

DEPARTAMENTO
SOCIAL
INTEGRACIÓN
GALLEGUE

**LAUDOS ARBITRAIS E
PROPOSTAS DE MEDIACIÓN ACEPTADAS**

EXPEDIENTE

3/02

LAUDO ARBITRAL

José M^a Casas De Ron, designado polas partes árbitro en acta de compromiso arbitral de data 11.02.02, en procedemento de solución de conflitos, en base ó establecido no Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), procedemento número de referencia 3/02, no que son interesados, dunha parte, a representación legal dos traballadores a través do seu delegado de persoal, e doutra a empresa “F., S.L.”, mediante acta de compromiso arbitral remitida en data 11.02.02, como partes lexitimadas do conflito sobre diverxencias xurdidas entre as partes en canto á falta de acordo no número de persoas a realizar contrato indefinido, segundo o art. 8 do convenio propio de empresa de “F., S.L.”, visto o expediente e oídas as partes, resolvo a cuestión presentada por medio do presente laudo, en base ós seguintes:

Antecedentes

Ante as discrepancias xurdidas en canto á falta de acordo no número de persoas a realizar contrato indefinido, segundo o art. 8 do convenio propio de empresa de “F., S.L.” e esgotadas as vías de solución de conflitos internos, tal como tamén consta na citada acta de compromiso arbitral, as partes acoden ó sistema de solución de conflitos colectivos.

Iníciase o expediente en base ós seguintes antecedentes: O convenio colectivo propio da empresa “F., S.L.”, asinado o 24.10.01, prevé no seu artigo 8 do Capítulo II sobre emprego e contratación, que “as partes asinantes do presente convenio, en aras dunha maior estabilidade no emprego, acordan fomenta-la contratación indefinida, comprometéndose a alcanzar, antes do 31.10.01, unha relación do 80% de fixos do cadro de persoal actual, utilizando o criterio preferente de antigüidade, entendendo este como a

relación continuada nos últimos anos. Constituirase unha comisión de seguimento para a mesma”.

Asinado o convenio, a comisión paritaria para a estabilidade laboral de “F., S.L.”, ou de consolidación de emprego, ou de clasificación profesional, pois tales son as que entenderon na cuestión, reuníronse, en datas 12 de novembro, 5 e 18 de decembro, sen chegar a un acordo sobre o significado do termo “actual” que se contén no referido artigo 8º do Convenio Colectivo e relativo ó cadro de persoal. En tales reunións acordouse, respectivamente, a entrega do censo de persoal fixo e eventual, que en caso de desacordo se acudiría á intervención do AGA, rectificacións ó censo entregado como consecuencia do acordo da primeira das reunións consignadas, e finalmente, na reunión do 5 de decembro, o acordo unánime de establecer como data de aplicación para a conversión de contratos eventuais en fixos o 15.12.01, que o mes de referencia sería o de xuño/01, que ademais existe unha grave discrepancia, toda vez que a interpretación de “cadro de persoal actual” significa para a empresa a conversión de 29 traballadores eventuais en fixos, e para a parte social de 36, sendo precisamente estes os parámetros que o árbitro utiliza como límites para a solución do presente conflito, pese a que, na citada reunión, a través da comisión paritaria da comisión laboral, as partes chegan a un acordo de conversión de 22 traballadores eventuais en fixos, quedando para a intervención arbitral a fixación do número completo entre o parámetro empresarial do 28 e o da representación dos traballadores de 36, tal como se acaba de sinalar.

Procedemento

Finalizado o compromiso arbitral, o actuante designado constituíu a mesa en data 10.02.02, asistindo, en representación da empresa, o seu director da área de xestión das persoas, don M.P.G.; en representación dos traballadores, don J.C.A.L. e don J.M.F., en representación de CIG, don E.F.P. en representación de UXT, que actúan en representación do comité de empresa a través da comisión paritaria de emprego constituída; e don A.A.A., representante do sindicato da CIG.

O árbitro comunica previamente que se constitúe a mesa arbitral a fin da garantir os principios de audiencia, contradicción e igualdade, podendo as partes efectuar calquera alegación que sirva como defensa da súa posición, e á vez para ilustrar ó árbitro nos matices do asunto que se somete a súa decisión, significándose en calquera caso, que o punto clave de discusión sobre o que as partes non lograron alcanzar acordo despois de varias reunións que se consignaron como antecedentes, é a determinación do cadro de persoal actual a unha determinada data, e que é naturalmente sobre a cuestión na que intervirá o árbitro. A tal efecto, e na citada sesión, o árbitro solicitou á empresa a seguinte documentación:

- Acta de negociación do convenio 2001/2002
- Acta da comisión paritaria en relación coas previsións do art. 8 do convenio colectivo
- Actas da comisión de emprego en relación co mesmo asunto.
- Cadro de persoal da empresa na data de sinatura do convenio colectivo, distinguindo entre persoal fixo, persoal de contrata con modalidades de contratación, e persoal que presta servizos na empresa a través de contratos de disposición (ETT), distinguín-

do en dous bloques: aquel que presta servizos por baixas, vacacións, excedencias, etc; e persoal en apoio directo á produción.

Tal documentación foi remitida, con carácter inmediato, ó árbitro, e é a que se utilizou para a solución do presente conflito. Dada a concreción da cuestión a resolver, sen outras consideracións, pásase ós fundamentos e parte dispositiva do presente pronunciamiento arbitral.

Fundamentos da resolución

A cuestión que se presenta como litixio dérivase dun problema de interpretación dun termo normativo como é a expresión “cadro de persoal actual” do convenio colectivo de empresa que, a súa vez, contén consecuencias nas que cabería tamén a aplicación de criterios de equidade ademais dos xurídicos sinalados.

O exame das actas do convenio colectivo e dos acordos que a comisión paritaria de valoración de emprego ou da clasificación profesional nada aclaran nesta cuestión, pois o desacordo consolidouse nas distintas reunións –tres- que se celebraron entre as partes; sen embargo, convén matizar que o desencontro non se refire ó termo “actual” como data, pois as partes previamente ó compromiso arbitral, fixaron concertadamente tanto o mes de referencia para fixa-lo termo “actual” como a data de aplicación, concreta-da o 15.12.01. O problema que se presenta é a cuantificación do global do cadro de persoal total a efectos de aplica-la porcentaxe a que se refire o citado artigo 8º do convenio colectivo de empresa. Podería, pois, fixarse así a cuestión, tal como se deduce do apartado antecedentes do presente laudo, sinalando que, para a parte social cada traballador temporal a tempo parcial debe ser considerado, a estes efectos, como unha unidade, é dicir, computando a tódolos efectos cada un como un traballador, ou polo contrario, como explícita a empresa, debe calcularse en función da súa contribución en xornadas de traballo, efectuando o cálculo de que cada tres traballadores deben computarse como un a efectos de determinación do cadro de persoal.

Ante esta formulación, é polo que o árbitro sinalaba ó principio destes fundamentos, que o asunto é de interpretación, pero tamén é dunha fixación real, práctica, do volume do cadro de persoal para fixa-lo 80 % esixido como emprego fixo no convenio colectivo, pero sen deixar de guiarse pola ineludible necesidade de fixar xuridicamente o concepto de “cadro de persoal actual”, pois témolo establecido nunha norma colectiva precedente con toda a eficacia vinculante que ten para as partes e tamén para o propio árbitro.

Neste sentido de busca do equitativo ou razoable, o cálculo do cadro de persoal nun determinado momento único, podería resultar enganoso ou distorsionado, toda vez que dito cálculo se vería alterado polas distintas datas de contratos por obra ou eventuais realizados na empresa. A estes efectos, o árbitro deixa fora de toda análise ós traballadores de empresas de traballo temporal, toda vez que o art. 10 do convenio colectivo sinala expresamente que a empresa só poderá contratar servizos a través de E.T.T. nos supostos de substitución por incapacidade temporal, vacacións e licencias, polo que só debe referirse a aqueles traballadores vinculados á empresa por contratación de duración determinada que, como se dicía, afectan ós casos de traballadores contratados por obra ou servizo determinado ou eventuais, que prestan servizo determinados días ó mes. O colectivo en discusión é, pois, o grupo de 15 traballadores que, no mes de referencia

–xuño de 2001- prestaban servizo sábados, domingos, festivos e pontes, en tres quendas de mañá, tarde e noite, totalizando ese número de 15 traballadores xa citado.

E ademais é imprescindible reparar noutras cuestións: en decembro do pasado ano, efectuado un censo de traballadores (que é o que se discute) e por orde de antigüidade, a empresa converteu 22 contratos de traballadores temporais en fixos como medida de avance, e quedou fixada a discrepancia, segundo a acta de 05.12.01, entre 29 conversións segundo os cálculos da empresa e 36, segundo os cálculos dos traballadores, sendo esta a esencial diferenza para alcanzar o 80% esixido na norma convencional.

Pois ben, o árbitro busca, á luz das premisas sentadas, determinar con criterios legais un cadro de persoal que teña en conta a realidade empresarial a unha determinada data de referencia e atopa que dúas normas básicas do ámbito laboral, como son o Estatuto dos Traballadores e a Lei de Prevención de Riscos Laborais, coinciden nun sistema, nos seus artigos 72.b e 35.3.b, respectivamente, para a determinación do cadro de persoal en función de contratos temporais de duración inferior ó ano, no que encaixa o suposto que se nos presenta, e establecendo unha regra ó sinalarse literalmente, en ámbolos dous preceptos que “os contratados por termo de ata un ano computaranse segundo o número de días traballados no período dun ano anterior (...). Cada 200 días traballados ou fracción computaranse como un traballador máis”.

Este é, pois, un criterio de fixación de termo medio do cadro de persoal real que, ademais, é o que utilizan as normas laborais para a determinación de cadros de persoal cando é necesario fixalas numericamente e é imposible facelo a unha data, en función das distintas realidades contractuais temporais que se dan na empresa con respecto a contratados de duración inferior a un ano.

Dito esto, o árbitro ten que solucionar unha nova cuestión, como é determinar se vai a utilizar un cómputo puro de días traballados polos 15 traballadores de fin de semana na empresa desde o mes de referencia e segundo os seus contratos, ou tería que proxectar-las necesidades empresariais constantes con respecto ós fins de semana nun determinado período.

O árbitro decántase por este segundo sistema, pois entende que o mero cálculo en función de días traballados, dada a sucesión no tempo de contratos e que, sobre todo, os traballadores con contratos de fin de semana que prestan servizo ese mes de referencia en ningún dos casos traballaron nesas condicións de tempo parcial todo o ano inmediatamente anterior, é dicir, desde 01.07.00 a 30.06.01. Se o árbitro calcula, en función de días reais traballados, esta valoración, ó seu xuízo, queda distorsionada por esta razón, e non si elixe a fórmula de calcula-los días de fin de semana, festivos e pontes que nese ano anterior ó mes de referencia se deron, a fin de aplica-la fórmula legal contida no Estatuto dos Traballadores e na Lei de Prevención de Riscos Laborais; fórmula que aplicada ó suposto e descontando o mes legal de vacacións, daríanos [(48 sábados, máis 48 domingos, máis 14 festivos, máis 3 pontes), por 15 días traballados, dividido entre 200] = 8,48, é dicir, que o módulo, a fin de determina-lo cadro de persoal actual no mes de referencia sería de 9 traballadores temporais a tempo parcial – traballadores de fin de semana, cálculo que entende o árbitro reúne os requisitos de conciliación entre a necesidade de interpretación da norma preexistente segundo as regras do Código Civil, respectando a realidade e necesidades prácticas da vida empresarial con respecto ó persoal, e que se manifesta ademais como un sistema que, por ter un respaldo legal laboral, é preferible na utilización analóxica que se fai a calquera outra opción, e que en definitiva nos

serve para determinar a unha data (mes de referencia), o número de traballadores temporais de fin de semana que se deben de computar, respectando o sentido da norma e a realidade práctica, e polo cal, utilizando analoxicamente este mecanismo previsto para determinación de cadros de persoal de traballadores temporais do Estatuto dos Traballadores e da Lei de Prevención de Riscos Laborais, adaptado ó presente suposto, ó ser proxectado en función de días traballados do citado colectivo na súa proxección anual anterior desde o mes de xuño, fixándose conforme a este mecanismo o módulo de referencia de 9 traballadores.

Presentada así a problemática, a continuación non pode o árbitro máis que completa-la cuestión facendo referencia á aplicación, tamén analóxica, dun especial principio de cláusula máis favorable, concorrente no presente litixio, toda vez que na citada acta de 05.12.01, os parámetros fixados polas partes do conflito manifestaron, no caso empresarial, que correspondía unha conversión que afectaría a 29 traballadores, solicitando a outra parte, tamén como se expuxo, que a conversión, en función dos seus cálculos, debería afectar a 36 traballadores.

Pois ben, pola aplicación deste principio e cláusula máis favorable, que segue unha consolidada e reiterada doutrina arbitral, a cal esixe que nos aspectos cuantitativos dos conflitos de interese o árbitro faga seus os proxectos fixados como de partida ou xa acordados polas partes, e a que na citada acta figuran a pretensión empresarial de conversión en 29 e de 36 conversións reclamadas pola representación dos traballadores, en base ás consideracións expostas, resolvo a cuestión en equidade, dictando o seguinte laudo conforme o artigo 3 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Conflictos Colectivos de Traballo.

ÚNICO: O número de contratos que se deben reconverter ós efectos de cumprilos requisitos fixados no art. 8 do convenio colectivo propio de empresa de “F., S.L.” é o de 29, polo que seguindo os mesmos criterios de antigüidade fixados para a conversión realizada de 22 contratos con efectos de 15.12.01, deberán converterse 7 novos contratos, seguíndose idéntico procedemento.

O presente laudo poderá ser recorrido ante a xurisdicción social nos termos establecidos no pr. 4 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA).

Dado en Vigo, a 22 de febreiro de 2002

O árbitro

José M^a Casas de Ron

EXPEDIENTE

4/02

LAUDO ARBITRAL

Xosé María Casas De Ron, designado polas partes árbitro en acta de compromiso arbitral de data 22.02.02, en procedemento de solución de conflitos, baseándose no establecido no Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), procedemento número de referencia 4/02, no que son interesados, dunha parte, a representación legal dos traballadores a través do seu delegado de persoal, e doutra as empresas “A., S.L.” e “A., S.L.” mediante acta de compromiso arbitral remitida con data 22.02.02, como partes lexitimadas do conflito sobre diverxencias xurdidas entre as partes en canto á arbitrase prevista na acta de mediación de 30.11.01, visto o expediente e oídas as partes, resolvo a cuestión formulada por medio do presente laudo, baseándome nos seguintes:

Antecedentes

Con data do 30.11.01, e como consecuencia do expediente de mediación do Acordo Interprofesional Galego de Solución Extraxudicial de Conflitos Colectivos de Traballo, expediente 21/01, en conflito salarial, seguido nas empresas “A., S.L.” e “A., S.L.”, chegouse ó seguinte acordo, que se reproduce literalmente:

- “Deixar sen efecto a comunicación remitida pola empresa “A., S.L.” e “A., S.L.” á representación dos traballadores de cada unha delas, con data 13 de novembro deste ano.

- Incremento de partida do 5%, tomando como referencia o valor de 3 horas extraordinarias diarias correspondentes a cada unha das categorías profesionais.

- As partes determinarán por acordo, a partir do 15.01.02, a nova estrutura salarial, como consecuencia da introducción do incremento que resulte da aplicación do establecido no apartado anterior.

- No caso de que non se consiga chegar ó acordo de referencia na negociación que comezarán as partes en xaneiro do ano 2002, a cuestión obxecto desta someterase á decisión arbitral do mediador designado neste procedemento.

- Acórdase, por último, a desconvocatoria da folga vixente nestes intres nas dúas empresas referidas ó comezo desta acta”.

As partes en conflito presentáronse ante o mediador designado no anterior procedemento en reunións que se celebraron os días 13 e 20 de febreiro de 2002, asistindo respectivamente o primeiro día o comité de empresa e delegados de persoal das empresas “A., S.L.” e “A., S.L.”, e o segundo, a representación empresarial das citadas sociedades.

En síntese, as partes comunican ó actuante que non conseguen chegar a acordo na nova estrutura salarial por aplicación dun novo plus, nin nas condicións nas que se aplicará o novo concepto salarial. Como consecuencia, en ámbalas dúas reunións, e despois dunha valoración dunha e outra parte, estas acordan dar por finalizada a fase de mediación –negociación, e abri-lo procedemento de arbitraje ó que se fai referencia no acordo de mediación referido do 30.11.01.

Efectuado o compromiso arbitral, fixado o litixio, e designado árbitro, constitúese a mesa arbitral con data 22.02.02, asistindo, por parte das empresas, e na súa representación, don J.L.G.C. e o seu asesor, o letrado don J.L.F.; e por parte dos traballadores, don J.C.B., don J.L.F.P. e don J.V.G. do comité de empresa de “A., S.L.”; don B.R.R., y don C.A.I., delegados de persoal de “A., S.L.”; don J.C.R., do sindicato de CC.OO., e don M.S.G., do sindicato da C.I.G. Ademais, asisten os representantes de persoal de “A., S.L.”, don M.S.V., don A.M.C., don F.F.U.O., don R.V.D. y don F.C.R., e o de “A., S.L.”, don A.P.V.

Aberta esta fase, o árbitro comunica ás partes que en todo o procedemento cumpriranse os principios de audiencia, igualdade e contradicción, paro o cal ambas poderán efectuar as alegacións que consideren pertinentes e poñer en coñecemento do árbitro calquera cuestión que sirva para ilustrarlle e facilitarlle a mellor resolución do procedemento; así mesmo, fíxase o suposto litixioso, que se centra na introducción dun novo plus dentro da estrutura salarial das empresas, no seu importe, e nas condicións de aplicación do citado plus con respecto á realización de horas extraordinarias, absentismo e facultades disciplinarias da empresa.

O acto transcrito de mediación, e punto de partida no presente procedemento, é o acordo de incremento do 5%, tomando como referencia o valor de tres horas extraordinarias diarias correspondentes a cada unha das categorías profesionais e determinando as partes a nova estrutura salarial resultante, como consecuencia da introducción do citado incremento salarial, sendo esta, xustamente, a primeira das cuestións sobre as que o árbitro entenderá, no sentido de que, efectuadas variadas consideracións sobre tal cuestión, e propoñendo o propio árbitro, sobre a base de proposta efectuada no transcurso das negociacións pola empresa dun incremento do 6,5%, fíxa o actuante xustamente nesta porcentaxe do 6,5% o valor de referencia para o incremento salarial en litixio.

É dicir, o incremento aplicado será o do 6,5% sobre o valor de tres horas extraordinarias diarias correspondentes a cada unha das categorías profesionais. Fixada a porcentaxe, queda determinar a nova estrutura salarial. Apréciase, desde unha primeira lectura, que estamos ante un concepto salarial que prima unha maior actividade, polo cal semella claro que estamos ante un plus salarial de actividade ordinaria, sendo esta a solución que o actuante adopta, co fin de encaixalo na estrutura salarial da empresa.

Resoltas estas dúas cuestións, outras cinco son as que se tratan a continuación, como resultante da introducción do citado plus de actividade, como é 1) a súa vinculación ou non á realización de tres horas extraordinarias, 2) as limitacións en función de incumprimentos por parte dos traballadores en materia de prevención de riscos 3) ou por incumprimentos de falta de puntualidade, 4) o seu ámbito temporal, e 5) a situación que se produza con respecto ó citado plus unha vez que esgote a súa vixencia o convenio colectivo de aplicación ás empresas.

Sistematicamente, abórdase, en primeiro lugar, a cuestión da vinculación da percepción do citado plus á realización de tres horas extraordinarias.

Neste punto, o árbitro é taxativo cando sinala que o non acadarse acordo colectivo na realización de tres horas extraordinarias, a única vinculación do citado plus é coa realización dalgunha hora extraordinaria, é dicir, que o citado plus non se vincula á realización de tres horas extraordinarias, senón á realización de horas extraordinarias, cumprindo así o sentido do artigo 35 do Estatuto dos Traballadores e concordante do convenio colectivo.

En segundo lugar, formulouse polas partes que se ligara o devandito devengo ó cumprimento das medidas de prevención de riscos esixibles, como é obvio, en todo caso, e neste sentido o árbitro considera axeitado vinculalo ás sancións firmes por incumprimentos graves que se produzan xustamente na realización das horas extraordinarias, posto que a percepción do citado plus de actividade está ligado á realización de xornada extraordinaria, incorporándose así os requisitos de culpa e proporcionalidade esixibles nun procedemento sancionador e de vinculación coa actividade extraordinaria.

En terceiro lugar, fórmulase a súa vinculación co cumprimento da xornada ordinaria por parte dos traballadores, e neste sentido as partes barallaron diversas variables en función de incumprimentos horarios, cometidos nos meses correspondentes.

Pois ben, o árbitro considera que ó ser un plus de actividade extraordinaria, este absentismo horario ou falta de puntualidade debe ligarse xustamente coa xornada ordinaria correspondente ó día no que se realicen horas extraordinarias, e como consecuencia destas se devengue o citado plus, e todo iso, obvio é, respectando os procedementos de xustificación e sen prexuízo das facultades disciplinarias comúns do empresario.

Dúas cuestións quedan por resolver, e ámbalas dúas refírense á aplicación do que, en definitiva, se vai incorporar ó convenio colectivo, ó incluírse na parte dispositiva do presente laudo, como son o seu ámbito temporal ou de vixencia e a súa posible prórroga, denunciado e esgotado o convenio.

O árbitro, na primeira das cuestións, referirao ó período natural do 1 de xaneiro ó 31 de decembro, e con respecto á segunda das cuestións, ó ser materia salarial incluída dentro do contido normativo do convenio, queda vinculada a tal categoría normativa, permanecendo vixente mentres non sexa substituído por novas cláusulas colectivas negociadas en materia salarial.

Analizados tódolos puntos que foron obxecto de litixio, o árbitro acordou que o presente pronunciamento arbitral se faga en equidade, pois non existe norma legal ou convencional preexistente que recoller, ó tratarse dun novo concepto salarial que se introduce como consecuencia dunha maior actividade dos traballadores na empresa con certas cláusulas limitativas, polo que, baseándose nas consideracións expostas, resolvo a cuestión en equidade, de acordo co art. 21.4º.b) do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Conflictos Colectivos de Traballo, dictando o seguinte

Laudo

1º) Establécese un plus de actividade salarial, con efectos desde o 1 de xaneiro de 2002.

2º) O citado plus será equivalente ó 6,5% do valor de tres horas extraordinarias para cada unha das categorías de oficial de 1ª, oficial de 3ª, peón especialista e peón ordinario.

3º) O devengo do plus de actividade queda vinculado á realización de horas extraordinarias.

4º) Os traballadores que sexan sancionados de xeito firme por faltas graves cometidas durante a realización de horas extraordinarias por incumprimentos de medidas de prevención de riscos, seguridade e hixiene no traballo, non poderán percibi-lo plus correspondente ó mes de comisión da falta.

5º) A falta de puntualidade inxustificada por parte dos traballadores na súa xornada ordinaria, producirá o non devengo do plus de actividade o día correspondente a tal falta, e todo iso sen prexuízo das facultades disciplinarias ordinarias que competen ó empresario e establecidas na norma legal e convencional.

6º) Mentres o presente réxime salarial de plus de actividade non sexa substituído por norma colectiva pactada, incorpórase, con carácter normativo, ó réxime salarial aplicable ós traballadores das empresas de referencia, estendéndose a súa vixencia temporal de acordo co resto da estrutura salarial regulada polo convenio colectivo de aplicación ás dúas sociedades.

O presente laudo poderá ser obxecto de recurso ante a xurisdicción social nos termos establecidos no pr. 4 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traballo (AGA).

Dado en Vigo, a 1 de marzo de 2002.

O árbitro

José Mª Casas de Ron

EXPEDIENTE

5/02

LAUDO ARBITRAL

Benigno Sánchez García, con DNI ..., e domicilio a efectos de notificacións en r/ Algalia de Abaixo, 24, de Santiago de Compostela, designado árbitro en virtude de acta de sometemento a arbitraje, asinada no día de onte, polos suxeitos, lexitimados para iso, do conflito suscitado na empresa “CESPA, S.A.”, sobre determinación dos servizos de seguridade e mantemento a prestar na devandita empresa durante a folga convocada nos seus centros de traballo do Concello de Santiago de Compostela, e logo das actuacións practicada, ás que máis en adiante se aludirá, ven de dictar LAUDO ARBITRAL, en base as seguintes consideracións:

Antecedentes

1. A Empresa CESPA, S.A. ten conferida polo Concello de Santiago de Compostela a prestación dos servizos de mantemento e conservación das zonas verdes dese Concello.

2. O Comité de empresa de CESPA, S.A., en reunión de 18.02.02, convoca folga indefinida por considerar infructuosas as negociacións levadas ata ese momento coa dirección da Empresa sobre a proposta de “pacto laboral para o persoal dedicado á conservación das zonas verdes de Santiago de Compostela”. A folga convocada iniciouse o pasado día 18 de marzo.

3. O día 08.03.02 asínase pola Dirección da empresa e o Comité de Folga un acta na que queda reflectido o desacordo na determinación dos servizos de seguridade e mantemento (chamados “mínimos” na acta referida), o presentar a Dirección uns servizos que supoñían a prestación de servizos do 40% do total do cadro de persoal, fronte a posición do Comité de Folga, que contemplaba unicamente o 50% dos servizos de vixilancia, con afectación dun único traballador.

4. Por Decreto do alcalde do Concello de Santiago de 14.03.02 acórdase advertir a empresa CESPA, S.A. "...que en cumprimento dos servizos mínimos que legalmente establece, priorice os aspectos relacionados co interese público, prestando substancial preferencia á limpeza dos residuos perigosos que poidan incidir na saúde pública, tales como botellas, xiringas e outros". Este Decreto reconece que "... non se trata dunha concesión de servizos esenciais ..." aínda que "... contempla non obstante aspectos relacionados co interese público ..." polo que a empresa "... ten o deber de garanti-los servizos mínimos esenciais, previas as negociacións pertinentes no seo da mesma".

5. O día 15.03.02 celébrase unha nova xuntanza entre o Comité de Folga e a Dirección da empresa na que esta presenta uns "servizos mínimos" que implican, en síntese, o traballo de 7 xardineiros a tempo completo de luns a venres; 2 xardineiros que traballarían, tamén a tempo completo, pero só 3 días á semana; 7 xardineiros para traballar só os sábados laborables, cada 15 días, e durante 5 horas; e dous vixiantes a tempo parcial, ademais de 1 un oficial (capataz, se di) a tempo completo de luns a venres. Tal presentación inclúe, para cada sector de traballo, ademais do persoal xa relacionado, as zonas afectadas, a frecuencia, o horario e os traballadores concretos a realizar tales labores.

O Comité de Folga manifesta o seu desacordo con esta proposta, presentando como alternativa un único vixiante no horario normal de laborables e festivos, rematando a xuntanza sen acordo.

6. O mesmo día 15.03.02 a Dirección da Empresa remite escritos ós traballadores afectados nos que lles participa a súa obriga de atende-los chamados "servizos mínimos", con indicación dos días da semana e do horario a levar a cabo, así como das consecuencias de orde disciplinario dunha posible negativa á súa realización.

7. Diante da demanda presentada pola representación social, o día 27.03.02, pola titular do Xulgado do Social nº 2 de Santiago de Compostela díctase auto no que, en síntese, se considera que "... a frecuencia e número ... resultan excesivas e deixan sen contido o contido do dereito fundamental ...", cominándose "... ás partes en conflito para que cheguen a un acordo que garanta o dereito de folga e a protección do ben colectivo saúde pública ...", decidindo, ademais, "... a suspensión do acordo da empresa CESPA, S.A. relativo á fixación de servizos mínimos."

8. Con data 01.04.02, celebran unha nova xuntanza a Dirección de CESPA, S.A. e a representación social, sendo a proposta da primeira uns servizos integrados por 2 equipos de tres persoas, en horario de 7.45 a 13 horas, máis un vixiante en horario de tarde, de 16.15 a 20.15 horas, e domingos e festivos de 10 a 20.15 horas. A proposta social concrétese nun vixiante en horario de tarde de 16.15 a 20.15 horas e domingos e festivos de 10 a 20.15 horas, ademais dun retén cun encargado máis un xardineiro "... que estará en la nave.", se di.

Remata a xuntanza sen acordo.

9. Finalmente o día 04.04.02, na sede do Consello Galego de Relacións Laborais, as partes en conflito asinan un acta de sometemento a arbitraje, ó amparo do previsto no capítulo IV do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extrajudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA), designando, de común acordo, árbitro a quen subscibe.

A través da secretaria do Consello Galego de Relacións Laborais, o árbitro convoca ás partes para comparecer na sede do mencionado Organismo, o que se efectúa as 17.30 horas do mesmo día 04.04.02. Asisten o comité de folga, dunha parte, e, doutra, e en representación da dirección de CESP, S.A., don L.I.M., técnico responsable de servizos, con categoría de xefe de servizo.

O árbitro mantén reunións conxuntamente e por separado con cada unha das partes, para, logo de recadar toda a información precisa, e garantindo os principios de audiencia, contradicción e igualdade, dar por rematada a comparecencia.

Feitos acreditados no procedemento arbitral

1. Para a execución dos servizos concertados do Concello de Santiago de Compostela, a empresa CESP, S.A. conta na actualidade cun cadro de persoal de 46 traballadores.

A efectos organizativos, as áreas de traballo concéntranse en 13 sectores, que inclúen a totalidade dos parques e xardíns públicos do Concello.

2. CESP, S.A. realiza nesas zonas verdes a totalidade das tarefas de xardinería e limpeza, incluíndo a xardinería, limpeza e rastrexado dos enarenados dos parques públicos infantís.

3. Do total de horas empregadas nesas labores, ás que se dedican un número estable de en torno a 40 traballadores, aproximadamente un 15% desas horas están dedicadas ás tarefas de limpeza propiamente ditas, sendo o 85% restante horas de traballo dedicadas os labores de xardinería.

Todos estes extremos foron confirmados a través da testemuña indubitada do representante da empresa na comparecencia ante quen subscribe no día de onte, e contrastados punto por punto coa representación social na mesma comparecencia.

Fundamentos xurídicos do laudo

1. Corresponde a este árbitro resolver a cuestión presentada polas partes nos termos en que foi presentada, isto é, a fixación dos servizos de mantemento e seguridade a que se refire o número 7 do artigo 6 do Real Decreto-Lei 17/1997, de 4 de marzo, sobre Relacións de Traballo (BOE do 9 de marzo), únicos servizos que poden ser obxecto do procedemento articulado no capítulo IV do AGA, ó amparo do que as partes suscitaron a arbitraje que hoxe se plasma neste laudo.

2. A pesares do que se ven de dicir, non é posible eludir o impacto que para a saúde pública teñen parte das actividades desenvolvidas por CESP, S. A., as de limpeza. Este é un elemento de suma importancia no que, por outra banda, existe unha ampla coincidencia entre as partes en conflito, como quen subscribe puido percibir na comparecencia do día de onte.

Por tal motivo, este laudo non se pode limitar, estritamente, a atender ós requirimentos contemplados no artigo 6.7 do Real Decreto-Lei antes mencionado, o que levaría á fixación duns servizos de mantemento de carácter anecdótico, no mellor dos casos.

Pola contra, o laudo debe considerar os requirimentos de saúde pública como un ben xurídico a protexer.

3. En todo caso, ese ben xurídico merecedor de protección non pode deixar sen contido o exercicio dun dereito fundamental, especialmente protexido pola nosa constitución, como é o dereito de folga, como resalta a abundante xurisprudencia, tanto ordinaria como constitucional, que de xeito sistemático se ten producido sobre o particular.

4. Segundo se desprende do feito acreditado número 3 deste procedemento arbitral, do total da actividade de CESPA, S.A. para o Concello de Santiago de Compostela, tan só un 15% está dedicado propiamente a labores de limpeza, que son as únicas que poden conectarse directamente cun posible impacto negativo para a saúde pública, de ser completamente desatendidas. Isto supón que, nunha situación de normalidade laboral, 6 traballadores serían teoricamente suficientes para atende-la totalidade das tarefas de limpeza. Quen subscribe é consciente de que tal operación puramente aritmética non reflicte por enteiro a realidade do traballo diario e concreto, pero non deixa de ser un elemento obxectivo que permite a este árbitro construír unha necesaria liña de razoamento lóxico.

5. En consideración a todo canto antecede, e en exercicio das atribucións conferidas polas partes na acta de compromiso arbitral subscrita, e do establecido nos artigos 25 e 26 do AGA, a parte dispositiva deste laudo concrétase na seguinte

Resolución arbitral

1. As tarefas a desenvolver por CESPA, S.A. en tanto dure a folga convocada desde o día 18.03.02, serán as estrictamente necesarias para a limpeza de residuos perigosos, tales como botellas, xiringas, e outros, con especial incidencia nas zonas públicas de divertimento infantil, pola transcendencia que, desde o punto de vista da saúde pública, poden representar.

2. Estas tarefas serán desenvolvidas por catro traballadores (incluíndo, nesta “cota” máximo de 4 traballadores, no seu caso, os que sexan necesarios para traballos de coordinación), en horario, de luns a venres desde as 7.45 ata as 15.15 horas, e os sábados desde as 7.45 ata as 12.45 horas.

Ademais, prestará os seus servicios un vixiante, en horario, de luns a sábado, desde as 16.15 ata as 22 horas. Os domingos e festivos, a vixilancia abarcará desde as 10 ata as 22 horas, incluíndo neste caso o descanso previsto para o almorzo. Este alongamento do horario de peche ven xustificado pola entrada en vigor, desde o pasado día 1 deste mes de abril do disposto, como horario de verán, no artigo 2.3 letra e) do prego de condicións técnicas do Concello de Santiago de Compostela.

3. A Dirección de CESPA, S.A. e o Comité de Folga designarán de común acordo os traballos concretos que teñan que presta-los servicios anteriores, respectando o criterio de rotación de tódolos traballadores afectados polo conflito e excluindo da inicial rotación ós que viñeron traballando entre os días 18 e 27 de marzo pasados. Este criterio de rotación foi presentado pola representación social na comparecencia do día de onte e aceptado sen reservas pola Dirección da empresa.

4. Con suxeición ós anteriores criterios, o traballo de quen teñan que presta-los seus servizos en cumprimento deste laudo será organizado polos responsables de CESP, S.A., en tanto que detentadores do poder de dirección no seo da empresa.

5. O Comité de Folga terá a obriga de garanti-lo recto e estrito cumprimento do resolto neste laudo.

O presente laudo poderá ser recorrido diante da xurisdicción social nos termos establecidos no número 4º do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de conflitos colectivos de traballo

O que se di en Santiago de Compostela, a 5 de abril de 2002

O árbitro

Benigno Sánchez García

EXPEDIENTE

8/02

LAUDO ARBITRAL

Carlos Domenech De Aspe, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 24.04.02, subscrita polas representacións da empresa INSTITUTO MUNICIPAL DE FACENDA DO CONCELLO DE FERROL (IMFACOFE) e O COMITÉ DE FOLGA en base ó establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Trabajo (AGA, Expediente 8/02), visto o expediente e oídas as alegacións das partes, dicta o presente

Laudo

Antecedentes

En data 24 de abril, en presenza do árbitro designado e coa asistencia de Dña. Pilar Cancela Rodríguez, secretaria xeral do Consello Galego de Relacións Laborais, comparecen: Dona H.F.B., Don R.F.B. e Don E.P.S. en representación do Comité de Folga, así como Dona M.L.S.M. e Don M.L.L., en representación da empresa IMFACOFE, así como D. Leopoldo Moure García, secretario xeral do Concello de Ferrol, expoñendo ó árbitro o punto de desacordo consistente na designación dos traballadores que deben de constituírse como servizos de mantemento na folga convocada polo persoal laboral que ten encomendadas funcións de recadación no citado Concello.

Consideracións e fundamentos xurídicos

Díctase a presente arbitrase en virtude do sometemento das partes e conforme ó artigo 26 do “Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de

Solución de Conflictos de Trabajo” que establece este procedemento en caso de desacordo na determinación de servicios de mantemento en caso de folga.

Deben contemplarse polo árbitro, en consecuencia, exclusivamente aqueles “*servicios necesarios para a seguridade das persoas e das cousas, mantemento dos locais, maquinaria, instalacións, materias primas e calquera outra atención que fose precisa para ulterior reinicio das tarefas da empresa*” tal e como sinala o artigo 6-7 do Real Decreto-Lei 17/1977 de 4 de marzo de Relacións de Traballo, cuestión á que debe cinguirse a arbitrase que se contempla no AGA, pois calquera outra consideración excedería das competencias que nel se acordaron e que debería ser encamiñada por outra vía procedimental.

A peculiaridade da actividade recaudatoria e a situación dos tributos dos que a recadación está asumida por competencia municipal no Concello de Ferrol no momento actual, tal e como se recoñeceu polos comparecentes, non xustifica a necesidade do mantemento dunha actividade, nin sequera en previsión da posible concorrencia de prexuízos ó administrado que, en gran medida, poden ser evitados cunha mínima información do propio Concello e a expedición dunha constancia formal que garanta o exercicio dos dereitos daquel. Por isto, estímase polo árbitro que unicamente é necesario o exercicio da actividade por un só traballador con custodia e acceso a arquivos e documentación do cal a categoría non pode concretarse dada a falta de determinación profesional posta de manifesto na reunión mantida coas partes e na que se concretou a súa designación en función da incorporación ou non de tódolos traballadores á folga.

Por outra parte é necesario ter en conta a posible duración da medida acordada polos traballadores e, considerando as previsións recaudatorias municipais, a actividade que sería precisa para o ulterior reinicio das tarefas conforme ó disposto no precepto citado do R. D-L 17/1977. De acordo con isto e coas manifestacións das partes comparecentes, tanto na recadación do imposto sobre vehículos, do que o comezo está previsto o día 15 de maio, como para a apertura do período recaudatorio establecido legalmente no 15 de setembro, é precisa a previa adecuación informática a fin de prepara-lo cobro, sendo, en consecuencia, necesaria a actividade preparatoria dun traballador capacitado para a realización de tal cometido e polo tempo necesario para levala a cabo.

Polo que se refire ó segundo período citado, na comparecencia púxose de manifesto a necesidade dunha previa formación para efectuar actualmente dita recadación, polo que dita actividade formativa, precisa para o reinicio da actividade en aquela data, poderá ser impartida, no tempo inmediatamente anterior á súa execución, ós traballadores para os que sexa necesaria.

Por tódalas consideracións apuntadas dicta a seguinte

Resolución

En atención ás circunstancias sinaladas e en aplicación do artigo 6-7 do Real Decreto-Lei 17/1977 de 4 de marzo, fíxanse servicios de mantemento na empresa IMFA-COFE co número e condicións que se desenvolven nas CONSIDERACIÓNS E FUNDAMENTOS XURÍDICOS.

O presente Laudo poderá ser impugnado ante la Xurisdicción Social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Trabajo.

Dado na Coruña, a 25 de abril de 2002

O árbitro

Carlos Domenech de Aspe