

 Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha	
09 MAR. 2010	
ENTRADA Nº 20	SALIDA Nº

ARBITRAJE DE DERECHO
Nº JAL-ARB/CR-01/10

En Ciudad Real, a 8 de marzo de 2.010.

Laudo tramitado por el Jurado Arbitral Laboral de Castilla la Mancha, a instancias de la Dirección y del Comité de Empresa de PROENER INDUSTRIAL S.L.U. dictado por Arbitro previamente designado, recayendo el nombramiento en D.ª María de la Concepción Arroyo Pérez.

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO: Con fecha 17 de febrero de 2010 se suscribió escrito de sometimiento a Arbitraje en el seno del Jurado Arbitral Laboral de Castilla la Mancha, a efectos de dirimir mediante el Procedimiento de Arbitraje regulado en los artículos 25 a 32 del Reglamento del II ASEC el conflicto suscitado entre el Comité de Empresa y la Dirección de la empresa "PROENER INDUSTRIAL S.L.U." en el Centro de Trabajo en la localidad de Argamasilla (Ciudad Real), en relación a la totalidad de la plantilla de dicho Centro de Trabajo.

Compareció a suscribir el Convenio Arbitral, por parte de la Empresa D. Sergio López García, en calidad de apoderado, y por parte del Comité de Empresa, su presidente, D. José Antonio de Gregorio Sánchez, con expresa y conjunta designación de Dª Maria de la Concepción Arroyo Pérez en calidad de Arbitro, quien con fecha 22 de febrero de 2010 fue notificada de la existencia del procedimiento, con aceptación de la designación.

SEGUNDO: El 25-2-2010 se celebró la comparecencia, con presencia de la representación de ambas partes, según consta en el Acta levantada, procediéndose a fijar el objeto a dirimir en el Arbitraje de Derecho instado, recogiendo las manifestaciones de las partes en defensa de sus posiciones, y respondiendo a las cuestiones planteadas por el Arbitro designada, con aportación de diversos documentos que constan reflejados en el Acta.

Sustanciado el trámite de Audiencia, se fijó en el Acta el día 9 de marzo de 2010 como fecha expresa en que habría de efectuarse notificación del Laudo a las partes.

II.- OBJETO DE LA RESOLUCIÓN ARBITRAL

Las cuestiones objeto de controversia sobre las que se pide un pronunciamiento Arbitral, son las siguientes:

.- “En la situación actual de la empresa, determinar si en aplicación del art. 34,2 del E.T. se puede fijar un jornada con la siguiente distribución:

-Destinar un total de 160 horas anuales que integran la jornada máxima anual de .1767 horas para 2010, a integrar una bolsa que permita la distribución irregular de cómputo anual, compensando los picos de mayor actividad con los valles por falta de producción, hasta dicho número de horas.

- Mantener la posibilidad de realizar hasta 80 horas extraordinarias por encima de la jornada ordinaria que serán retribuidas como horas extraordinarias”.

III. - NUCLEO DEL CONFLICTO

PRIMERO: PROENER INDUSTRIAL SLU surge en el año 2008 (antes Proener S.L.) como empresa independiente, integrada en el Grupo Proener S.L. Cuenta con tres Centros de Trabajo, permaneciendo activos el de Argamasilla de Calatrava y el de Cartagena.

Acomete su actividad industrial a través de diferentes secciones: fotovoltaica, electricidad industrial, instrumentación y mecánica, atendiendo desde el Centro de Trabajo de Argamasilla de Calatrava los diferentes pedidos y contratos, mayoritariamente fuera de sus propias instalaciones, mediante un plantilla integrada aproximada y actualmente por 50 trabajadores con diferentes especialidades.

Se incardina la actividad empresarial en el sector de la Siderometalurgia, aplicando el Convenio Colectivo Provincial de Siderometalurgia para la provincia de Ciudad Real, con integradora vigencia del Convenio General del Metal en las materias específicamente reguladas por éste.

SEGUNDO: Con fecha 23 de julio de 2010 se dictó Resolución de la Dirección de Trabajo e Inmigración de la Consejería de Trabajo y Empleo de la Junta de Comunidades e Castilla la Mancha por la que se autoriza la suspensión temporal de hasta un total de 133 días de los contratos de 49 trabajadores, en Expediente de Regulación de Empleo que culminó sin acuerdo en periodo de consultas, entendiéndose la Administración que concurren causas productivas.

Con fecha 18 de febrero de 2010 la misma Dirección General de Trabajo e Inmigración dictó Resolución en el segundo Expediente de Regulación de Empleo instado por la empresa, autorizando la suspensión del contrato de trabajo durante 133 días, del 22-2-2010 al 22-8-2010, respecto de 36 trabajadores, todos ellos regulados ya en el primer expediente, tras culminar igualmente sin acuerdo las negociaciones con la representación de los trabajadores en periodo de consultas, pero asumiendo la propia Resolución que transcurrido el obligatorio periodo de Consultas, con fecha 12-2-2010 se logró Acuerdo entre las partes negociadoras, aceptando el ERE la representación de los trabajadores a través del Comité de Empresa, que pactó con dirección de la empresa las condiciones de los regulados, autorizando igualmente el despido de 10 trabajadores que al cese habrían de ser indemnizados conforme a 45 días de salario por año de servicio.

Se redujo a 26 la cifra de los trabajadores afectados por la suspensión, y se produjeron 10 bajas indemnizadas en la forma pactada.

TERCERO: Desde la fecha en que se instó por la empresa el primer ERE (julio de 2009), ésta viene sosteniendo la necesidad de arbitrar, junto con las suspensiones interesadas en el ERE, otras medidas que denomina “paliativas” en la memoria que acompaña al Expediente, que afectan a la bolsa de las horas extras, a la flexibilidad en la jornada y a la polivalencia.

A este efecto la dirección de la empresa ha instado Expediente de Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo en dos diferentes ocasiones durante 2009: el 2 de septiembre de 2009, para abordar la movilidad geográfica, la flexibilidad horaria y la bolsa de horas, la operativa en las horas extras, y la optimización de costes salariales (el denominado Plan Social acompañado a la primera convocatoria por la dirección de la Empresa).

En reunión del 23-9-2009 no se consiguió acuerdo alguno sobre estas materias, y en fecha 23-11-2009 Proener Industrial SLU insta nuevamente expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo de carácter colectivo.

CUARTO: La desavenencia entre las partes surge a consecuencia de la iniciación por parte de la dirección de la Empresa de este último Expediente de Modificación de las Condiciones de Trabajo de fecha 23-11-2009, que se acomete al objeto de abordar, entre otras materias, los desplazamientos, la distribución irregular de la jornada, el horario de trabajo, las vacaciones y las horas extraordinarias a realizar, con propuesta de negociación y propuesta de convocatoria para mantener reuniones en diferentes fechas.

En la otorgada en fecha 30 de noviembre de 2009, el Comité de Empresa, tras consulta con la asamblea de trabajadores, se niega a negociar las modificaciones que pretende imponer la empresa, aduciendo la inexistencia de carga de trabajo.

En la reunión celebrada el 16 de diciembre de 2009 tampoco se alcanza acuerdo, manifestando la representación social el rechazo de las propuestas empresariales tanto en el Expediente de Modificación Sustancial de Condiciones de Trabajo como en el concurrente y en tramitación para la negociación de un segundo Expediente de Regulación de Empleo propuesto por la empresa.

QUINTO: Cerrado el periodo de consultas sin avenencia, el 16 de diciembre de 2009 la empresa anuncia en Acta paralela la inmediata puesta en vigor de las medidas de modificación de las condiciones de trabajo, mediante comunicación escrita a los afectados en cada caso, para su efectividad tras preaviso de 30 días, imponiendo la distribución irregular de la jornada.

SEXTO: Con fecha 2-10-2009 se produjo Acta de acuerdo sobre los desplazamientos a Cartagena, en cuanto a la dieta, los suplidos y la locomoción, e igualmente en cuanto a las vacaciones, permaneciendo el desacuerdo en el resto de las modificaciones propuestas por la empresa.

SEPTIMO: En fecha 21 de enero de 2010 se formula Solicitud de Mediación en Conflicto Colectivo por parte del Presidente del Comité de Empresa ante el Jurado Arbitral, con otorgamiento de la comparecencia de las parte el 1 de febrero de 2010, para un intento de Mediación, que culminó sin acuerdo, planteando en dicha sede el Comité que se ha impuesto una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pese a no existir acuerdo previo en la Negociación; que se impone la realización de 80 horas extraordinarias y la distribución irregular de la jornada; que ello obedece a un incremento de trabajo que debería llevar al inmediato levantamiento del expediente de Regulación de Empleo en vigor, y a la paralización del segundo ERE en tramitación, a lo que se opuso la empresa negando la certeza de una mayor carga de trabajo.

A ello se opone la representación de la empresa, aclarando que desde la formulación del primer ERE se vienen proponiendo medias complementarias para modificación de las condiciones funcionales de la plantilla, en busca de una mayor eficacia y competitividad de le empresa. Así mismo manifiesta que la propuesta empresarial no impone un incremento de jornada, y que la realización de horas extras es regular en la actividad desde su inicio.

IV.- POSICIONES DE LAS PARTES

PRIMERO: Pretende la dirección de la empresa establecer una jornada irregular y flexible con carácter generalizado para la totalidad de la plantilla, estableciendo una bolsa anual de 160 horas por cada trabajador, que se computan como parte de la jornada ordinaria de 1.767 horas prevista para 2010 en el C. Colectivo de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real, con las cuales se compensarían los picos de mayor actividad con los periodos de escasa o inexistente actividad, en cómputo anual.

Aducen en su derecho que la situación productiva de la empresa, con aminoración de contratos y pedidos, retraso en los ya adjudicados y escasez de oferta de trabajo en la zona de Argamasilla, genera la necesidad de atender un mapa de clientes ubicados en entorno distinto de Ciudad Real y su Provincia, para lo que resulta imprescindible ofrecer precios competitivos en el mercado, y rentabilizar la plantilla muy especializada que constituye uno de sus principales activos, controlando adecuadamente los costos.

Todo ello ante una crisis real, con una bajada del número de los contratos, que se diversifican en 2009, además en varios diferentes clientes, sin el mayoritario predominio de REPSOL como cliente del año anterior, lo que genera incremento de gastos por desplazamientos y dietas de una plantilla fija, ubicada en Argamasilla.

Entiende la empresa que junto con los dos Expedientes de Regulación de Empleo en 2009, que han sido autorizados, precisa de las medidas complementarias de flexibilización de la jornada mediante implantación de jornada irregular, respetando la usual realización de la misma de lunes a viernes, abonando hasta 160 horas anuales de lunes a viernes como ordinarias y compensables en la forma expuesta, y las realizadas en fines de semana, como extraordinarias, y hasta el límite de 80 anuales, y todo ello para mantener la competitividad y frenar el descenso de la cuenta de resultados, sin necesidad de mayores costes personales para la plantilla.

Mantiene igualmente que es inevitable la realización de horas extraordinarias en la actividad, que propone se eleven al número de 80 anuales, pues deben atender a los horarios del propio cliente, cuando trabajan en sus instalaciones, y atender igualmente los picos de necesidad por diversas circunstancias que provienen de las obras realizadas, de la propia actividad productiva del cliente, y de otros factores que no pueden prevenirse de antemano, ni resulta posible negarse a su realización, por lo que insiste en que la relación de horas extras es reiterada desde el inicio de la actividad.

SEGUNDO: Se opone el Comité de Empresa a este planteamiento, aduciendo que consideran incompatible que se encuentre en vigor un segundo y consecutivo E.R.E. donde se suspenden los contratos de gran parte de la plantilla con la realización por parte de los no regulados de horas extraordinarias de tipo alguno.

Indican que antes de conocer la sustanciación por la patronal del segundo ERE, ofrecieron postura mediadora a la empresa, aceptando hasta 100 horas anuales para integrar la bolsa para compensación, con precio de hora extraordinaria y pago o compensación como hora extraordinaria a partir de la nº 11 realizada.

Señalan que al conocer la iniciación del segundo Expediente de Regulación, retiraron la oferta, al entender que sustanciado un nuevo ERE no cabe ninguna otra medida que tolere excesos de jornada, ni una flexibilización de la jornada que amplíe el horario laboral de los no regulados; ni tampoco cabe la realización de horas extras durante su vigencia, ya que se justifica, precisamente, de la falta de trabajo.

Manifiestan por último que el comité acepta los desplazamientos de la plantilla como necesarios, pero sin aplicación del sistema de “bolsas hora” hasta 160, entendiendo que el máximo establecido por el Convenio Colectivo es de 63, superando dicho tope la imposición de la empresa, y solicitando la retirada del actual ERE como condicionante para iniciar una negociación sobre la jornada irregular y las horas extras.

HECHOS QUE RESULTAN ACREDITADOS

PRIMERO: Concorre una comprometida situación productiva en la empresa Proener Industrial S.L.U., derivada de la retracción del mercado en el que ejerce su actividad, con proceso progresivo de atomización y dispersión geográfica de sus clientes, como recurso para mantener un nivel de actividad que no perjudique la cuenta de resultados.

Esta situación de crisis productiva ha sido constatada por la Dirección General de Trabajo e Inmigración de la Consejería de Trabajo y Empleo, autorizando en el ERE la suspensión temporal de los contratos de trabajos de 49 trabajadores de la plantilla por el periodo de 133 días.

Su existencia ha sido igualmente asumida por la representación de los trabajadores en la empresa, pues pactó la suspensión de otros 26 trabajadores por 133 días y el cese de otros 10 durante la sustanciación del segundo de los dos consecutivos EE.RR. Empleo a los que se ha aludido en exponendos anteriores.

SEGUNDO: Es un hecho igualmente constatado que se ha realizado por la plantilla un volumen de horas extraordinarias (en torno a las 210 en 2009), menos que en 2008 (pues se hicieron horas extras en torno a las 368) ; con una facturación superior en 2009 (en torno a 4.600.000 Euros) en relación a lo facturado en 2008 (en torno a 2.879.000 Euros).

FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA DEL LAUDO

PRIMERO: Para resolver sobre lo requerido, es preciso analizar los preceptos legales que regulan las jornadas, los descansos y las horas extraordinarias, y aquellos otros que autorizan de forma excepcional la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, tanto en el ámbito legal de carácter general, como en el ámbito específico del Convenio Colectivo de Siderometalurgia, de directa aplicación a las relaciones laborales en la empresa afectada por el Conflicto Colectivo instado para la modificación con carácter general, de las condiciones en materia de jornada y de horas extraordinarias.

Por lo que respecta a la regulación general en materia de jornadas, el artículo 34,1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores establece que *“la duración de la jornada será la pactada en los convenios colectivos”*, y señala al apartado 2. que *“mediante convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, distribución que en todo caso respetará los descansos mínimos previstos por ley entre jornadas, tanto en cómputo diario (12 horas, según indica el apartado 3.) como semanal (día y medio semanal, acumulable por periodos de hasta 14 días, según indica el artículo 37,1 del E. de los T.T.)”*.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario no podrá ser superior a 9, salvo que se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario por convenio colectivo, o en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los trabajadores según impone el art. 37,3 del citado E. de los T.T., siempre respetando el descanso entre jornadas.

SEGUNDO: En el ámbito de la regulación mediante Negociación Colectiva específico para esta actividad, el C. Colectivo de Siderometalurgia para la provincia de Ciudad Real, vigente para los años 2008/2010 (B.O.P. del 8-8-2002, nº 95), se procede a normar lo referido a la jornada de trabajo en su artículo 12, estableciendo una jornada anual máxima del 1.767 para el año 2010.

Contiene el precepto un apartado destinado específicamente a la *“distribución irregular de la jornada”*, que establece que, *“cuando la situación de la empresa lo requiera, se pactará la distribución irregular de la jornada con la representación de los trabajadores”*. Añade a continuación que *“las empresas podrán disponer de hasta 63 días laborables al año, de lunes a viernes, para poder distribuir irregularmente la jornada, con un tope máximo de 9 horas diarias”*. Sigue regulando el precepto, que *“con carácter general, el promedio mensual durante que podrán realizarse jornadas de hasta 9 horas diarias, será de 5 días consecutivos al mes, salvo pacto entre empresa y trabajadores que modifique la distribución citada”*.

Continúa dicho precepto indicando que *“cualquier distribución irregular de la jornada respetará los descansos diario y semanal previstos en la legislación vigente”*.

Este texto, en su conjunto, reproduce literalmente los de igual numeración contenidos en los C.C. de los años 2006 a 2008, y 2004 a 2006.

TERCERO: En relación a la regulación general de las horas extraordinarias, el artículo 35,2 del Estatuto de los Trabajadores cifra en 80 las horas máximas que anualmente podrán realizarse en tal concepto, con excepción de las necesarias para prevención o reparación de siniestros o daños extraordinario (apartado 3 del precepto), y su realización tiene carácter voluntario (apartado 4 del artículo), sin que computen anualmente como “horas extraordinarias” a efectos del límite de las 80 horas las que, siendo extraordinarias, se hayan compensado mediante descanso dentro de los 4 meses siguientes a su realización.

CUARTO: En cuanto a las horas extraordinarias, el C.C. Provincial de Siderometalurgia en su artículo 16, previa expresa prohibición de habitualidad, identifica como habituales todas las horas que no se efectúen para tareas extraordinarias o urgentes, o no de destinen para cubrir periodos de punta de producción, no debiendo exceder, en ningún caso, de 80 al año, 10 al mes, y 2 al día.

Se definen propuestas a iniciativa de la empresa y de voluntaria aceptación para el trabajador, con retribución o compensación en descanso a razón de un 75 por cien de incremento en relación a la hora ordinaria.

QUINTO: El artículo 41,1 del Estatuto de los Trabajadores arbitra la posibilidad de la empresa para efectuar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, cuando concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, teniendo tal consideración entre otras las que afecten a las materias que establece en los apartado del a) al f) : La jornada (a); el horario (b); el régimen de turnos (c); el sistema de remuneración (d); el sistema de trabajo y rendimiento (e); y las funciones, de exceder los límites del art. 39 del propio Estatuto (f).

Determina al apartado 2 este artículo 41 al apartado final de su inciso tercero que *“La modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley solo podrán producirse por acuerdo entre la empresa y los trabajadores y respecto de las materias a las que se refieren los párrafos b), c) d) y e) del apartado anterior”*: horario; régimen de turnos; sistema de remuneración y sistema de trabajo y rendimiento.

El apartado 4. de este precepto establece las exigencias de la necesaria negociación con la representación de los trabajadores, inspiradas en el principio de buena fé, y la posibilidad de alcanzar acuerdo por mayoría de los representantes de los trabajadores en el ámbito del conflicto tras la finalización del periodo de negociación. Culminado este establece el precepto que el empresario notificará su decisión sobre la modificación, que surtirá efectos pasados 30 días (apartado 3 del precepto), posibilitando la impugnación por medio del reclamación en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual de los afectados frente a ésta (acción de rescisión del contrato ó acción declarativa sobre la posible justificación de la medida, ambas facultadas en el apartado 3. del precepto), en cuanto a las materias referidas en los sub apartados señalados como a)-Jornada-; b)-horario-; y c) -régimen de trabajo a turnos- en el art. 41,1 del Estatuto de los T.T.

SEXTO: El marco normativo descrito anteriormente establece una regulación concreta para el habitual desarrollo de las relaciones laborales dentro de la empresa en cuanto a las condiciones de trabajo se refiere, bajo una doble marco normativo: Uno el general, de mínimos, que establece el Estatuto de los Trabajadores y otro específico para cada ámbito de la actividad empresarial y por tanto laboral, enmarcado y articulado a través de los diferentes Convenios Colectivos, de cualquier ámbito, regulados en el Título III de dicho Estatuto, convenios que desarrollan las materias de general contenido fijadas en las Normas Legales, para adecuarlas al ámbito de eficacia de cada Convenio Colectivo, en este caso, el de Siderometalurgia de la provincia de Ciudad Real.

El artículo 12 de este Convenio Colectivo regula de manera específica y detallada “la distribución irregular de la jornada” dentro del marco legal de la negociación colectiva que cede el propio artículo 34, 2 del Estatuto de los Trabajadores a los Negociadores del convenio.

No cabe interpretar de otra forma el artículo 34,2 del Estatuto de los Trabajadores, que determina que solo “en defecto” de convenio colectivo podrá establecerse la distribución irregular de la jornada por acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Este supuesto no concurre, pues el Convenio Colectivo del Metal de Ciudad Real regula la distribución irregular de la jornada, señalando unos mínimos de obligado respeto, y posibilitando a la vez la negociación, en aquellas materias que el propio texto establece.

Contiene el Convenio una regulación de la jornada irregular en la forma y con los pormenores transcritos en los exponendos primero y segundo precedentes, y al hacerlo resultan de obligado respeto sus estipulaciones, pues impiden toda capacidad de negociación en el ámbito de la empresa sobre lo ya prevenido y ya regulado en su texto sobre esta materia con carácter tasado: la disposición a estos efectos y como jornada

irregular de hasta 63 horas al año, prestadas de lunes a viernes, y con un tope máximo de 9 horas diarias.

Se podrá negociar a inferior nivel respecto del convenio colectivo, y por tanto en el seno de cada empresa, y con interlocutores distintos a las partes negociadoras del Convenio Colectivo, únicamente la periodicidad durante el año de esas 63 horas máximas destinadas a distribución irregular de la jornada: su promedio mensual y diario, pues esta distribución está delegada a la posibilidad de negociación en el ámbito inferior al del Convenio Colectivo – pacto entre la empresa y la representación de los trabajadores –, pero no su número en cómputo anual, ni tampoco se puede negociar, por carecer la negociación empresarial de capacidad para modificar lo pactado en el Convenio Colectivo, la realización de 9 horas máximas de jornada ordinaria al día.

No cabe acuerdo ni modificación impuesta que rebase tales límites, sin constituir un serio choque contra la legalidad material que vincula tanto a las partes en conflicto, como a este órgano arbitral.

SÉPTIMO: Por otro lado, la imposibilidad de modificar lo pactado en el convenio colectivo de Siderometalurgia de Ciudad Real en materia de jornada de trabajo, que incluye la “distribución irregular de la jornada”, mediante acuerdos en el ámbito de la negociación empresarial individual, está prohibición ha sido abiertamente formulada en el artículo 41,2. párrafo 3º del E. de los Trabajadores, pues excluye la posibilidad de negociación colectiva cuando la Modificación Sustancial Colectiva de las Condiciones de Trabajo afecta a la “jornada de trabajo” (apartado “a”) del art. 41,1) que ha sido determinada por Convenio Colectivo.

OCTAVO: La Modificación sustancial de las Condiciones de Trabajo por la vía establecida en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores es medida de carácter excepcional, que resulta factible cuando concurren las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción acreditadas que hacen necesaria la modificación, y además, útil a los efectos de recuperación empresarial que pretenden; y esta alteración de las ordinarias condiciones preestablecidas, con afectación de los derechos individuales de la plantilla que permanece en activo, resulta compatible con otro tipo de medidas, igualmente extraordinarias, previstas para reaccionar ante las circunstancias de crisis empresarial que las habilitan.

No existe por lo indicado impedimento alguno legal que prohíba la concurrencia de unas y otras medidas extraordinarias en el seno de la empresa, siempre que cada una de ellas, en si misma, resulte justificada, correcta y útil a su finalidad, conforme a los requisitos legales que han de observarse para su adopción.

Por tanto habrá de dilucidarse la cuestión sometida a arbitraje en atención a si la regulación de la jornada de la plantilla que ha impuesto la dirección de la empresa, se sitúa no ya en los márgenes de negociación y regulación posible sobre la materia que la empresa tiene, a tenor de lo establecido en el propio convenio colectivo, sino en atención, especialmente a si la medida adoptada se encuentra dentro de la legalidad.

NOVENO: Resulta evidente que la medida de destinar 160 horas anuales para integrar una bolsa que faculte la distribución irregular de la jornada no se ajusta a las estipulaciones que en relación a la distribución irregular de la jornada establece el artículo 12 del Convenio Colectivo, pues determinando el Convenio una jornada ordinaria de 9 horas máximas y diarias, la realización mediante jornada irregular de las 160 horas que se pretenden destinar a tal fin, sobrepasaría, en cualquier caso, los 63 días previstos en la Norma para la distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

DÉCIMO: En cuanto a la segunda de las cuestiones planteadas, sobre si resulta ajustada a Derecho la posibilidad de realizar 8 horas extraordinarias que se retribuirían como tales, la cuestión se resuelve de manera positiva a la luz de los textos legales ya citados que regulan esta materia.

No contraviene la regulación legal de las horas extraordinarias, contenida en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio provincial el pacto sobre posible realización de hasta 80 anuales durante la situación de Regulación de Empleo, con suspensión temporal de los contratos de una parte importante de la plantilla; y ello por cuanto la suspensión culminará dentro de esta anualidad, retomándose previsiblemente la normalidad laboral; e igualmente porque la necesidad de realizar tales horas proviene de circunstancias vinculadas a la producción que la dirección de la empresa no puede previamente tomar en consideración, en el momento de fijar la dimensión de su plantilla, que ha de adecuar a las cargas de trabajo en la actual situación del mercado, a consecuencia de lo cual instó los Expedientes de Regulación de Empleo en sus fechas.

Todo ello dentro del respeto a la prohibición de habitualidad establecida en el art. 16 del Convenio Colectivo de Siderometalurgia, que posibilita su realización sin ostentar tal condición de habitualidad a las horas extraordinarias empleadas para cubrir periodos punta de producción.

En consecuencia con todo lo anterior, se pronuncia el siguiente

FALLO ARBITRAL

En base a la totalidad de los razonamientos expuestos en el cuerpo de esta Resolución Arbitral se determina:

.- Primero: La fijación de una jornada irregular que genere una bolsa de 160 horas anuales a distribuir en compensación de los picos y valles de producción durante el año no resulta acorde con lo previsto en el art- 34,2 del T. Refundido del Estatuto de los Trabajadores, por infringir el art 12 del Convenio Colectivo de Siderometalurgia para la provincia de Ciudad Real.

.-Segundo: Resulta ajustada a derecho la realización de hasta un máximo de 80 horas extraordinarias anuales, con el abono o compensación propia de tal condición.

Todo ello en relación al conflicto suscitado entre las partes.

Lo que se resuelve en Ciudad Real, a 8 de marzo de 2.010.



Fdo. D^a María de la Concepción Arroyo Pérez.
Arbitro del Jurado Arbitral de Castilla la Mancha