

En Madrid a 17 de febrero de 2003, Ricardo Escudero Rodríguez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Alcalá, actuando como árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito, el día 15 de enero de 2002, y a la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) de acuerdo con las previsiones enunciadas en los artículos 6 y 11 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como en los artículos 6 y 18 y siguientes de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el "Boletín Oficial del Estado" de 26 de febrero de 2001, ha dictado el siguiente laudo:

#### LAUDO ARBITRAL

Conflicto promovido por la dirección de la empresa "Diario El País, SL" y el comité de empresa de la misma y, en particular, por Fernando Casas Ojeda, en representación de la primera y en su calidad de director de Recursos Humanos, y por Juan Manuel Gil López, en representación del segundo y en su condición de presidente de dicho comité, siendo la dirección de ambas partes c/ Miguel Yuste nº 40, Madrid 28037.

#### I. ANTECEDENTES DE HECHO.

##### Primero.

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

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

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

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

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

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

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

Y, por su parte, el Acta final de la negociación del XVI Convenio Colectivo del "Diario El País, SL" 2002-2004, suscrito el 21 de junio de 2002 incorpora un novedoso apartado 5.1 relativo al Procedimiento de solución de

conflictos relacionados con el art. 15, penúltimo párrafo, del aludido convenio. En particular, recoge el compromiso de la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores de "negociar sobre todos los casos de reestructuración que impliquen modificación en materia de sistemas de trabajo, libranzas y descanso semanal, así como respecto de las soluciones que se propongan con la finalidad de alcanzar un acuerdo". Y, asimismo, al margen de otras cuestiones que ahora no interesan, se establece que, si en un plazo de 45 días naturales, las partes no alcanzaran un acuerdo sobre las modificaciones pretendidas, se comprometen a acudir a un sistema de arbitraje, que será resuelto en equidad, para la resolución de las posibles discrepancias, en los términos que el propio Acta final detalla.

Segundo.

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

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

Tercero.

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

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

Cuarto.

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

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

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

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

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

En fin, la reiterada dirección estima que los posibles perjuicios económicos que el pretendido cambio de sistemas de trabajo y libranza pueda provocar a determinados trabajadores fijos se ve atenuado por los mecanismos de absorción gradual previstos en el art. 43 del convenio

colectivo, que prevé un plazo de cuatro años de reducción progresiva de los pluses por trabajo dominical dejados de percibir. Con todo, el perjuicio económico sólo sería para una operadora fija, pues conllevaría la pérdida total del referido plus, mientras que sería parcial para los seis ordenanzas.

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

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

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

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

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

## II. FUNDAMENTOS DE EQUIDAD

Primero. Delimitación de los márgenes del arbitraje.

Antes de entrar en el fondo del asunto, conviene realizar una serie de precisiones que ayuden a definir, con claridad, las reglas de juego o los parámetros en los que se mueve este arbitraje, precisamente porque ello actúa como premisa de toda la construcción que se va a realizar a continuación y, además, porque ha sido un tema que se suscitó, colateralmente pero con énfasis, en las comparencias a las que el árbitro convocó a las partes. Máxime cuando estamos ante un arbitraje que ha de ser dictado en equidad, según dispone, de modo expreso, el párrafo final del apartado 5.1 del Acta final del convenio colectivo de 21 de junio de 2002 y se recoge, explícitamente, en la solicitud de procedimiento de arbitraje presentada ante el SIMA.

Por tanto, debe quedar bien claro, desde el primer momento, que no se trata de un conflicto jurídico en el que

el árbitro tenga que limitarse a aplicar, estrictamente, las categorías contenidas en el art. 41 del ET al supuesto objeto de controversia. E, igualmente, es obvio que ni tan siquiera se trata de interpretar determinado precepto del Convenio colectivo o de su Acta final o el tenor de un inexistente acuerdo entre la Dirección de la empresa y el comité de la misma sobre el sistema de trabajo y libranzas.

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

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

Pues bien, conviene realizar algunas precisiones respecto del carácter aparentemente reductor de la formulación del objeto del conflicto, expresada en la solicitud del procedimiento de arbitraje ante el SIMA. La literalidad de dicho objeto se concreta en "determinar si la modificación de sistemas de libranza propuesta por la dirección en base a causas de índole económico y organizativo, se encuentra justificada o no justificada". Sin embargo, lo cierto es que el hecho de que el conflicto haya de ser resuelto en equidad amplía el escenario en el que puede -y debe-

moverse el árbitro. De lo contrario, el arbitraje se reduciría a fallar, de manera afirmativa o negativa, sobre una disyuntiva, en el fondo maniquea, sin posibilidad alguna de incidir en otros aspectos que pueden estar estrechamente interrelacionados con la pretensión empresarial que, sin duda, pueden derivarse de la adopción de una determinada decisión arbitral.

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

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

Y entiendo que estas afirmaciones son pertinentes, ya que la representación de la dirección de la empresa ha expresado, en su documento de 24 de enero de 2003, que "las medidas modificativas pretendidas se ajustan a las directrices establecidas por el art. 41 del ET.....". Ciertamente, no es el único argumento esgrimido por ella en dicho escrito, pero conviene dejar bien claro que lo previsto en un precepto legal pudiera servir, si el árbitro así lo estima oportuno, de pauta para resolver un conflicto en equidad, pero, aún en esa hipótesis, habría de ser uno de los factores o elementos que el árbitro habría de tomar en consideración. Y, en precisamente, en base a esta libertad, este árbitro no va a utilizar, de modo deliberado, las categorías y los criterios previstos en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Sin que ello suponga, en absoluto, erradicar cualquier otra consideración de naturaleza jurídica que traiga a colación otros preceptos de dicho texto legal, de otros concordantes con él o del propio convenio colectivo aplicable a la empresa en la medida en que sea oportuno incorporarlos justificadamente.



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

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

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

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

## 1. MOTORISTAS.

A/ Situación actual.

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

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

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

Los turnos de trabajo, según los cuadrantes aportados por la dirección de la empresa (que, todavía, no tienen en cuenta la proyección de las libranzas por festivos trabajados), son: de lunes a viernes, de 9 a 16, de 11,30 a 18,30 y de 18 a 01 horas y, durante los fines de semana y festivos, de 10 a 17 y de 17 a 24 horas.

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

B/ Propuesta de la dirección de la empresa.

La posición de la dirección de la empresa coincide, de modo pleno, con la situación existente tras enero de 2003, pues ella ve satisfecha su pretensión tras alcanzar los referidos acuerdos individuales con cada uno de los tres los motoristas fijos. Así, conforme a tal premisa, sería necesario contratar a un trabajador eventual para cubrir

los huecos dejados por los descansos de los tres trabajadores fijos durante los fines de semana y festivos, en los que aquél realizaría su actividad en el turno de mañana; e, igualmente, habría que recurrir a la contratación eventual aquellos días entre semana en que libren alguno de los fijos. Con todo, la dirección afirma que resolverá tales eventualidades según sus facultades en la materia.

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

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

#### B/ Posición del comité de empresa.

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

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

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

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

#### D/ Posición del árbitro.

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

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

Y, además, los pactos individuales afectan, de manera directa, a uno de los cuatro colectivos involucrados en el conflicto. Lo demuestra el hecho de que la solicitud de tal procedimiento, presentada formalmente en el SIMA el día 16

de enero de 2003, especifica que el número de trabajadores afectados es de diecisiete, entre los que se incluyen, sin lugar a dudas, los motoristas. Y, asimismo, en todos los documentos presentados por la dirección de la empresa desde junio de 2001, y, muy en particular, desde el momento en que comienzan a transcurrir los cuarenta y cinco días previos a la iniciación del procedimiento de arbitraje, el colectivo de motoristas está presente, de modo reiterado, en todos los escritos y razonamientos. E, igualmente, lo estuvo en las dos comparecencias celebradas ante el árbitro en la sede del SIMA.

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

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

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

tienen competencias para ello, esto es, el comité de empresa y la dirección de la misma. Pero, lamentablemente, no es este el supuesto que nos ocupa.

En suma, cuando se trata de intereses colectivos y, además, hay precisos procedimientos establecidos convencionalmente -por tanto, fijados de mutuo acuerdo entre las partes-, hay que ser plenamente congruentes con ellos y respetarlos, fielmente, sin que se pueda utilizar, fraudulentamente, la vía de los acuerdos individuales para socavar los cauces y las competencias de los órganos de representación de los trabajadores. Y, en su caso, para interferir en el procedimiento arbitral, pretendiendo dar por concluido algo que, inicialmente, no se ha resuelto a través de los mecanismos adecuados. Supone, en fin, una manifiesta contradicción pactar vías y controles colectivos en el convenio de referencia para, a continuación, desconocerlos por muy ardua e ingrata que, en ocasiones, resulte el ejercicio de la negociación entre sujetos colectivos.

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

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

Ahora bien, desde una perspectiva no procedimental sino de fondo, no cabe desconocer que la nueva fórmula de trabajo y descansos de los motoristas es mucho más

razonable que la anteriormente existente desde varios puntos de vista: el primero, desde el plano estrictamente legal, ya que pone fin, después de muchos años, a la superación de una secuencia continuada de trabajo superior a los catorce días que conculcaba lo dispuesto, imperativamente, en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores; sin que, por otra parte, sea de aplicación a este supuesto lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, que autoriza, en contados y excepcionales casos, un cómputo del descanso semanal que supere los catorce días contemplados en el mencionado precepto estatutario.

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

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

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

además, los hipotéticos riesgos de fraude de ley que pudiera suscitar la situación actualmente existente. En definitiva, no se trata de cuestionar las facultades directivas en la materia, que este árbitro respeta escrupulosamente, sino de sugerir algo que, en equidad, encuentra toda su significación, pues daría cabida a unas sensatas -y factibles- contraprestaciones a cargo de la dirección de la empresa.

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

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

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



con la pretensión de la empresa de encomendar los trabajos -y de tener en plantilla- a personas que conozcan, sobradamente, las específicas dinámicas la empresa.

## 2. PERSONAL DE RECEPCIÓN.

### A/ Situación actual.

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

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

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

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

Por otra parte, los trabajadores perciben el complemento por prolongación de jornada previsto en el art. 45 del convenio colectivo por una cuantía mensual, por cada hora fija diaria de trabajo, de 271, 01 €. Sin embargo, esta

cantidad no es consolidable ni, según dicho precepto, es objeto de absorción gradual en el caso de que deje de percibirse, a diferencia de lo que sucede con los pluses de trabajo dominical y de nocturnidad. Además, dicha prolongación supone que se realiza un exceso de doce minutos por jornada que permiten, de manera acumulativa, disfrutar de diez días adicionales de descanso al año por este motivo.

B) Propuesta de la dirección de la empresa.

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

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

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

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

Por otra parte, la dirección de la empresa considera que "no resulta, sin embargo, lógico, ni admisible, aprovechar

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

#### C) Posición del comité de empresa.

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

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

Por otra parte, el comité de empresa entiende que, de admitirse la fórmula proyectada por la dirección, se sobrecargaría el trabajo del personal de recepción. Y ello, porque la empresa pretende que las operadoras de la centralita telefónica no presten sus servicios durante los fines de semana y festivos, lo que conlleva, necesariamente, que sean los recepcionistas quienes han de atender las llamadas telefónicas, aparte, claro es, de realizar las tareas propias de sus cometidos.

#### D/ Posición del árbitro.

Con el sistema actual de organización de trabajo y de libranzas, la actividad se realiza, por parte de los cinco trabajadores fijos que están asignados a recepción, de lunes a domingo, en tres turnos e ininterrumpidamente durante las veinticuatro horas del día y durante todos los

días del año. Ahora bien, el problema es que, unas veces, hay tres trabajadores prestando sus servicios en un mismo día, repartiéndose uno por cada turno, y, otras, hay cuatro trabajadores. Y, en este supuesto, hay un trabajador cuya prestación laboral no tiene cabida en el puesto de recepción, ya que aquél coincide, en idéntico turno, con otro de la misma categoría y función.

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

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

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

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

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

Todo ello en base a la movilidad funcional regulada en los art. 22.3 y 39.1 del ET, siempre que, obvio es, se respeten los límites y las garantías contenidos en tales preceptos. E, igualmente, tal posibilidad está implícita en el art. 12 del reiterado convenio colectivo, que se refiere a "las funciones generales propias de su competencia profesional". Y ello, al margen de que lo previsto en su disposición final cuarta sobre definición de categorías aún no haya sido objeto de concreción, dada la dispensa permitida en el punto 5.7 de la denominada Acta Final del XVI convenio. En suma, se trata de cometidos -los de atención telefónica- que, en determinadas franjas horarias y diarias, han de ser desempeñados por el personal de recepción, sin que ello implique que se rebase el radio de acción de los mencionados preceptos, ya que puede considerarse que se está ante tareas que, por conexas, entran dentro de la equivalencia profesional, en el sentido que da a este término el citado art. 22.3 del ET.

Por otra parte, al tratarse de tres turnos continuados de veinticuatro horas, los trabajadores tendrán, en todo caso, derecho al complemento de prolongación de jornada, según dispone el art. 45 del convenio colectivo, y aquellos que realicen el turno de noche tendrán derecho, a su vez, al plus de nocturnidad, en los términos en que el art. 42 del citado convenio lo establece. Por lo tanto, y dejando aparte la salvedad de que hubiera un cambio futuro en la regulación convencional de tales complementos, lo cierto es que son de devengo obligatorio: el primero, en todo caso y, el segundo, en la medida en que se trabaje en régimen nocturno. Y, asimismo, para dejar de devengar, total o

parcialmente, el plus por nocturnidad, es necesario, según el art. 42.2 del reiterado convenio que existan razones técnicas, organizativas o de producción para modificar con carácter indefinido su horario: previsión que no se establece para el de prolongación de jornada, el cual tampoco tiene un período de absorción gradual. Por todo ello, entiendo que no tiene demasiado sentido un pronunciamiento sobre este particular, pues el complemento de prolongación de jornada es connatural a los turnos y el de nocturnidad a uno de ellos y el derecho a los mismos ya viene previsto en el propio convenio.

### 3. TELEFONISTAS.

#### A) Situación actual.

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

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

a/ El primero, de 8 a 15 horas, lo realiza una operadora fija, que libra todos los fines de semana y los festivos.

b/ El segundo, de 10 a 18 horas, es un turno reforzado o solapado, que es cubierto por otra telefonista con un contrato indefinido, que, también, presta sus servicios en fin de semana y festivos, según la secuencia que más adelante se describe.

c/ Y, el tercero, de 16 a 23 horas, lo asume una trabajadora eventual, que tampoco trabaja los fines de semana ni los festivos y que sustituye a una trabajadora fija que se jubiló en abril de 2002 y que prestaba sus servicios de lunes a domingo.

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

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

#### B) Propuesta de la dirección de la empresa.

La dirección de la empresa propone que haya tres trabajadores fijos de lunes a viernes, suprimiendo el servicio por parte de las telefonistas los fines de semana y los festivos, si bien la centralita sería atendida por el

personal de recepción. La nueva secuencia sería: cinco días de trabajo y dos de descanso semanal, como regla general. La excepción sería que un día entre semana fuera festivo, en cuyo caso tampoco trabajarían las telefonistas, por lo que tampoco devengaría dos días de descanso alternativo.

Las razones alegadas por la dirección de la empresa son que la supresión del único turno de Centralita telefónica que actualmente existe en sábados, domingos y festivos (de 15 a 22 horas), obedece a la escasísima actividad telefónica (tanto externa como interna) que se produce en dicho turno durante tales días y a las ventajas organizativas y de mejora del servicio que para la empresa supondría contar con el mismo personal fijo durante todos los días laborables de lunes a viernes, que es cuando la carga de trabajo es máxima y resulta fundamental la mayor agilidad posible en el tratamiento de las llamadas.

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

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

Se eliminaran, así, las libranzas que, con el actual sistema y para compensar el trabajo durante los fines de semana y los festivos de la trabajadora fija, es necesario conceder de lunes a viernes, que es cuando se produce un mayor volumen de trabajo. Y, en consecuencia, con la fórmula que rige hasta ahora, es necesario contratar una trabajadora eventual para garantizar el servicio en los



huecos que deja el obligado descanso de aquella. Además, desde que se jubiló una trabajadora fija en abril de 2002, se mantiene una situación provisional que se resuelve con trabajadores eventuales. En fin, la dirección de la empresa alega que el coste de tales suplencias es innecesario, dado que genera el pago de pluses por trabajo dominical y la contratación de eventuales, máxime cuando el trabajo en festivos da derecho a dos días de descanso alternativo; por ello, la nueva fórmula generaría un evidente ahorro de costes.

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

#### C) Posición del comité de empresa.

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

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

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

supresión del turno de mañana los fines de semana y los festivos, manteniendo sólo el de tarde.

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

#### D) Posición del árbitro.

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

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

Y, por último, el sistema actualmente existente es, de hecho, provisional, como reconocen ambas partes, derivándose dicha transitoriedad de la situación creada por la jubilación de una trabajadora fija en abril de 2002, que prestaba sus servicios de lunes a domingo, que ha sido reemplazada por una con un contrato eventual, según se ha expuesto con anterioridad. Evidencia tal provisionalidad - e, incluso, la irracionalidad del sistema- el hecho de que,

con la actual fórmula de trabajo y de libranzas de las telefonistas, la dirección de la empresa recurra a la contratación de una trabajadora eventual para cubrir un turno estructural, cual es el de lunes a viernes de 16 a 23 horas. Y, a ello, se añaden otros dos supuestos de utilización de telefonistas que no son de plantilla: de un lado, en el único turno de los fines de semana y festivos, alternativamente, cuando no trabaja la operadora fija, debiendo trabajar una eventual dos fines de semanas de cada cuatro; y, de otro, entre semana, durante los días que corresponda, para cubrir las libranzas de la trabajadora fija que ha trabajado los fines de semana y festivos.

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

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

Afortunadamente, tanto la propuesta de la dirección de la empresa como la del comité son respetuosas con lo establecido sobre los días de descanso semanal en el citado art. 37.1 del ET, pues las secuencias de trabajo son de un máximo de cinco días seguidos, en el primer caso, y de diez en el segundo. Y ello, supone, que, independientemente de la solución que se adopte, se superaría una de las posibles tachas de ilicitud señaladas. Quedaría, por tanto, por resolver el segundo de los posibles motivos de ilegalidad señalados -el que afecta a los contratos eventuales suscritos con las telefonistas para cubrir un puesto de trabajo estable-, pero ello implica entrar en el debate de

fondo sobre la conveniencia o no de organizar el sistema de trabajo y de libranza tal y como propone la dirección de la empresa.

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

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

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

Y, desde otra perspectiva, no parece excesivo, al menos a priori, que el personal de recepción tenga que atender las llamadas recibidas en centralita durante los lapsos horarios en que no hay operadoras en ella. Entre otras cosas, porque es razonable pensar que dicho personal tenga una menor actividad durante los fines de semana y festivos que de lunes a viernes, dada la previsible menor afluencia

de público a las dependencias de la empresa en aquellos días. Y, además, como ya se ha señalado al analizar las funciones desempeñadas por el personal de recepción, no hay inconveniente legal o convencional a que, ocasionalmente, éste realice cometidos de una categoría profesional inferior a la suya.

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

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

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

alcanzado unos niveles aceptables de profesionalidad que la dirección de la empresa dice echar en falta en los trabajadores eventuales y que motivan, al menos en parte, el intento empresarial de prescindir de los mismos.

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

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

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

#### 4. ORDENANZAS.

##### A) Situación actual.

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

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

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

- 8 a 15 horas (tres trabajadores).
- 15 a 22 horas (un trabajador).
- 16 a 23 horas (un trabajador).
- 18 a 01 ó 19 a 02 horas (un trabajador).

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

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

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

##### B) Propuesta de la dirección de la empresa.

De acuerdo con la propuesta de la dirección, continúan prestando sus servicios los siete trabajadores fijos, respetándose la secuencia de lunes a viernes de un

ordenanza, mientras que los demás seguirían realizando su actividad laboral de lunes a domingos, si bien con una cadencia diferente de la actualmente existente.

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

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

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

Por otra parte, en la actualidad, durante los fines de semana y festivos, los ordenanzas adelantan trabajos que corresponden a los días de mayor actividad, esto es, los comprendidos entre los lunes y los viernes, ambos



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

Y, asimismo, otras tareas realizadas por los ordenanzas se ven significativamente mermadas como consecuencia de que, en los fines de semana y festivos, no trabaja la gran mayoría de la plantilla, sino tan sólo, una parte de Redacción y una parte del Área de Producción que, a juicio de la dirección, no afecta al trabajo de los Ordenanzas. Y, para llenar los huecos de actividad que se producen en tales días, se encomienda la realización de otros cometidos con el fin de adelantar el trabajo de los lunes o de los días siguientes a un festivo. Por todo ello, tal situación debe de tener reflejo en la plantilla a asignar, máxime cuando la dirección considera que, al ser necesidades de orden interno de la empresa que no están condicionadas por circunstancias externas de ningún tipo, corresponde a aquella decidir qué servicio dar y cómo desea que se preste.

### C) Posición del comité de empresa.

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

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

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

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

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

#### D) Posición del árbitro.

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

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

los motoristas, cuyo umbral de ocupación es, al menos en principio, más fácilmente objetivable.

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

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

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

En otras palabras, parece más regular y menos aleatorio el sistema propuesto por la dirección de la empresa, pues tiene una cadencia más armónica y sencilla y evita que haya días con un desigual número de trabajadores, como sucede de lunes a jueves con el régimen actual y, también, durante los fines de semana y festivos cuya causa sea el ya aludido sistema de libranzas. Y, además, el mecanismo de absorción gradual de los ocho pluses de trabajo dominical perdidos a lo largo del año por cada uno de los seis ordenanzas

afectados por el cambio pretendido por la dirección de la empresa atenúa, según dispone el art. 43.4 del convenio colectivo, el efecto negativo que la alteración produce en las retribuciones de tales trabajadores.

### III. DISPOSICIÓN ARBITRAL

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

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

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

Y, además, este árbitro encarece a la dirección de la empresa a que, partiendo de presupuestos de equidad, contrate como trabajador de plantilla a alguno de los dos motoristas que han prestado, reiteradamente y desde hace ya muchos años, servicios a la empresa como eventuales. Todo ello, sin desconocer las facultades empresariales en la materia, pero basándose en la razonabilidad de una medida

de tal tipo y, además, los hipotéticos riesgos de fraude de ley que pudiera suscitar la situación actualmente existente, tal y como se expresa en el apartado II. Segundo. 1 d) de este laudo.

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

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

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

y el derecho a los mismos ya viene previsto en el propio convenio.

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

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

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

Por otra parte, no parece excesivo, al menos a priori, que el personal de recepción tenga que atender las llamadas recibidas en centralita durante los lapsos horarios en que no hay operadoras en ella. Entre otras cosas, porque es razonable pensar que dicho personal tenga una menor actividad durante los fines de semana y festivos que de lunes a viernes, dada la previsible menor afluencia de público a las dependencias de la empresa en aquellos días.

Ahora bien, es lógico entender que, de aceptarse la propuesta empresarial, como hace este árbitro, es incuestionable que sería absolutamente necesaria una trabajadora más, cuyo contrato habría de ser, necesariamente, indefinido. Y ello, porque habría que

cubrir, como ya sucede ahora, tres turnos con secuencias regulares de lunes a viernes, excluyendo, únicamente, aquellos que fueran festivos.

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

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

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

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



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

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

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

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

5.- El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Asimismo, se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

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

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y

publicación, en los términos previstos en los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

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

Dado en Madrid, a diecisiete de febrero de dos mil tres.