

Expediente nº. JA-P/AR-GU-1/05

## **RESOLUCIÓN ARBITRAL**

Guadalajara, 4 de julio de 2005

Fernando Arroyo Cabellos, Jefe de Sección de Régimen Jurídico de la Delegación de Bienestar Social de la J.C.C.M. en Guadalajara, Abogado, Arbitro designado, en el ámbito territorial de Guadalajara, al amparo de lo establecido en el artículo 20.2 del Reglamento de Aplicación del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM), por delegación efectuada de las partes en el Jurado Arbitral, notificado el 23-6-2005 y al amparo de lo previsto en el ASEC-CLM, en el propio Reglamento mencionado y demás legislación aplicable, considerando igualmente la doctrina jurisprudencial de afectación a la cuestión pretendida por las partes, a los efectos oportunos DIGO:

Que en virtud del procedimiento legalmente establecido, en la fecha mencionada, me ha sido trasladada por el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha competente por razón geográfica, la reclamación nº JA-P/AR-GU-1/05 presentada de mutuo acuerdo, el 22 de junio de 2005 por D. Luis Aramburu Tellitu como representante de la Empresa "INDUSAL CENTRO S.A.", y por D<sup>a</sup>. Ana Isabel González Verdura como representante de los trabajadores, (en adelante las partes), en la que exponen: "las divergencias existentes entre la Empresa y el Comité de Empresa en la elaboración del calendario laboral para el año 2005 y el cómputo en la jornada anual de los días de asuntos propios", sometiéndose ambas a la resolución arbitral que sobre la controversia pueda recaer y que solicitan y para la que son de interés tener presente los siguientes

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

1). Las partes, al amparo de lo previsto en el Capítulo Segundo del Reglamento del ASEC-CLM, iniciaron el procedimiento de Mediación ante el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, en el cual, a la vista del Acta de la sesión del Órgano de Mediación de 13-6-2005, la representación de los Trabajadores en su manifestación interesaba, "la adecuación del calendario laboral a la jornada anual de 1775 horas establecida en el Convenio de Empresa", en tanto que la representación de la Empresa, "considera que los días de asuntos propios y los días festivos no entrarían dentro del cómputo de horas de trabajo", efectuada la propuesta de mediación, en los términos que constan en la mencionada Acta, la sesión concluyó con resultado de Desacuerdo.

2). Instada, como se dijo, resolución arbitral por las partes, acompañan a su solicitud sendos escritos de aclaración en los que solicitan se resuelva:

a) La representación Empresarial: Sobre si la jornada anual de 1775 horas de tiempo efectivo puede verse alterada por los días de asuntos propios,..., si la jornada se debe reducir en el disfrute de estos días o, si por el contrario la jornada efectiva de trabajo será la señalada, sin perjuicio de que los días en los que deba prestarse dicha jornada efectiva será en cuatro días menos al año.

b) La representación laboral: En el calendario laboral, el computo de horas ha de ser el que figura en el artículo 12 del Convenio de Empresa; el resto, entendemos sería exceso de jornada.

Se substancia el procedimiento conforme a lo previsto en el Capítulo Tercero del Reglamento del ASEC-CLM, se convocó a las partes para su audiencia, celebrándose ésta el día 28-6-2005 a la que asistieron las convocadas. En dicho acto, en base a los principios de igualdad y contradicción las partes se ratificaron en sus escritos de solicitud de arbitraje y en apoyo de los mismos manifestaron:

a) Por la representación laboral: Que en la confección del calendario del presente año ha intervenido una representación sindical distinta a la existente en años anteriores y que su criterio para la realización del mismo, es tratar de eliminar el exceso de jornada, así señala distintos conceptos que generan exceso de horas, similar al ejemplo que aportaron en su escrito de solicitud, indicando que el resultado en algunos trabajadores puede llegar a 2100 horas, atendiendo a los diferentes cuadrantes de jornada y entienden que los días de asuntos propios no se deben deducir.

b) La representación empresarial: Que el criterio de la Comisión negociadora del Convenio fue establecer una jornada de horas efectivas de trabajo, y con relación a los días 1 de mayo y 15 de agosto, entienden que no deben tenerse en cuenta puesto que de trabajarse se compensan con retribución mayor.

De todo ello queda constancia en el Acta realizada en dicho acto y suscrita por las partes en presencia de este Arbitro y asistido de la Secretaria.

Se solicitó de las partes que aportasen copia del calendario laboral y semanal que se esta realizando; se ha aportado Calendario del año 2004, con indicación de ser el que están cumpliendo actualmente hasta que se elabore uno definitivo. La parte Empresarial aporta sentencias, en apoyo de su posición, que quedan recogidas en el procedimiento.



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

**Avda Castilla, 7 C  
19071 GUADALAJARA  
Tfno. 949/887991  
Fax. 949/887984**

- 3). La Empresa INDUSAL CENTRO S.A., se rige por el Convenio Colectivo pactado para el Centro de trabajo de Guadalajara con vigencia durante los años 2003, 2004 y 2005, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara el 8-9-2003.
- 4). El artículo 12 del mencionado Convenio establece: La jornada de trabajo será de 1775 horas efectivas en el año 2003, de 1775 horas efectivas en el año 2004 y de 1775 horas efectivas en el año 2005. La jornada laboral semanal será la pactada por los delegados sindicales en el calendario anual.
- 5). En el mismo art. 12 se contiene: Durante la jornada ordinaria se tendrá derecho a 20 minutos de bocadillo, computándose como tiempo efectivo de trabajo 10 minutos, siendo aportados los otros 10 minutos por los trabajadores.
- 6). Siguiendo en el mismo artículo del Convenio y aunque no lo expresa directamente, se desprende de su contenido que el desarrollo de la jornada ordinaria se realiza en turnos, sobre los cuales si precisa que serán siempre rotativos semanalmente y se observa en el Calendario laboral del año 2004 aportado al procedimiento, que los turnos se desarrollan en mañana y tarde.
- 7). El art. 13 del Convenio en relación con los festivos establece: Se consideraran festivos a todos los efectos los días 1 de enero, 1 de mayo, 15 de agosto y 25 de diciembre, los días 1 de mayo y 15 de agosto si por necesidades de producción hubiera que trabajarlos se compensarán con dos días de descanso cada uno, dentro del año en curso. Los días 1 de enero y 25 de diciembre en ningún caso pueden trabajarse. Se establece igualmente un plus por festivo trabajado.
- 8). Con relación a las vacaciones en el art. 14 se fijan en 33 días naturales y se disfrutarán al menos 27 días ininterrumpidos...
- 9). El art. 15 en el capítulo de Licencias regula que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: apartado 1) El personal de la Empresa Indusal Centro disfrutará de 4 días por asuntos propios. Dichos días no podrán acumularse ni para el período vacacional ni para puentes, dicho día será proporcional al tiempo trabajado en la empresa y se preavisará con una antelación mínima de 72 horas a la dirección de la empresa. En la jornada pactada anual han quedado asumidos los días de asuntos propios.
- 10). La Disposición Adicional Segunda del reiterado Convenio, dispone que en un plazo de 3 meses ha contar desde la firma del presente Convenio de acuerdo la empresa con el comité se establezca el horario necesario para que cada turno de trabajo libre un sábado **alternó durante todo el año**. Comenzándose las pruebas pertinentes el día 14 de julio de

2003 con el fin de adecuar la jornada. Hecho que, según manifestación de las partes y al mismo tiempo de la observación del calendario aportado, queda acreditado como efectivamente logrado, trabajándose por tanto los sábados de forma alternativa y correspondiendo el trabajo en sábado al personal que esa semana presta servicio en turno de tarde.

11). No existe constancia en el procedimiento, ni de la existencia de la Comisión Paritaria prevista en el art. 30 del Convenio, ni de que existiendo, las partes hayan recurrido a ella solicitando la interpretación del texto del Convenio y que es objeto de la controversia suscitada.

12). No habiendo acordado las partes plazo para la emisión del Laudo, éste se emite dentro del plazo máximo establecido de diez días hábiles, en el art. 22.1 del Reglamento del ASEC-CLM.

### **FUNDAMENTOS JURÍDICOS**

1.- El hecho controvertido entre las partes, a pesar de la escasa claridad con que se expresa y se concreta por la representación laboral, que bien pudiera dar a entender que es coincidente con el pretendido por la parte empresarial, al precisar que el computo de horas ha de ser el que figura en el artículo 12 del Convenio de Empresa, entendiéndose que el resto sería exceso de jornada, que no difiere por tanto del planteamiento de la empresa, debe quedar centrado, atendiendo a las manifestaciones y demás datos obrantes en el procedimiento a la consideración de si los cuatro días de asuntos propios deben reducir la jornada pactada de 1775 horas efectivas, determinando un menor número de horas efectivas a realizar y en consecuencia, una mayor realización de horas trabajadas deberá ser considerada como exceso de jornada o por el contrario la jornada debe ser en todo caso la pactada con la inclusión de los cuatro días de asuntos propios.

2.- Tal planteamiento, nos exige efectuar una interpretación del Convenio, como contrato que es, al margen del carácter de la representación de quienes actúan y de la eficacia "erga omnes" de los de naturaleza estatutaria, interpretación que ha de llevarse a cabo mediante la combinación de los criterios de interpretación de las normas legales, especificados principalmente en los arts. 3 y 4 del Código Civil, y los criterios de interpretación de los contratos, contenidos en los arts. 1281 y siguientes del Código Civil. La utilización de estos últimos cánones hermenéuticos introduce en el proceso interpretativo datos o elementos históricos singulares (la intención de las partes contratantes, etc.). Y en cuanto al interprete, en aplicación del citado art. 1281 Código Civil, ha de atenerse al sentido literal de lo manifestado, siempre que el texto se ofrezca con la claridad que la norma exige, y no aparezca como contrario a la intención de los



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

Avda Castilla, 7 C  
19071 GUADALAJARA  
Tfno. 949/887991  
Fax. 949/887984

contratantes; (entre otras Sentencias T.S. 24-1-2000, EDJ 2000/680; 20-5-97, EDJ 1997/21255; 20-3-1997, EDJ 1997/2839).

3.- El art. 12 del Convenio, en su interpretación literal, es concluyente pues ha querido regular la jornada de trabajo efectiva, estableciéndola en 1775 horas para cada uno de los tres años de vigencia del Convenio, sin establecer ningún otro parámetro más, como pudiera ser la duración de la jornada en computo diario o semanal, lo cual dificulta más la determinación del cálculo, pero a la vez perfectamente acordado por la comisión negociadora del convenio, quien pactó que sean los delegados sindicales quienes pacten la jornada laboral semanal en el calendario anual, distribución de la jornada que puede ser competencia de los acuerdos "a nivel de empresa", (Sentencia TS. 23-3-2004, EDJ 2004/31814), por tanto lo vinculante para las partes son las 1775 horas de trabajo efectivo para el año 2005.

Así podemos avanzar que la pretensión de la representación laboral de reducir las horas correspondientes a los cuatro días de asuntos propios de la jornada de trabajo para calcular el exceso de jornada, parte del error de considerar que el concepto de "jornada" es unívoco y coincidente con el de "jornada de trabajo", que es el término utilizado por el art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, equivalente al tiempo de servicios efectivamente prestados por el trabajador como pago de su deuda de actividad. Jurisprudencialmente, "La jornada efectiva de trabajo es el tiempo que, en cómputo diario, semanal o anual, dedica el trabajador a su cometido laboral propio" (Sentencias T.S. 6-3-2000, EDJ 2000/2805; 21-10-1994, EDJ 1994/8252) y, en términos del art. 34.5 E.T., es el tiempo en que el trabajador "se encuentra en su puesto de trabajo", en tanto que la noción sociológica de "jornada" es más extensa y equivalente a todo el tiempo de presencia física del trabajador en la empresa o centro de trabajo. Y así es normal en el mundo del trabajo hablar de jornada de tantas o cuantas horas de duración, aunque en ese tiempo medien descansos no retribuidos. Desde esa perspectiva, la jornada diaria, que no la "jornada de trabajo", viene a ser entonces la suma del tiempo de trabajo efectivo, mas el tiempo de descanso, por ejemplo el de bocadillo no considerado como trabajo efectivo en el presente caso, art. 12 del Convenio (Sentencia TS. 21-10-1994, EDJ 1994/8252, TSJ Cataluña 13-10-2004, EDJ 2004/181087).

4.- El art. 15 del Convenio al regular las Licencias prevé que el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración durante cuatro días por asuntos propios, si bien con la imposibilidad de acumulación a vacaciones o a puentes y preavisando con antelación de 72 horas. Resulta evidente que, siguiendo el fundamento anterior los cuatro días de asuntos propios, debido a que no son días de trabajo efectivo, no pueden computarse como tal para el cumplimiento de las 1775 horas, ya que se permite al trabajador ausentarse de su puesto de trabajo a pesar de que se le retribuirá como un día de trabajo. Abundando en la interpretación que persigue el art. 1281 C.C., en este caso, la voluntad expresamente manifestada de la comisión negociadora del convenio, sobre el computo de los cuatro días de asuntos propios, queda recogida en el



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

**Avda Castilla, 7 C  
19071 GUADALAJARA  
Tfno. 949/887991  
Fax. 949/887984**

propio art. 15, al pactar que "En la jornada pactada anual han quedado asumidos los días de asuntos propios", en ningún momento se establece que los días de asuntos propios hayan de ser deducidos de la jornada anual de 1775 horas, ya que lo contrario implicaría que se redujera aún más la jornada laboral efectiva que realizan, lo que infringiría el pacto que se ha mencionado incluido en el art. 15 (Sentencias TS. 26-4-1995, EDJ 1995/2030; TSJ. Andalucía de 14-12-2001, EDJ 2001/79178, de 16-3-2004, EDJ 2004/73299 y de 19-11-2002, EDJ 2002/66454), previsión que no se extiende sin embargo a otros supuestos de permisos retribuidos cuyo disfrute se condiciona a la concurrencia de determinadas circunstancias,- matrimonio, fallecimiento, enfermedad, etc.- (Sentencia TSJ Murcia 10-4-2000, EDJ 2000/11337). A mayor abundamiento la propia naturaleza de estos días de libranza equiparables a los días de vacaciones no se pueden considerar como, tiempo de prestación de servicios ni incluirse en la jornada establecida, (Sentencia TSJ Cataluña 4-9-2000, EDJ 2000/34052). Con independencia de cual sea la naturaleza y el surgimiento de tales días de asuntos propios, como tal licencia retribuida, es evidente que la intención de la comisión negociadora del Convenio ha sido no reducir la jornada de trabajo efectiva durante los tres años de vigencia del mismo, estableciéndola para todos ellos en 1775 horas, por lo que si su intención al regular los días de asuntos propios hubiera sido la de que fueran reduciendo la jornada de trabajo efectiva, no hubieran redactado su pacto en el sentido ya mencionado; no podemos igualmente dejar de tener en cuenta que durante los dos años anteriores de vigencia del Convenio, la aplicación de los cuestionados artículos se ha realizado según el criterio interpretativo de la Empresa, ahora manifestado, siendo la misma, cuestión pacífica para ambas partes, lo que queda acreditado por su inacción anterior, lo cual por otra parte, no es óbice para que la controversia se pueda suscitar en cualquier momento durante la vigencia del Convenio, como lo hacen ahora, pero es de destacar la intención de ambas partes de aceptar las jornadas de los años 2003 y 2004 tal y como se realizaron, circunscribiendo la cuestión litigiosa solamente al ejercicio presente.

5.- A la vista del calendario laboral del año 2004, se comprende la manifestación de las partes sobre lo irregular y difícil que resulta la determinación de la jornada que realizan los trabajadores en la empresa, variando los horarios diarios dentro de los mismos turnos de mañana o de tarde, de éstos durante las semanas y meses a lo largo del año, los distintos horarios de los sábados trabajados, la prestación de trabajo en días festivos, declarados no recuperables, distintos tiempos de bocadillo computables como trabajo efectivo, etc.; todo ello unido a la no inclusión de regulación sobre la extensión de la jornada de trabajo diaria o semanal, delegando su fijación en los Delegados de los trabajadores, en aplicación del principio de libertad organizativa prevista en el art. 6 del Convenio, lo que complica la resolución sobre el ajuste del cálculo de la jornada máxima de trabajo efectiva establecida en 1775 horas, no obstante si es determinable los días de trabajo entre los que se deben repartir las 1775 horas. Así de los 365 días del año, debemos restar: 48 domingos, (52 - 4 del mes de vacaciones); 24 sábados, (52 - 4

del mes de vacaciones y del resto se trabajan la mitad, por alternancia); 2 festivos, (1 de enero y 25 de diciembre, el resto se trabajan a pesar de que los festivos legalmente reconocidos por el Decreto 251/2003, de 21 de septiembre, que regula los días festivos no recuperables en Castilla-La Mancha para el año 2005, son 12, a los que hay que añadir los 2 festivos locales, lo que haría un total de 14, art. 37.2 ET., no obstante el artículo 13 del Convenio ha establecido pacto sobre la realización del trabajo en esos días y la forma en que se efectuará la compensación, bien en plus y/o en días de descanso, por lo que no pueden ser reducidos en el computo de los días de trabajo efectivo; los festivos recuperables son días laborables y el Convenio no ha querido excluirlos de su abono, (Sentencia TS. 24-1-2000, EDJ 2000/680; TSJ País Vasco 5-3-2002, EDJ 2002/17319; TSJ Cataluña 8-6-2000, EDJ 2000/21437)); 33 días de vacaciones anuales y 4 días de asuntos propios, después de detraer todos ellos, nos quedan 254 días de trabajo efectivo para cubrir las 1775 horas efectivas, a las que habría que descontar a tenor de lo previsto en el artículo 12 del Convenio y art. 34.4 ET., los 10 minutos de los veinte otorgados para el bocadillo, lo que hace un total de 42 h. 20 min. (254 días x 10 min.), (Sentencia TS. 24-1-2000, EDJ 2000/680); esto es lo decisivo para cubrir la jornada máxima efectiva y al aplicar la duración diaria de la jornada debemos obtener el resultado de las 1775 horas efectivas, todas las demás realizadas constituyen exceso de jornada y deberán ser compensadas en tiempo libre o en retribución art. 35.1 ET.. Dado que no disponemos del dato de horas semanales ni de jornada diaria y no es posible determinarla debido a lo irregular de la jornada a realizar, vamos a calcular solamente a título de ejemplo el tiempo de jornada diaria media anual que sería necesaria para atender las 1775 horas efectivas en los 254 días de trabajo efectivo y atendiendo al tiempo de bocadillo, así:

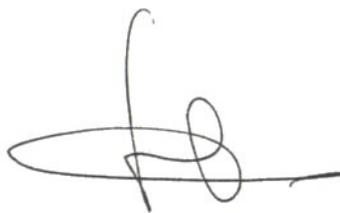
$1775 = 254 X + 42 \text{ h. } 20 \text{ min.}$  de aquí obtenemos un resultado de 6 horas y 50 minutos tras la conversión de decimales a sexagesimales, que debería ser la jornada diaria media anual efectiva y añadidos los otros 10 minutos del bocadillo a cargo de los trabajadores, tendríamos una jornada diaria media anual de 7 horas, (Sentencia TS. 6-3-2000, EDJ 2000/2805; TSJ Murcia 10-4-2000; EDJ 2000/11337) repito a título de ejemplo, para que el resultado sea vinculante deberá ser realizado en virtud de la delegación efectuada en el art. 12 de Convenio, por los delegados de los trabajadores y estará incluida dentro de la jornada máxima efectiva de trabajo.

En consecuencia, atendiendo a las razones expuestas y acudiendo a cuantos medios de prueba, legales y jurisprudenciales he estimado convenientes para el mejor discernimiento de la reclamación planteada y valorando cada uno de los extremos sometidos a la consideración de este Arbitro, dicto la siguiente

## RESOLUCIÓN ARBITRAL

Declarando que los cuatro días de asuntos propios reconocidos como licencia retribuida en el artículo 15 de Convenio por el que se regula la Empresa Indusal Centro S.A., no pueden volver a ser reducidos del computo de la jornada de trabajo de 1775 horas efectivas, al no ser dichos días de trabajo efectivo y haber quedado asumidos en el computo de las 1775 horas conforme se pactó en el art. 15 del mencionado Convenio, y al mismo tiempo que los días de trabajo efectivo que se deben prestar para atender el cumplimiento de las horas pactadas y en consecuencia para la elaboración del calendario del año 2005 son 254, junto con las 42 horas y 20 minutos por el tiempo de bocadillo de esos 254 días y obteniéndose de esta manera la duración de la jornada diaria media anual, y que el resto de horas realizadas o que puedan realizarse en cumplimiento de la actividad propia del giro o tráfico de la Empresa constituye exceso de jornada compensable en tiempo libre compensatorio o en retribución.

Contra el presente laudo arbitral solo cabe RECURSO DE NULIDAD, que se deberá interponer en el plazo de treinta días y por las causas expuestas en el artículo 11.8 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y 22.5 de su Reglamento de aplicación.



Fdo.: Fernando Arroyo Cabellos