piezas, repuestos, materiales consumibles y mercancías en general que se apliquen a la actividad productiva de la empresa.

Grupo profesional V:

Los trabajos requieren poca iniciativa y se ejecutan bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter elemental.

Consecuentemente, son los que desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este quinto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal a aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes...) en aquellos servicios que así lo requieran, ya por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquéllas referidas a la atención al cliente.

Cobrador de facturas: Tiene por principal misión la de cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

Mozo de taller o especialista: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio, prestan ayuda al Oficial de taller, cuyas indicaciones ejecutan.

Mozo: Son los operarios que han adquirido su especialización mediante la práctica de una o varias actividades que no integran propiamente un oficio (por ejemplo, repartidor de mercancías, de carga y descarga de equipajes..., etc.).

Engrasador: Tiene por misión, entre otras, el lubricado de las piezas y mecanismos de los vehículos que se les confien, utilizando los dispositivos, mecanismos y maquinaria adecuadas.

Lavacoches: Son los encargados, entre otras funciones, de someter a limpieza externa e interna los vehículos que se le confien, ejecutando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado.

Grupo profesional VI:

Con la misma formación práctica y dependencia que el grupo profesional V, comprende los trabajos auxiliares o complementarios de los descritos en los anteriores grupos, para los que se requiere unos conocimientos generales de carácter técnico elemental y poca iniciativa, ejecutándose bajo indicaciones concretas, con una dependencia jerárquica y funcional total.

Al igual que el grupo profesional V, desempeñan un trabajo no cualificado o de servicios auxiliares, predominantemente manual.

Se incluirán en este sexto grupo las funciones que se señalan seguidamente. En la medida en que hasta ahora han existido categorías profesionales, resultará necesario asimilar éstas a las funciones o tareas descritas a continuación:

Auxiliar administrativo aspirante: Es aquel personal que, en formación realiza tareas de carácter administrativo bajo la dependencia de auxiliares u oficiales administrativos.

Telefonistas/Recepcionistas: Es el personal que en las distintas dependencias de la empresa, tiene asignada la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

Guarda/Portero/Personal de vigilancia: Vigilan las distintas dependencias de la empresa, realizando funciones de custodia y guardia.

Personal de limpieza: Realiza la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

Las funciones enumeradas en cada grupo y categoría definen genéricamente el contenido de la prestación laboral, sin que ello suponga agotar las funciones de cada uno de ellos que, en todo caso, serán las necesarias para garantizar la correcta ejecución de la prestación laboral.

Tablas de asimilación: Las antiguas categorías que ostentan los trabajadores afectados, se ajustarán a los grupos profesionales establecidos anteriormente, a través del siguiente cuadro:

Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V	Grupo VI
Licenciado, Ingeniero.	Inspector.	Cobrador.	Jefe de Equipo.	Mozo.	Personal de limpieza.
Jefe de servicio. Ingeniero técnico. Diplomado universitario. ATS (DUE).	Conductor. Conductor/ perceptor.	Taquillero. Oficial administrativo/Operador informático.	Oficial talleres 1. ^a Oficial talleres 2. ^a	Mozo taller o especialista. Cobrador de facturas.	Aux. Adtvo., Aspirante. Portero, Guarda, personal de vigilancia.
Inspector principal.		Auxiliar administrativo.	Oficial almacén. Encargado de almacén.	Engrasador. Lavacoches.	Telefonista/Recepcionista.
Jefe de sección.		Oficial comercial.		Auxiliar de ruta.	
Jefe de negociado.		Factor o encargado de consignas.			
Jefe de tráfico/Estación.		Programador.			
Jefe de administración.		Oficial de servicios turísticos.			
Jefe de taller.					
Encargado general.					

El establecimiento de estos grupos no implica que las empresas cubran todos y cada uno de los puestos definidos, con carácter imperativo, sino que dependerá de las características de cada una de ellas y de la necesidad de cobertura de los distintos servicios.

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario

Definición: Se considerará falta toda acción u omisión que suponga incumplimiento de los deberes y obligaciones laborales.

Graduación de las faltas: Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se tipifican en los puntos siguientes, o en cualquier otro de los incumplimientos establecidos con carácter general en el apartado anterior, podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, con independencia del derecho del trabajador a acudir a la vía jurisdiccional en caso de desacuerdo. Para ello se tendrá en cuenta, atendiendo a la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del acto, la siguiente graduación:

Faltas leves.

Faltas graves.

Faltas muy graves.

Tipificación de las faltas:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes sin la debida justificación.

b) El retraso, sin causa justificada, en las salidas de cabecera o de las paradas.

c) La incorrección en las relaciones con los usuarios, la falta de higiene o limpieza personal (con comunicación al delegado de prevención si lo hubiera) y el uso incorrecto del uniforme o de las prendas recibidas por la empresa.

d) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

e) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

f) El retraso de hasta dos días en la entrega de recaudación a la fecha estipulada por la empresa, así como el no rellenar correctamente los datos del disco-diagrama y demás documentación obligatoria.

g) Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso.

Son faltas graves:

a) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.

b) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo.

c) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en un mes. Bastará con una falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.

d) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas del uniforme o al material de la empresa.

e) El retraso de hasta seis días en la entrega de recaudación en la fecha estipulada por la empresa y la reiteración en la falta de exactitud en las liquidaciones.

f) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor.

g) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa a los usuarios y al público que constituyan vulneración de derechos y obligaciones reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Son faltas muy graves:

a) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo, cometidas en un período de tres meses.

b) Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de tres meses.

c) La transgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la disminución continuada y voluntaria en rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa o durante el acto de servicio.

d) Violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

e) El retraso de más de seis días en la entrega de la recaudación a la fecha estipulada por la empresa, salvo causa de fuerza mayor justificada.

f) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o análogos. Se entenderá siempre que existe falta, cuando un trabajador en baja por enfermedad o accidente, realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena y la alegación de causas falsas para las licencias o permisos.

g) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes. Deberá someterse a los medios de prueba pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será justa causa de despido.

h) Violar la documentación reservada de la empresa, alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos.

i) Los malos tratos o falta de respecto o consideración y discusiones violentas con los jefes, compañeros, subordinados y usuarios.

j) Abandonar el trabajo y el abuso de autoridad por parte de los jefes o superiores con relación a sus subordinados.

k) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuario o terceros.

l) El utilizar indebidamente el material de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños de entidad ocasionados a los vehículos por negligencia.

m) El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

n) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

La reiteración de una falta de un mismo grupo, aunque sea de diferente naturaleza, dentro del período de un año, podrá ser causa para clasificarla en el grupo inmediatamente superior.

Sanciones: Las sanciones consistirán en:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a veinte días.

Postergación para el ascenso hasta cinco años.

c) Por faltas muy graves:

Traslado forzoso.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

Inhabilitación definitiva para el ascenso.

Despido.

Se anotará en el expediente personal de cada trabajador las sanciones que se impongan. Se anularán tales notas siempre que no incurra en una falta de la misma clase o superior, durante el período de ocho, cuatro o dos meses, según las faltas cometidas sean muy graves, graves o leves, teniendo derecho los trabajadores sancionados, después de transcurridos los plazos anteriormente descritos, a solicitar la anulación de dichas menciones.

Las sanciones por faltas leves, serán acordadas por la dirección de la empresa.

Las sanciones por faltas graves o muy graves, habrá de imponerlas también la empresa, previa instrucción del oportuno expediente al trabajador. El interesado y la representación de los trabajadores o sindical tendrán derecho a una audiencia para descargos en el plazo de diez días, a contar desde la comunicación de los hechos que se le imputan. Este plazo suspenderá los plazos de prescripción de la falta correspondiente. Cuando, por razones del servicio asignado, el trabajador sancionado se encuentre desplazado, el plazo establecido quedará interrumpido, reiniciándose cuando regrese.

Siempre que se trate de faltas muy graves de las tipificadas en la letra g), la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo como medida previa y cautelar por el tiempo que dure el expediente, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse, suspensión que será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Una vez concluido el expediente sancionador, la empresa impondrá la sanción que corresponda tomando en consideración las alegaciones realizadas durante su tramitación por el trabajador y por la representación de los trabajadores o sindical.

Cuando la empresa acuerde o imponga una sanción, deberá comunicarlo por escrito al interesado y a la representación de los trabajadores o sindical, quedándose éste con un ejemplar, firmando el duplicado, que devolverá a la dirección.

En cualquier caso, el trabajador podrá acudir a la vía jurisdiccional competente para instar la revisión de las sanciones impuestas en caso de desacuerdo.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad de los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que, en su caso, serán sancionadas con arreglo a lo previsto en este capítulo.

3838

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 12 de enero de 2001, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se actualizan para el año 2001, las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro.

Advertido error en el texto de la Resolución de 12 de enero de 2001, de la Dirección General del Instituto Nacional de Empleo, por la que se actualizan para el año 2001, las cuantías máximas constitutivas del importe de las subvenciones para la realización de acciones de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo, a entidades colaboradoras sin ánimo de lucro, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 35, de 9 de febrero de 2001, se procede a efectuar las oportunas modificaciones:

En la página 5101, letra b) de la segunda columna, Para el personal de apoyo..., tercera línea, donde dice: «hasta 2.914.000 pesetas por año», deberá decir: «hasta 2.912.000 pesetas por año».

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

3839

REAL DECRETO 203/2001, de 23 de febrero, por el que se concede la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo a las personas que se citan.

De conformidad con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 32/1999, de 8 de octubre, de Solidaridad con las Víctimas del Terrorismo, y en el Real Decreto 1974/1999, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a propuesta del Vicepresidente Primero del Gobierno y Ministro de la Presidencia y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 23 de febrero de 2001,

DISPONGO:

En atención a los méritos y circunstancias concurrentes, vengo en conceder la Gran Cruz de la Real Orden de Reconocimiento Civil a las Víctimas del Terrorismo, a título póstumo, a las siguientes personas: don Jesús Ábalos Giménez, doña Emilia Aldomá Sans, don Ramón Egea Gómez, don Juan Manuel López Masip, doña Mercedes Manzanares Servitja, don Luis Enrique Salto Viñuales, doña Bárbara Serret Cervantes, don Xavier Valls Bauzá, don Jordi Vicente Manzanares y doña Silvia Vicente Manzanares.

Dado en Madrid a 23 de febrero de 2001.

JUAN CARLOS R.

El Vicepresidente Primero del Gobierno
y Ministro de la Presidencia,
MARIANO RAJOY BREY

MINISTERIO DE ECONOMÍA

3840

ORDEN de 9 de febrero de 2001 de revocación a la entidad «Seguros Generales Rural, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», de la autorización administrativa para el ejercicio de la actividad aseguradora en los ramos de vehículos terrestres (no ferroviarios) y responsabilidad civil en vehículos terrestres automóviles, y de inscripción en el Registro Administrativo de Entidades Aseguradoras del acuerdo de revocación a la mencionada entidad.

I. El Consejo de Administración de la sociedad «Seguros Generales Rural, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», en su reunión de 29 de noviembre de 2000, y con arreglo al orden del día establecido y anunciado, acordó renunciar a la autorización para operar en los ramos de vehículos terrestres (no ferroviarios) y responsabilidad civil en vehículos terrestres automóviles, números 3 y 10 de la clasificación de los riesgos por ramos de la disposición adicional primera de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

II. El artículo 25.1.a) de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, en relación con el artículo 81.1.1.º del Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, establece como causa de revocación que la entidad aseguradora renuncie a la autorización administrativa expresamente.

En su virtud, vistos los antecedentes obrantes en el expediente, y el acuerdo unánime del Consejo de Administración de la sociedad, por el que renuncia a la autorización administrativa en los ramos descritos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 25.1.a) de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y el artículo 81.1.1.º de su Reglamento, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, así como las demás disposiciones aplicables al efecto, he resuelto:

Primero.—Revocar a la entidad «Seguros Generales Rural, Sociedad Anónima de Seguros y Reaseguros», la autorización administrativa para el

- 8) Guardería Municipal Laboral de Talarrubias, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 9.659,00 €

- 9) Guardería Municipal Laboral de Valdelacalzada, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 4.408,10 €

- 10) Guardería Municipal Laboral de Villar de Rena, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 8.233,87 €

Cáceres

- 11) Guardería Municipal Laboral de Casatejada, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 12.551,04 €

- 12) Guardería Municipal Laboral de Guijo de Galisteo, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 10.217,21 €

- 13) Guardería Municipal Laboral de Majadas de Tietar, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 12.853,15 €

- 14) Guardería Municipal Laboral de Peraleda de la Mata, financiada de 1999 a 2001.

Aportación M.T.A.S. 10.818,22 €

Total aportación Comunidad Autónoma y Corporaciones Locales 2.330.200,14 €

Total aportación Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 598.050,32 €

6775

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 24 de enero de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la realización de proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano.

Advertidos errores en el texto del Anexo del Convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Extremadura, para la realización de proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», n.º 40, de 15 de febrero de 2003, se solicita se efectúen las rectificaciones siguientes:

En la página 6375, segunda columna, último párrafo, última línea, donde dice: ...«El Consejero de Bienestar Social...», debe decir: ...«La Consejera de Bienestar Social...».

En la página 6375, en el cuadro Anexo: «Relación de proyectos a cofinanciar. Ejercicio 2002», proyecto n.º 12, en la columna «Total», donde dice: ...«15.000,00 de la Serena...», debe decir: ...«15.000,00...».

6776

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 24 de enero de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de La Rioja, para la realización de proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano.

Advertidos errores en el texto del Anexo del Convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de La Rioja, para la realización de proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», n.º 39, de 14 de febrero de 2003, se solicita se efectúen las rectificaciones siguientes:

En la página 6191, apartado «Cláusulas», segunda columna, segunda cláusula. Aportaciones económicas de las partes:

En el primer párrafo, primera línea, donde dice: ...«La aportación económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para los fines del presente Convenio, es de 24.521,28 euros...», debe decir: ...«La aportación económica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para los fines del presente Convenio, es de veinticuatro mil quinientos veintiún euros con veintiocho céntimos (24.521,28 euros)...».

En el segundo párrafo, primera línea, donde dice: ...«La Comunidad Autónoma de La Rioja, directamente o con la cooperación de las corporaciones locales participantes en el desarrollo de los proyectos, se compromete a aportar la cantidad de 24.257,18 euros...», debe decir: ...«La Comunidad Autónoma de La Rioja, directamente o con la cooperación de las Corporaciones Locales participantes en el desarrollo de los proyectos, se compromete a aportar la cantidad de veinticuatro mil doscientos cincuenta y siete euros con dieciocho céntimos (24.258,18 euros)...».

6777

CORRECCIÓN de errores de la Resolución de 24 de enero de 2003, de la Secretaría General Técnica, por la que se da publicidad al Convenio de colaboración entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Madrid, para la realización de proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano.

Advertidos errores en el texto del Anexo del Convenio de colaboración suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Comunidad Autónoma de Madrid, para la realización de proyectos de intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano, publicado en el «Boletín Oficial del Estado», n.º 39, de 14 de febrero de 2003, se solicita se efectúen las rectificaciones siguientes:

En la página 6197, primera columna, apartado «Manifiestan», punto II, línea quinta, donde dice: ...«y la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo establecido en la Ley 3/1983, de 25 de febrero, de Servicios Sociales, tienen competencia en materia de acción social y servicios sociales...», debe decir: ...«y la Comunidad de Madrid, de conformidad con lo establecido en la Ley 3/1983, de 25 de febrero (BOE de 1 de marzo de 1983), de aprobación del Estatuto de Autonomía, modificada por la Ley Orgánica 5/1998, de 7 de julio (BOE de 8 de julio de 1998), tienen competencia en materia de acción social y servicios sociales...».

6778

RESOLUCIÓN de 4 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Laudo arbitral dictado con fecha 17 de febrero de 2003, por D. Ricardo Escudero Rodríguez en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre determinar si la modificación de sistemas de libranza propuesta por la dirección en base a causas de índole económico y organizativo, se encuentra justificada o no justificada, en la empresa «Diario El País, S. L.».

Visto el contenido del Laudo arbitral dictado con fecha 17 de febrero de 2003 por D. Ricardo Escudero Rodríguez en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre determinar si la modificación de sistemas de libranza propuesta por la dirección en base a causas de índole económico y organizativo, se encuentra justificada o no justificada, en la empresa «Diario El País, S. L.» y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Laudo Arbitral en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid a 17 de febrero de 2003, Ricardo Escudero Rodríguez, Cate-drático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad

de Alcalá, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito, el día 15 de enero de 2002, y a la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de acuerdo con las previsiones enunciadas en los artículos 6 y 11 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los artículos 6 y 18 y siguientes de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente laudo:

LAUDO ARBITRAL

Conflicto promovido por la dirección de la empresa «Diario El País, SL» y el comité de empresa de la misma y, en particular, por Fernando Casas Ojeda, en representación de la primera y en su calidad de director de Recursos Humanos, y por Juan Manuel Gil López, en representación del segundo y en su condición de presidente de dicho comité, siendo la dirección de ambas partes c/ Miguel Yuste n.º 40, Madrid 28037.

I. Antecedentes de hecho

Primero. El conflicto se deriva de las discrepancias surgidas en período de consultas motivadas por la propuesta de la dirección de la empresa de modificar el régimen de libranzas de los fines de semana y de los días festivos de cuatro colectivos de trabajadores que se integran en diferentes secciones del Departamento de Servicios Generales: motoristas, personal de recepción, telefonistas y ordenanzas, cuya categoría profesional es la de Oficial Segunda, salvo en el segundo caso en que es de Oficial Primera.

La solicitud de procedimiento de arbitraje tuvo su entrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (en adelante, SIMA) el día 16 de enero de 2003 y tiene el número de registro 13/03. Tal procedimiento, tal y como se especifica en la rúbrica de dicha solicitud relativa a «Previsiones y razones que la fundamentan», se promueve «de conformidad con lo establecido en el apartado 5.1 (Procedimiento de solución de conflictos art. 15) del Acta final del XVI Convenio Colectivo del Diario El País para los años 2002-2003-2004 ante la imposibilidad de alcanzarse un acuerdo sobre el objeto del conflicto». Esto es, tras haberse agotado, de manera infructuosa, el período de cuarenta y cinco días exigido.

El objeto del conflicto es, según consta literalmente en la mencionada solicitud, «determinar si la modificación de sistemas de libranza propuesta por la dirección en base a causas de índole económico y organizativo, se encuentra justificada o no justificada. En el proceso de arbitraje ambas partes aportarán documentación explicativa sobre la génesis y el desarrollo del conflicto».

El conflicto trae su origen de una iniciativa planteada por la dirección de la empresa en el mes de junio de 2002, si bien, desde entonces, no se ha alcanzado un acuerdo con el comité de empresa sobre la mencionada propuesta.

Por otra parte, el marco jurídico de referencia de dicho conflicto es el art. 15, párrafos 4.º y 5.º, del XVI Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, Sociedad Limitada», publicado en el BOE de 23 de septiembre de 2002 y con vigencia de tres años a contar desde el día 1 de enero del referido año. Pues bien, el primero de los párrafos mencionados establece, literalmente, lo siguiente «Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el art. 31 de este Convenio».

Y el párrafo 5.º del referido art. 15 prevé que «Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección sin acuerdo del Comité de Empresa, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos».

Y, además, el conflicto también se relaciona directamente con el art. 31, párrafo 2.º, que prevé que «Al personal a quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales podrá aumentarse el período de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación al interesado, en la proporción de dos días por festivo trabajado». Asimismo, el párrafo 5.º de dicho precepto contiene reglas de aplicación a los departamentos en los que existan acuerdos específicos sobre plantillas y/o sistemas de trabajo y libranzas. Y, en fin, el art. 43.1 del convenio regula el plus de trabajo dominical, cuyo importe bruto es de 154,66 € por domingo trabajado y que es lineal para todas las categorías.

Y, por su parte, el Acta final de la negociación del XVI Convenio Colectivo del «Diario El País, SL» 2002-2004, suscrito el 21 de junio de 2002 incorpora un novedoso apartado 5.1 relativo al Procedimiento de solución de conflictos relacionados con el art. 15, penúltimo párrafo, del aludido convenio. En particular, recoge el compromiso de la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores de «negociar sobre todos los casos de reestructuración que impliquen modificación en materia de sistemas de trabajo, libranzas y descanso semanal, así como respecto de las soluciones que se propongan con la finalidad de alcanzar un acuerdo». Y, asimismo, al margen de otras cuestiones que ahora no interesan, se establece que, si en un plazo de 45 días naturales, las partes no alcanzaran un acuerdo sobre las modificaciones pretendidas, se comprometen a acudir a un sistema de arbitraje, que será resuelto en equidad, para la resolución de las posibles discrepancias, en los términos que el propio Acta final detalla.

Segundo. El ámbito territorial del conflicto se circunscribe al centro de trabajo de Madrid de la empresa «Diario El País, SL» y afecta a un número aproximado de diecisiete trabajadores fijos, a los que habría que añadir los eventuales que son contratados con ocasión de las libranzas de aquellos y de la realización de algún turno de trabajo no cubierto por los mismos.

Ahora bien, en la propia raíz del conflicto está la interpretación y aplicación de un convenio colectivo de ámbito estatal y de un Acta Final que se incorpora al mismo y que tiene idéntico carácter geográfico. Por ello, la dimensión del referido conflicto rebasa la de la estricta demarcación local en que se produce y pasa a tener unas connotaciones globales que se corresponden con el propio ámbito del convenio de referencia.

Tercero. Durante el procedimiento de arbitraje, se realizaron dos comparecencias ante el árbitro en la sede del SIMA, a las que asistieron representantes de las dos partes enfrentadas por el conflicto: la primera se celebró el día 21 de enero de 2003 y la segunda el día 28 del mismo mes.

El plazo para dictar el laudo era, según se acordó, de manera expresa, en la comparecencia ante el árbitro celebrada en la sede del SIMA el día 21 de enero de 2003, de veinte días hábiles a contar desde el día siguiente. Por lo tanto, dicho plazo expiraba el día 13 de febrero de los corrientes. No obstante, a petición expresa y razonada del árbitro, ambas partes decidieron ampliarlo hasta el día 17 de febrero, comunicando tanto la dirección de la empresa como el comité tal prórroga al SIMA.

Cuarto. El fondo del conflicto versa sobre una serie de extremos que son diferentes para cada uno de los colectivos afectados por el mismo. Sin embargo, y sin perjuicio de los detalles y matices que se efectuarán respecto de cada bloque de trabajadores, las razones del conflicto pueden sintetizarse del siguiente modo.

La dirección de la empresa pretende, por una parte, suprimir la prestación laboral de las operadoras de la centralita telefónica durante el fin de semana y los festivos, con lo cual, entre semana, ésta aquélla siempre esté atendida por trabajadoras fijas, siendo el personal de recepción el que se hará cargo de responder a las llamadas que se produzcan cuando no haya operadoras en la referida centralita.

Y, por otra parte, la dirección aspira a asegurar la realización de la actividad productiva, en el resto de colectivos del Departamento de Servicios Generales (motoristas, recepción y ordenanzas) de lunes a domingo por los trabajadores fijos y no tener que contratar personal eventual de forma estructural para cubrir descansos y libranzas, salvo vacaciones o situaciones de incapacidad temporal.

Así, según la dirección, la plantilla fija de los cuatro colectivos afectados por el conflicto que ha de prestar sus servicios durante los fines de semana y festivos está sobredimensionada si se tiene en cuenta el volumen real de carga de trabajo existente en tales días. Volumen cuyo descenso se acredita en el caso de la centralita telefónica con pormenorizados gráficos. Y, como consecuencia de ello, considera que los sistemas de libranza están claramente desajustados desde un punto de vista funcional en cuanto a la distribución de trabajo de lunes a viernes. Máxime, cuando, según el convenio colectivo, el trabajo realizado en días festivos devenga dos días de descanso. Además, se trata de un sistema que provoca un gasto injustificado que conviene reducir, dada la necesidad de abonar la cuantía de los complementos por trabajo dominical y de contratar a varios trabajadores eventuales a fin de cubrir los huecos dejados por el descanso semanal o por festivos de los trabajadores con contratos fijos.

Además, la dirección de la empresa evita el deterioro del servicio que puede producirse al no contar con la plantilla fija los días de plena carga de trabajo, ya que su mayor profesionalidad y experiencia y el grado de conocimiento de la dinámica de la empresa y de las personas que en ella trabajan son mayores que en el caso de los trabajadores eventuales.

En fin, la reiterada dirección estima que los posibles perjuicios económicos que el pretendido cambio de sistemas de trabajo y libranza pueda

provocar a determinados trabajadores fijos se ve atenuado por los mecanismos de absorción gradual previstos en el art. 43 del convenio colectivo, que prevé un plazo de cuatro años de reducción progresiva de los pluses por trabajo dominical dejados de percibir. Con todo, el perjuicio económico sólo sería para una operadora fija, pues conllevaría la pérdida total del referido plus, mientras que sería parcial para los seis ordenanzas.

Por su parte, el comité de empresa se opone a las medidas propuestas por la dirección de la empresa por varias razones. De un lado, considera que la reestructuración del Departamento de Servicios Generales no se atiene a la situación real de cargas de trabajo ni a las tareas encomendadas para la organización del mismo ni a las necesidades de la empresa. En efecto, para el comité, tales tareas y cargas no han sufrido variaciones sustanciales ni a su redistribución drástica, por lo que los trabajadores han de asumir trabajos de especialidades inconexas (recepción-cajero-telefonista-seguridad o, también, ordenanza-recepcionista-motorista) y polivalencias no remuneradas.

En concreto, el comité considera que, durante los festivos y fines de semana, tienen que prestar sus servicios todos los departamentos, salvo el área de administración (personal, económico-financiero, contabilidad, etc.). El porcentaje global de actividad es de difícil cuantificación debido a que en los distintos departamentos se trabaja de distinta manera, por ejemplo: en el área de Producción vienen a trabajar el mismo número de personas que un día laborable cualquiera (66%). En Redacción y sus áreas de servicio, lo mismo, aunque los fines de semana suelen venir en torno al 40%. Estas son las áreas más importantes y las que generan más carga de trabajo. En los demás departamentos (Publicidad, Circulación, Servicios Generales, Almacén, etc.), no menos de un 30%, aunque con la caución de los días en que coincidan los festivos durante la semana.

Los cambios propuestos obedecen, principalmente, a la prejubilación y jubilación de siete trabajadores, con la pretensión de amortizar sus puestos de trabajo, de un total de veinticuatro, lo que significaría prescindir del 30 por 100 de la plantilla en el mencionado Departamento. Es decir, la propuesta empresarial no discute la amortización de puestos de trabajo y tiene por objeto, solamente, readecuar la plantilla mermada a las mismas necesidades. No obstante, se podría entender que, con una mejor distribución de los recursos y algunos retoques en las libranzas y horarios podrían asumirse algunos puestos de trabajo de los que han sido ya prejubilados, pero, en ningún caso, su totalidad. Esto es, el comité denuncia la reducción de plantilla que se ha ido llevando a cabo desde hace unos años por la vía de los acuerdos individuales con los trabajadores que han pasado a la situación de prejubilación, reducción que, ahora, la dirección de la empresa quiere consolidar definitivamente por medio del nuevo sistema de trabajo y de libranzas.

Por todo ello, el comité propone un número de trabajadores en las distintas secciones con dos altas en plantilla: en concreto, un motorista y una telefonista. Y ello, porque aquél ha efectuado un cálculo y ha contabilizado el trabajo que asumen los diferentes colectivos y ha llegado a tal conclusión, puesto que, en caso contrario, se sobrecarga de trabajo al personal de recepción que, aparte de sus funciones, debe ocuparse las derivadas de la Caja, desde que ha sido trasladada a otra planta, las de oficiales de seguridad y las de telefonista. Y, eventualmente, tal sobrecarga afectaría, también, a los ordenanzas, que podrían verse llevando a cabo, de manera creciente, cometidos propios de otros trabajadores. Además, de no procederse a tal ampliación en la plantilla, los riesgos de externalización productiva se incrementarían notablemente.

Y, por último, el comité de empresa estima que la nueva fórmula propuesta por la dirección de la empresa busca, por encima de todo, conseguir un evidente ahorro de costes dada la reducción del número de pluses de trabajo dominical que no tendría que pagar y la no contratación de muchos de los eventuales que, actualmente, están integrados dentro de la bolsa de empleo. Ahorro al que habría que añadir el que ya ha obtenido la empresa al haber amortizado ya, de modo escalonado, siete puestos de plantilla desde el año 2001, pues, antes de ese año, ésta contaba con veinticuatro trabajadores en el Departamento -sin contar los cargos directivos de la misma afectado por el conflicto y, ahora, tiene sólo diecisiete. En definitiva, son motivaciones económicas más que de índole productiva las que ofrece la dirección de la empresa.

II. Fundamentos de equidad

Primero. Delimitación de los márgenes del arbitraje.

Antes de entrar en el fondo del asunto, conviene realizar una serie de precisiones que ayuden a definir, con claridad, las reglas de juego o los parámetros en los que se mueve este arbitraje, precisamente porque ello actúa como premisa de toda la construcción que se va a realizar a continuación y, además, porque ha sido un tema que se suscitó, colate-

ralmente pero con énfasis, en las comparecencias a las que el árbitro convocó a las partes. Máxime cuando estamos ante un arbitraje que ha de ser dictado en equidad, según dispone, de modo expreso, el párrafo final del apartado 5.1 del Acta final del convenio colectivo de 21 de junio de 2002 y se recoge, explícitamente, en la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el SIMA.

Por tanto, debe quedar bien claro, desde el primer momento, que no se trata de un conflicto jurídico en el que el árbitro tenga que limitarse a aplicar, estrictamente, las categorías contenidas en el art. 41 del ET al supuesto objeto de controversia. E, igualmente, es obvio que ni tan siquiera se trata de interpretar determinado precepto del Convenio colectivo o de su Acta final o el tenor de un inexistente acuerdo entre la Dirección de la empresa y el comité de la misma sobre el sistema de trabajo y libranzas.

Por el contrario, el marco de referencia en el que se ha de mover este arbitraje es el cumplimiento de lo que se deriva del procedimiento previsto en el art. 15 del convenio colectivo y del apartado 5.1 del Acta final del mismo, que, como ya se ha señalado, regula el procedimiento de solución de conflictos relacionados con el art. 15, penúltimo párrafo, del aludido convenio. En tales preceptos, se establecen reglas absolutamente peculiares y novedosas, que implican la imposibilidad de acudir en materia de modificación del sistema de trabajo y libranzas al procedimiento contenido en el art. 41 del ET. El cauce exigido es el de negociación entre el comité y la representación de la empresa durante un tiempo tasado y, en caso de desacuerdo, el obligado recurso a un procedimiento de arbitraje. Dicho de otro modo, la firme voluntad de intentar el acuerdo entre las partes y la consiguiente obligación de negociar de buena fe es la clave de bóveda de tales reglas.

Por lo tanto, sentadas esas bases, las partes han de ser respetuosas con ellas y congruentes con su real significación, pues es de todo punto indiscutible que los firmantes del convenio y de su Acta final han querido dotarse, voluntariamente, de un mecanismo que evite la aplicación del art. 41 del ET y de las facultades que el mismo otorga a la dirección de la empresa en determinados supuestos y con ciertos límites que ahora no interesan. Sin duda, la inclusión de tal regla obedece a una ya larga inercia histórica de búsqueda de soluciones consensuadas que ha marcado las relaciones laborales en el seno de la empresa desde el momento de aparición del periódico El País. Trayectoria que, dicho sea incidentalmente, conviene mantener, pese a todos los problemas y tensiones que vayan surgiendo, máxime en unos momentos de vertiginosos cambios técnicos y productivos que afectan, de manera muy intensa, a los medios de comunicación escrita. Sin lugar a dudas, la recomposición de un buen clima de entendimiento es algo que interesa, sobremanera, a ambas partes.

Pues bien, conviene realizar algunas precisiones respecto del carácter aparentemente reductor de la formulación del objeto del conflicto, expresada en la solicitud del procedimiento de arbitraje ante el SIMA. La literalidad de dicho objeto se concreta en «determinar si la modificación de sistemas de libranza propuesta por la dirección en base a causas de índole económico y organizativo, se encuentra justificada o no justificada». Sin embargo, lo cierto es que el hecho de que el conflicto haya de ser resuelto en equidad amplía el escenario en el que puede -y debe- moverse el árbitro. De lo contrario, el arbitraje se reduciría a fallar, de manera afirmativa o negativa, sobre una disyuntiva, en el fondo maniquea, sin posibilidad alguna de incidir en otros aspectos que pueden estar estrechamente interrelacionados con la pretensión empresarial que, sin duda, pueden derivarse de la adopción de una determinada decisión arbitral.

En consecuencia, un arbitraje de equidad da un mayor margen de maniobra al árbitro que debe dictar un laudo, pues no lo limita a ser, sin más, «la boca de la Ley» o, habría que añadir a la célebre frase, de la norma convencional. Con todo, es claro que ello no supone que el laudo no conozca límites sino que, antes bien, no debe de ser la mera aplicación a un caso controvertido de una o varias normas jurídicas. Lo cual no quita que, si se considera oportuno y justificado, el laudo pueda traer a colación determinadas reglas y pautas establecidas en algún confín del ordenamiento jurídico con la finalidad de extraer de ellas algunas conclusiones.

Pero, en ningún caso, los preceptos legales circunscriben, completamente, la actuación del árbitro, ya que ello supondría desnaturalizar la esencia de un arbitraje de equidad, que es, precisamente, lo que las partes que suscribieron el convenio colectivo quisieron establecer. En otras palabras, una interpretación restrictiva del compromiso arbitral que nos ocupa podría llevar a encubrir, bajo el ropaje de un laudo solicitado en equidad, un verdadero laudo dictado en Derecho y esto último no es, ni mucho menos, lo que las partes han acordado, con claridad meridiana, en el ya mencionado apartado 5 del Acta final del convenio colectivo.

Y entiendo que estas afirmaciones son pertinentes, ya que la representación de la dirección de la empresa ha expresado, en su documento de 24 de enero de 2003, que «las medidas modificativas pretendidas se

ajustan a las directrices establecidas por el art. 41 del ET.....». Ciertamente, no es el único argumento esgrimido por ella en dicho escrito, pero conviene dejar bien claro que lo previsto en un precepto legal pudiera servir, si el árbitro así lo estima oportuno, de pauta para resolver un conflicto en equidad, pero, aún en esa hipótesis, habría de ser uno de los factores o elementos que el árbitro habría de tomar en consideración. Y, en precisamente, en base a esta libertad, este árbitro no va a utilizar, de modo deliberado, las categorías y los criterios previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que ello suponga, en absoluto, erradicar cualquier otra consideración de naturaleza jurídica que traiga a colación otros preceptos de dicho texto legal, de otros concordantes con él o del propio convenio colectivo aplicable a la empresa en la medida en que sea oportuno incorporarlos justificadamente.

Por tanto, es claro que, para resolver en equidad, hay que utilizar otras variables o cánones de interpretación que sirvan para descifrar el supuesto objeto de conflicto y para llegar a una solución razonable y equitativa. Pues bien, ellos podrían ser, entre otros, la razonabilidad o lógica de las medidas propuestas, la ponderación de los diferentes intereses en juego y la consiguiente modulación o atenuación de los sacrificios o contraprestaciones que pueden incluirse como contenido lícito de un arbitraje de esa naturaleza a fin de evitar situaciones desproporcionadas. Se trata, en suma, de desvelar todos los ingredientes esenciales de una controversia dada con el fin de darle una solución que revista las características de adecuada, razonable y ponderada.

Y, entre las muchas hipótesis posibles, cabría que el laudo articulara una solución que puede no reducirse a dar, de manera absoluta e incondicionada, la razón a una de las partes en litigio sino de modo más o menos matizado, contemplando, en su caso, ciertas compensaciones para la parte que ha de soportar determinadas consecuencias derivadas del fallo. Todo ello para evitar o atenuar que la adopción de determinadas medidas pueda generar unos sacrificios desproporcionados en la otra parte del conflicto. Planteamiento que, en un conflicto jurídico, no tendría razón de ser habida cuenta de sus límites y peculiaridades y del ineludible encorsetamiento que la interpretación de la norma legal o convencional impone.

Segundo. *Desglose de situaciones por cada uno de los colectivos afectados por el conflicto.*

A la hora de construir el laudo, a este árbitro le ha parecido más acertado llevar a cabo un análisis en el que se proceda a un desglose de los colectivos afectados por la modificación propuesta por la dirección de la empresa. Y ello, porque la particularidad de cada uno de ellos hace aconsejable, en aras a una mayor claridad, pormenorizar, en cada caso, cual es la situación actual, cual es la pretensión empresarial y cual es la posición del árbitro. Máxime, cuando se trata de supuestos de hecho complejos por la concurrencia de múltiples variables en juego que tienen que ver, básicamente, con horarios de trabajo, turnos continuos o no —y, en su caso, reforzados—, secuencias de trabajo y de libranzas por descanso semanal o por festivos, pluses económicos por trabajo dominical y con existencia o no de trabajadores eventuales para cubrir los huecos dejados por los de plantilla.

1. Motoristas.

A) Situación actual.

Este colectivo está compuesto por tres trabajadores fijos, cuya categoría profesional es, según el Anexo II del convenio colectivo, la de Oficial 2.^a. De todos modos, la situación de este colectivo ha variado, de manera muy significativa, ya que se han producido importantes modificaciones en un período aún muy reciente. Por ello, hay que distinguir entre lo que sucedía antes de enero de 2003 y lo que sucede con posterioridad a dicha fecha.

Así, antes de finales del año 2002, había tres trabajadores fijos cuyo régimen de trabajo y descansos tenía la siguiente secuencia semanal: catorce continuados días de trabajo y siete días de descanso (seis en razón de descanso semanal acumulado más uno a cuenta de festivos). Los turnos de trabajo eran los siguientes: de lunes a viernes, de 9 a 16, de 10 a 17 y de 17 a 24 horas y, a lo largo de los fines de semana y festivos, de 10 a 17 y de 17-24 horas.

Ahora bien, después de enero de 2003, y por medio de acuerdos individuales suscritos entre la dirección de la empresa y cada uno de los tres motoristas afectados, las secuencias semanales pasaron a tener una cadencia distinta: cinco días de trabajo, dos de descanso, diez de trabajo, cuatro de descanso, cinco días de trabajo, dos de descanso, diez de trabajo, cuatro de descanso y, así, sucesivamente.

Los turnos de trabajo, según los cuadrantes aportados por la dirección de la empresa (que, todavía, no tienen en cuenta la proyección de las libranzas por festivos trabajados), son: de lunes a viernes, de 9 a 16, de 11,30

a 18,30 y de 18 a 01 horas y, durante los fines de semana y festivos, de 10 a 17 y de 17 a 24 horas.

Los fines de semana libran dos trabajadores fijos y el otro presta servicios en turno de tarde, que es cuando hay más actividad, disfrutando de sus dos días de descanso en otros días de la semana, en el que es preciso contratar a un eventual para suplir el hueco que tal libranza deja. Así, hay días entre semana que trabajan los tres fijos y otros sólo dos; en éstos, se contrata a un eventual, que es el mismo que trabaja en el turno de mañana de los fines de semana. A su vez, el turno de la mañana de sábados y domingos lo efectúa el trabajador eventual. En fin, en los días festivos se trabaja en dos turnos que realizan dos motoristas, uno de carácter fijo y uno eventual.

B) Propuesta de la dirección de la empresa.

La posición de la dirección de la empresa coincide, de modo pleno, con la situación existente tras enero de 2003, pues ella ve satisfecha su pretensión tras alcanzar los referidos acuerdos individuales con cada uno de los tres los motoristas fijos. Así, conforme a tal premisa, sería necesario contratar a un trabajador eventual para cubrir los huecos dejados por los descansos de los tres trabajadores fijos durante los fines de semana y festivos, en los que aquél realizaría su actividad en el turno de mañana; e, igualmente, habría que recurrir a la contratación eventual aquellos días entre semana en que libren alguno de los fijos. Con todo, la dirección afirma que resolverá tales eventualidades según sus facultades en la materia.

Por otra parte, la dirección de la empresa alega que, de lunes a viernes, la carga de trabajo es muy superior a la del fin de semana, ya que, en tales días, cada motorista realiza una media de veinticuatro servicios por jornada y, durante el fin de semana, sólo cuatro o cinco. A su vez, la mencionada dirección afirma que la carga de trabajo de los motoristas está descendiendo, ya que, en los nueve primeros meses de 2002 y según los partes de trabajo de tal colectivo, se ha realizado una media de quinientos servicios menos al mes que en el mismo período de 2001.

Por último, la dirección entiende que era preciso «suavizar» el ciclo de quince días de trabajo continuado sin descansar, pasándolo a uno de diez días como máximo, en base a mínimas razones de seguridad y de prevención de riesgos, máxime cuando el sistema precedente podría ser, incluso, cuestionable legalmente.

C) Posición del comité de empresa.

El comité de empresa no discrepa ni del horario ni de los turnos ni de la libranza de los fines de semana acordados con cada uno de los motoristas. Asimismo, coincide en el número de trabajadores fijos que han de prestar sus servicios, es decir, tres. Sin embargo, critica la reducción de plantilla en este colectivo en los últimos años, pues la plantilla se ha comprimido hasta llegar a un número de tres. Y, en íntima relación con ello, se opone a la externalización creciente de ciertas tareas propias de los motoristas.

E, igualmente, el comité se muestra disconforme con la supresión de los servicios de un trabajador eventual que es consecuencia del nuevo sistema de trabajo y libranzas acordado individualmente con los motoristas. Y, además, está totalmente en desacuerdo con la situación laboral de trabajadores eventuales que prestan sus servicios los fines de semana y los días de libranza de los trabajadores fijos, pues el comité afirma que llevan en torno a nueve años trabajando, de forma asidua, en el Departamento de Servicios Generales, como podrían demostrar, sobradamente, sus cotizaciones a la Seguridad Social. Asimismo, los cuatro eventuales actualmente existentes completan veintiséis jornadas al mes de siete horas alternativamente: dos de ellos cubren el turno de 16 a 23 horas de lunes a viernes y otros dos lo hacen, rotatoriamente, dos fines de semana al mes el turno de 15 a 22 horas.

Y, por otro lado, el comité coincide, sólo en parte, con los datos estimados por la dirección de la empresa sobre el volumen de carga real de actividad de los motoristas. En efecto, hay acuerdo en lo que sucede de lunes a viernes, pero no así en lo que acaece durante los fines de semana en los que, a juicio de aquél, cada trabajador hace, habitualmente, unos diez servicios por jornada, según los datos que los propios motoristas aportan.

Por último, el comité se opone, abiertamente, al método seguido para alterar el régimen de trabajo y de descansos de los motoristas, ya que se ha utilizado la vía de los acuerdos individuales y no la que resulta obligada por el convenio colectivo y por su Acta final: es decir, la negociación entre la dirección y el comité y, en su caso, la resolución por un tercero arbitral. En consecuencia, el comité entiende que el cuadrante aportado por la empresa con la nueva distribución del trabajo y de las libranzas no tiene validez por no haber sido pactado con él conforme al art. 15 del convenio colectivo.

D) Posición del árbitro.

El árbitro se encuentra, en principio, ante una situación de hechos consumados dado el cambio ya acordado entre la dirección de la empresa y los trabajadores individualmente considerados que ha producido sus efectos a partir de enero de 2003. Pues bien, este laudo podría dar el tema por resuelto y dejar fuera de su consideración unos acuerdos que afectan, precisamente, al sistema de trabajo y de libranzas de los motoristas y, en concreto, a la frecuencia y distribución de uno y otras. O bien entrar a valorar tanto el fondo de los mismos como el procedimiento seguido para alcanzar el indicado consenso. Pues bien, el árbitro se inclina por esta segunda opción por las razones que, a continuación, se exponen.

El hecho de que se haya alcanzado una serie de acuerdos individuales con los motoristas sobre el mencionado sistema no impide la intervención arbitral sobre un tema sometido, con anterioridad, a la negociación entre la dirección y el comité y, después, a la consideración del árbitro. Ciertamente, se ha querido condicionar, de algún modo, su actuación, pero ello no puede suponer una especie de sobreseimiento o archivo de esa parte del conflicto, pues los referidos acuerdos con cada motorista se han producido durante el transcurso del proceso de negociación colectiva y en un momento inmediatamente anterior al inicio del procedimiento de arbitraje.

Y, además, los pactos individuales afectan, de manera directa, a uno de los cuatro colectivos involucrados en el conflicto. Lo demuestra el hecho de que la solicitud de tal procedimiento, presentada formalmente en el SIMA el día 16 de enero de 2003, especifica que el número de trabajadores afectados es de diecisiete, entre los que se incluyen, sin lugar a dudas, los motoristas. Y, asimismo, en todos los documentos presentados por la dirección de la empresa desde junio de 2001, y, muy en particular, desde el momento en que comienzan a transcurrir los cuarenta y cinco días previos a la iniciación del procedimiento de arbitraje, el colectivo de motoristas está presente, de modo reiterado, en todos los escritos y razonamientos. E, igualmente, lo estuvo en las dos comparecencias celebradas ante el árbitro en la sede del SIMA.

Sentado tal punto de partida, y sin perjuicio de las valoraciones de fondo que se efectuarán más adelante, cabe decir que, desde la perspectiva procedimental, se ha de realizar una firme censura del comportamiento empresarial, ya que se ha pretendido orillar la actuación del comité y, subsidiariamente, la del propio procedimiento arbitral. En otras palabras, a este árbitro le merece un juicio negativo el mecanismo seguido por la dirección de la empresa para proceder al cambio del sistema de trabajo y de libranzas, pues ha supuesto la primacía de la autonomía individual sobre la colectiva, cuando la prevalencia de esta última es de todo punto preceptiva a la luz del art. 15 del convenio colectivo y del apartado 5.1 del Acta final de junio de 2002. En efecto, no se han seguido los cauces colectivos que, para supuestos de modificaciones sustanciales del referido sistema, establecen tales fuentes reguladoras de las relaciones laborales en la empresa «Diario El País, SL». Y, así, al margen de las eventuales reclamaciones a las que, al menos en pura teoría, ello pudiera dar lugar, no cabe duda de que el procedimiento adoptado es manifestamente contrario a lo pactado colectivamente y, por lo tanto, completamente irregular y anómalo.

Por el contrario, hubiera sido mucho más congruente con tales fuentes reguladoras que la dirección de la empresa hubiera insistido en la negociación con el comité o que, fracasada la fórmula anterior, hubiera esperado al laudo en vez de solventar, por la vía de los hechos, los desacuerdos entre las partes. Al no haberlo hecho así, la dirección de la empresa ha arrinconado el obligado juego de la autonomía colectiva y, por vía subsidiaria, el respeto al procedimiento arbitral en curso. Y, asimismo, ha querido predeterminar, de alguna manera, la solución que, en este ámbito, se pudiera dar al conflicto que nos ocupa.

Por consiguiente, si la solución adoptada por la dirección de la empresa hubiera contado con el acuerdo del comité de empresa alcanzado durante la tramitación del señalado procedimiento, podría plantearse, con toda la razón, la prevalencia de la autonomía colectiva sobre el posterior criterio del árbitro. Y, de ese modo, podría haberse excluido del ámbito del laudo al no tener ya sentido que éste dirimiera sobre una materia resuelta por los sujetos que, conforme al art. 15, penúltimo párrafo, del convenio colectivo y al apartado 5.1 de su Acta final, tienen competencias para ello, esto es, el comité de empresa y la dirección de la misma. Pero, lamentablemente, no es este el supuesto que nos ocupa.

En suma, cuando se trata de intereses colectivos y, además, hay precisos procedimientos establecidos convencionalmente —por tanto, fijados de mutuo acuerdo entre las partes—, hay que ser plenamente congruentes con ellos y respetarlos, fielmente, sin que se pueda utilizar, fraudulentamente, la vía de los acuerdos individuales para socavar los cauces y las competencias de los órganos de representación de los trabajadores.

Y, en su caso, para interferir en el procedimiento arbitral, pretendiendo dar por concluido algo que, inicialmente, no se ha resuelto a través de los mecanismos adecuados. Supone, en fin, una manifiesta contradicción pactar vías y controles colectivos en el convenio de referencia para, a continuación, desconocerlos por muy ardua e ingrata que, en ocasiones, resulte el ejercicio de la negociación entre sujetos colectivos.

La obligación de negociar de buena fe implica un serio esfuerzo negociador por ambas partes y ello supone, sin duda, persistir en la negociación y no actuar deslealmente con la otra parte. Parece obvio recordarlo, pero no lo es y máxime en situaciones de controversias con fuerte grado de crispación. Con todo, partiendo de aquella premisa, si se produce un manifiesto desacuerdo en las respectivas posiciones, habrá que acudir y respetar el procedimiento arbitral convenido colectivamente.

Pues bien, al no haber sido respetuoso con tales reglas, la modificación del sistema precedente no ha respetado los cauces que la propia dirección de la empresa y la representación de los comités de la misma han fijado, como sujetos firmantes del convenio colectivo, para llevar a cabo este tipo de alteraciones. Y, además, el hecho de que cuente con la aquiescencia de cada uno de los trabajadores afectados no neutraliza tan rotundo juicio, pues ni siquiera la unanimidad de estos puede suplantar el mecanismo colectivo establecido al efecto. Estamos ante una cuestión que tiene una manifiesta proyección colectiva y que no se puede resolver con una sucesión de acuerdos individuales. Es decir, por respetable que sea, que sin lugar a dudas lo es —y mucho— la voluntad de cada uno de los trabajadores implicados, se trata de una situación que afecta al sistema global de organización de trabajo y descanso de determinados colectivos. Esto es, no es de recibo intentar socavar o erosionar las competencias de los representantes de los trabajadores por medio de la potenciación de los acuerdos individuales ni minimizar la propia naturaleza de un conflicto que es indiscutiblemente colectiva y no individual.

Ahora bien, desde una perspectiva no procedimental sino de fondo, no cabe desconocer que la nueva fórmula de trabajo y descansos de los motoristas es mucho más razonable que la anteriormente existente desde varios puntos de vista: el primero, desde el plano estrictamente legal, ya que pone fin, después de muchos años, a la superación de una secuencia continuada de trabajo superior a los catorce días que conculcaba lo dispuesto, imperativamente, en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores; sin que, por otra parte, sea de aplicación a este supuesto lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que autoriza, en contados y excepcionales casos, un cómputo del descanso semanal que supere los catorce días contemplados en el mencionado precepto estatutario.

Y, segundo, desde la específica perspectiva de la prevención de riesgos laborales y de la protección de la salud de los mencionados trabajadores, cuyo tipo de actividad requiere, claramente, una sucesión más entrecortada de períodos de trabajo y de descanso. Esto es, se está ante una fórmula absolutamente razonable cara a prevenir los riesgos derivados de su específica actividad, dado que la fijación de una secuencia de libranzas más reducida —diez días como máximo en vez de catorce— es, sin lugar a dudas, mucho más conveniente desde el punto de vista de la evitación de fatigas o de exceso de actividad continuada que, a la postre, se traduzcan en riesgos de accidentes laborales e, incluso, de enfermedades comunes. Por todo ello, no es deseable la reinstauración de la fórmula precedente que plantea múltiples inconvenientes.

Con todo, la fórmula ya adoptada ha de prestar atención al obligado respeto a las exigencias legales en materia de descansos interjornadas, cuando el mismo trabajador realiza un turno de tarde el domingo —o un festivo— y ha de efectuar el de mañana del día siguiente, pues, en tal supuesto, no se observarían las doce horas de reposo entre ambos días de trabajo. Lo contrario sería resolver en falso un problema, ya que sería una solución ilegal y, por lo tanto, potencialmente vulnerable. Precisamente por ello, los días de libranza a cuenta de festivos para aquél trabajador que hubiera prestado sus servicios el domingo anterior en turno de tarde se deberían de ubicar los lunes. Se prolongaría, de este modo, una práctica consensuada entre la dirección y cada uno de los motoristas que tiene ya larga tradición en la empresa y, además, se evitaría la conculcación del imperativo marco legal establecido en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por último, este árbitro se siente legitimado, aunque sólo sea moralmente, para efectuar una recomendación o sugerencia a la dirección de la empresa consistente en proponer la contratación como trabajador de plantilla de alguno de los dos motoristas que han prestado, reiteradamente y desde hace ya muchos años, servicios a la empresa como eventuales. Ciertamente, es obvio que no se pueden desconocer las facultades empresariales en la materia, pero, con todo, hay que destacar la razonabilidad de una medida del tipo de la que propone este árbitro y, además, los hipotéticos riesgos de fraude de ley que pudiera suscitar la situación actual-

mente existente. En definitiva, no se trata de cuestionar las facultades directivas en la materia, que este árbitro respeta escrupulosamente, sino de sugerir algo que, en equidad, encuentra toda su significación, pues daría cabida a unas sensatas —y factibles— contraprestaciones a cargo de la dirección de la empresa.

En efecto, dejando al margen, deliberadamente, los casos en los que se recurre a ellos por incapacidad temporal o por vacaciones de trabajadores de plantilla, tales trabajadores tienen un contrato cuyo objeto no es atender a circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tal como exige el art. 15.1 b/ del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, no se dan las causas- las puntas de actividad- que justificarían el recurso a tales contratos sino que se está ante la cobertura de unos turnos en unos huecos muy precisos, dejados por los obligados descansos de los trabajadores fijos. Huecos que subsistirían, incluso, en el nuevo sistema que se ha establecido a partir de enero de 2003 y que la dirección de la empresa acepta como razonable para el futuro, pues está fuera de toda duda que los tres motoristas fijos no pueden cubrir todos los turnos de los diferentes días de la semana —festivos, incluidos— que el indicado sistema contempla.

Lo confirma, plenamente, una mera estimación de los días de trabajo que deben de realizar los trabajadores eventuales a lo largo de un mes y de todos los meses de un año: el resultado es que se está ante una necesidad estructural —y no meramente coyuntural— generada, incluso, por el nuevo por el sistema de trabajo y libranzas. Máxime, cuando la dirección de la empresa admitió, expresamente, en una de las comparecencias ante el árbitro que los fines de semana y festivos eran precisos dos turnos. En fin, mantener la situación actual de los motoristas eventuales vendría a consolidar, casi, la un trabajo a la llamada, figura no admitida, hoy por hoy, en nuestro ordenamiento jurídico.

Por ello, tales necesidades productivas están previamente determinadas y no son nada aleatorias. Y, en consecuencia, no deberían de ser, en rigor, asumidas por un trabajador eventual sino que podrían serlo por una especie de correturnos —figura aludida en el art. 36.3 del mencionado Estatuto— que podría de tener un contrato de naturaleza estable. Contrato que podría ser a tiempo parcial —según lo previsto en el art. 12.3 del reiterado Estatuto— o, en su caso, fijo discontinuo —según el art. 15.8 de la citada norma legal— cuyos llamamientos se fueran materializando conforme a los requerimientos productivos que se pueden objetivar con suficiente grado de antelación y de certeza. Máxime, cuando un trabajador, como el eventual al que me estoy refiriendo, tiene ya una dilatada experiencia en la empresa y ha debido haber alcanzado ya una sólida profesionalidad, lo que, en el fondo, coincide con la pretensión de la empresa de encomendar los trabajos —y de tener en plantilla— a personas que conozcan, sobradamente, las específicas dinámicas la empresa.

2. Personal de Recepción.

A) Situación actual.

Hay una plantilla de cinco trabajadores fijos, cuya categoría profesional es, según el Anexo II del convenio colectivo, la de Oficiales 1.^a Seguridad (Servicios Generales). Sus funciones son las relativas a la atención al público, control de visitas, venta de ejemplares atrasados y caja y, también, atención telefónica cuando no hay operadoras de plantilla en la centralita; en todo caso, no realizan prestaciones relacionadas con los servicios de seguridad, que está subcontratados.

Tales trabajadores prestan sus servicios de lunes a domingo en tres turnos de ocho horas cada uno de ellos, lo que supone un total de veinticuatro horas al día en los trescientos sesenta y cinco días del año. Tales turnos son de 07 a 15, de 15 a 23 y de 23 a 07 horas. Así, cada día hay un trabajador fijo que no presta sus servicios y, a veces, dos. Tales trabajadores descansan cinco de cada quince fines de semana y el resto los disfrutan en días entre semana.

La secuencia de trabajo y libranzas es: siete días de trabajo, cinco de descanso (cuatro por el semanal y uno a cuenta de festivos), siete de trabajo, dos de descanso y, así, sucesivamente. Además, al prestar sus servicios en régimen de lunes a domingo los cinco trabajadores, los descansos van rotando de modo que, a veces, tres personas prestan sus servicios en un mismo día, distribuyéndose uno en cada turno, pero, en ocasiones, son cuatro los que deben de desarrollar su actividad en el mismo día, por lo que coinciden dos en idéntico turno.

Por ello, cuando se produce este supuesto, un trabajador, que siempre es el mismo, deja de realizar las funciones propias de su puesto de trabajo en recepción y pasa a desempeñar las de ordenanza durante aquellos días —incluidos sábados, domingos y festivos— en que, por su sistema de libranza, coincida en recepción con otro trabajador en el mismo horario. Y, en el supuesto contrario de que haya acumulación de libranzas de los

trabajadores fijos, se contrata a eventuales para cubrir los huecos dejados por aquellos.

Por otra parte, los trabajadores perciben el complemento por prolongación de jornada previsto en el art. 45 del convenio colectivo por una cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo, de 271, 01 €. Sin embargo, esta cantidad no es consolidable ni, según dicho precepto, es objeto de absorción gradual en el caso de que deje de percibirse, a diferencia de lo que sucede con los pluses de trabajo dominical y de nocturnidad. Además, dicha prolongación supone que se realiza un exceso de doce minutos por jornada que permiten, de manera acumulativa, disfrutar de diez días adicionales de descanso al año por este motivo.

B) Propuesta de la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa propone mantener los mismos turnos que, actualmente, existen, si bien varía la cadencia de trabajo y descansos, de modo tal que se pasen a librar siete fines de semana de cada diecisiete, lo que supone un total de cuatro menos al año. La consiguiente pérdida económica resultaría paliada con el sistema de absorción gradual previsto en el art. 43.4 del convenio colectivo. Por otra parte, se pretende efectuar una programación más regular de tales cadencias que tenga en cuenta los tiempos de libranza por prolongación de jornada, además de los motivos por días festivos, sin que fuera necesario ya contratar a eventuales para cubrir tales huecos.

La secuencia resultante sería: siete días de trabajo, cuatro de descanso, tres de trabajo, cuatro de descanso, siete de trabajo, tres de descanso, cuatro de trabajo, tres de descanso y, así, sucesivamente.

De ese modo, sólo sería necesario un trabajador por turno sin que fuera preciso contratar a trabajadores eventuales, pues, además, es preferible la cobertura de las necesidades productivas por parte del personal fijo. Asimismo, el nuevo sistema corregiría una disfunción del actual, cuyo mantenimiento no tiene ningún sentido para la dirección: en concreto, el trabajador de recepción actualmente «sobrante» cuando coinciden dos en el mismo turno ya no tendría que efectuar tareas de inferior categoría a la suya, pues las de ordenanza son propias de Oficial 2.^a y no 1.^a, que es la del personal de recepción.

La dirección de la empresa afirma que parece evidente que el comité acepta la propuesta de sistema de libranzas efectuada por ella, que, por otra parte, ya está consensuada con los cinco componentes de la sección, al ser consecuencia, única y exclusivamente, de que uno de los recepcionistas, que hasta ahora viene realizando tareas de ordenanza los días en que coinciden dos recepcionistas en un mismo turno, va a dejar de hacerlas, y se incorpora al sistema de trabajo y libranzas del resto de la sección en cuanto a fines de semana y festivos, lo que, en principio, debería poner fin a cualquier discusión.

Por otra parte, la dirección de la empresa considera que «no resulta, sin embargo, lógico, ni admisible, aprovechar el mecanismo de arbitraje ante el SIMA (cuyo objeto es simplemente dirimir la justificación o no del sistema de libranzas propuesto), para intentar conseguir, adicionalmente, un compromiso por parte de la Dirección encaminado a consolidar los pluses de nocturnidad o prolongación de jornada que actualmente estuvieran percibiendo, toda vez que las condiciones en que deba llevarse a cabo la aplicación o supresión, en su caso, de estos conceptos, ya están reguladas en los arts. 42 y 45 del Convenio, respectivamente. Lo mismo cabría decir respecto a la realización o no de trabajos de inferior categoría, cuya regulación legal es suficientemente taxativa al respecto».

C) Posición del comité de empresa.

Inicialmente, el comité de empresa efectuó una propuesta en un escrito de fecha 14 de octubre de 2002, si bien, con posterioridad y aún pensando que es la fórmula menos mala de todas, matizó su postura en el sentido siguiente: coincide con la dirección en que son necesarios cinco trabajadores fijos, con el mismo horario y turnos que actualmente se observan, pero introduce un elemento que no cuenta con la conformidad de la otra parte.

En efecto, dicho comité aceptaría la propuesta empresarial, incluida la pérdida de cuatro pluses dominicales al año, siempre que existiera un compromiso expreso por parte de la empresa, como expresó de forma verbal en la comparecencia ante el árbitro de 28 de enero de 2002, de que ello no conllevaría para los afectados ninguna pérdida adicional en los pluses que, actualmente, perciben por los conceptos de nocturnidad y de prolongación de jornada y de que no se les obligaría a realizar trabajos de inferior categoría.

Por otra parte, el comité de empresa entiende que, de admitirse la fórmula proyectada por la dirección, se sobrecargaría el trabajo del personal de recepción. Y ello, porque la empresa pretende que las operadoras de la centralita telefónica no presten sus servicios durante los fines de

semana y festivos, lo que conlleva, necesariamente, que sean los receptionistas quienes han de atender las llamadas telefónicas, aparte, claro es, de realizar las tareas propias de sus cometidos.

D) Posición del árbitro.

Con el sistema actual de organización de trabajo y de libranzas, la actividad se realiza, por parte de los cinco trabajadores fijos que están asignados a recepción, de lunes a domingo, en tres turnos e ininterrumpidamente durante las veinticuatro horas del día y durante todos los días del año. Ahora bien, el problema es que, unas veces, hay tres trabajadores prestando sus servicios en un mismo día, repartiéndose uno por cada turno, y, otras, hay cuatro trabajadores. Y, en este supuesto, hay un trabajador cuya prestación laboral no tiene cabida en el puesto de recepción, ya que aquél coincide, en idéntico turno, con otro de la misma categoría y función.

Y, precisamente por la imposibilidad material de que los dos simultaneen la misma actividad, uno de ellos ha de pasar a realizar, necesariamente, cometidos propios de Ordenanza en todos aquellos días, incluidos los sábados, domingos y festivos, en que, por el sistema de trabajo y de libranzas, coincida en recepción y en el mismo horario con otro trabajador que también tiene asignado ese puesto. Y ello significa que, según el cuadrante aportado por la empresa, entre nueve o diez días al mes —esto es, en torno a un tercio del total de los días del mes—, hay duplicidad de trabajadores en el mismo turno, mientras que, en el resto, sólo hay uno por cada uno de los turnos diarios.

Pues bien, entiendo razonable que la dirección de la empresa proponga un nuevo sistema para evitar tal tipo de anomalías. Y ello, porque el resultado descrito no deja de ser, en gran medida, disfuncional, pues produce, durante ciertos días a la semana, un claro solapamiento en el número de trabajadores necesarios para atender determinado servicio, esto es, una especie de duplicidad en ciertos días y turnos, que no se corresponde con un criterio que obedezca a las necesidades productivas u organizativas del servicio en cuestión. En efecto, el hecho de que, en un mismo día, deban de prestar sus servicios tres o cuatro trabajadores en recepción, según se trate de unos u otros días de la semana, no depende de que haya, en unos u otros, una mayor carga real de trabajo. Por el contrario, es la consecuencia obligada de una determinada distribución del trabajo y de los descansos y, asimismo, de la necesaria rotación y proyección de estos últimos.

Por otra parte, la distorsión señalada se revela más llamativa si se tiene en cuenta que ella puede afectar a cualquier día de la semana y del mes, independientemente de que se trate de un sábado, un domingo o un día festivo, días en los que, normalmente, hay un menor índice de actividad en el servicio de recepción. Por consiguiente, el sistema es bastante aleatorio y no parece tener mucha lógica desde el punto de vista de la organización del trabajo y de las libranzas. En otras palabras, se trata de un sistema de organización del trabajo en el que la secuencia de días de trabajo y de descanso viene determinado de manera puramente inercial, lo que provoca un doblote que ha de ser resuelto encomendando a uno de los trabajadores afectados tareas que, además, no son las propias de su puesto de trabajo sino de las de otra categoría profesional de nivel inferior a la suya.

Y, así, con la fórmula propuesta por la dirección de la empresa, uno de los receptionistas, cuya categoría es, según el Anexo II del convenio colectivo, la de oficial 1.^a, Seguridad (Servicios generales) no tendría que realizar, de manera reiterada a lo largo del mes, funciones inferiores a su categoría profesional, como las son las de Ordenanza, cuya categoría es la de Oficial 2.^a, Servicios. En consecuencia, parece aceptable el cambio propuesto por la dirección, por estar justificado en el volumen real de trabajo de cada uno de los turnos y en la evitación de un solapamiento de dos personas en idéntico turno.

Ahora bien, no hay que ignorar que, pese a que se pretenda corregir la señalada disfunción que es estructural al sistema hoy en día existente, el personal de recepción ya lleva a cabo funciones inherentes a la categoría de telefonista, que, según el mencionado convenio, son, también, de Oficial 2.^a. Y lo hace durante el tiempo en que la centralita no está atendida por las operadoras, lapso que, como se verá más adelante, la dirección de la empresa quiere ampliar a todo el fin de semana y los festivos. Sea como fuere, parece indiscutible que el personal de recepción sí puede realizar las tareas de telefonista, aunque sean diferentes a las de su estricta categoría profesional.

Todo ello en base a la movilidad funcional regulada en los art. 22.3 y 39.1 del ET, siempre que, obvio es, se respeten los límites y las garantías contenidos en tales preceptos. E, igualmente, tal posibilidad está implícita en el art. 12 del reiterado convenio colectivo, que se refiere a «las funciones generales propias de su competencia profesional». Y ello, al margen de

que lo previsto en su disposición final cuarta sobre definición de categorías aún no haya sido objeto de concreción, dada la dispensa permitida en el punto 5.7 de la denominada Acta Final del XVI convenio. En suma, se trata de cometidos —los de atención telefónica— que, en determinadas franjas horarias y diarias, han de ser desempeñados por el personal de recepción, sin que ello implique que se rebase el radio de acción de los mencionados preceptos, ya que puede considerarse que se está ante tareas que, por conexas, entran dentro de la equivalencia profesional, en el sentido que da a este término el citado art. 22.3 del ET.

Por otra parte, al tratarse de tres turnos continuados de veinticuatro horas, los trabajadores tendrán, en todo caso, derecho al complemento de prolongación de jornada, según dispone el art. 45 del convenio colectivo, y aquellos que realicen el turno de noche tendrán derecho, a su vez, al plus de nocturnidad, en los términos en que el art. 42 del citado convenio lo establece. Por lo tanto, y dejando aparte la salvedad de que hubiera un cambio futuro en la regulación convencional de tales complementos, lo cierto es que son de devengo obligatorio: el primero, en todo caso y, el segundo, en la medida en que se trabaje en régimen nocturno. Y, asimismo, para dejar de devengar, total o parcialmente, el plus por nocturnidad, es necesario, según el art. 42.2 del reiterado convenio que existan razones técnicas, organizativas o de producción para modificar con carácter indefinido su horario: previsión que no se establece para el de prolongación de jornada, el cual tampoco tiene un período de absorción gradual. Por todo ello, entiendo que no tiene demasiado sentido un pronunciamiento sobre este particular, pues el complemento de prolongación de jornada es connatural a los turnos y el de nocturnidad a uno de ellos y el derecho a los mismos ya viene previsto en el propio convenio.

3. Telefonistas.

A) Situación actual.

Las operadoras de la centralita telefónica son cuatro trabajadoras, dos de ellas fijas y otras dos eventuales, siendo su categoría profesional, según el Anexo II del convenio colectivo, la de Oficial 2.^a

Su horario de trabajo es de lunes a viernes, en tres turnos de 8 a 23 horas, que se reparten entre tres personas:

- a) El primero, de 8 a 15 horas, lo realiza una operadora fija, que libra todos los fines de semana y los festivos.
- b) El segundo, de 10 a 18 horas, es un turno reforzado o solapado, que es cubierto por otra telefonista con un contrato indefinido, que, también, presta sus servicios en fin de semana y festivos, según la secuencia que más adelante se describe.
- c) Y, el tercero, de 16 a 23 horas, lo asume una trabajadora eventual, que tampoco trabaja los fines de semana ni los festivos y que sustituye a una trabajadora fija que se jubiló en abril de 2002 y que prestaba sus servicios de lunes a domingo.

Los fines de semana y los días festivos hay un único turno de 15 a 22 horas, que realiza una sola operadora, turnándose la segunda de las fijas —la que hace el turno de 10-18 de lunes a viernes— y una eventual diferente a la que trabaja entre semana, esto es, una y otra se alternan cada fin de semana y los festivos. Fuera de los horarios en que hay una operadora en centralita, el teléfono es atendido por el personal de recepción del propio periódico, ya sea entre lunes y viernes o en fin de semana o festivos.

La secuencia actual de trabajo y descanso es la siguiente: catorce días de trabajo (de lunes al domingo de la semana siguiente), siete de descanso (seis más uno a cuenta de festivos), cinco de trabajo (de lunes a viernes), dos de descanso (sábado y domingo) y, así, sucesivamente. Una de las dos trabajadoras fijas, la que tiene el turno ordinario de 10 a 18 horas de lunes a viernes, trabaja dos de cada cuatro fines de semana y, en tal supuesto, disfruta su descanso semanal entre semana.

B) Propuesta de la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa propone que haya tres trabajadores fijos de lunes a viernes, suprimiendo el servicio por parte de las telefonistas los fines de semana y los festivos, si bien la centralita sería atendida por el personal de recepción. La nueva secuencia sería: cinco días de trabajo y dos de descanso semanal, como regla general. La excepción sería que un día entre semana fuera festivo, en cuyo caso tampoco trabajarían las telefonistas, por lo que tampoco devengaría dos días de descanso alternativo.

Las razones alegadas por la dirección de la empresa son que la supresión del único turno de Centralita telefónica que actualmente existe en sábados, domingos y festivos (de 15 a 22 horas), obedece a la escasísima actividad telefónica (tanto externa como interna) que se produce en dicho turno durante tales días y a las ventajas organizativas y de mejora del servicio

que para la empresa supondría contar con el mismo personal fijo durante todos los días laborables de lunes a viernes, que es cuando la carga de trabajo es máxima y resulta fundamental la mayor agilidad posible en el tratamiento de las llamadas.

Este planteamiento organizativo, que supondría que en fines de semana y festivos la atención de las llamadas telefónicas durante el turno de tarde fuese llevada a cabo por el personal de Recepción, no produciría deterioro alguno del servicio, ya que dicho personal viene asumiendo actualmente esta función en los turnos de mañana y noche, así como también en días laborables en los horarios en que no hay servicio de Centralita (de 23.00 a 8.00 horas) con acreditada solvencia. Tampoco generaría una carga de trabajo inaceptable para el personal de Recepción, ya que la atención del teléfono durante en turno de tarde en fines de semana y festivos, supone incluso menos carga de trabajo (en número de llamadas y duración de las mismas), que la que se produce en el turno de mañana.

Así, según los detallados gráficos presentados por la dirección de la empresa, la media de llamadas atendidas por una persona en turno de 15 a 22 horas es, de lunes a viernes, de 292, mientras que, en fines de semana y festivos, es de 55. Y la duración total media de las llamadas atendidas por jornada de lunes a viernes, en el mencionado turno, es de 3 horas, con 25 minutos y 55 segundos frente a 30 minutos y 1 segundo en los sábados, domingos y festivos, lo que implica una ocupación efectiva de un 49 por 100, en el primer caso, y de un 7 por 100, en el segundo. Y, asimismo, se documenta, con minuciosidad, el mayor volumen de llamadas producidas, durante los fines de semana y los festivos, en el turno de mañana frente a las recibidas en el de tarde (una media de 61,2 llamadas atendidas por jornada, en el primer supuesto, y 54,7, en el segundo).

Se eliminaran, así, las libranzas que, con el actual sistema y para compensar el trabajo durante los fines de semana y los festivos de la trabajadora fija, es necesario conceder de lunes a viernes, que es cuando se produce un mayor volumen de trabajo. Y, en consecuencia, con la fórmula que rige hasta ahora, es necesario contratar una trabajadora eventual para garantizar el servicio en los huecos que deja el obligado descanso de aquella. Además, desde que se jubiló una trabajadora fija en abril de 2002, se mantiene una situación provisional que se resuelve con trabajadores eventuales. En fin, la dirección de la empresa alega que el coste de tales suplencias es innecesario, dado que genera el pago de pluses por trabajo dominical y la contratación de eventuales, máxime cuando el trabajo en festivos da derecho a dos días de descanso alternativo; por ello, la nueva fórmula generaría un evidente ahorro de costes.

Por último, la modificación propuesta alcanzaría sólo a la libranza de una trabajadora fija, que pasaría a descansar los fines de semana y festivos; es decir, a la que trabaja en el turno de 10 a 18 horas de lunes a viernes y dos de cada cuatro fines de semana y, actualmente, y rota su descanso semanal de lunes a viernes. Según la dirección, dicha trabajadora acepta, voluntariamente, el descanso semanal los fines de semana y festivos.

C) Posición del comité de empresa.

El comité coincide con la dirección de la empresa en la observancia de los mismos turnos que, actualmente, existen de lunes a viernes para atender el servicio de centralita. No obstante, discrepa en los servicios del fin de semana y festivos y, además, critica la insuficiencia de la plantilla actual, pues se limita a dos trabajadores fijos, siendo precisos dos eventuales para cubrir las necesidades del servicio de centralita los siete días de la semana.

Por ello, propone un sistema que conlleva tres trabajadores fijos (uno más de los ahora existentes) y un trabajador con contrato laboral —se sobreentiende que eventual— para dos días entre semana (jueves y viernes) que cubriría las libranzas de los fijos. Los trabajadores fijos trabajarían en secuencias de diez días seguidos (de lunes a miércoles de la semana siguiente) y, a continuación, librarían cuatro días (jueves, viernes, sábado y domingo); seguidamente, trabajarían cinco días (de lunes a viernes) y librarían dos días (sábado y domingo).

El comité de empresa entiende que la urgencia informativa, la máxima atención a los clientes y lectores así como la atención directa a los redactores, principalmente, aconsejan mantener al menos un turno de trabajo en la Centralita los fines de semana y festivos. Para tal fin, se deberá tener en consideración la franja horaria de mayor carga de llamadas y la mayor presencia del personal de Redacción y, también, la conveniencia de tener en cuenta las llamadas de salida solicitadas a través de operadora, no registradas en los gráficos aportados por la dirección de la empresa, como, por ejemplo, las programadas en serie que son pedidas por algunos redactores. En consecuencia, el referido comité considera que dicho turno debe ser el de 15 a 22 horas, por lo que acepta la supresión del turno de mañana los fines de semana y los festivos, manteniendo sólo el de tarde.

Igualmente, con tal propuesta, se evitaría que el trabajo que la dirección de la empresa pretende eliminar recaiga sobre el personal de recepción que ya vienen incrementando sus tareas desde hace algunos meses como consecuencia de la supresión del turno de trabajo que había por la mañana los fines de semana en el servicio de centralita y, también, parte de las tareas que venían desarrollándose en el servicio de caja por el traslado de la misma.

D) Posición del árbitro.

La situación actual del sistema de organización del trabajo y de las libranzas es muy criticable, por insostenible, desde muy distintos puntos de vista. En primer lugar, porque es absurdo —y, sin duda y sobre todo, parece ilícito—, mantener ocupados a trabajadores eventuales prestando sus servicios todas las semanas de lunes a viernes en el turno de 16 a 23 horas. Y ello, porque tales contrataciones no responden a unas circunstancias del mercado o a una punta de actividad más o menos reiterada en el tiempo, según exige el art. 15.1 b) del ET y normas concordantes, sino, por el contrario, a una necesidad de carácter inequívocamente estructural y continuada, pues tal persona está ocupando un puesto de naturaleza fija y estable.

En segundo lugar, la secuencia actual de trabajo y descansos implica que una operadora realiza su prestación laboral durante catorce días seguidos y, aunque tenga, a continuación, un descanso de siete días consecutivos (seis correspondientes a tres bloques de dos días por cada una de las tres semanas, más uno a cuenta de festivos), parece conculcar lo que establece el art. 37.1 del ET sobre el cómputo bisemanal del período de descanso, como igualmente sucedía con la cadencia de trabajo de los motoristas anterior a enero de 2003. Y ello, porque tampoco es de aplicación a este supuesto ningún precepto del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que permita, excepcionalmente, un cómputo de descanso semanal que supere los catorce días. Por ello, según el planteamiento derivado del mencionado precepto estatutario, los días de descanso semanal han de disfrutarse dentro —y no más allá de— este arco de catorce días.

Y, por último, el sistema actualmente existente es, de hecho, provisional, como reconocen ambas partes, derivándose dicha transitoriedad de la situación creada por la jubilación de una trabajadora fija en abril de 2002, que prestaba sus servicios de lunes a domingo, que ha sido reemplazada por una con un contrato eventual, según se ha expuesto con anterioridad. Evidencia tal provisionalidad —e, incluso, la irracionalidad del sistema— el hecho de que, con la actual fórmula de trabajo y de libranzas de las telefonistas, la dirección de la empresa recurra a la contratación de una trabajadora eventual para cubrir un turno estructural, cual es el de lunes a viernes de 16 a 23 horas. Y, a ello, se añaden otros dos supuestos de utilización de telefonistas que no son de plantilla: de un lado, en el único turno de los fines de semana y festivos, alternativamente, cuando no trabaja la operadora fija, debiendo trabajar una eventual dos fines de semanas de cada cuatro; y, de otro, entre semana, durante los días que corresponda, para cubrir las libranzas de la trabajadora fija que ha trabajado los fines de semana y festivos.

Sin duda, dicha provisionalidad fue decidida, deliberadamente, por la dirección de la empresa para provocar un cambio en la organización del trabajo más acorde a las que, a su juicio, son nuevas necesidades del servicio. Pero, sea como fuere, lo cierto es que conviene afrontar tal realidad frontalmente y evitar las incógnitas de todo tipo que se derivan de la misma. Por consiguiente, es oportuno resolver una situación que se prolonga ya en exceso y que acarrea un conjunto de problemas. Máxime, si, como he indicado, se parte de que el actual sistema de trabajo y de libranzas del personal de centralita puede incurrir en dos puntos de ilicitud.

Ciertamente, es claro que la función de este árbitro no es la de juzgar si hay o no causas de ilegalidad en ciertos supuestos de hecho —máxime tratándose de un laudo en equidad—. No obstante, sí que parece plenamente justificado que aquél tome en consideración determinadas situaciones que pueden invadir el espacio vedado por la ley para extraer algunas consecuencias. Por ello, parece de todo punto razonable que el sistema actual ha de sustituirse por otro que, en primer término, sea respetuoso con las exigencias del marco legal vigente y, en segundo lugar, que sea adecuado desde la perspectiva de la satisfacción de las necesidades productivas y, también, que concilie, de manera equilibrada, esta última variable con los derechos e intereses de los trabajadores. Pues, de no cumplirse la primera de las premisas, el sistema adoptado podría estar viciado de raíz con la consiguiente vulnerabilidad del mismo, lo que generaría una consistente incertidumbre respecto de su duración en el tiempo.

Afortunadamente, tanto la propuesta de la dirección de la empresa como la del comité son respetuosas con lo establecido sobre los días de descanso semanal en el citado art. 37.1 del ET, pues las secuencias de

trabajo son de un máximo de cinco días seguidos, en el primer caso, y de diez en el segundo. Y ello, supone, que, independientemente de la solución que se adopte, se superaría una de las posibles tachas de ilicitud señaladas. Quedaría, por tanto, por resolver el segundo de los posibles motivos de ilegalidad señalados —el que afecta a los contratos eventuales suscritos con las telefonistas para cubrir un puesto de trabajo estable—, pero ello implica entrar en el debate de fondo sobre la conveniencia o no de organizar el sistema de trabajo y de libranza tal y como propone la dirección de la empresa.

Y, así, ésta argumenta que, en los fines de semana y los días festivos, se produce una notoria disminución del volumen de llamadas recibidas por el servicio de centralita del periódico, por lo que bien podría prescindirse del trabajo de las operadoras durante tales franjas diarias sin mayor quebranto de la debida atención telefónica, que, además, sería asumida por el personal de recepción, al igual que ya acontece, desde las 23 a las 8 horas de los lunes a los viernes y desde las 8 a las 15 horas y de las 22 a las 8 horas del día siguiente durante los sábados y domingos y los festivos.

Pues bien, lo cierto es que, ateniéndonos a los detallados registros telefónicos aportados por la dirección de la empresa, tal argumentación resulta creíble, ya que, en efecto, se produce una importante caída en el número de llamadas recibidas por la centralita telefónica durante los fines de semana y festivos. Ciertamente, puede haber otras variables que inciden en la carga de trabajo de las operadoras, conforme alega el comité de empresa: así, por ejemplo, la relativa a las llamadas programadas solicitadas por los redactores y realizadas por medio de las telefonistas, si bien no se ha cuantificado o estimado qué volumen real de actividad pueden implicar a lo largo de los referidos días.

Por otra parte, no deja de ser contradictorio que la dirección de la empresa haya suprimido ya el turno de mañana de los fines de semana y festivos, pese a que, realmente, haya un mayor volumen de recepción de llamadas en el servicio de centralita que en el de tarde, cuya prestación por telefonistas se mantiene. Con todo, implícitamente, el propio comité parece estar de acuerdo en tal supresión, ya que, en su contrapropuesta, prescinde del turno de mañana durante sábados, domingos y festivos. Y ello también sorprende, puesto que supone aceptar la aparente paradoja de cubrir un turno —el de tarde— en un franja que no conoce una intensidad laboral tan alta como la que, hipotéticamente, se produce a lo largo de las mañanas de sábados, domingos y festivos. Pues bien, partiendo de tales premisas, si ambas partes coinciden en la amortización del turno de mañana —que es cuando parece que hay una mayor carga de trabajo—, parece ser razonable suprimirlo, también, en el tarde, ya que hay en él un menor volumen de actividad.

Y, desde otra perspectiva, no parece excesivo, al menos a priori, que el personal de recepción tenga que atender las llamadas recibidas en centralita durante los lapsos horarios en que no hay operadoras en ella. Entre otras cosas, porque es razonable pensar que dicho personal tenga una menor actividad durante los fines de semana y festivos que de lunes a viernes, dada la previsible menor afluencia de público a las dependencias de la empresa en aquellos días. Y, además, como ya se ha señalado al analizar las funciones desempeñadas por el personal de recepción, no hay inconveniente legal o convencional a que, ocasionalmente, éste realice cometidos de una categoría profesional inferior a la suya.

Ahora bien, es lógico entender que, de aceptarse la propuesta empresarial, como hace este árbitro, es incuestionable que sería absolutamente necesaria una trabajadora más, cuyo contrato habría de ser, necesariamente, indefinido. Esto es, la dirección de la empresa habría de contratar como fija a otra trabajadora, elevando a tres el número de operadoras con ese tipo de contrato. Y ello, porque habría que cubrir, como ya sucede ahora, tres turnos con secuencias regulares de lunes a viernes, excluyendo, únicamente, aquellos que fueran festivos.

Es obvio que el laudo no puede poner en cuestión las facultades empresariales en orden a la contratación laboral, reconocidas, de modo general, en la legislación vigente, y, en particular, en el art. 19.1 del convenio establece de modo muy preciso. Pero, respetando tal prerrogativa y sin prejuzgar a quién, en concreto, ha de contratar, lo cierto es que parece extremadamente razonable, argumentando en pura equidad, que la dirección de la empresa convierta en fija a una de las trabajadoras eventuales que, actualmente y de manera regular y constante, desempeñan los cometidos propios de la atención telefónica. Por consiguiente, vista la marcada singularidad de la situación que nos ocupa y las circunstancias concurrentes en ella, parece oportuno descartar, en este caso concreto, las otras fórmulas posibles a las que podría acudir la referida dirección para cubrir el mencionado turno, como son el concurso interno, conforme al art. 26 del convenio, la cobertura por personal excedente del propio o de otros departamentos y, por supuesto, la contratación externa.

Por todo ello, sería de todo punto razonable e, incluso, justo, que la dirección de la empresa hiciera fija a una de las trabajadoras eventuales elegida entre aquellas que están, actualmente, en la bolsa de empleo y vienen prestando, de manera reiterada, sus servicios como telefonistas. Es decir, se aceptaría la propuesta empresarial de nueva ordenación de las libranzas con la condición de que reconociera la fijeza de otra trabajadora, la que la dirección de la empresa considere más adecuada. Ello implicaría suavizar el impacto que el nuevo sistema produce sobre el resto de los trabajadores eventuales y, además, acercarse —al menos en un punto muy concreto— a la contrapropuesta del comité de empresa. Además, cualquiera de esas operadoras, al llevar ya un tiempo prestando sus servicios como tal, no tendrían problemas de conocimiento de los hábitos y personas de la empresa y de sus específicas dinámicas, por lo que es previsible que hayan alcanzado unos niveles aceptables de profesionalidad que la dirección de la empresa dice echar en falta en los trabajadores eventuales y que motivan, al menos en parte, el intento empresarial de prescindir de los mismos.

Por último, sería una contrapartida a cargo de la dirección de la empresa que ponderaría, de algún modo, los importantes y beneficiosos efectos que para ella se derivan al haber reconocido este árbitro la justificación de los cambios que el mismo quiere acometer en el sistema de trabajo y libranzas y los correlativos perjuicios que ello implica para una de las telefonistas de plantilla que se ve privada de unos pluses y de unos descansos incrementados por festivos que, hasta ahora, venía percibiendo.

Avala esta conclusión arbitral el hecho de que el Acta Final de la negociación del XVI convenio colectivo Diario El País, SL, suscrita el 21 de junio de 2002, establezca, en su apartado 5.5, un procedimiento para la contratación de personal de plantilla, en un total de veinte trabajadores a lo largo de la vigencia del convenio, de los que, al menos, siete serán seleccionados de entre las personas reseñadas por el comité de empresa y, al menos, otros siete serán incorporados a la plantilla fija «durante la vigencia del Convenio de entre el personal eventual que actualmente presta servicios en El País». De ahí que la fórmula decidida por el árbitro no sea extemporánea o extravagante sino que guarda una relación directa con otros equilibrados mecanismos pactados por las partes del actual conflicto. En fin, el espíritu que preside el mencionado apartado del Acta final puede servir, plenamente, como guía que oriente la solución del conflicto de una manera inequívocamente razonable y justificada.

En conclusión, se toma en consideración una fórmula que las propias partes se han dado para resolver problemas que tienen que ver con la ampliación de la plantilla fija. Y, en el supuesto que nos ocupa, si la dirección defiende la absoluta necesidad de varios turnos fijos de lunes a viernes y uno de ellos está cubierto anómalamente por una telefonista con contrato eventual ¿por qué no aplicar un mecanismo pactado por las propias partes del conflicto para hacer convertir, precisamente, la eventualidad en fijeza? Entiende este árbitro que el razonamiento tiene la claridad de un silogismo que ofrece una solución no sólo razonable y ecuaníme sino también justa a una situación completamente distorsionada. Además, si lo hiciera así, la dirección de la empresa sería plenamente congruente con su declarada pretensión de tener cubiertos, cuanto antes, los puestos de trabajo estables que hay que atender de lunes a viernes por personas expertas y conocedoras de las específicas dinámicas de la empresa. Y, de no hacerlo de ese modo, la dirección de la empresa desperdiciaría una ocasión de oro para dar cumplimiento a la regla contenida en el reiterado apartado 5.5. del acta final del convenio.

4. Ordenanzas.

A) Situación actual.

Se trata de siete trabajadores fijos, cuya categoría profesional es, según el convenio colectivo, la de Oficial 2.ª de servicios. De ellos, uno sólo presta sus servicios de lunes a viernes, descansando los fines de semana, mientras que los otros seis lo hacen de lunes a domingo. Cada una de estas seis personas trabaja dos fines de semana seguidos y libra otros dos consecutivos, lo que supone veinticuatro al año. Además, esos trabajadores no prestan sus servicios algunos lunes a cuenta de los festivos.

El horario de trabajo y el número de trabajadores que prestan sus servicios a lo largo de la semana es el siguiente:

a) De lunes a viernes: 6 ó 5 trabajadores, según que disfruten de su día de descanso uno o dos trabajadores, es decir, según el ciclo de libranzas que corresponda cada día.

8 a 15 horas (tres trabajadores).

15 a 22 horas (un trabajador).

16 a 23 horas (un trabajador).

18 a 01 ó 19 a 02 horas (un trabajador).

b) Fines de semana y festivos: normalmente, cuatro trabajadores, si bien, en ocasiones, sólo prestan sus servicios tres o dos trabajadores fijos, cubriéndose por personal eventual los casos en que no hubiera ningún ordenanza de plantilla en el turno de tarde y noche.

8 a 15 horas (dos trabajadores)
15-22 horas (un trabajador)
19-02 ó 18-01 horas (un trabajador).

La secuencia de trabajo y descansos de seis de los siete ordenanzas es, según los cuadrantes aportados por la dirección de la empresa: ocho días de trabajo, dos de descanso, siete de trabajo, cinco de descanso (uno por permiso a cuenta de festivos), cuatro de trabajo, dos de descanso y, así, sucesivamente. Ahora bien, la del turno de 19 a 02 horas es de siete días de trabajo, cinco de descanso (uno por permiso a cuenta de festivos), siete de trabajo, dos de descanso y, así, sucesivamente.

B) Propuesta de la dirección de la empresa.

De acuerdo con la propuesta de la dirección, continúan prestando sus servicios los siete trabajadores fijos, respetándose la secuencia de lunes a viernes de un ordenanza, mientras que los demás seguirían realizando su actividad laboral de lunes a domingos, si bien con una cadencia diferente de la actualmente existente.

Así, según el nuevo sistema, trabajarían, de manera uniforme, seis ordenanzas de lunes a viernes, sin que haya variación en tal número, esto es, sin que unos días trabajen cinco y otros seis, como sucede hoy en día. Y, durante los festivos y fines de semana, prestarían sus servicios dos ordenanzas, uno de ellos en turno de mañana y otro en turno de tarde.

Por otra parte, el nuevo sistema implicaría, para seis de los siete ordenanzas, dos fines de semana seguidos de descanso, uno de trabajo y, de nuevo, dos de descanso y uno de trabajo y, así, sucesivamente. Además, tales trabajadores no prestarían sus servicios determinados miércoles a cuenta de los festivos. Y, por último, la alteración pretendida afectaría económicamente a seis trabajadores que perderían el derecho a percibir los complementos dominicales correspondientes a ocho domingos al año, ya que, en vez de trabajar veinticuatro fines de semana al año cada uno de ellos, deberían hacerlo sólo dieciséis. Ahora bien, el consiguiente perjuicio se atenuaría a través de la absorción gradual, en un período de cuatro años, de las cantidades abonadas en concepto de plus de trabajo dominical —las denominadas «domingueras» en el argot de la empresa—, conforme a lo establecido en el art. 43.4 del convenio colectivo.

La dirección de la empresa entiende que esta fórmula es más que suficiente, desde un punto de vista de organización del trabajo, para cubrir, holgadamente, las necesidades que se pueden producir en esos días, pues, según el volumen de actividad durante tales días, sólo se precisa que trabajen dos ordenanzas y no cuatro, como ahora, lo que supone que tal plantilla está sobredimensionada. Asimismo, la dirección critica que, con el sistema actual, de lunes a viernes, es posible que trabajen cuatro, cinco o seis ordenanzas en un mismo día, dependiendo ello, únicamente, de los ciclos de libranzas. Se da, por tanto, la paradoja, de que, en el turno de mañana de los fines de semana y festivos, siempre hay dos trabajadores, cuando según la solución propuesta sólo se precisaría uno. Y, sin embargo, actualmente, puede haber, en el turno de tarde/noche, fines de semana y festivos en que trabajen dos, uno y, en algún caso, ningún ordenanza fijo, teniéndose que recurrir a la contratación de eventuales si en dicho turno no hubiera ningún ordenanza de plantilla. E, igualmente, hay que recurrir a dicha contratación cuando coincide en un mismo día entre semana la libranza de varios trabajadores fijos, lo que implica un coste excesivo.

Por otra parte, en la actualidad, durante los fines de semana y festivos, los ordenanzas adelantan trabajos que corresponden a los días de mayor actividad, esto es, los comprendidos entre los lunes y los viernes, ambos inclusive. Y ello, porque, durante los y domingos y festivos, no hay Servicio de Correos y, por tanto, no hay reparto de correo externo, ni franqueo de correo de salida; y, durante tales días y los sábados, el reparto interno de colecciones de prensa se reduce de 105 (que son las que se confeccionan y reparten de lunes a viernes) a 29 (sólo para Redacción), el reparto interno de mensajería se comprime entre un 80 y un 90 por 100, no hay reparto de prensa de las delegaciones, la prensa exterior se reduce en más de un 60 por 100 y no se realizan reembolsos, salvo que hubiera tiempo disponible para ello.

Y, asimismo, otras tareas realizadas por los ordenanzas se ven significativamente mermadas como consecuencia de que, en los fines de semana y festivos, no trabaja la gran mayoría de la plantilla, sino tan sólo, una parte de Redacción y una parte del Área de Producción que, a juicio de la dirección, no afecta al trabajo de los Ordenanzas. Y, para llenar los huecos de actividad que se producen en tales días, se encomienda

la realización de otros cometidos con el fin de adelantar el trabajo de los lunes o de los días siguientes a un festivo. Por todo ello, tal situación debe de tener reflejo en la plantilla a asignar, máxime cuando la dirección considera que, al ser necesidades de orden interno de la empresa que no están condicionadas por circunstancias externas de ningún tipo, corresponde a aquella decidir qué servicio dar y cómo desea que se preste.

C) Posición del comité de empresa.

El comité rechaza la propuesta de la dirección por entender que responde a una traslación artificiosa de cometidos que tiene como finalidad un ahorro de pluses dominicales, ahorro que supone una pérdida de emolumentos de unos trabajadores que, por la naturaleza del periódico, están adscritos a un régimen que les obliga a estar a disposición de la dirección de la empresa los festivos y los fines de semana.

El comité considera que durante los fines de semana y los festivos, hay una reducción de la carga de trabajo en los puestos asignados a los ordenanzas, pero considera excesiva y exagerada la proporción que señala la dirección de la empresa. Además, entiende que la distribución que ésta hace de las cargas es, en algunos casos, artificial y sirve para justificar la reestructuración del Departamento de Servicios Generales. En fin, estima que se prescindió del trabajo de expediciones y almacenamiento que venían realizando dos personas, una se prejubiló y otra se trasladó a Rotativas, asumiendo el trabajo los ordenanzas actuales; el resto de las funciones y tareas, así como las necesidades de organización son las mismas, aunque con alguna variación al alza como el incremento del 60 por 100 en el franqueo del correo.

Por ello, el comité propone mantener los siete trabajadores fijos actualmente existentes que mantendrían su horario actual y tendrían la siguiente secuencia de trabajo y libranzas: uno de ellos seguiría prestando sus servicios, siempre, de lunes a viernes, librando sábados y domingos. De los seis restantes, cuatro trabajarían en el turno de mañana con la siguiente cadencia: trabajarían durante cinco días (de lunes a viernes) y librarían dos (sábado y domingo); a continuación, trabajarían ocho días seguidos (de lunes a lunes) y librarían dos (martes y miércoles); luego, pasarían a trabajar siete días (de jueves a miércoles) y librarían cuatro días consecutivos (jueves, viernes sábado y domingo).

Los otros dos trabajadores tendrían turno de tarde, con la secuencia siguiente: trabajarían diez días seguidos (de miércoles a viernes de la siguiente semana) y librarían cuatro (sábado, domingo lunes y martes).

Además, los mencionados seis trabajadores disfrutarían de permisos con cargo a festivos que se ubicarían, de modo discontinuo, en determinados días entre semana. En fin, los turnos de trabajo durante los fines de semana y festivos serían: de 8 a 15, de 10 a 17 y de 17 a 24 horas y serían cubiertos por tres ordenanzas fijos, mientras que, de lunes a viernes, habrían seis trabajadores.

D) Posición del árbitro.

La diferencia central entre la propuesta de la dirección de la empresa y la del comité respecto del colectivo de ordenanzas reside en que la primera afirma que, habida cuenta del volumen de actividad, es suficiente con la prestación de dos trabajadores fijos durante los fines de semana y los festivos (uno por la mañana y otro por la tarde), mientras que el segundo considera que se necesitan tres. Y, a partir de tal premisa, las secuencias de trabajo y descansos varían en un caso y en otro con el resultado de, de aceptar la posición de la dirección, se reduce el número de fines de semana y de festivos que, a lo largo del año, han de trabajar seis de los siete ordenanzas fijas con que cuenta la empresa.

Pues bien, la razonabilidad de la propuesta empresarial depende de un condicionante de fondo, que no es otro que la carga de trabajo real que se conoce durante los fines de semana y festivos en relación a los días que van de lunes a viernes. Y, para cuantificar tal variable nos encontramos con una mayor dificultad de medición de la concreta actividad que, como promedio y en comparación con el resto de los días, realiza el colectivo de ordenanzas en los sábados, domingos y festivos. Dificultad que también se da en el caso del personal de recepción, a diferencia de las operadoras de la centralita telefónica y, posiblemente, de los motoristas, cuyo umbral de ocupación es, al menos en principio, más fácilmente objetivable.

Pero, aún partiendo de este hándicap, parece cierto que la carga de trabajo se reduce los fines de semana y los festivos, en mayor o menor medida, según que la estimación la efectúe la dirección o el comité de empresa. Para la primera, la caída es más fuerte, dado que la plantilla se comprime, de manera ostensible, los fines de semana y los festivos. Pero, incluso, el propio comité reconoce, expresamente, que hay una disminución de actividad, aunque no la considera tan acentuada como entiende la otra parte del conflicto. Y, además, ambas parte coinciden en que, durante esos días, se realizan cometidos con el fin de adelantar o anticipar

el trabajo que podría llevarse a cabo en los días inmediatamente siguientes a los mismos, es decir, los lunes o el día posterior a uno de carácter festivo.

Por todo ello, la disminución de la actividad productiva durante sábados, domingos y festivos está en la base de una cierta descompensación de la plantilla. En efecto, a esa conclusión se llega si se compara el número de ordenanzas fijos que prestan sus servicios entre semana y el que lo hace a lo largo de los sábados y domingos y en los días festivos. Así, según se ha expuesto al describir la situación actualmente existente, en el primer supuesto, cinco o seis, según su particular sistema de libranzas y, en el segundo, cuatro, si bien, en ocasiones, son tres e, incluso, dos, debiéndose contratar, en estos casos, a trabajadores eventuales para cubrir determinados turnos.

Por todo ello, parece razonable que la dirección de la empresa intente acompañar el número de ordenanzas que prestan sus servicios en los distintos días al volumen real de actividad productiva que se dan en ellos. La pretensión tiene lógica, pues se quiere poner fin a un sistema irregular de rotación de trabajo y descansos que produce unos resultados que, en gran medida, responden al mayor pico de actividad que se produce de lunes a viernes, pero, en cierta medida también, obedecen a unas derivas relativamente inerciales, cuya razón de ser sólo se explica por la proyección de las libranzas a lo largo del arco comprendido entre tales días de la semana y, también, en los sábados y domingos. Y esta última consecuencia es, precisamente, la que se quiere corregir con el nuevo sistema.

En otras palabras, parece más regular y menos aleatorio el sistema propuesto por la dirección de la empresa, pues tiene una cadencia más armónica y sencilla y evita que haya días con un desigual número de trabajadores, como sucede de lunes a jueves con el régimen actual y, también, durante los fines de semana y festivos cuya causa sea el ya aludido sistema de libranzas. Y, además, el mecanismo de absorción gradual de los ocho pluses de trabajo dominical perdidos a lo largo del año por cada uno de los seis ordenanzas afectados por el cambio pretendido por la dirección de la empresa atenúa, según dispone el art. 43.4 del convenio colectivo, el efecto negativo que la alteración produce en las retribuciones de tales trabajadores.

III. Disposición arbitral

Efectuadas todas las consideraciones contenidas con anterioridad y, muy especialmente, recordando las valoraciones que se han efectuado en el apartado relativo a la delimitación de los márgenes del arbitraje, se dispone lo siguiente:

1.º Este árbitro expresa un juicio negativo acerca del mecanismo seguido por la dirección de la empresa para proceder al cambio del sistema de trabajo y de libranzas de los motoristas, pues se han primado los acuerdos de naturaleza individual sobre los pactos colectivos, cuando la prevalencia de los segundos es preceptiva a la luz del art. 15 del convenio colectivo y del apartado 5.1 del Acta final de junio de 2002. Por eso, encarece a la citada dirección a que se atenga en el futuro a los cauces y reglas colectivas fijadas convencionalmente, incluidas, en caso de desacuerdo, las que atañen al respeto al procedimiento arbitral sin menoscabar las competencias de los representantes de los trabajadores. Lo contrario sitúa a éstos y, a la postre, al árbitro ante una situación de hechos consumados resuelta por una vía inadecuada. La obligación de negociar de buena fe implica un serio esfuerzo negociador por ambas partes y ello supone, sin duda, persistir en la negociación y no actuar deslealmente con la otra parte y, en su caso, esperar a que se resuelva el procedimiento arbitral.

Con todo, ello no puede suponer el archivo de esa parte del conflicto, pues el colectivo de motoristas siempre estuvo incluido, de modo expreso, en el período de consultas como en el referido procedimiento. Por ello, desde una perspectiva de fondo, la nueva fórmula de trabajo y descansos de tales trabajadores es mucho más razonable que la anteriormente existente tanto desde el plano estrictamente legal como desde la específica perspectiva de la prevención de riesgos laborales y de la protección de la salud de los mencionados trabajadores. Por todo ello, no es deseable la reinstauración de la fórmula precedente que plantea múltiples inconvenientes. Y, así, se da por bueno el nuevo sistema, si bien ha de prestar atención al obligado respeto a las exigencias legales en materia de descansos interjornadas, cuando el mismo trabajador realiza un turno de tarde el domingo —o un festivo— y ha de efectuar el de mañana del día siguiente, pues, en tal supuesto, no se observarían las doce horas de reposo entre ambos días de trabajo.

Y, además, este árbitro encarece a la dirección de la empresa a que, partiendo de presupuestos de equidad, contrate como trabajador de plantilla a alguno de los dos motoristas que han prestado, reiteradamente

y desde hace ya muchos años, servicios a la empresa como eventuales. Todo ello, sin desconocer las facultades empresariales en la materia, pero basándose en la razonabilidad de una medida de tal tipo y, además, los hipotéticos riesgos de fraude de ley que pudiera suscitar la situación actualmente existente, tal y como se expresa en el apartado II. Segundo. 1 d) de este laudo.

Básicamente, porque, incluso con el nuevo sistema ya acordado a partir de enero de 2003, que la dirección de la empresa acepta como razonable para el futuro, los tres motoristas fijos no pueden cubrir todos los turnos de los diferentes días de la semana —festivos, incluidos— que el indicado sistema contempla. Y, por ello, se está ante una necesidad estructural y no meramente coyuntural. Máxime, cuando tales necesidades productivas están previamente predeterminadas y no son en absoluto aleatorias. Y, en consecuencia, podrían ser asumidas por una especie de corretornos que podría tener un contrato de naturaleza estable, utilizando a tal fin las cualquiera de las posibilidades de contratación a tiempo parcial o, en su caso, fijo discontinuo.

2. La propuesta empresarial de alterar el régimen de trabajo y descansos del personal de recepción está justificada, pues evita una de las importantes distorsiones que se derivan del anterior sistema. En concreto, aquella que se produce cuando un trabajador de tal cualificación debe de pasar a realizar, necesariamente, cometidos propios de Ordenanza en todos aquellos días, incluidos los sábados, domingos y festivos, en que, por el sistema de trabajo y de libranzas, coincida en recepción y en el mismo horario con otro trabajador que también tiene asignado ese puesto. Por ello, entiendo razonable un nuevo sistema que impida tal tipo de solapamientos disfuncionales y supere una fórmula bastante aleatoria que no parece tener mucha lógica productiva ni organizativa. Y, aunque se evite la realización de tareas de otra categoría, permanece —y se incrementa— la obligación de efectuar otras, como las de telefonista, respecto de las cuales parece indiscutible que el personal de recepción sí puede realizar, aunque sean diferentes a las de su estricta categoría profesional, pues se trata de cometidos equivalentes.

Por otra parte, al tratarse de tres turnos continuados de veinticuatro horas, los trabajadores tendrán, en todo caso, derecho al complemento de prolongación de jornada, según dispone el art. 45 del convenio colectivo, y aquellos que realicen el turno de noche tendrán derecho, a su vez, al plus de nocturnidad, en los términos en que el art. 42 del citado convenio lo establece. Por lo tanto, son de devengo obligatorio mientras se den las circunstancias establecidas en el reiterado convenio. Por todo ello, entiendo que no tiene sentido un pronunciamiento sobre este particular, pues el complemento de prolongación de jornada es connatural a los turnos y el de nocturnidad a uno de ellos y el derecho a los mismos ya viene previsto en el propio convenio.

3. La situación actual del sistema de organización del trabajo y de las libranzas de las telefonistas es insostenible. En primer lugar, porque es absurdo —y, sobre todo, parece ilícito—, mantener ocupados a trabajadores eventuales prestando sus servicios todas las semanas de lunes a viernes en el turno de 16 a 23 horas. Y ello, porque tales contrataciones no responden a unas circunstancias del mercado o a una punta de actividad más o menos reiterada en el tiempo, según se exige legalmente, sino, por el contrario, a una necesidad de carácter inequívocamente estructural y continuada.

En segundo lugar, la secuencia actual de trabajo y descansos implica que una operadora realiza su prestación laboral durante catorce días seguidos y, aunque tenga, a continuación, un descanso de siete días consecutivos, parece conculcar lo que establece el art. 37.1 del ET sobre el cómputo bisemanal del período de descanso. Y, por último, el sistema actualmente existente es, de hecho, provisional que se deriva de la situación creada por la jubilación de una trabajadora fija en abril de 2002. Por ello, parece de todo punto razonable que el sistema actual haya de sustituirse por otro.

Resulta creíble, por acreditada, la argumentación empresarial acerca de una importante caída en el número de llamadas recibidas por la centralita telefónica durante los fines de semana y festivos. Por otra parte, no deja de ser contradictorio que la dirección de la empresa haya suprimido ya el turno de mañana de los fines de semana y festivos, pese a que, realmente, haya un mayor volumen de recepción de llamadas en el servicio de centralita que en el de tarde, cuya prestación por telefonistas se mantiene. Por último, el mecanismo de absorción gradual de los pluses de trabajo dominical perdidos a lo largo del año por una de las telefonistas fijas afectadas por el cambio se atenúa, según dispone el art. 43.4 del convenio colectivo.

Por otra parte, no parece excesivo, al menos a priori, que el personal de recepción tenga que atender las llamadas recibidas en centralita durante los lapsos horarios en que no hay operadoras en ella. Entre otras cosas, porque es razonable pensar que dicho personal tenga una menor actividad

durante los fines de semana y festivos que de lunes a viernes, dada la previsible menor afluencia de público a las dependencias de la empresa en aquellos días.

Ahora bien, es lógico entender que, de aceptarse la propuesta empresarial, como hace este árbitro, es incuestionable que sería absolutamente necesaria una trabajadora más, cuyo contrato habría de ser, necesariamente, indefinido. Y ello, porque habría que cubrir, como ya sucede ahora, tres turnos con secuencias regulares de lunes a viernes, excluyendo, únicamente, aquellos que fueran festivos.

Es obvio que el laudo no puede poner en cuestión las facultades empresariales en orden a la contratación laboral. Pero, respetando tal prerrogativa, lo cierto es que parece extremadamente razonable, argumentando en pura equidad, que la dirección de la empresa convierta en fija a una de las trabajadoras eventuales que, actualmente y de manera regular y constante, desempeñan los cometidos propios de la atención telefónica. Por consiguiente, vista la marcada singularidad de la situación que nos ocupa y las circunstancias concurrentes en ella, parece oportuno descartar, en este caso concreto y con los matices expresados en el apartado II. Segundo. 3, d) de este laudo, las otras fórmulas posibles a las que podría acudir la referida dirección para cubrir el mencionado turno.

Es decir, se aceptaría la propuesta empresarial de nueva ordenación de las libranzas con la condición de que reconociera la fijeza de otra trabajadora, la que la dirección de la empresa considere más adecuada. Ello implicaría suavizar el impacto que el nuevo sistema produce sobre el conjunto de los trabajadores eventuales.

Sería una contrapartida a cargo de la dirección de la empresa que ponderaría, de algún modo, los importantes y beneficiosos efectos que para ella se derivan al haber reconocido este árbitro la justificación de los cambios que el mismo quiere acometer en el sistema de trabajo y libranzas y los correlativos perjuicios que ello implica para una de las telefonistas de plantilla que se ve privada de unos pluses y de unos descansos incrementados por festivos que, hasta ahora, venía percibiendo. Avala esta conclusión arbitral el hecho de que el Acta Final de la negociación del XVI convenio colectivo establezca, en su apartado 5.5, un procedimiento para la contratación de personal de plantilla en el que se tiene en cuenta al comité de empresa y a los eventuales. De ahí que la fórmula decidida por el árbitro no sea extemporánea o extravagante sino que guarda una relación directa con otros equilibrados mecanismos pactados por las partes del actual conflicto.

4. La razonabilidad de la propuesta empresarial en relación a los ordenanzas depende de un condicionante de fondo, que no es otro que la carga de trabajo real que se conoce durante los fines de semana y festivos en relación a los días que van de lunes a viernes. Pero, aún partiendo de la relativa dificultad de medir tal variable, parece cierto que la carga de trabajo se reduce, de manera significativa, durante los fines de semana y los festivos. Y, además, ambas parte coinciden en que, durante esos días, se realizan cometidos con el fin de adelantar o anticipar el trabajo que podría llevarse a cabo en los días inmediatamente siguientes a los mismos, es decir, los lunes o el día posterior a uno de carácter festivo.

Por todo ello, la disminución de la actividad productiva durante sábados, domingos y festivos está en la base de una cierta descompensación de la plantilla. En efecto, a esa conclusión se llega si se compara el número de ordenanzas fijos que prestan sus servicios entre semana y el que lo hace a lo largo de los sábados y domingos y en los días festivos. Así, en el primer supuesto, cinco o seis, según su particular sistema de libranzas y, en el segundo, cuatro, si bien, en ocasiones, son tres e, incluso, dos, debiéndose contratar, en estos casos, a trabajadores eventuales para cubrir determinados turnos.

Por todo ello, parece razonable que la dirección de la empresa intente acompañar el número de ordenanzas que prestan sus servicios en los distintos días al volumen real de actividad productiva que se dan en ellos. La pretensión tiene lógica, pues se quiere poner fin a un sistema irregular de rotación de trabajo y descansos que produce unos resultados que, en alguna medida, obedecen a unas derivas relativamente inerciales, cuya razón de ser sólo se explica por la proyección de las libranzas a lo largo del arco comprendido entre tales días de la semana y, también, en los sábados y domingos.

Por último, el mecanismo de absorción gradual de los pluses de trabajo dominical perdidos a lo largo del año por seis de los siete ordenanzas fijos afectados por el cambio propuesto se atenúa por medio de los mecanismos contenidos en el art. 43.4 del convenio colectivo.

5. El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a

efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación, en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

Las partes dispondrán de un plazo de siete días hábiles, a contar desde la notificación del laudo a las partes, para solicitar al árbitro las aclaraciones que sobre el mismo consideren oportunas, de acuerdo con lo previsto en el art. 25 de las normas de funcionamiento del SIMA.

MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

6779 *ORDEN APA/749/2003, de 31 de marzo, sobre delegación de atribuciones en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.*

El Real Decreto 376/2003, de 28 de marzo, por el que se establece la estructura orgánica del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, establece un nuevo marco de distribución de competencias entre los diferentes órganos directivos del Departamento acorde con el nuevo diseño de las políticas comunitarias agraria y pesquera siguiendo los criterios inspiradores de racionalidad y eficacia.

Esta nueva estructura hace necesario adaptar el vigente régimen de delegación de competencias en los centros directivos y Organismos autónomos del Departamento, regulado mediante Orden de 26 de abril de 2001.

En su virtud, de conformidad con el artículo 13 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y con la disposición adicional decimotercera de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización, y Funcionamiento de la Administración General del Estado, dispongo:

Artículo 1. *Delegación en el Subsecretario.*

Se delegan en el Subsecretario del Departamento las atribuciones siguientes:

1. La propuesta de las relaciones de puestos de trabajo del Departamento y Organismos autónomos y sus modificaciones.
2. La propuesta al Ministerio de Administraciones Públicas de cualquier modificación relativa a los Cuerpos y Escalas adscritos al Departamento.
3. La convocatoria de las pruebas de acceso a los Cuerpos y Escalas adscritos al Departamento, previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública, el nombramiento de los funcionarios en prácticas de estos Cuerpos y Escalas y ejecutar lo acordado por el Gobierno sobre la convocatoria de pruebas unitarias de dichos Cuerpos y Escalas, así como determinar los puestos a proveer con personal de nuevo ingreso.
4. La convocatoria y resolución de los concursos para la provisión de puestos de trabajo, con arreglo a las bases previamente aprobadas, así como la designación de los miembros de las Comisiones de valoración.
5. La convocatoria de provisión de puestos de trabajo del Departamento y Organismos autónomos de Cuerpos y Escalas adscritos al Departamento, con personal funcionario interino, así como su selección y nombramiento.
6. La convocatoria, selección y contratación del personal sujeto al régimen jurídico laboral en el ámbito del Departamento, y la convocatoria y selección de personal laboral fijo de los Organismos autónomos integrados en el Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado.