

# UNIVERSIDADE GALLEGA DE SOCIAL

LAUDOS ARBITRAIS E  
PROPOSTAS DE MEDIACIÓN ACEPTADAS

---

## EXPEDIENTE

6/03

### LAUDO ARBITRAL

**José M<sup>a</sup> Casas de Ron**, designado polas partes árbitro en acta de compromiso arbitral con data 14 de febreiro de 2003, en procedemento de solución de conflitos, en base ao establecido no Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), procedemento número de referencia 6/03, no que son interesados, dunha parte a empresa “V., S.A.” e doutra a representación dos traballadores da dita empresa, partes asinantes da acta de compromiso arbitral citada e lexitimados no conflito sobre discrepancias relativas ao acordo número 3 do pacto celebrado en Vigo o 22.08.02, na empresa, para os efectos de dirimir as cuestións que se producen no sistema de tempos de receso nas cabeceiras de liña e toma e deixa do servizo, unha vez establecido o desacordo final no proceso negociador seguido. Visto o expediente e oídas as partes, resolvo a cuestión suscitada por medio do presente laudo en base aos seguintes

#### Antecedentes

1.- Con data 22.08.02, e debido á declaración de folga na empresa de referencia, mantivéronse reunións na Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais diante a Autoridade Laboral provincial, con representantes da propia administración, da empresa, o comité de folga e asesores sindicais de CC.OO, UGT e CIG. No apartado 3 de acordos que motivaron a desconvocatoria de folga, con avinza das partes, dispúxose o seguinte: “Establécese unha comisión de estudo da que a primeira reunión terá lugar o vindeiro día 5 de setembro para analizar os tempos de receso nas cabeceiras de liña e toma e deixa de servizo, dos servizos que estime a comisión, que deberá chegar a conclusións no prazo dun mes a partires da súa constitución, fixándose a mediación do xefe da Inspección de Traballo e Seguridade Social para dirimir os desacordos que se produzan na negociación, comprometéndose as partes a acatar a súa decisión”. No apartado 4º sinala que “Antes do 31.12.02 adoptarase o novo sistema de recadación”.

2.- Este compromiso arbitral executouse na data e circunstancias establecidas no encabezamento do presente documento, con intervención do actuante pola designación arbitral citada. Ademais da acta da Autoridade Laboral provincial referida, é necesario ter en conta a regulación convencional prevista no convenio colectivo de aplicación sobre xornada de traballo no seu artigo 8 e no seu artigo 30 sobre presentación de liquidacións, convenio colectivo de empresa publicado no B.O.P. do día martes, 3 de xullo de 2001.

3.- Esgotadas as canles de solución internas, tal e como consta na citada acta de compromiso arbitral, as partes acoden ao sistema de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

### **Procedemento**

1.- O árbitro designado constituíu a mesa de arbitraje con data 14 de febreiro asistindo á dita mesa representantes das dúas partes en litixio e especificamente representando á empresa don F.J.P.B., director de Recursos Humanos; e pola representación dos traballadores don M.M.L., presidente do Comité de Empresa (UGT), don M.R.F., da Federación Galega de Transportes de CIG, e don M.B.E. e don N.G.F., de CC.OO.

2.- O árbitro comunica que no procedemento se garantirán os principios de audiencia, contradición e igualdade, podendo as partes efectuar calquera alegación que serva como defensa das súas posicións e que á vez serva para ilustrar ao árbitro nos matices do asunto que se somete á súa decisión.

3.- Pola complexidade do asunto que implica a revisión de toda a documentación a que se fará referencia, o presente procedemento acóllese ao sistema de prazos especiais previsto na normativa do Acordo Interprofesional, tal como tamén se efectuou no laudo simultáneo sobre revisión salarial para a mesma empresa e da mesma data.

4.- O árbitro deu prazos, prorrogados a petición das partes, para a entrega das respectivas documentacións fundamentatorias das peticións respectivas, que se concretaron por ámbalas dúas partes en sendas propostas para as cuestións suscitadas, así como 7 anexos sobre horarios de condutores e servizos, datos de tempo rexistrados polo Sistema de axuda á explotación en tempo real, horarios reflectidos polo servizo de axuda á explotación nas liñas de V. en días laborables e festivos, ademais doutra documentación solicitada polo propio árbitro e referida ao convenio colectivo e outros.

### **Fundamento da resolución**

Dúas son as cuestións que se presentan á solución arbitral que, se ben teñen denominador común, ao ser materias que afectan á organización do tempo de traballo na empresa, teñen enfoque e sistemática distinta e van ter un tratamento separado para os efectos de exposición no presente laudo, referíndose o árbitro en primeiro lugar á problemática dos tempos de axuste e descansos, recesos, e en segundo lugar á denominada toma e deixa do servizo.

#### **1.- Tempos de axuste e descansos**

O servizo urbano que presta a concesionaria V. na cidade de Vigo, nos últimos dez anos, vai substituíndo as denominadas liñas diametrais de principio e fin por liñas circulares, sendo a primeira delas a Circular C1, creada en 1992. Nos seguintes anos vanse creando novas liñas circulares, proceso que se acentúa a partir das remodelacións que se

van implantando a partir do 2001. Tódalas cuestións relacionadas cos tempos de receso en cabeceiras de liña foron tendo un tratamento ao longo dos anos nas diversas comisións conformadas entre representantes empresariais e sindicais, co fito significativo de que no ano 2002 se presentaron nesta materia medidas colectivas de presión, en forma de declaración de folga, e entre os que se atopaba, como motivo de reivindicación, unha modificación nos denominados tempos de receso. Estes tempos de receso non teñen unha regulación específica, salvo a prevista no artigo 8 do vixente convenio colectivo, todo isto dentro dos parámetros do artigo 34 do Estatuto dos Traballadores.

As posicións das partes son diverxentes neste punto, no sentido de que para a empresa 1) non é máis que unha simple execución do poder de organización e dirección desta; 2) que se legalmente se entendera que o exceso da xornada ordinaria, o período de descanso non tería a consideración de tempo efectivo; 3) que se se implantara un sistema de xornada partida, non habería necesidade de articular tempos de descanso – receso en cabeceira, e que, 4) en definitiva o sistema de receso nunca ofreceu problemas, pois tal como se comunicou ao árbitro expresamente, a empresa nunca sancionou nin se amoestou ao persoal por efectuar paradas nin nos puntos establecidos nin en calquera outro punto do itinerario con motivo de que xurdira algún imprevisto ou necesidade. A empresa busca, en definitiva, unha flexibilización no horario de liñas que permitira un maior tempo de receso nas cabeceiras, tratando de organizar na medida do posible a realización da xornada laboral, sen necesidade de incrementala co tempo de descanso a cargo do traballador, e tendo en conta que estamos diante a prestación dun servizo público ao cidadán. Así mesmo, dende 05.09.02, celebráronse 8 reunións dunha comisión de estudo e análise dos tempos de receso en liña e toma e deixa do servizo, que finalizan coa de 20.01.03, na que se solicita a apertura das previsións do apartado 3º da acta da autoridade Laboral provincial de 22.08.02.

Esta posición é contraria á social. Por parte dos traballadores da empresa, sinalar que todo o comité se suma á proposta de CIG na problemática para os tempos de receso e de toma e deixa nos servizos da empresa, proposta que, como se dicía antes, tamén se fixo chegar ao árbitro. Motivándose nas necesidades fisiolóxicas, descansos mínimos, estrés do traballo do condutor, problemáticas do tráfico e velocidade dentro do casco urbano, presión do sistema de control SAE implantado, e na evidencia de que os períodos e tempos sumados de parada poden computar coma hipotético tempo total de descanso, a proposta dos traballadores non pode considerar suficiente o descanso mínimo establecido pola lei, e que, por razóns organizativas, tampouco se pode fixar un tempo de descanso concreto para tódalas liñas polas diferencias de servizo de cada unha delas; propoñen en definitiva que se fixe como mínimo dous descansos de 15 minutos cada un ou, no caso de liñas de servizos máis longas, un descanso mínimo de 10 minutos ao finalizar cada carreira sempre a cargo da empresa e dentro da xornada de 8 horas. Ademais, estes descansos deben poder realizalos (os condutores) en lugares con mínimos servizos básicos para poder desfrutalos adecuadamente, como é un lugar onde poder realizar as súas necesidades fisiolóxicas ou tomar un bocadillo, un café, etc.

Estas son, en definitiva, as dúas posicións, dúas posturas que argumentadamente baséanse en sendos estudos sobre os horarios en días ordinarios e festivos das liñas de V.

Quere sentar o árbitro unha primeira premisa. Estamos diante unha materia que, sen prexuízo de que no ano 2002 e en sede administrativa, as partes decidiran someterse a un procedemento arbitral, estamos, se dicía, diante unha materia que, por afectar á organización empresarial na súa faceta máis complexa, tendo en conta que esta

organización do servizo público afecta á prestación de servizos ordinarios, e á vista por unha parte da propia normativa establecida no convenio e por outra parte sendo escasas as normas de dereito necesario contidas no Estatuto dos traballadores, é polo que o árbitro senta, como se dicía, como premisa previa ou primeira, o feito de que debe de ser a autonomía colectiva, a través do convenio de empresa, quen regule de forma concertada estas cuestións, por ser parte dun todo que, en calquera caso, un laudo arbitral non pode afrontar, e por outra parte por ser asunto case imposible de fixar de forma material estritamente, debido a que a propia necesidade organizativa ten que permitir, pola actividade, unhas marxes de flexibilidade que xuridicamente son imposibles de fixar taxativamente.

Dito isto, o árbitro quere fixar algúns aspectos relevantes que ten en conta na súa decisión, decisión que, insístese, hai que enmarcar nesa sistemática de necesidade que sexa a través do convenio colectivo como se regule, tanto esta materia como a que a continuación se vai expoñer no segundo punto deste laudo, que é a referida ás tomas e deixas do servizo. Sen prexuízo disto, o árbitro quere fixar, dicía, algúns feitos relevantes. A actividade da empresa necesariamente como concesionaria do servizo público, ten que acoller uns criterios de flexibilidade; de flexibilidade polo peculiar e complexo traballo dos seus condutores que afrontan tódalas incidencias relacionadas cun servizo complicado, ao servizo dos cidadáns, e nun marco, que non se pode deixar de recoñecer como extremadamente dificultoso pola propia configuración urbana e pola propia organización do tráfico, e por outra parte tamén necesitado de flexibilidade porque o propio servizo público ten que ir continuamente adaptándose ás necesidades que a propia entidade municipal e o propio servizo público demandan, mellorando, reorganizando, ou introducindo novas alternativas, e que necesariamente afectan ás liñas ou ao réxime de traballo.

O árbitro, neste punto, e quere ser claro, diante a prestación dun servizo público, neste marco complexo, non pode senón dicir que dialecticamente o vector que implica a necesidade de prestar o servizo é decisivo para os efectos de aceptar unha potente capacidade de organización e dirección como a que V. ten que exercer para poder cumprir os seus cometidos sociais e cidadáns; en palabras máis sinxelas, para o árbitro o poder de organización e dirección de V. está potenciado polo carácter de servizo público e pola complexidade do propio servizo que se presta.

Das reunións mantidas coas partes e tamén cos traballadores en sesións separadas, o árbitro colixe que, sen entrar na aplicación de norma algunha que non sexa o costume ou uso profesional ou empresarial, aplicable aos recesos, estes se efectúen por norma consuetudinaria a iniciativa do traballador, sen outro control que a súa profesionalidade, que se demostra, e todo isto no marco organizativo do sistema de control de liñas e horarios que a concesionaria pública ten necesariamente que ter disposto para poder prestar o servizo. E este sistema consuetudinario, cunha flexibilidade que este árbitro non pode menos que valorar, debido aos variadísimos modelos de recesos que os condutores adoptan en función das súas necesidades; sistema consuetudinario e variado e que por estar baseado na profesionalidade dos condutores non motivou, e así se certificou ao árbitro, ningunha sanción aos condutores ao longo da historia empresarial.

Este árbitro, analizados os tempos das follas do servizo de axuda á explotación, tanto en días ordinarios como en sábados ou festivos, enténdeos como razoables e matizados por ese consuetudinario e profesional uso que os mesmos, e para as súas necesidades, fan os condutores.

Outro sistema alternativo, por exemplo as partes faloron sobre xornada partida, tería que ser obxecto de negociación colectiva, e máxime cando a empresa está nun pro-

ceso continuo de modificación de liñas e expresamente nestes últimos tempos nos que practicamente xa se adaptaron as liñas ás novas necesidades, superándose o sistema primitivo de liñas diametraís, e chegando a acordos nos tempos de receso en varias liñas circulares e ordinarias. Como resumo desta situación, a Comisión de estudo e análise dos tempos de receso en cabeceira de liña e toma e deixa do servizo acadaron acordos de reforma en catro das seis liñas analizadas no momento de presentación de solicitude de arbitraje.

## 2.- Tomas e deixas do servizo

Parecida problemática nos presenta o seguinte dos puntos que se someten á arbitraje, debendo tamén neste caso, sentar o árbitro, como premisa previa, a súa opinión de que tamén unha modificación radical da toma e deixa do servizo debera realizarse a través da canle natural da negociación colectiva. Quedou definido que a problemática se suscita na denominada deixa do servizo, é dicir, finalización dos recorridos por parte dos condutores e diversas operacións realizadas polo condutor co seu vehículo e que afectan ás incidencias e recadación. Sinalar así mesmo que a deixa do servizo que ofrece problemas non é a da quenda de mañá, que se realiza en función do convenio colectivo ás 14 horas, en ruta, e de común acordo entre condutor entrante e saínte, sistema este previsto á luz do artigo 8 do convenio colectivo relacionado tamén co artigo 30 do citado texto legal, en canto á denominada presentación de liquidacións ou entrega de recadacións, e que, como no caso dos recesos, tamén se ve afectada por un costume empresarial ou uso profesional que, en definitiva, supón un sistema operativo para as partes ao cal se poden aplicar as mesmas consideracións e pronunciamentos que se fixeron para o sistema de recesos. A deixa do servizo en cocheiras consiste nas seguintes operacións: entrada do autobús en cocheiras, descarga automática de datos nos terminais habilitados, pase do vehículo polo tren de lavado, aparcamento, sinatura diante a Inspección de Servizos, con entrega de lectura de quilómetros. Os retrasos sobre horarios fixados na deixa do servizo motivan a elaboración por parte do condutor dun parte de incidencias xustificativo a través do cal se aboan os tempos de exceso de xornada motivados polo atraso na deixa do servizo. A discrepancia aparece porque os traballadores propoñen unha modificación dos tempos de toma e deixa tanto afectando tamén aos que se realizan nos cambios de quenda en mediodía, que provocan, a xuízo da parte social, uns retrasos que habería que pagar ou compensar, e tamén unhas incidencias non compensadas na deixa do servizo en cocheiras, propoñéndose polos traballadores a fixación dun tempo de toma e deixa de 20 minutos por servizo efectuado na quenda de mañá ou calquera outro que non finalice na central de V. e non poda acceder á máquina de fichar. Para os servizos que terminan na central computarase a xornada ata a hora rexistrada pola máquina de recadación. O tempo de exceso de xornada sería computado e abonado mensualmente como horas extras. Significan os traballadores que a problemática haberá que trasladala á negociación do próximo convenio colectivo, entendendo, dende a responsabilidade, que o cambio debe ser paulatino para causar os mínimos prexuízos á organización da empresa.

Fixados estes antecedentes, o árbitro, reiterando que a súa posición neste caso é a que manteñen os traballadores con respecto ao tratamento que por convenio colectivo debe facer desta problemática e polas razóns anteditas, observa dúas problemáticas distintas con respecto á deixa do servizo. Na quenda de mañá, a substitución de condutores faise, como se dicía, de forma profesional polos mesmos, provocando as mesmas alteracións ou desfases para o servizo e mediante un costume ou uso empresarial aceptado, e que comporta unha flexibilidade que non se cuestiona por ningunha das partes, tal como se acreditou nas comparecencias efectuadas na mesa de arbitraje. Non presenta proble-

ma ao árbitro, salvo unha modificación de maior alcance á que aquí se suscita, a xornada partida, e que tería que realizarse na negociación colectiva, a deixa do servizo nestes relevos intermedios na mesma xornada en liñas servidas por condutores con réxime de xornada continuada e que se realiza de acordo ao expresado uso ou costume empresarial. Por outra parte, as incidencias que o árbitro revisou no último ano supoñen menos dun 0,5 % de incidencias de reclamación de horas por exceso de xornada, entendéndose pois que tal sistema flexible da solución operativa aos relevos entre condutores que se realizan a partires das 14 horas, non presentando problemas a entrega de recadación tal e como está previsto no convenio colectivo, no seu artigo 30, salvo que efectivamente se quixera modificar por convenio colectivo.

A deixa do servizo ao finalizar a xornada de prestación de servizos da liña, ten uns tempos fixados pola empresa en función de cronometraxes que foron examinados e desagregados por este árbitro. Supoñen 15 minutos dende o momento de entrada en cocheiras e a operación final de comprobación. Este tempo de 15 minutos foi previo á introdución de medidas de automatización para a obtención de datos e conreo de recadación, polo que evidentemente novamente nos encontramos diante o feito de que a diverxencia que se establece entre a posición dos traballadores e a da empresa, é a que se significa entre a posición da parte económica no sentido de que existe un sistema implantando con tempos e que provoca un escasísimo número de incidencias (nos últimos 9 meses, 118 incidencias con parte, para 24.000 servizos), e por outra parte a petición social, baseada nuns criterios de mellora de condicións de traballo para os efectos da implantación dun período de descanso de 20 minutos, descanso retribuído para todo o persoal de servizo na quenda de mañá ou para o persoal que non finalice en cocheiras e non poida acceder á máquina de fichar, e entendéndose por outra parte que, para os servizos que rematan na central da empresa que a xornada tería que computarse ata a hora rexistrada pola máquina de recadación e non en función da que en definitiva se realiza segundo cadro horario complementado cos oportunos partes de incidencia.

Nada pode dicir o árbitro sobre esta cuestión, pois, a pesar de que se lle presentaran dúas propostas diferentes, entende que unha delas é típica de negociación colectiva e que se efectivamente é alternativa diante a colisión que se produce, obxecto da arbitraje, é certo tamén que o presente procedemento non pode ser nunca substitución da canle natural da negociación colectiva, e por outra parte, a empresa preséntanos unha organización produtiva e horaria baseada nas actuais normas e en cambio a parte social propón unha revisión dos sistemas de xornada, horarios, descansos e retribucións que o seu propio enunciado leva necesariamente á autonomía colectiva. Xa en xullo de 2002 a Inspección de Traballo postulou que as modificacións deberan de selo a través de convenio colectivo, significando o árbitro que tamén aquelas que pola súa transcendencia podan ser consideradas modificacións substanciais das condicións de traballo conforme ao artigo 41 do Estatuto dos traballadores, como efectivamente o serían algunha das propostas e examinadas ao largo do presente procedemento arbitral.

Por isto, conforme aos propios termos das normas citadas, vistas as regras de interpretación do Código Civil, a documentación aportada, as declaracións das partes, cumpridos os principios de garantía de procedemento, e aplicados os prazos excepcionais de resolución polas razóns anteditas, resolvo a cuestión xurídica suscitada, dictando o seguinte laudo conforme ao artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos Colectivos de Traballo publicado no DOG de 04.05.95.

Un: En base ao artigo 8 do vixente convenio colectivo, e á vista do artigo 34 do Estatuto dos traballadores, e non tendo o período de descanso sobre xornada continuada consideración de tempo de traballo efectivo, enténdese que o actual sistema de recesos é compatible coa regulación legal xeral existente en materia de descansos, debéndose en todo caso modificar o status actual en negociación colectiva entre empresa e representantes dos traballadores, debendo, en calquera caso, dispoñerse unha información prolixa, completa e previa ás modificacións que se establezan na liñas, como consecuencia dos traballos da Dirección ou de Comisións de estudo na materia.

Dous: En relación coas deixas de servizos, enténdese vixente o sistema actual en tanto non sexa substituído tanto nos relevos de mediodía coma nos de final de servizo en cocheiras, por norma colectiva convencional, debendo comunicar mensualmente aos membros do Comité de Empresa as incidencias que se ocasionen para o seu control e seguimento, e debendo fixar publicamente para coñecemento de tódolos traballadores as normas directivas sobre as fases que a toma e deixa do servizo teñen que cumprimentarse por tódolos condutores e traballadores afectados polas ditas operacións.

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

Dado en Vigo, a 22 de xullo de 2003

O árbitro

José M<sup>a</sup>. Casas de Ron



## EXPEDIENTE

12/03

### LAUDO ARBITRAL

**José M<sup>a</sup> Casas de Ron**, designado polas partes árbitro en acta de compromiso arbitral de referencia, 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), no que son interesados, dunha parte a empresa “T.G., S.L.U.”, e doutra a representación legal dos traballadores, partes asinantes da acta de compromiso arbitral citada e lexitimados no conflito sobre discrepancias na valoración da actividade produtiva, por remisión aos procedementos do AGA previstos na cláusula 6<sup>a</sup> do pacto de empresa de data 20 de marzo do ano 2003 acordado entre as partes deste procedemento; Visto o expediente e oídas as partes, resolvo a cuestión formulada por medio do presente laudo baseándose nos seguintes

#### Antecedentes

As discrepancias xurdidas na definición e valoración da actividade productiva, non permitiron alcanzar ás partes un acordo nas diversas reunións que mantiveron para tal efecto. Esgotadas as canles de solución internas, asíñase o compromiso arbitral previsto no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Conflitos de Traballo (AGA), no que se nomea árbitro ao que subscribe, todo iso no contexto das previsións establecidas no pacto de empresa asinado o 20 de marzo do ano 2003 e vixente ata o 28 de febreiro do ano 2007.

#### Procedemento

1.- O árbitro designado constituíu a mesa de arbitraje en data 30.09.04 asistindo á devandita mesa representantes das dúas partes en litixio e especificamente representando á empresa don S.T.P., Director Xeral, e don S.C.B., Director de Recursos Humanos, e

doutra os representantes dos traballadores don F.A.F. e don D.C.L., delegados de persoal, e don R.I.G., Secretario Comarcal de Pontevedra de C.I.G. Previamente a esta constitución formal da mesa o árbitro mantivo reunións con ámbalas dúas partes co fin de delimitar o suposto obxecto de arbitraje.

2.- O árbitro comunica que no procedemento se garantirán os principios de audiencia, contradición e igualdade, podendo partes efectuar as calquera alegación que sirva como defensa das súas posicións e que á vez sirva para ilustrar o árbitro nos matices do asunto que se somete á súa decisión.

3.- A representación empresarial formula que ten establecido un sistema de obxectivos empresariais en función do número de pezas fabricadas, as cales valoradas as incidencias, é dicir, os índices de rexeitamento, permiten establecer unha remuneración salarial en función de tales obxectivos. Se se alcanza aboaríase e no caso contrario non existiría. Este sistema é similar ao doutros centros de traballo do grupo empresarial e así véñse utilizando.

Non é, pois, un sistema convencional nin tampouco ao seu xuízo é unha prima de produción, senón un sistema de xestión da dirección empresarial fundamentado como se dicía nos propios obxectivos empresariais.

4.- A parte social manifesta que os traballadores teñen que ter un sistema delimitado e medido na valoración da súa produción e que, por consecuencia, as cantidades por salarios recollidos na nómina incluído o que formula o presente litixio ten que estar perfectamente definido e establecido.

5.- En definitiva, o que ás partes separa e separou nos últimos tempos é a distinta valoración sobre o carácter e natureza do que para a empresa sería unha especie de remuneración graciable en función de obxectivos empresariais por calidade e para os traballadores, pola contra, sería un concepto salarial non dispoñible en función dunha determinada produtividade. Así mesmo convén matizar que as diferenzas de cantidade que poden existir actualmente entre as quendas establecidas no sistema produtivo do centro de traballo, non pode significar impedimento na configuración da natureza da percepción, que ten que realizarse independentemente da ordenación do traballo que pola súa conta algún líder ou encargado das diferentes seccións poida efectuar, sobre a base de que os obxectivos de calidade da empresa son globais e colectivos, e en función da dilixencia normal esixible aos traballadores no desempeño ordinario das súas funcións profesionais.

6.- O árbitro observa que a estrutura salarial da empresa se conforma cun salario base, antigüidade en quinquenios, dúas pagas extraordinarias, unha paga de beneficios que equivale ao 10,04% do salario anual rateada mes a mes e como consecuencia de acordos do 20 de marzo de 2003, unhas melloras por antigüidade e un denominado plus de flexibilidade. Así mesmo, nas nóminas figura na estrutura do salario unha remuneración ZAP (obxectivos de zona autónoma de produción) fixada en función dunhas escalas de incidencias.

Estas incidencias que son, en definitiva, as pezas rexeitadas ou con defectos, constitúense nun ratio ou indicador que valora estas incidencias, que poden ter unha orixe interna ou unha orixe externa, é dicir, poden ser pezas detectadas no propio centro de traballo ou detectadas polo sistema de calidade do cliente. A empresa establece

determinadas porcentaxes para períodos prefixados, que se constitúen no ratio ou módulo que serve para o cálculo e establecemento da remuneración por obxectivos a que se facía referencia. Para estes efectos, o árbitro comprobou que nas dúas "Áreas sociais" existentes no centro de traballo da empresa, existen senllos taboleiros de anuncios nos que se fixa documentalmente mediante sistemas de gráficas, para as distintas seccións, os indicadores alcanzados e a cantidade que corresponde a tal indicador.

7.- Pois ben, o árbitro entende, formulada así a cuestión, e sobre todo á vista do significado que autenticamente para as partes adquire o sistema, que ante o que está non é ante unha compensación económica de disposición libre por parte da empresa, nin tampouco ante un sistema de medición do rendemento ao uso sen tempos, cal fose un sistema por Kb ou de tipo centesimal, etc., dado que esa remuneración retribúe de forma periódica unha calidade e toda vez que o sistema produtivo empresarial nas súas operacións non formula un sistema de tempos medidos e con descomposición das operacións. Ante o que está, a xuízo do árbitro, é ante unha auténtica prima por calidade colectiva, para as tres quendas, que en ningún caso pode ser considerado un concepto graciable e que está fixada en función duns obxectivos de calidade, obxectivos obviamente empresariais, pero que se constitúe como un complemento salarial ordinario.

8.- Co anterior quedan definida a natureza da remuneración, remuneración que implica por unha parte unha necesaria obxectivización das súas circunstancias e condicións e por outra todos aqueles controis que os complementos salariais teñen no noso ordenamento legal e convencional. En definitiva, fixada a natureza da remuneración, debe de quedar establecida convencionalmente ou por pacto a súa valoración, o que sexa de coñecemento xeral para todos aqueles traballadores ou traballadoras implicados na súa percepción, que quede determinada a súa inclusión en nómina como tal prima de calidade, e finalmente de qué xeito a representación dos traballadores poderán revisar e fiscalizar a devandita prima salarial, tanto dende o punto de vista dos dereitos colectivos da representación legal, previstos no artigo 68 da Lei do Estatuto dos Traballadores, como dende o punto de vista do control que se exerce por parte dos representantes dos traballadores en todo o relativo á ordenación do salario e a súa percepción polos traballadores.

9.- En definitiva, o presente laudo ten como misión definir, en función dos anteriores termos, a natureza da remuneración referida e establecer as liñas mestras de necesaria concreción en negociación das partes a fin, de que configurado o complemento salarial, unha e outra parte, se saiban a qué ater con respecto ao seu funcionamento.

Por isto debe consensuarse en pacto colectivo a valoración dos distintos POD (pezas operario día) das seccións, os ratios ou indicativos de pezas rexeitables co seu valor así como as rexeitables por clientes, as comprobacións oportunas do sistema informático e a extracción de datos, así como a obriga empresarial de que todo o persoal coñeza e perciba a estrutura salarial en uso e especificamente a da prima de calidade, así como aquelas cuestións que en orde á información e revisión se establezan para os representantes dos traballadores dentro do capítulo dos dereitos de participación establecidos no Estatuto dos Traballadores e no convenio colectivo de aplicación na empresa.

Cumpridos os principios de garantía do procedemento, resolvo a cuestión xurídica formulada ditando o seguinte laudo conforme ao artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos Colectivos de Traballo publicado no D.O.G. de 04.05.95.

### Único

A remuneración con denominación en nómina de ZAP non é un concepto retributivo discrecional por parte da empresa nin se corresponde cun sistema de rendemento medido, senón que é un complemento de natureza salarial configurado como unha prima de calidade, fixada colectivamente en función de ratios que necesariamente compatibilizarán os obxectivos empresariais e a seguridade salarial esixible para os traballadores, consensuándose en pacto polas partes a difusión dos indicadores da devandita prima de calidade colectiva, o seu coñecemento por todos os seus perceptores, así como os dereitos de información, participación e control dos representantes legais dos traballadores.

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

Dado en Vigo, a 5 de outubro de 2004.

O árbitro

José M<sup>a</sup>. Casas de Ron

## EXPEDIENTE

16/03

### LAUDO ARBITRAL

**José M<sup>a</sup> Casas de Ron**, designado polas partes árbitro en acta de compromiso arbitral con data 22 de maio de 2003, en procedemento de solución de conflitos, en base ao establecido no Capítulo III do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), procedemento número de referencia 16/03, no que son interesados, dunha parte a empresa “V., S.A.” e doutra a representación dos traballadores da dita empresa, partes asinantes da acta de compromiso arbitral citada e lexitimados no conflito sobre discrepancias relativas ao incremento salarial pactado no art. 11 do Convenio Colectivo de “V., S.A.” 2001-2003, publicado no BOP de 3 de xullo de 2001 (núm. 127), á vista dos antecedentes, documentación, e especificamente acta de 1 de xuño de 2001, levantada na Delegación de Xustiza, Interior e Relacións Laborais de Pontevedra; Visto o expediente e oídas as partes, resolvo a cuestión suscitada por medio do presente laudo en base aos seguintes

#### Antecedentes

1.- O artigo 11 do Convenio Colectivo de “V., S.A.” 2001-2003, di: “Retribucións. Para o ano 2001, as retribucións do persoal afectado por este Convenio serán as que constan nas táboas anexas. Para o ano 2002 incrementaranse co I.P.C. previsto máis un 0,80 % con cláusula de revisión. Para o ano 2003 incrementaranse co I.P.C. previsto máis un 1 % coa mesma cláusula de revisión. Ao obxecto de garantir aos traballadores o poder adquisitivo, para os anos 2002 e 2003 o incremento salarial pactado revisarase á alza a partir do intre en que o I.P.C. real superará ao incremento salarial establecido, efectuándose a correspondente regularización unha vez que sexa publicado o I.P.C. real definitivo. Se o I.P.C. real non superara o incremento salarial establecido non se producirá corrección á baixa...”

2.- As discrepancias relativas á interpretación do contido deste artigo non permitiron acadar ás partes un acordo nas diversas reunións que mantiveron a tal efecto, recollí-

das en distintas actas da mesa negociadora. Estas discrepancias deron lugar a unha convocatoria de folga, convocatoria que foi desconvocada despois dunha reunión mantida entre as partes, con data 01.06.01, previa citación do Ilmo. Sr. Delegado Provincial da Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, e na que estivo presente o agora árbitro. Na dita reunión chegouse a un acordo que se recolle textualmente: “Incremento salarial: 2001: Subida lineal de 9.500 ptas. /mes por 12 meses e 9.500 ptas. en cada unha das tres pagas extras. 2002: IPC previsto + 0,80 con revisión Fórmula V. proposta pola Dirección; 2003: IPC previsto + 1 con revisión Fórmula V. proposta pola Dirección... Vinculación: catro quinquenios de 90.000 ptas. cada un”.

3.- En acta da reunión bimensual celebrada o 22.01.03 entre a dirección da empresa e o comité, en canto á revisión salarial recóllese textualmente que “O Comité manifesta o seu completo desacordo co exposto pola Dirección na reunión previa do pasado venres día 17.01.03. O Comité mantén que as táboas salariais do ano 2002 deben de consolidarse cun incremento do 4,80 % regularizando as diferencias a partir de que o IPC real supere ao IPC previsto, isto é, o 2 % dende que se produciu. E as táboas salariais do ano 2003 se incrementen cun 3 % sobre as táboas consolidadas do ano 2002.

4.- Esgotadas as canles de solución internas, tal e como consta na citada acta de compromiso arbitral, as partes acoden ao sistema de solución extraxudicial de conflitos colectivos.

### **Procedemento**

1.- O árbitro designado constituíu a mesa de arbitraje con data 22 de maio asistindo á dita mesa representantes das dúas partes en litixio e especificamente representando á empresa don L.M.C., director xeral e don F.J.P.V., director de Recursos Humanos; e pola representación dos traballadores don M.M.L., presidente do Comité de Empresa (UXT), don A.A.O. (CIG), don N.H.F. (CC.OO.), don J.A.L. (Sindicato Independente), os tres últimos membros do Comité de Empresa, don E.B.L., secretario nacional de Estradas da FNTCH de UXT, don M.R.F., da Federación Galega de Transportes de CIG, e don J.V.A., do Sector de Estradas de Vigo – Baixo Miño de CC.OO.

2.- O árbitro comunica que no procedemento garantíranse os principios de audiencia, contradición e igualdade, podendo as partes efectuar calquera alegación que serva como defensa das súas posicións e que á vez serva para ilustrar ao árbitro nos matices do asunto que se somete á súa decisión.

3.- O presente procedemento acóllese ao sistema de prazos especiais previsto na normativa do Acordo Interprofesional, toda vez que a presente cuestión se someteu ao procedemento arbitral simultaneamente a outro procedemento arbitral que afecta a unha complexa materia de organización empresarial con respecto aos servizos dos condutores. Á vista de que ambas as dúas problemáticas poderían ter unha solución que implicase unha visión concertada de ambos os dous asuntos, decidiuse polo actuante simultanear a solución no tempo. Así mesmo comunícase que, con coñecemento de ambas as dúas partes, mantivéronse outras reunións, aparte das establecidas no procedemento, a fin de que o árbitro tivese unha maior capacidade na toma da súa decisión arbitral.

### **Fundamento da resolución**

O conflito que se presenta ao árbitro é un conflito sobre interpretación de norma á vista do artigo 11 do convenio colectivo de empresa 2001/2003, reflectido en apartados

anteriores, e no que se establece, no seu parágrafo segundo, o sistema de garantías aos traballadores do seu poder adquisitivo en forma dunha cláusula de revisión salarial, cláusula que non suscita outro problema que o de establecer o sistema e momento no que se aplica a citada revisión mantedora dos niveles salariais garantidos no convenio colectivo para os traballadores. Para o árbitro, esta é a cuestión principal, sen prexuízo de que nas reunións mantidas na larga fase de audiencias ás partes no presente procedemento se teñan feito outras interpretacións en función dos intereses respectivos, pero alleos ao punto litixioso que se establece como *petitum arbitral* e que é sobre o que o árbitro, en definitiva, decide.

O artigo 11 sinala que “ao obxecto de garantir aos traballadores o poder adquisitivo para os anos 2002 e 2003, o incremento salarial pactado revisárase á alza a partires do momento en o que o I.P.C real superará ao incremento salarial establecido, efectuándose a correspondente regularización unha vez que se publique o I.P.C. real definitivo. Se o I.P.C. real non superara o incremento real establecido, non se producirá corrección á baixa.”

Con independencia de calquera outra consideración, o litixio enfócase á luz de se na aplicación do anterior parágrafo, se utiliza o que as partes denominan Fórmula V. de revisión, fórmula á que se refire a acta asinada na Consellería de Xustiza, Interior e Relacións Laborais, na súa Delegación Provincial de Pontevedra, o 01.06.01, nunha reunión convocada pola Autoridade Laboral, e á que asistiron, ademais dos representantes da Administración, as partes lexitimadas precisamente para poder asinar o convenio colectivo de empresa, convenio bloqueado na súa negociación e que motivara unha convocatoria de folga, desconvocada precisamente polo acordo reflectido na citada acta da Autoridade Laboral asinada por todos os asistentes con excepción dos dous representantes de UXT, e na que, para os tres anos, establecéronse as seguintes previsións: “Incremento salarial: 2001: Subida lineal de 9.500 ptas. /mes por 12 meses e 9.500 ptas. en cada unha das tres pagas extras. 2002: IPC previsto + 0,80 con revisión Fórmula V. proposta pola Dirección; 2003: IPC previsto + 1 con revisión Fórmula V. proposta pola Dirección... Vinculación: catro quinquenios de 90.000 ptas. cada un.”

Tres cuestións se aparecen ao árbitro neste iter: 1) Que interpretación xurídica, conforme aos criterios que para a interpretación das normas dispón o noso ordenamento. 2) Se existe unha denominada Fórmula V. 3) Se en definitiva a cláusula reflectida na citada acta de 1 de xuño de 2001 foi consecuencia da negociación colectiva para superar a folga e desbloquear o convenio colectivo.

Á primeira das cuestións, o árbitro resposta no sentido que a continuación se expón, manifestando que o mesmo, como inspector de Traballo e Seguridade Social, asistiu, representando á Administración, a aquel proceso de intento de conciliación e desbloqueo de convenio colectivo. A interpretación sistemática a que se refire o Código Civil implica, en xustiza, ligar as expresións fixadas para o 2002 e 2003 “con revisión Fórmula V. A proposta pola Dirección” coa revisión lineal para o 2001 dentro dun sistema de equilibrio e compensacións nos conceptos salariais para o período de vixencia previsto no convenio colectivo; é dicir, as previsións salariais de revisión ou subida para os tres anos estaban interrelacionadas entre a subida lineal para o 2001 e a revisión para 2002 e 2003, de acordo a unha determinada fórmula proposta pola Dirección da empresa, fórmula que en definitiva só garante que os traballadores, a partires de que o I.P.C. real supere o previsto incrementado no aumento fixado colectivamente, non perdan nivel adquisitivo.

En segundo lugar, o árbitro non pode, ao fío desta primeira constatación, senón responder afirmativamente á pregunta de que efectivamente existe, e así figura en actas

anteriores, ademais da fundamental e decisiva acta da Autoridade Laboral, unha fórmula que propuxo a Dirección, coñecida polas partes, documentadas, e que é a que as partes denominan Fórmula V. que non é, nin máis nin menos, que un dos sistemas de revisión salarial e que por certo empregou este árbitro en anterior laudo sobre industria metalúrxica provincial na súa revisión salarial para o ano 2002.

Sobre a terceira das cuestións sobre as que o árbitro se interrogaba, hai que sinalar que, efectivamente, a acta da Autoridade Laboral de 01.06.01 foi un acta de acordo sobre convenio colectivo dentro da negociación do convenio de empresa para os anos 2001, 2002 e 2003.

Todas estas cuestións pódese fixar o árbitro, ademais de pola súa persoal participación antes e despois, e tanto no 2001 coma no 2003, por outra parte, pois púidose contrastar todo o anterior cos outros representantes da Administración por seguir estes en activo dentro do ámbito laboral administrativo provincial.

En resumo, o árbitro entende que na presente cuestión as interpretacións sistemáticas do convenio e literal da acta de 01.06.01, compaxínanse perfectamente coa análise histórica de ambos os dous pactos, que serven á finalidade do mantemento do poder adquisitivo dos traballadores coma elemento central da discusión, mantemento que se fixo mediante unha fórmula de proposta empresarial, fórmula V., e que en definitiva é a que, conforme ás anteriores argumentacións, debe de aplicarse no previsto no artigo 11 do convenio colectivo, por telo así decidido as partes, e porque esta decisión tomouse no libre exercicio da autonomía colectiva, expresión da cal foi a cláusula pactada polas partes na citada acta de 1 de xuño.

Por isto, conforme aos propios termos das dúas normas citadas, vistas as regras de interpretación do Código Civil, as actas aportadas, as declaracións das partes, cumpridos os principios de garantía de procedemento, e aplicados os prazos excepcionais de resolución polas razóns anteditas, resolvo a cuestión xurídica suscitada, dictando o seguinte laudo conforme ao artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos Colectivos de Traballo publicado no D.O.G. de 04.05.95.

### Único

A revisión salarial á alza prevista no parágrafo 2º do artigo 11 de retribucións do convenio colectivo de empresa “V., S.A.”, publicado no BOP do martes, 3 de xullo de 2001, efectuarase conforme á fórmula denominada V., ao ser esta a fixada na acta da Autoridade Laboral da provincia de Pontevedra o 01.06.01, e servir ao fin previsto de garantía aos traballadores do seu poder adquisitivo para os anos 2002 e 2003.

O presente laudo poderá ser recorrido diante a xurisdición social nos termos establecidos no apartado 4 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA).

Dado en Vigo, a 22 de xullo de 2003

O árbitro

José M<sup>a</sup>. Casas de Ron



## EXPEDIENTE

21/03

### LAUDO ARBITRAL

**Carlos Domenech de Aspe**, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 7 de xullo de 2003 subscrita polas representacións das empresas auxiliares do complexo Sogama e dos Comités de empresa e centrais sindicais UXT e CIG, en base ao establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Trballo (AGA), visto o expediente e oídas as alegacións das partes, dicta o presente laudo:

#### Obxecto da arbitraje

“Falla de acordo acerca de se determinados traballadores poden seguir contratados como eventuais ou son tributarios dun contrato de obra” debéndose cinguir a arbitraje “sobre se os contratos actuais (eventuais por circunstancias da produción) deben transformarse ao rematar a súa vixencia en contratos de obra ou servizo determinado”.

#### Antecedentes

En data 31 de xaneiro de 2003 subscríbese un acordo entre as representacións das empresas que prestan servizos no Complexo Medioambiental de Cerceda e os seus Comités de Empresa que, no seu punto 6, establece: “As empresas comprométese ao estudio de posibles irregularidades á hora da contratación por acumulación de tarefas e ao cambio deste tipo de contratos a fin de obra ou servizo no prazo dun mes contado a partir da data desta reunión”.

En data 13 de maio de 2003 e con desconvocatoria dunha folga anteriormente convocada, chégase ao acordo de que, unha vez analizador os contratos eventuais pen-

dentes de vencemento e vixentes nesa data, tomarase unha decisión ou, no seu defecto, acudirase a unha arbitrase a través do procedemento previsto no AGA.

En data 7 de xullo de 2003 subscríbese acta de compromiso arbitral.

Na mesma data o árbitro convoca ás partes, coa asistencia de ambas representacións, expoñendo ao árbitro os puntos e formulando as alegacións que estimaron convenientes.

A representación das empresas e a representación social, nas manifestacións efectuadas na comparecencia a requirimento do árbitro, coinciden nos seguintes puntos: A cuestión sometida á arbitrase afecta aos contratos eventuais subscritos con seis traballadores, contratos dos cales o vencemento se producirá nos meses de xullo e agosto. Os contratos expresan como causa dos mesmos a descrición de “acumulación de tarefas”. Os traballadores afectados participan na produción coa realización de tarefas normais nas mesmas condicións que o resto dos traballadores e integrados nas quendas de traballo. Existen contratacións eventuais posteriores doutros produtores que non son cuestionados na arbitrase e que, segundo as manifestacións, desenvolven outros servizos distintos aos estritamente propios da produción.

### **Consideracións e fundamentos xurídicos**

É preciso en primeiro lugar concretar o obxecto deste laudo arbitral que se cingue exclusivamente á transformación, que debe de efectuarse ao remate da súa vixencia, dos contratos eventuais subscritos cos seis traballadores especificados nas negociacións mantidas entre as partes e referido á opción entre a posible continuidade contractual eventual ou a subscrición de contratos de obra ou servizo determinado. Por elo, non debe de entrar a cuestionar ou vulgar o árbitro a idoneidade dos contratos subscritos, que nin sería da súa competencia nin é obxecto da decisión solicitada, limitándose ao punto de controversia consistente na disxuntiva de cal das dúas modalidades, eventual ou para obra ou servizo determinado, debe de ser a contractualmente adoptada.

Examinando en primeiro lugar a existencia do contrato eventual por circunstancias da produción do cal a prórroga se pretende, deixando a salvo o posible exceso dos límites temporais, é preciso facer as seguintes consideracións: O contrato está concertado en virtude do artigo 15.1.b) do Estatuto dos Traballadores “cando as circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos así o esixiran, aínda tratándose da actividade normal da empresa” e, para elo, esíxese que “o contrato deberá de identificar con precisión e claridade a causa ou a circunstancia que o xustifique e determinar a duración do mesmo” (Artigo 3.2.a) do Real Decreto 2.720/1998). Este contrato destínase a satisfacer o incremento temporal ou excepcional do volume de traballo que non pode ser cuberto pola plantilla fixa da empresa, pero que, pola súa propia transitoriedade, non xustifica tampouco unha ampliación permanente da propia plantilla. Non se esixe soamente que esas labores non sexan permanentes ou que as circunstancias sexan excepcionais; a Lei require un efecto moi preciso de ditas causas: que as mesmas “así o esixiran”. A eventualidade defínese por circunstancias do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, segundo a cal aquelas necesidades de realización de traballos que non podan atenderse cos traballadores normais da plantilla, xeran unha acumulación de tarefas, que poden ser provisionalmente atendidas mediante contratos de eventualidade, en evitación de non desexables aprazamentos de aqueles necesarios traballos (STSJ País Vasco de 24 de xuño de 1994). E, por outra parte, no aspecto formal, “non só require que “se concer-

ten para atender as esixencias circunstanciais do mercado, acumulación de tarefas ou exceso de pedidos, aínda tratándose da actividade normal da empresa”, senón ademais que, ao ser concertado, sexa consignada con precisión e claridade a causa ou circunstancias que o xustifique e que, no desenvolvemento da relación laboral, o traballador sexa ocupado na execución de tales tarefas” (STS 18.11.98). Non podería admitirse a temporalidade, vía contrato eventual, “sen necesitarse —ou, polo menos, sen acreditar necesitarse—, nin antes nin despois do contrato de traballo, nin con relación a esas labores nin con relación ás labores asumidas polo traballador substituído, a existencia dun incremento da actividade produtiva xustificativa dun paralelo incremento da forza laboral para atender dito pico da produción” (STSX Galicia 30.04.02). No caso concreto sometido a arbitraje, os traballadores realizan as tarefas normais de produción sen acreditarse un exceso sobre o que é a actividade normal da empresa e, no aspecto formal, carécese nos contratos dunha concreción da labor que esixe a subscripción da modalidade eventual, xeneralizándose a causa “acumulación de tarefas”. “A validez de calquera das modalidades de contratación temporal causal, polo propio carácter desta, esixe en termos inescusables, que concorra a causa obxectiva especificamente prevista para cada unha delas. O decisivo é, por conseguinte, que concorra tal causa. Pero a temporalidade non se supón. Antes ao contrario, os artigos 8.2 e 15.3 do ET, e 9.1 do Real Decreto 2.720/1998 de 18 de decembro que o desenvolve, establecen unha presunción a favor da contratación indefinida. De aí que no apartado 2.a) dos artigos 2, 3 e 4 do R.D. citado, se impoña a obriga, en garantía e certeza da contratación temporal causal, de que no contrato se expresen, con toda claridade e precisión, os datos obxectivos que xustifican a temporalidade: A obra ou servizo determinado, as circunstancias da produción, ou o nome do traballador substituído e a razón da substitución. É certo, non obstante, que a forma escrita e o cumprimento dos citados requisitos non constitúe unha esixencia “ad solemnitatem”, e a presunción sinalada non é “iuris et de iure”, senón que permite proba en contrario, para demostrar a natureza temporal do contrato” (STS 21.03.02). E todo elo leva ao exame da adecuación á modalidade de contrato para obra ou servizo determinado que contempla o artigo 15.1 a) do Estatuto de os Traballadores dentro do posible contexto temporal que elo supón.

E esta temporalidade é clara para os intervenientes neste proceso dada a situación de subcontratistas de Sogama das empresas afectadas. En consecuencia, é admitido polas partes que existe un traballo temporalmente limitado para as empresas cun límite temporal previsible na medida en que a actividade se realiza en virtude de concesión ao remate da cal pode finalizar a prestación dos servizos como subcontratista. Existe doutrina xurisprudencial unificada no sentido de considerar que xustifica a celebración de contratos para obra determinada os que unha empresa contratista poda celebrar con ocasión das diversas contratas que vaia, á súa vez, contratando. Admítese, en consecuencia, a celebración deste contrato para a realización dunha actividade contratada cun terceiro por tempo determinado, estendéndose a súa duración polo tempo que abrangue a contrata (SSTS de 15 de xaneiro de 1997, 25 de xuño de 1997 e 8 de xuño de 1999). E, nese sentido é significativa a sentenza do Tribunal Supremo dictada en unificación de doutrina de data 20 de novembro de 2002 que textualmente sinala: “A cuestión debatida céntrase en determinar se a realización de traballos durante a vixencia da contrata pode ser un obxecto lícito do contrato de obra ou servizo determinado regulado no artigo 15.1.a) do Estatuto dos Traballadores e nos artigos 2 do Real Decreto 2.104/1984 e do Real Decreto 2.546/1994, vixentes nos momentos en que se realizou esta contratación e a resposta debe de ser afirmativa, de conformidade coa doutrina das sentenzas de 15 de xaneiro de 1997, 18 e 28 de decembro de 1998 e 6 de xuño de 1999. Nestas sentenzas establécese

que, aínda que en casos como o presente “non existe propiamente un traballo dirixido á execución dunha obra entendida como elaboración dunha cousa determinada dentro dun proceso con principio e fin, e tampouco existe un servizo determinado entendido como unha prestación de facer que conclúe coa súa total realización” , apréciase, sen embargo, a concorrencia “dunha necesidade de traballo temporalmente limitada para a empresa e obxectivamente definida e esa é unha limitación coñecida polas partes no momento de contratar e que opera, polo tanto, como un límite temporal previsible na medida en que o servizo se presta por encargo dun terceiro e mentres se manteña este” . Esta conclusión non se altera polo feito de que o servizo contratado “poda responder a unha esixencia permanente da empresa comitente, pois o que interesa aquí é a proxección temporal do servizo sobre o contrato de traballo e para elo, salvo supostos de cesión nos que a contrata actúa só como un mecanismo de cobertura dun negocio interpositorio, o decisivo é o carácter temporal da actividade para quen asume a posición empresarial nese contrato”. Por tanto este árbitro estima que, dentro da disxuntiva suscitada neste procedemento, deben de ser realizados os contratos para obra ou servizo determinado.

Por tódalas consideracións apuntadas dicta a seguinte

### **Resolución**

Os contratos eventuais dos traballadores obxecto da controversia deben de ser transformados, ao remate da súa vixencia, en contratos para obra ou servizo determinado.

O presente Laudo poderá ser impugnado perante a Xurisdición Social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extrajudiciais de Solución de Conflictos De Traballo.

Dado na Coruña a 9 de xullo de 2003

O árbitro

Carlos Domenech de Aspe

## EXPEDIENTE

29/03

### LAUDO ARBITRAL

**Benigno Sánchez García**, con DNI ..., e domicilio a efectos de notificacións en r/ ..., Santiago de Compostela, designado árbitro en virtude de acta de sometemento a arbitraje, asinada o día 20 de outubro de 2003 polos suxeitos, lexitimados para elo, do conflito colectivo suscitado na empresa “V., S.A.”, e logo das actuacións practicadas, ás que máis adiante se aludirá, ven de dictar LAUDO ARBITRAL, en base ás seguintes consideracións.

#### Antecedentes

Que con data 15.10.03, representantes da dirección da Empresa e da parte social da mesma presentan, diante do Consello Galego de Relacións Laborais, escrito solicitando a intervención deste organismo, a fin de activar os mecanismos previstos no Acordo Interprofesional Galego de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Traballo (AGA), para solventar o conflito suscitado na empresa en materia de horarios e quendas dos traballadores que prestan os seus servizos no Complexo Hospitalario Universitario de Santiago (en adiante, CHUS), o que plantean en dúas etapas, unha primeira de conciliación e outra posterior de arbitraje para o caso de que na primeira non fora posible acadar un acordo entre as partes. Para levar a cabo tanto o proceso de mediación coma o de arbitraje, as partes proceden á designación de quen subscribe.

Con data 20.10.03, celébrase a xuntanza de constitución da Comisión de Conciliación-Mediación prevista no AGA, na que o conciliador non chega a propoñer solución algunha para o conflito, pola necesidade de non comprometer a súa imparcialidade para o suposto de que, finalmente, houbera que acudir a unha solución arbitral, e limitando, polo tanto, a súa función á de exhortar ás partes a acadar un acordo, e a trasladar nalgún caso á contraparte as propostas de solución da outra. Tal xuntanza remata sen acordo, subscribindose de inmediato, e unha vez constatada tal circunstancia, a acta de compromiso arbitral que da lugar ao presente Laudo.

Tal acta de compromiso arbitral sinala como cuestións que se someten á arbitraje as “Discrepancias sobre a idoneidade de que a empresa proceda á cobertura das dúas

horas e media que o traballador don F.M.A.C. deixará de traballar no turno de noite- a raíz da sentenza de 26.08.03, do xulgado nº 2 de Santiago- coa totalidade do persoal do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago (CHUS), ou ben mediante a contratación de novo persoal interino. A solución que ao árbitro se lle pide afectará á totalidade dos centros que integran o CHUS”.

O día 28.10.03 comparecen as partes en conflito diante do árbitro que suscribe, celebrándose xuntanzas conxuntamente e por separado con cada unha delas, a fin de que se posicionaran definitivamente respecto da cuestión debatida. Previamente, as partes consideraron necesario precisar con maior claridade o obxecto da arbitraxe, asinando a tal fin unha acta na que acordan “Concretar o obxecto da acta de compromiso arbitral asinada o pasado 20 de outubro, engadindo ao sinalado naquela – reproducécese íntegramente o seu contido, tal e como aparece no punto 3 anterior- que o árbitro se pronuncie expresamente sobre si autoriza o procedemento elixido pola empresa ata o momento para a cobertura das mencionadas horas, e para tódolos centros de traballo que integran o CHUS”.

### **Feitos declarados probados**

A empresa “V., S.A.” ten concedido o servizo de vixilancia do CHUS de Santiago desde 1990, que integraba entón catro centros hospitalarios: Hospital Gil Casares, Hospital Psiquiátrico de Conxo, Hospital Médico-Quirúrxico de Conxo e Hospital Xeral de Galicia, engadíndose, en 1999, o Hospital Clínico, de nova creación. Na actualidade a empresa emprega para atender os servizos do CHUS unha plantilla media anual que está no entorno dos trinta e cinco traballadores.

Ata o mes de setembro de 2003, o réxime de turnos e horarios dos diferentes centros sanitarios para os traballadores da empresa Viproga, S.A. era o seguinte: Hospital Gil Casares e Hospital Clínico, turnos de mañá (06.30/14.30), tarde (14.30/22.30) e noite (22.30/06.30), de luns a domingo. A maiores, no Hospital Clínico hai un turno, de luns a venres, de 07.30/15.30; Hospital Xeral de Galicia, de luns a venres, dous turnos, o primeiro de 07.15/15.00, e o segundo de 15.00/23.00; Hospital Psiquiátrico de Conxo, cun único turno de noite de 22.00/07.00; e Hospital Médico Quirúrxico de Conxo, que conta cos mesmos turnos xerais que o Clínico e o Gil Casares e, a maiores, con dous turnos máis, de 06.30/14.00 e de 14.00/21.30.

Con data 26.08.03, o xulgado do Social número dous de Santiago de Compostela dicta sentenza pola que se recoñece ao traballador da empresa, don F.M.A.C., nos últimos tempos adscrito ao servizo do Hospital Clínico, a reducir un tercio a súa xornada de traballo e a que esa redución se opere no turno de noite (como antes se dixo, no Hospital Clínico tal turno se da en horario de 22.30/06.30), todo elo para que o devandito traballador poda facer efectivos os dereitos que, para atender ao cuidado do seu fillo menor de seis anos, prevé o artigo 37.5 do Estatuto dos Traballadores. A referida sentenza, polo demáis firme, determina que, unha vez operada tal redución de un tercio, a xornada do traballador se “...desenvolva no horario que vai das 1.00 horas ás 6.30 horas.”

A dirección da empresa, para cubrir ese vacío que, como consecuencia do anteriormente sinalado, se produce no turno de noite do Hospital Clínico, entre as 22.30 e a 01.00 horas, decide establecer, a partir do mes de setembro, un sistema rotativo entre os traballadores de tal centro de traballo, para cubrir esa franxa horaria, o que supón unha modificación substancial das súas condicións de traballo que, trala correspondente

impugnación, por sentenza do xulgado do Social número 1 de Santiago de Compostela foi declarada "...injustificada...dejándola sin efecto y condenando a la demandada a...que reponga a los trabajadores afectados a sus anteriores condiciones de trabajo..."

Diante da situación xurídica creada por ámbalas dúas sentenzas mencionadas, a Dirección da empresa decide "adscribir" ao traballador afectado pola redución horaria ao servizo do Hospital Gil Casares, por entender que a segunda das sentenzas citadas afectaba aos traballadores do Hospital Clínico, de tal maneira que, cando a empresa entrega aos cuadrantes de servizos para o mes de outubro do Hospital Gil Casares aos traballadores a el adscritos, entre as quendas a realizar figuran os días nos que deberían realizar o turno de noite en horario de 22.30/1.00 horas. Impugnada, de novo, esta decisión empresarial, as partes acordan en conciliación prexudicial diante da titular do xulgado do Social número 2 de Santiago de Compostela, someter toda esta controversia a conciliación e, no seu caso, arbitrase, o que da orixe ao escrito de data 15.10.03 reflectido no punto 1 dos Antecedentes deste Laudo e, por conseguinte, a esta mesma resolución arbitral.

Ao longo de todo o proceso descrito, a posición da dirección da Empresa foi a de entender que, para cubrir a franxa horaria que o traballador don F.M.A.C. deixaba descuberta como consecuencia da sentenza de 26.08.03, o máis operativo era acudir a un sistema de rotación entre o persoal, mentres que a representación social veu sostendo que o procedente era cubrir ese baleiro coa contratación dun traballador interino.

### Fundamentos do laudo

1. A cuestión a resolver reside, en definitiva, en determinar cual das dúas posicións, nos termos planteados no punto 6 dos Feitos Declarados Probadados, debe prevalecer, e que consecuencias debe ter tal prevalencia en orden a posibilidade de que a dirección da Empresa poda modificar os turnos e horarios do conxunto dos traballadores que para ela prestan servizos de vixilancia no CHUS.

E hai que concluir que se a finalidade das normas que regulan os beneficios ao alcance dos traballadores por razóns de maternidade/paternidade é favorecer o exercicio tales responsabilidades, removendo parte dos obstáculos que dificultan a súa compatibilidade co traballo por conta allea, mal se conseguirían tales obxectivos facendo recaer sobre o conxunto ou parte dos compañeiros de traballo de quen pretenda facelos efectivos a carga derivada de tal exercicio, como palmariamente ocorre no presente caso.

Se ao anterior engadimos que a normativa vixente estimula os mecanismos de substitución dos traballadores que se atopen en circunstancias como a presente, a solución que se propugna pola representación social da empresa parece a máis conveniente.

2. En coherencia co anterior, deben ser mal vistas as iniciativas que a dirección da Empresa adopte para resolver o problema organizativo que plantea a redución horaria que disfruta o señor A.C., cando tales iniciativas pasen por modificar os horarios e/ou réxime de turnos dos demais traballadores da empresa no CHUS.

3. Resulta obvio, polo demais, que este Laudo non debe impoñer á empresa unha determinada forma de resolver o problema organizativo apuntado. De forma que, unha cousa é que quen subscribe entenda como máis axeitada unha determinada solución a tal problema (neste caso, a contratación dun traballador interino que cubra a xornada no turno de noite entre as 22.30 horas e a 01.00), e outra que tal opinión se convirta nun

mandato imperativo para a empresa e nun límite insalvable á hora de poñer en marcha outras hipotéticas solucións, o que, como se ven de dicir, este Laudo non debe facer.

4. Convén facer a advertencia de que a imposibilidade que, como consecuencia deste Laudo, a Empresa terá de modificar os horarios e/ou réxime de turnos dos traballadores se circunscribe a aquelas modificacións que teñan como causa facer fronte á necesidade de cubrir o horario que no turno de noite deixa baleiro o señor A.C., sen abarcar, polo tanto e como é lóxico, calquera outra modificación das condicións de traballo que a dirección da Empresa poda acometer, por calquera outras circunstancias, no marco e a través dos cauces previstos no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

5. Por último, esta resolución ten que prever a posibilidade de que a representación social e a dirección da Empresa podan acadar unha solución negociada no futuro sobre a cuestión agora sometida a arbitraje, polo que este Laudo non pode ser un obstáculo para o caso de que se produza tal eventualidade.

En consideración a canto antecede, en exercicio das atribucións conferidas polas partes e do establecido nos artigos 25 e 26 do AGA, e garantidos os principios de audiencia, contradicción e igualdade daquelas no presente procedemento arbitral, a parte dispositiva deste Laudo concrétase na seguinte

### **Resolución arbitral**

Os traballadores da Empresa “V., S.A.” que prestan servizos de vixilancia nos diferentes centros de traballo do Complexo Hospitalario Universitario de Santiago de Compostela (CHUS) non poderán ver modificados os seus actuais turnos de traballo, nin horarios, de xeito unilateral por parte da dirección da Empresa, sempre que tales modificacións teñan por obxecto a cobertura da parte da xornada que no turno de noite deixa polo momento baleira a situación de redución de xornada de que disfruta, por sentenza de 26.08.03, o traballador don F.M.A.C.. O que se ven de dicir, deixa a salvo os posibles acordos que, sobre o particular, podan acadar no futuro a dirección da Empresa e o Comité de Empresa.

O presente Laudo poderá ser recurrido diante da Xurisdición Social, nos termos establecidos no número 4º do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre procedementos extraxudiciais de solución de conflitos colectivos de traballo (AGA).

O que se di en A Coruña, a 30 de outubro de 2003

O árbitro

Benigno Sánchez García



## EXPEDIENTE

32/03

### LAUDO ARBITRAL

**Carlos Domenech de Aspe**, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 27 de novembro de 2003 subscrita polas representacións da empresa “A.A.E., S.A.” e por membros do Comité de Empresa en base ao establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos de Traxallo (AGA), visto o expediente e oídas as alegacións das partes, dicta o presente laudo arbitral:

#### Obxecto da arbitrase

Desacordo na valoración do posto de traballo Polivalente “A” Picado Central, pertencente ao departamento de Electrólise, e, consecuentemente, na aplicación do nivel retributivo correspondente a este posto de traballo.

#### Antecedentes

En acta da Comisión Paritaria de Valoración (CPV) de data 14.10.02 reflíctese o desacordo en canto á calificación final asignada ao posto de traballo Polivalente “A” Picado Central de Electrólise, nos seguintes termos:

*“Tras las reuniones mantenidas el 12.09.02 y el 09.10.02 entre los RT y los RD en las que como único punto, a petición de los RT, se analizó y debatió la valoración del PT “Polivalente Picado Central “A”, se concluyen los siguientes puntos:*

*Por parte de la RD se presentó Valoración del PT Polivalente Picado Central “A” elaborada por los Técnicos de Valoración en la que la puntuación resultante es de 103,5 puntos, que se corresponden con un nivel retributivo 27.*

*Por parte de los RT se discutieron las diferencias en la Valoración do PT, proponiendo estos la puntuación final resultante de 126 puntos, lo que corresponde según baremo a un nivel 28.*

*En consecuencia existe desacuerdo en cuanto a la calificación final asignada al PT"*

Solicitada a mediación ao Consello Galego de Relacións Laborais e como consecuencia de acta de constitución da comisión de conciliación e mediación prevista no artigo 15 do AGA desenvólvese unha negociación chegándose a un acordo en data 22 de xaneiro de 2003, subscrito polas representacións de empresa e traballadores, os termos do cal son os seguintes:

*Revisaranse conxuntamente, de maneira previa e no prazo dun mes as valoracións de ámbalas partes referentes ao posto de traballo polivalente A de picado central.*

*En caso de non chegar a un acordo no nivel correspondente a este posto de traballo, someteranse as dúas partes a unha arbitrase técnica e vinculante a efectuar por persoas designadas de común acordo.*

Existindo desacordo na revisión efectuada polas partes, ínstase novamente a utilización do AGA, en cumprimento do punto 2 do acordo anterior, subscribíndose a acta de compromiso arbitral en data 27 de novembro de 2003 nos locais da empresa. Nesta mesma reunión, na que se acorda o nomeamento coma árbitro do que subscribe, designase o técnico don R.G.M. a fin de que emita o informe técnico necesario para a decisión arbitral.

Na data indicada son oídas as partes, efectúase unha visita ás instalacións onde prestan servizos os traballadores afectados e requírese polo técnico designado, a empresa e representación dos traballadores, a documentación necesaria para a elaboración do informe, documentación que é remitida posteriormente.

En data 29 de decembro de 2003 emítese informe polo técnico que se incorpora como anexo a este laudo.

### **Consideracións e fundamentos xurídicos**

A controversia sometida a laudo arbitral límitase a determinar a puntuación que tecnicamente debe de ser asignada ao posto de traballo "Polivalente "A" Picado Central" do Departamento de Electrólise en virtude da valoración do PT, sobre a que existe discrepancia entre as partes.

Consecuentemente, isto levará aparellada a determinación do nivel retributivo correspondente expresando o chanzo, dentro das Bases de partida da política salarial, no que queda integrado.

A valoración debe de realizarse en virtude do establecido no artigo 9 do Convenio Colectivo de aplicación e, para isto, utilízase o Manual de Cualificación de postos de traballo do método BEDAUX, téndose utilizado a Guía-Baremo para executantes e xefes de equipo elaborada por "B.E., S.A."

A asignación de nivel retributivo efectúase en virtude dos consignados nas Bases de Partida da Política Salarial aportadas pola empresa e que, referíndose aos dous sobre os que existe discrepancia para este posto de traballo, establece que, para o intervalo entre 95,5 e 111 puntos, corresponde o chanzo 27 e, entre 111,5 e 128 puntos, corresponde o 28.

Tendo en conta os parámetros e consideracións que prolixa e detalladamente recolle o informe técnico, chégase á conclusión de que a este posto de traballo deben de asignárselle 113 puntos, valoración que asume o árbitro e, por iso, a súa decisión está determinada por ela.

Por todas as consideracións apuntadas dita a seguinte

### **Resolución**

Ao posto de traballo “Polivalente “A” Picado Central” correspóndelle unha valoración de 113 puntos, segundo o sistema Bedaux, e, por iso, debe ser de aplicación o nivel retributivo correspondente ao chanzo 28.

O presente Laudo poderá ser impugnado perante a Xurisdición Social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflictos De Traballo.

Dado en A Coruña a 30 de decembro de 2003

O árbitro

Carlos Domenech de Aspe