

Nº de expediente: A/2/2007/I

En la ciudad de Madrid a once de junio de dos mil siete, Fernando Valdés Dal-Ré, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid, actuando como Árbitro nombrado por las partes conforme al convenio arbitral por ellas suscrito en fecha nueve de mayo de ese mismo año en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 7 y 18 y siguientes del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC-III) de 29 de diciembre de 2004, ha dictado el siguiente

LAUDO ARBITRAL

En el conflicto colectivo sobre modificación de jornada de trabajo, horario de trabajo y movilidad geográfica y, en su caso, compensaciones económicas derivadas de dicha modificación. Han sido partes, de un lado, el Comité Intercentros de Avanzit Telecom. S.L., representado por su Presidente, Don Luis Enrique Pérez Bueno, y, de otro, la entidad mercantil Avanzit Telecom. S.L., en nombre y representación de la cual ha comparecido Doña Nieves Saracibar Eguiluz, Directora Corporativa de Recursos Humanos de la mencionada entidad.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- En fecha 27 de marzo de 2007, las partes firmantes del presente compromiso arbitral suscriben, en el marco de un procedimiento de mediación celebrado en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), un acuerdo en el que, entre otros pactos, figura el siguiente:

“Del convenio colectivo se acordará para su modificación, en función de las necesidades del cliente, las materias de movilidad geográfica y horario, en

función de las propuestas efectuadas por la Dirección y que se unen a este acuerdo de mediación. Dicho acuerdo será antes del 1 de mayo de 2007 y en caso de no haber acuerdo ambas partes se someten a un arbitraje en el ámbito del SIMA”.

En fecha 3 de mayo del corriente, la representación social presenta ante el SIMA escrito de promoción de procedimiento de mediación por motivo, según consta en el mencionado escrito, “de inaplicación de los pactos alcanzados entre las partes, negativa a la negociación e incumplimiento de los pactos de subrogación”. En fecha 9 de mayo, las partes alcanzan nuevo acuerdo cuyo punto 3 reza del tenor literal siguiente:

“En relación con el punto 3 de la citada acta (las partes se refieren al acuerdo suscrito en data 27 de marzo, antes citado) ambas partes aceptan la sumisión a un arbitraje en equidad de la cuestión relativa a fijación de horarios y movilidad geográfica, para la mejor adaptación a las exigencias del cliente principal. El plazo para dictar el laudo expira el 8 de junio de 2007, habiendo designado ambas partes, para actuar como árbitro, a D. Fernando Valdés Dal-Ré (...)”.

En esa misma fecha, el SIMA comunica al actuante su designación como árbitro del presente procedimiento, advirtiéndole que, de aceptar, se podrá dar comienzo a las actividades que se consideren oportunas. Manifestada la aceptación, el árbitro, de común acuerdo con las partes, las convoca a una audiencia, a celebrar, con cada una de ellas por separado, el día 22 de mayo en la sede del SIMA. A la vista de la documentación entregada en dicha audiencia así como de la existencia de diferencias en la determinación de algunos hechos relevantes en el conflicto, al árbitro actuante decide convocar a las partes a una segunda audiencia, que tuvo lugar el 31 de mayo.

Durante esta nueva audiencia, el actuante propone a las partes, en razón de los términos en que ellas han expresado sus discrepancias, la conveniencia de extender el objeto del conflicto a dos nuevas materias, relativas, la primera, a la fijación de la jornada anual de trabajo del personal de administración en oficinas centrales y, la segunda, a las compensaciones económicas que

eventualmente pudieran derivarse para los trabajadores afectados por cambios en los regímenes vigentes de la jornada anual, del horario de trabajo y de la movilidad geográfica. Tras la celebración de las consultas que estimaron pertinentes, ambas partes aceptan la propuesta, suscribiendo el correspondiente escrito de extensión del objeto del conflicto sometido a su solución mediante arbitraje.

Por otro lado y en esa misma audiencia, el árbitro actuante solicita a las partes una ampliación del plazo para dictar el laudo, conviniendo ambas de manera verbal que dicho plazo expire el 11 de junio, en lugar del 8 de ese mismo mes.

Segundo.- Una vez valoradas las alegaciones presentadas por las partes y examinada la documentación aportada, han quedado acreditados los siguientes hechos que, a juicio del árbitro actuante, se estiman relevantes:

A) En 1959, se constituyó, por parte de la empresa constructora Agromán SA y con la finalidad de servirla en trabajos de instalaciones eléctricas, la mercantil Radiotrónica SA dedicada a la construcción, comercialización, exportación, instalación, reparación y mantenimiento de sistemas, equipos y componentes de telecomunicación. No obstante ello y desde 1969, la entidad Radiotrónica SA inicia un proceso de alta especialización en obras de telefonía de planta exterior, prestando su actividad productiva, prácticamente en régimen de exclusividad, para la Compañía Telefónica Nacional de España SA. Tras diversos cambios de razón social y distintas fusiones y segregaciones de rama de actividad, la citada entidad, en abril de 2001, cambia su denominación por la de Avanzit Telecom SA, que posteriormente se transforma en una sociedad de responsabilidad limitada unipersonal.

Desde 1969 hasta la actualidad, la empresa parte del presente arbitraje ha mantenido con la mencionada compañía, al margen de las vicisitudes económicas por la que ha atravesado, una continuada relación comercial. En tal sentido, Avanzit Telecom SL mantuvo, entre mayo de 2002 y abril de 2007, un contrato de prestación global de servicios con el Grupo Telefónica. Y en fecha 1 de mayo del corriente, Avanzit Telecom SL ha resultado

adjudicataria de un nuevo contrato de prestación de servicios globales por plazo de cinco años, prorrogables por otros cinco.

B) En mayo de 1990, la entonces empresa Radiotrónica SA decide trasladar su sede social desde su ubicación originaria, en la ciudad de Madrid, a la localidad de Alcorcón sita en la región de Madrid. Como consecuencia de este traslado, las representaciones de la empresa y del personal de oficinas firman un acuerdo en fecha 30 de mayo, en el que figuran, entre otras cláusulas, las tres siguientes:

“1º) El personal que cambie de centro de trabajo a Alcorcón recibirá una ayuda en concepto de dietas y desplazamientos de 22.000 pesetas al mes, durante 11 meses.

2º) La jornada que se establece para este personal será de jornada intensiva, de las 8 horas a las 15,15 horas de lunes a viernes durante todo el año.

3º) Este importe se revisará anualmente con el I.P.C. que se fije por el Instituto Nacional de Estadística” (INE).

C) En data 11 de febrero de 1997, la dirección de la empresa Radiotrónica SA comunica al Comité Intercentros su decisión de trasladar al personal de oficinas centrales desde la localidad de Alcorcón a la c/ Marcelo Spínola 42 de Madrid y, en razón de ello, modificar la jornada y el horario vigentes. A pesar de que el período de consultas legalmente establecido (art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, <ET>) finalizó sin acuerdo, las partes suscribieron en data 18 de marzo de ese mismo año un pacto en el que constan, entre otros, los pactos siguientes: 1º) El mantenimiento de la jornada de 36 horas y 15 minutos semanales, modificándose, para el personal afectado por el traslado, el horario de trabajo. 2º) El abono por la empresa “a todo el personal que sea trasladado de las oficinas de Alcorcón a las de Madrid” de determinadas cantidades, actualizables anualmente de acuerdo con los criterios establecidos en el convenio colectivo de aplicación, en conceptos de ayuda por comidas y de dietas por desplazamiento.

D) En junio de 1998, la dirección de la tan citada empresa Radiotrónica SA propone a los representantes de los trabajadores el traslado del personal de oficina adscrito al centro de trabajo de la c/ Marcelo Spínola 42, de Madrid, al centro de trabajo ubicado en la carretera de Alcorcón a Leganés, Km. 1,7 de Alcorcón (Madrid). En fecha 25 de junio de 1998, el Comité de empresa que representa al personal de oficina y la dirección de la empresa firman un acuerdo cuyo contenido reza del tenor literal siguiente:

“Que el personal de oficina adscrito actualmente al centro de trabajo de Cardenal Marcelo Spínola de Madrid se traslade al de la carretera de Alcorcón a Leganés, rigiendo para el citado personal las mismas condiciones recogidas en el acta del 30 de mayo de 1990.

Así mismo el personal de oficina adscrito actualmente en el centro de trabajo de Alcorcón seguirá manteniendo las mismas condiciones que hasta la fecha, pactadas en el acta de 30 de mayo de 1990”

E) El 21 de julio de 1999, el Comité de Empresa del centro de Alcorcón y la representación de la empresa, como “continuación de los pactos de fechas 30 de mayo de 1990 y 25 de junio de 1998”, acuerdan que la dieta por desplazamiento, estipulada en el primero de los referidos pactos y renovada en el segundo, quede fijada en la cantidad de 34.500 pts. brutas al mes, pagaderas en once meses al año (todos excepto el de agosto). Dicha cantidad habría de quedar sujeta a las correspondientes retenciones fiscales y cotizaciones a la Seguridad Social y será revisable anualmente según el IPC interanual de mayo a abril publicado en junio por el INE.

F) A partir de la segunda mitad de la década de los 90 del siglo pasado, Radiotrónica SA va a experimentar un continuo y progresivo proceso de deterioro de su situación económico-financiera y patrimonial. En tal sentido, en marzo de 1998, la dirección de la empresa presenta ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un expediente de regulación de empleo (ERE 22/98) que, finalmente, concluye con la baja de 91 trabajadores mayores de 55 años, acogidos a un plan de prejubilación.

Dada la persistencia e, incluso, agravación de aquella situación, en septiembre de 2002 se insta un nuevo expediente de regulación de empleo que concluye con acuerdo entre las representaciones social y empresarial. Dicho acuerdo prevé, entre otras medidas, las tres siguientes: 1º) la extinción de 241 contratos de trabajo (117 mediante jubilaciones anticipadas y prejubilaciones y 124 a través de bajas incentivadas) y 2º) la reducción, eliminación o congelación de diversos complementos salariales y 3º) la racionalización de la asignación de trabajos. No obstante el pacto alcanzado, las medidas acordadas no se llevan a la práctica dada la imposibilidad de la empresa de hacer frente a su coste económico. El 23 de julio de 2003, la dirección de la empresa y el Comité Intercentros suscriben un acuerdo, aprobado por la autoridad laboral, en virtud del cual se aplaza la ejecución del ERE, tratando de buscar alternativas que, resultando menos traumáticas para la plantilla, garanticen la viabilidad futura de la propia empresa.

En fecha 10 de febrero de 2004, Avanzit Telecom. SL comunica a la representación social el inicio del período de consultas de un nuevo ERE con vistas a extinguir los contratos de trabajo de 470 trabajadores, cifra ésta equivalente al 65 por 100 del total de la plantilla. Tras diversas vicisitudes (convocatoria de huelga, mediación sin avenencia en el SIMA, continuación del expediente), en data 7 de julio de ese año las partes alcanzan, en el seno del SIMA, un acuerdo en el que se contemplan las dos siguientes medidas: la extinción de 196 contratos mediante la fórmula de las jubilaciones anticipadas y la suspensión de 400 contratos por el plazo máximo de un año, en las condiciones pactadas. En fecha 21 de julio, la autoridad laboral estima el expediente (ERE 8/2004).

- G) En noviembre de 2002, Avanzit SA, convertido ya en socio único de Avanzit Telecom SL, presenta ante el órgano judicial competente (Juzgado de Primera Instancia de Alorcón núm. 3) solicitud de declaración del estado de suspensión de pagos. Por auto de 3 de febrero de 2003, el juez actuante declara la mencionada suspensión de pagos, fijándose en 7,219 millones € el déficit patrimonial. El 30 de marzo de 2004 se aprueba el convenio de acreedores, dictándose poco después una nueva resolución por el órgano

judicial actuante por la que se declara el cese de los interventores judiciales y el levantamiento de la suspensión de pagos.

En marzo de 2004, el juzgado actuante notifica a la dirección de la empresa la obligación de abandonar sus instalaciones, entre otras la sita en Alcorcón, con anterioridad al 4 de mayo de ese mismo año. Como consecuencia de la necesaria reubicación, los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa firman un acuerdo en el que, además de manifestarse de manera expresa por parte de ésta última que dicha reubicación no alterará la actual configuración de las representaciones unitaria y sindical así como la condición, derechos y garantías que los miembros de ellas ostentan, se conviene la conservación de “las mismas condiciones de trabajo que actualmente se disfrutaban, tanto a título colectivo como individual, manteniéndose, sin variación, la unidad de contratación del anual convenio colectivo, propio de la empresa, el cual seguirá constituyendo la norma colectiva de aplicación al ámbito de la misma”.

H) Tras la normalización jurídica de la gestión de Avanzit Telecom SL, con el dictado de la resolución judicial de levantamiento de la suspensión de paso, y la gradual ejecución del ERE 8/2004, las representaciones social y económica inician un proceso de negociación dirigido a la introducción de las medidas necesarias para asegurar la viabilidad de la empresa.

En tal sentido, el Comité Intercentros y la dirección de la empresa firman, en fecha 15 de marzo de 2006, un preacuerdo, más tarde ratificado por la asamblea de trabajadores y convertido en acuerdo, en el que exponen la necesidad de “implementar una serie de medidas de gestión que nos lleven a reducir drásticamente los gastos y adaptar las condiciones existentes con el objeto de cumplir las exigencias de calidad y productividad que nuestro principal cliente reclama”. A tal fin, convienen la aplicación en una primera fase, que habría de iniciarse a partir de 1 de abril de 2006, de una batería de medidas de entre las que, y en lo que aquí interesa, deben destacarse las tres siguientes:

“1º) Horario.- Se acuerda para los trabajadores del área de banda ancha que éste se desarrolle a turnos de 9,00 a 17,00 horas, de 13,00 a 21,00 horas, de lunes a viernes y de martes a sábados.

El horario de despacho de I + M será en turnos de 7,30 a 15,30 y de 13,00 a 21,00 horas, de lunes a viernes y de martes a sábados.

Se acuerda que la finalización de la jornada laboral se realice en el puesto de trabajo.

2º) Desplazamientos.- Se acepta por ambas partes que para el personal sin actividad en su centro original, si el punto de trabajo respecto de la residencia se encuentra a una distancia inferior a 100 km no genera tiempos de desplazamiento ni dietas de desplazado, si bien la empresa facilitará el transporte de esas personas. Si la distancia es superior a los 100 km, solo generará dietas de fin de semana si el empleado permanece en la localidad del punto de trabajo y no vuelve a su residencia.

3º) Jornada anual.- Se acuerda por ambas partes que se trabajarán 221 días al año, lo que supone un incremento de 8 horas anuales, hasta 1768 horas”

En el mencionado acuerdo, las partes también manifiestan que, “una vez llevado a efecto el proceso de prejubilaciones, se analizarán por la Comisión Negociadora y la Empresa los efectos de las medidas en los resultados de la actividad de la empresa en España. A la vista de ello, se acordarán inmediatamente las medidas que sean precisas con el objetivo de conseguir que la empresa consiga beneficios”.

- l) Un año después de la firma del anterior acuerdo, en marzo de 2007, el Comité Intercentros de Avanzit Telecom SL convoca una huelga “por aplicación de acuerdos sobre subida salarial 2005 y 2006”. Celebrado el obligado trámite de mediación en el SIMA, las representaciones en conflicto alcanzan un acuerdo cuya parte expositiva reza del tenor siguiente:

“Ante los términos del acuerdo de 15 de marzo de 2006 que solo comprometían a estudiar y el compromiso de una segunda fase de acordar

medidas para conseguir beneficios en la empresa se acuerda desistir de la huelga anunciada, objeto del presente expediente, en los siguientes términos (...).

Entre esos términos, en el punto 3 consta el que ya fue transcrito en el antecedente primero del presente laudo pero que conviene, por razones sistemáticas, volver a reproducir en su más estricta literalidad, que no es, por cierto, ejemplo de fácil inteligencia. Dice así este punto:

“Del convenio colectivo se acordará para su modificación, en función de las necesidades del cliente, las materias de movilidad geográfica y horario, en función de las propuestas efectuadas por la Dirección y que se unen a este acuerdo de mediación. Dicho acuerdo será antes del 1 de mayo de 2007 y en caso de no haber acuerdo ambas partes se someten a un arbitraje en el ámbito del SIMA”.

Conforme se declara en la cláusula que se viene de transcribir, como un anexo al acuerdo se acompaña un escrito titulado “propuesta del convenio colectivo de la empresa Avanzit Telecom. S.L”, y que por figurar en el expediente puede darse ahora por reproducido, sin perjuicio de las referencias que más adelante han de realizarse. A los efectos que aquí importan, bastará con efectuar dos observaciones, formal una y material la otra.

Afecta aquella a la estructura de la propuesta, que tiene tres grandes capítulos referidos, respectivamente, a la “jornada laboral”, a los “horarios” y, en fin, a la “movilidad geográfica” que, a su vez, se subdivide en dos apartados: “desplazamientos” y “traslados”.

En aplicación de lo previsto en la cláusula a examen - y se trata de la segunda observación -, las partes inician un proceso de negociación sobre las materias ahí mencionadas. Antes de la expiración del plazo convenido, el Comité Intercentros y la dirección de la empresa alcanzan un preacuerdo, no ratificado por la asamblea de trabajadores afectados, en relación con la jornada de trabajo. A tenor del mismo, se trabajarían 1768 horas/año, distribuidas en jornada partida de lunes a jueves, de septiembre a junio y en

jornada intensiva (8,00 a 15,00 horas) durante todos los viernes del año y los meses de julio y agosto. Igualmente se alcanza un principio de preacuerdo sobre la distribución de la jornada del personal de operaciones (1768 horas/año, repartidas de lunes a sábado con el máximo legalmente fijado, dejando abierta la posibilidad de que determinar los horarios en función de las necesidades de cada provincia así como que los trabajadores de guardia percibieran una compensación, por día trabajado, de 60 €).

La falta de acuerdo en el plazo convenido sobre todas las materias relacionadas en el punto 3 del acuerdo alcanzado en el SIMA en fecha 27 de marzo de 2007 activa la promoción de un nuevo procedimiento de mediación por parte de la representación social, que finaliza con el compromiso arbitral de data 9 de mayo del corriente y al que ya se ha hecho referencia en el antecedente primero.

Tercero.- En el trámite de audiencia celebrado de manera separada con cada parte en fecha 22 de mayo, éstas expusieron, primeramente, los antecedentes de los que trae causa el presente conflicto, pasando a alegar, de inmediato, cuanto a sus intereses convino. No obstante y dada la notable complejidad de los hechos concurrentes, tal y como los mismos han sido resumidos en anteriores antecedentes, así como las diferencias existentes sobre algunos relevantes hechos, el árbitro actuante convino con las partes en la celebración de una segunda audiencia con vistas a lograr una mejor ilustración de los hechos y, por consiguiente, de las pretensiones por ellas sostenidas.

No obstante y desde esta primera audiencia, el árbitro pudo constatar que las principales discrepancias en relación con las materias objeto de arbitraje quedaron identificadas en dos aspectos. El primero afecta a la duración y distribución de la jornada de trabajo del colectivo de empleados que prestan servicios en las oficinas centrales; esto es, de aquél colectivo de empleados que, en su mayor parte, fueron trasladados de Madrid a Alcorcón, con vuelta a Madrid y retorno a Alcorcón para ubicarse, nuevamente, en Madrid, donde siguen prestando su actividad laboral a día de hoy. A diferencia del resto de trabajadores de la empresa, respecto de los cuales la discrepancia versa exclusivamente sobre la distribución de la jornada de trabajo, las divergencias con el grupo de

empleados de oficinas centrales afectan no solo ni tanto a la distribución de la jornada cuanto a su duración. Mientras dicha duración es para aquellos primeros de 1768 horas/año, para estos otros es de 1.602, 25 horas/año.

El segundo gran foco conflictivo alude a los desplazamientos y, más en concreto, a la situación de un reducido grupo de trabajadores, 27 en total, que durante los años 2005-2006 fueron desplazados desde sus centros de trabajo a otros centros (de Toledo a Madrid; de Lugo a León; de Gerona a Barcelona y de Pontevedra a Oviedo) con las condiciones previstas en el acuerdo de mayo de 2006: 1) si la distancia entre el centro de trabajo y el domicilio es inferior a 100 KM, puesta a disposición de un vehículo para el desplazamiento y b) de haber una distancia superior, adicionalmente se abonan 15 € en concepto de dieta de desplazamiento por día efectivo de trabajo, que se extiende al fin de semana si el desplazado no retorna a su residencia.

Cuarto.- El segundo trámite de duración, celebrado el 31 de mayo, estuvo dedicado, en lo esencial, a constatar los puntos de encuentro y de desencuentro de ambas partes respecto de los temas objeto del arbitraje ya ampliado. De las conversaciones habidas por separado con cada parte, el capítulo de convergencias y divergencias puede enunciarse del modo siguiente:

A) Horario de trabajo. Sin perjuicio de lo que se indicará de inmediato, las representaciones social y empresarial mantienen importantes avenencias en la distribución de la jornada de los trabajadores de Avanzit Telecom. SL, excepción hecha de los empleados de oficinas centrales. No obstante, median desencuentros en relación con los siguientes aspectos:

1º) Para el personal de administración de obra, la empresa defiende la necesidad de una jornada partida (8,30/13,30 horas y de 14,30/17,30), coincidente con la de los operarios, mientras que el Comité Intercentros propone el mantenimiento de la vigente, que es intensiva (8,00/16,30, lunes a jueves; 8,00 a 14,00 el viernes).

2º) Para el personal de obra (planta externa), la empresa propone la misma jornada que para el personal de administración, bien que con turnos de

lunes a viernes y de martes a sábados. Los representantes de los trabajadores defienden una similar a la del personal de administración, bien que con la posibilidad de trabajo en sábado siempre que medie compensación de 60 € día.

3º) Para el personal de despacho de I+M (instalación y mantenimiento), ambas partes coinciden en la programación de horarios de mañana (7,30 a 15,30) y de tarde, en turnos de lunes a viernes y de martes a sábado. La discrepancia reside en que, en el turno de tarde, la propuesta de la empresa es de 14,00 a 22,00 horas y la de la representación legal de los trabajadores de 13,00 a 21,00. No obstante, ésta última admite la posibilidad de ampliar esta franja horaria a las 22,00 con un máximo de dos trabajadores con carácter rotativo.

4º) En el horario del personal de provisión de I+M, las partes mantienen coincidencia.

5º) En el horario del personal de mantenimiento de I+M, ambas partes están de acuerdo en la implantación de horarios de mañana y tarde, con turnos de lunes a viernes y de martes a sábados, discrepando solo en los momentos de entrada y salida del horario de tarde. Para la empresa, dicho horario ha de ser de 14,00 a 22,00 horas, mientras que el Comité propone de 13,00 a 21,00 horas.

6º) Respecto del horario del personal de Servicios Integrales, la empresa propone un horario partido (8,30/13,30 y 15,30/18,30) en dos turnos: de lunes a viernes y de miércoles a domingos. La representación social, de su lado, propone que estos servicios se realicen con los horarios del personal de mantenimiento, cubriéndose los domingos y festivos con guardias rotativas, de un mes como máximo, desde las 9,00 a las 17,00 horas, y una compensación económica de 170 €, de no mediar descanso semanal, y de 100 €, en caso de que el trabajador tenga ese descanso.

B) Jornada de trabajo. Ya se ha hecho notar que las discrepancias con el personal de oficinas centrales afectan a la duración de la jornada y a su

distribución. La representación de la empresa propone que dicho personal se someta al régimen ordinario o general de la duración de la jornada; es decir, que realice 1768 horas/año, en jornada partida de lunes a viernes (9,00/13,30 horas y 14,30/18,00 horas). El Comité Intercentros entiende, por el contrario, que dicho personal tiene derecho a mantener su jornada tradicional de 1602,25 horas al año, en jornada intensiva, considerando que cualquier modificación que se realizara habría de ser compensada económicamente.

C) Movilidad geográfica. La representación social no objeta la propuesta de la empresa en materia de traslados, al estimar que coincide con las previsiones establecidas en el convenio colectivo en vigor, centrándose las discrepancias, así pues, respecto de los desplazamientos. Los desencuentros esenciales se centran, de un lado, en la propia noción de desplazamiento y, de otro, en la solución que cada parte propone en relación con el personal que fue desplazado durante los años 2005 y 2006 desde su centro de trabajo a otra localidad. La empresa considera que la fórmula contenida en el acuerdo de 15 de mayo de 2006 ha de suprimirse, ya que en ninguna de las localidades de origen de esos trabajadores está previsto, conforme así se deduce del contrato suscrito con el Grupo Telefónica, realizar actividad productiva alguna. Por consiguiente, tales trabajadores no han de ser tratados como desplazados sino como de plantilla de los centros de trabajo a los que en su día se les desplazó. Para la representación de los trabajadores, en cambio, ha de mantenerse el acuerdo en su momento suscrito, debiendo incrementarse en ocho (8) Euros la compensación económica que ya vienen recibiendo.

Quinto.- El presente procedimiento se ha atendido a las reglas previstas en los arts. 18 del ASEC, dictándose el laudo dentro del plazo convenido con las partes.

FUNDAMENTOS DE EQUIDAD

Primero.- 1. Tal y como ha quedado reseñado en los antecedentes de hecho, el presente procedimiento de arbitraje, celebrado en el marco del ASEC-III, ha venido precedido de un acuerdo entre las partes alcanzado en fase de mediación, del que es predicable su condición de compromiso arbitral. Dada la ininterrumpida sucesión de acuerdos que concurren en el relato fáctico de éste procedimiento, no resultará impertinente comenzar por identificar con claridad, de un lado, el concreto pacto al que ha de atribuirse la condición de convenio arbitral y, de otro, volver a traer a colación los términos de dicho convenio.

El acuerdo al que ha de reconocérsele la naturaleza de compromiso arbitral no es, desde luego, el de 27 de marzo de 2007, en que las partes en conflicto convinieron negociar sobre una serie de cuestiones, decidiendo que, en caso de no cerrar acuerdo sobre movilidad geográfica y horario, la solución del conflicto quedaría deferida a laudo arbitral. El único acuerdo al que puede y debe asignársele esa naturaleza es el de 9 de mayo de ese mismo año, que es el de la definitiva constatación por las partes del fracaso de sus negociaciones directas y la aceptación de la sumisión “a un arbitraje en equidad de la cuestión relativa a fijación de horarios y movilidad geográfica, para la mejor adaptación a las exigencias del cliente”.

2. Como ya se ha tenido oportunidad de hacer notar en los antecedentes de hecho, el inicial objeto del arbitraje ha experimentado una extensión a resultas de la falta de correspondencia entre los términos del conflicto en su nuda realidad y el modo en que el mismo vino enunciado en el convenio arbitral. Y ello, al menos, por las dos siguientes razones. En primer lugar, por cuanto para un concreto colectivo de trabajadores - los empleados en oficinas centrales -, el fondo de la controversia no plantea sólo un conflicto de horario de trabajo o, si se quiere, de fijación de las horas de entrada al y salida del trabajo sino, y de manera esencial, una discrepancia en relación con dos cuestiones que, bien que asociadas, es preciso diferenciar: la duración de la jornada anual de trabajo y la modalidad de la jornada. En segundo lugar, por cuanto para el resto de trabajadores, además de una controversia sobre el horario de trabajo, converge también, como en el anterior colectivo de empleados, un conflicto sobre el tipo de jornada diaria, continuada o partida, así como sobre la distribución de la jornada con carácter semanal. Por lo demás y en la medida en que las propuestas de la empresa, de

ser aceptadas por el laudo, habrían de comportar cambios, a veces incluso muy relevantes, del régimen actualmente vigente en todas estas cuestiones (duración de la jornada, modalidad de jornada, distribución horaria y semanal del trabajo), resultaba de todo punto necesario que las partes autorizasen al árbitro la eventual fijación de unas compensaciones económicas para el supuesto, precisamente, de aceptar, en todo o en parte, esas propuestas de cambio.

Las anteriores consideraciones dan cuenta, así pues, de la inviabilidad de haber resuelto, con el encargo arbitral inicialmente enunciado, buena parte de las controversias que venían distanciando a empresa y trabajadores en el curso de los últimos tiempos. Y, por consiguiente, explican la propia ampliación del objeto del conflicto, que no otra finalidad cumple, a la postre, que la de servir los intereses que las partes han pretendido satisfacer con la firma del convenio arbitral mismo: la clausura, aunque sea de manera transitoria, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo o acuerdo que modifique el presente laudo, de una situación conflictiva.

Por lo demás, tampoco estará de más indicar que el conflicto colectivo, base de las presentes actuaciones, no es un conflicto de interpretación de una norma pactada en el que lo que las partes piden al árbitro es un pronunciamiento sobre el sentido cierto que ha de atribuirse a determinadas cláusulas convencionales. Muy antes al contrario, es éste un típico conflicto de intereses o económico; un conflicto que ha de ser resuelto a través del establecimiento de nuevas reglas jurídicas.

Segundo.- 1. En este mismo orden de consideraciones generales, orientadas a trazar el marco en el que ha de discurrir el presente laudo, no puede dejar de hacerse alguna referencia al modo en que ha de resolverse el arbitraje. Por voluntad expresa de las partes, en efecto, el arbitraje ha de sustentarse en equidad. No ha lugar ahora a reflexionar sobre la fundamentación teórica de la distinción de los arbitrajes en dos grandes grupos, en derecho y en equidad, la cual, por cierto, ha sido objeto de severas críticas por un solvente sector de la doctrina científica. Sea cual fuere la posición que se mantenga respecto de este criterio de clasificación de los arbitrajes, la diferencia básica entre uno y otro reside en que mientras el primero encierra un juicio jurídico en Derecho, el fallo

del segundo se sustenta en un leal saber y entender del árbitro.

Al decidirse que el arbitraje se dicte en equidad, el designio de las partes es que sus discrepancias no se solventen exclusivamente de conformidad con una estricta aplicación de sus respectivos compromisos contractuales, examinados según las reglas hermeneúticas comúnmente aceptadas que rigen la interpretación de los contratos. Su propósito es la solución del conflicto de acuerdo con el leal saber y entender del árbitro designado que cuenta, así, con un margen más amplio de discrecionalidad en la decisión cuyo límite infranqueable lo constituye, claro es, la arbitrariedad. Con la invocación a la equidad en la fundamentación del fallo, se busca, en última instancia, no tanto una separación del razonamiento jurídico cuanto que éste venga complementado con criterios de justicia expresada al caso concreto.

2. Lo anterior señalado, este árbitro quiere ya dejar sentada, desde un principio, su convicción de que, en el ámbito de las relaciones laborales, las soluciones negociadas son, siempre y en todo caso, preferibles a las soluciones impuestas; incluso si, como sucede en el presente caso, las partes han decidido recurrir a la fórmula arbitral ante la imposibilidad de haber alcanzado un acuerdo, fuera éste de forma directa o lo fuera con el auxilio de los mediadores que intervinieron en secuencias anteriores a este procedimiento arbitral.

No es ésta una mera declaración de carácter ideológico, cuya formulación, de otro lado, podría ser tildada con toda propiedad de inapropiada o, al menos, de extravagante. Las convicciones que mantenga este árbitro en torno a ésta o a otras tantas cuestiones resultan de todo punto irrelevantes para las partes, interesadas únicamente en que se les resuelva su conflicto con criterios de equidad. Bien otra es la finalidad perseguida al realizar aquella manifestación, con la que se pretende ya anticipar uno de los cánones que se va a utilizar, siempre y cuando los antecedentes lo permitan, para resolver el presente conflicto. Dicho canon no es otro que la conversión en regla jurídicamente aplicable de buena parte de los preacuerdos o compromisos *in fieri* que, en fase negociada, hubieren sido alcanzados por las partes y que, sin embargo, no obtuvieron la dignidad del acuerdo por diversas razones, entre otras, por haber

sido formalizadas en el curso de las audiencias por separado celebradas por éste árbitro con cada parte.

Al margen de este criterio, un segundo canon ha de presidir nuestra función arbitral. Y ha de hacerlo, en esta ocasión, no por razones subjetivas sino por una inexcusable razón objetiva, cual es la voluntad de las partes. En el compromiso arbitral suscrito por el Comité Intercentros y la dirección de la empresa Avanzit Telecom SA, las partes firmantes convinieron someter a decisión arbitral las cuestiones relativas a la fijación de horarios y movilidad geográfica, *“para la mejor adaptación a las exigencias del cliente principal”*. Aun cuando no haya sido nominativamente designado, dicho cliente principal es el Grupo Telefónica, con el que la empresa ha venido manteniendo tradicionalmente unas relaciones comerciales especialmente privilegiadas, habiendo concertado en fecha reciente un contrato de prestación por duración de cinco años, prorrogable por otros cinco.

Una interpretación estrictamente literal de la fórmula empleada evidencia la decidida voluntad de las partes de introducir, en el proceso de solución por el árbitro de las materias controvertidas, un concreto y específico criterio guía u orientación: la fijación de los horarios y del régimen de movilidad geográfica ha de adaptarse a los requerimientos del cliente principal.

Tercero.- Ya se ha tenido oportunidad, al narrar los antecedentes de hecho, de definir con la obligada precisión tanto las materias objeto del presente procedimiento arbitral como las ofertas y contraofertas de las partes en relación con dichas materias. Sobre la base de lo ya expuesto, corresponde ahora formular las nuevas reglas a las que las partes en conflicto han de atenerse en las tan mentadas materias, comenzado por la relativa a la distribución de la jornada del personal que presta su actividad laboral en un servicio distinto al de los servicios centrales.

Como se recordará, en este apartado se integran cuatro grupos de trabajadores. Son ellos: administración de obra, personal de obra (planta exterior), servicios integrales y, en fin, personal de I+M. En relación con éste último grupo, hay diferencias de horarios según se trate de personal de

despacho, de provisión y de mantenimiento. El conflicto afecta, pues, a seis colectivos de empleados. No obstante y como tendrá ocasión de razonarse más adelante, los trabajadores, en su escrito de alegaciones, y la empresa, de forma verbal en la segunda audiencia, estiman que la fijación de un horario por separado en servicios integrales puede resultar innecesario. Por este lado, son pues cinco, en lugar de seis, los colectivos que requieren fijación horaria.

En el régimen vigente, el personal de administración de obra y el personal de obra (planta externa) mantienen una diversa modalidad de jornada. Mientras los primeros la tienen continuada, los segundos la tienen partida. La empresa propone, para ambos y sobre la base de la mejor atención al cliente principal, la unificación de jornadas, siendo éste un criterio que, por su ajuste al canon pactado, ha de ser atendido con criterios de generalidad; esto es, con un criterio que procure conciliar el referido canon con la inveterada regla de este personal de disfrutar de una jornada reducida los viernes y de jornada intensiva los meses de verano. En consecuencia, el horario del personal de *administración de obra* será el siguiente: a) Del 1 de septiembre al 30 de junio, lunes a jueves en jornada partida. c) Los viernes de todo el año, jornada continuada de 8,00 a 15,30 h. c) Del 1 de julio al 31 de agosto, jornada intensiva. El Comité Intercentros y la dirección de la empresa establecerán mediante acuerdo las horas de entrada al, y salida del, trabajo de las anteriores jornadas, garantizando en todo caso una jornada anual de 1768 horas.

Las anteriores argumentaciones son igualmente predicables respecto del personal de obra, por lo que su horario ha de ser bastante similar al del personal de *administración de obra*. En concreto, el siguiente: jornada de lunes a viernes, partida de lunes a jueves y continuada los viernes, con eventual ampliación a los sábados. El Comité Intercentros y la dirección de la empresa establecerán mediante acuerdo las horas de entrada al y salida del trabajo de las anteriores jornadas, garantizando en todo caso una jornada anual de 1768 horas. En la medida en que éste personal no venía hasta el presente trabajando en sábados, el nuevo régimen horario comporta una significativa variación que, a juicio de éste árbitro, debe ser compensada de manera razonable con un complemento equivalente a 60 € por sábado efectivamente trabajado.

En relación con el personal *de despacho de I+M*, las partes mantienen una sustancial coincidencia, no discutiendo ni la existencia de dos turnos, de mañana y tarde, ni el horario del turno de mañana (de 7,30 a 15,30 horas) ni la distribución a lo largo de la semana, que a su vez se diversifica en dos turnos: de lunes a viernes y de martes a sábados. El único punto de discrepancia se centra en las horas de inicio y terminación del turno de tarde, que para la empresa ha de ser de 14,00 a 22,00 horas y, para la representación social, de 13,00 a 21,00 horas. Esta, no obstante, acepta el cambio de franja horaria propuesto por la empresa para un máximo de dos trabajadores y con carácter rotativo. El recurso nuevamente al canon acordado por las partes convierte a la contraoferta presentada por la representación social, a veces, en rígida y, en otras ocasiones, en demasiado flexible. En razón de todo ello, este árbitro entiende que, como regla general, el turno de tarde será de 13,00 a 21,00 horas, pudiendo la empresa variar esta franja horaria entre las 14,00 y las 22,00 en relación con el número de trabajadores que resulte estrictamente imprescindible para atender al servicio. En la determinación del personal eventualmente sujeto a este cambio se aplicará un criterio rotativo.

En lo que concierne al *personal de provisión de I+M*, ambas partes mantienen acuerdo, por lo que su horario será, en turnos de lunes a viernes y de martes a sábados, de 9,00 a 17,00, el turno de mañana, y de 13,00 a 21,00 horas, el turno de tarde. De su lado, y en lo que afecta al personal de *mantenimiento de I+M*, las convergencias y divergencias de las partes en la determinación de su horario son idénticas a las ya indicadas para el personal de despacho. La empresa, sin embargo, no ha ofrecido argumentos para introducir una modificación en el turno de tarde por razones de la mejor atención al cliente principal. Por consiguiente, el régimen de este grupo, en turnos de lunes a viernes y de martes a sábados, ha de ser el mismo que para el personal de provisión.

Resta por establecer el horario del *personal de Servicios Integrales*, que exige una dedicación los siete días de la semana. Con relación al mismo, tanto la representación de los trabajadores, en sus alegaciones por escrito, como la representación de la empresa, de forma oral en la segunda de las audiencias, han manifestado que no resulta necesario prever un horario específico para

dichos servicios, en la medida en que los mismos se cubren por el personal de mantenimiento con sus horarios de turno de mañana (de 9,00 a 17,00 horas), a los que se adiciona un régimen de guardias en domingos y festivos. El único punto inicialmente controvertido es el relativo a la compensación por día efectivo de guardia, que éste árbitro fija en 100 €.

En todo caso, los horarios mencionados han de cuadrarse con la jornada pactada de 1768 horas al año, 221 días al año.

Cuarto.- 1. El primero de los grandes focos del conflicto sometido a decisión arbitral se refiere, conforme ya fue anticipado con anterioridad, a la duración y distribución de la jornada de trabajo del personal de oficinas centrales. Una exacta comprensión de los términos del conflicto pide recordar ciertos hechos.

Como se recordará, éste personal fue trasladado en 1990 desde Madrid a Alcorcón, sujetándose dicho traslado a las cláusulas pactadas en fecha 30 de mayo, entre las que figuran las dos siguientes: 1) Una jornada anual de 1602,25 horas, con jornada intensiva todo el año y horario de lunes a viernes de 8,00 a 15,15 horas y 2) Una compensación económica, actualizable anualmente por referencia al IPC. Y como igualmente se recordará, este personal ha experimentado, desde ese primer traslado, otros tres: vuelta a Madrid en 1997, retorno a Alcorcón en 1998 y nueva ubicación en Madrid en 2004. A lo largo de los últimos 17 años, sin más interrupción que la que media entre marzo de 1997 y junio de 1998, este personal ha venido disfrutando, por consiguiente, de un régimen de jornada especial en su duración y en su distribución.

Durante las dos audiencias celebradas, la representación de la empresa alegó que el pacto de marzo de 2006 procedió a la supresión de este régimen especial para el mencionado personal, fundamentando esa alegación en el calendario elaborado durante ese año y el posterior de 2007. No es éste, sin embargo, un argumento que pueda acogerse. Bajo el epígrafe “jornada anual”, el mencionado pacto dispone que “se acuerda por ambas partes que se trabajarán 221 días al año, lo que supone un incremento de 0 horas anuales,

hasta 1768 horas". Basta una interpretación literal de esta cláusula para convenir en que la misma no estaba contemplando al personal de servicios centrales. Y ello por una sencilla pero contundente razón: para ese personal, la nueva jornada pactada hubiera significado un incremento no de 8 horas, tal y como expresa el acuerdo, sino de 166,25 horas al año. En suma, la dicción de la cláusula evidencia que este grupo de trabajadores no estaba incluido o, si se quiere, quedaba excluido, aun cuando fuera por defecto, de la aplicación del aumento de la jornada anual, pactado en 2006 y, por lo mismo, de la duración de la jornada anual.

Al margen, pues, de la vigencia a fecha de hoy para el personal de servicios centrales de su régimen especial en lo que a la jornada concierne, dos son, en síntesis, los argumentos barajados por la empresa para la aplicación a este personal de la duración de la jornada anual. En primer lugar, la desaparición de las circunstancias que, en su momento, determinaron el reconocimiento de estas condiciones más ventajosas. El segundo argumento se centra en la necesidad de unificar el horario de los servicios centrales con el que rige en obra con vistas a atender, de manera más adecuada, los requerimientos del cliente principal.

Tiene razón la dirección de la empresa en destacar que tanto la fijación de la jornada a examen como el abono de una compensación en concepto de dieta por desplazamiento trajeron causa en el traslado del centro de trabajo desde Madrid a Alcorcón. Siendo ello así, como en efecto es, la (por el momento) definitiva ubicación de los servicios centrales en Madrid ha venido a romper el equilibrio contractual tomado en su día en consideración para la concesión de esas mejoras.

En este nuevo contexto, la empresa pretende lograr un mayor reequilibrio en las prestaciones y contraprestaciones, proponiendo la siguiente fórmula: de un lado, la aplicación de la jornada general de 1768 horas con una jornada partida muy parecida a la del personal de administración de obras (9,00 a 13,30 horas y 14,30 a 18,00 horas) y, de otro, el mantenimiento del complemento de dietas por desplazamiento. La anterior es la propuesta que figura en el escrito anexo al acuerdo de mediación de fecha 27 de marzo de 2007. No obstante ello y

durante las negociaciones que tuvieron lugar con posterioridad, la empresa ofertó dos condiciones adicionales. Por una parte, la realización de jornada intensiva (de 8,00 a 15,00 horas) todos los viernes del año así como los meses de julio y agosto; por otra, el abono de una cantidad en concepto de ayuda por comida equivalente a 8,50 € por día efectivamente trabajado con jornada partida.

La representación de los trabajadores defiende la conservación de las condiciones que se han venido disfrutando con fundamento en la vigencia de los acuerdos de concesión. No obstante, estaría dispuesta a integrar a ese colectivo en la regla general, siempre y cuando, además de mantener el complemento por desplazamiento en su día reconocido, mediara una compensación económica importante, que podría cifrarse en una cuantía en el entorno de los 200 €

2. La vigencia de la jornada especial del personal de servicios centrales no es fácilmente defendible. Y no lo es, al menos, desde tres puntos de vistas. No lo es, en primer lugar, desde la perspectiva del necesario equilibrio contractual que debe informar toda relación jurídica obligatoria, incluida la relación laboral. La desaparición de las circunstancias que estuvieron en la base del acuerdo de mayo de 1990, reiterado en julio de 1999, obliga a la revisión de las condiciones en su día reconocidas. Tampoco es defendible desde un punto de vista organizativo, ya que la jornada intensiva a lo largo de todo el año no se adapta a las exigencias del cliente principal, que demanda un horario más en línea con el de su propia organización y con el que suelen tener las otras empresas contratistas del Grupo Telefónica con las que Avanzit Telecom SL precisa relacionarse. Por último, aquella jornada especial tampoco puede defenderse desde una óptica destinada no ya, como expone el acuerdo de mayo de 2006, a que la empresa “consiga beneficios”, sino, más modestamente, a asegurar su viabilidad futura. Por lo demás, no deja de llamar la atención el comportamiento mantenido por este colectivo de empleados en comparación con el resto de trabajadores de la empresa. Mientras estos últimos negociaron en mayo de 2006 un incremento de 8 horas de la jornada pactada en el convenio colectivo de empresa, y que ya se elevaba a 1760 horas/año, a fin de mejorar los niveles de productividad y contribuir, así, al

reforzamiento del futuro económico de la actividad empresarial, aquél otro grupo pretende conservar su privilegiada jornada, no participando solidariamente en la consecución de tan razonables objetivos.

Ello razonado, un principio de equidad impide la variación de la jornada a coste cero para la empresa. Por este lado, el principal problema que suscita el tránsito, para estos trabajadores, del régimen especial de jornada al régimen general reside en identificar el tipo y la cuantía de las compensaciones económicas que han de reconocérseles como contraprestación de la modificación de esa condición de trabajo.

En este orden de cosas, la primera pista la suministra el preacuerdo alcanzado por la dirección de la empresa y la representación social en abril del año en curso. En dicho preacuerdo, se reconoció a estos empleados una doble condición, atinente la primera a la distribución diaria de la jornada de trabajo y relativa, la otra, a la compensación económica. Aquella se concreta en la conservación de una jornada intensiva todos los viernes del año así como los meses de julio y agosto; esta otra se centra en el abono de una ayuda por gastos de comida equivalente a 8,50 € o, lo que es igual, equivalente a una cantidad media mensual (diez meses) de unos 150 €. La segunda pista la ofrece la última oferta de compensación económica, transmitida a éste árbitro en el curso de las audiencias a su petición, y que se eleva a 25 € durante los diez meses de jornada partida.

Ambas compensaciones, la del preacuerdo y la de la oferta empresarial, terminan cifrando el valor del cambio de jornada en una cantidad equivalente a 175 € por diez meses, a la que habría que añadir la dieta por desplazamiento en su momento atribuida por el traslado a Alcorcón y que los afectados tienen derecho a seguir percibiendo. La suma de estas tres partidas (dieta por desplazamiento, ayuda por comida y compensación por cambio de jornada) se sitúa en una cuantía superior a los 400 € y, a juicio del árbitro actuante, resulta razonable y equitativa.

Quinto.- 1. La tercera y última de las materias objeto del presente procedimiento afecta a la movilidad geográfica, discutiéndose, en esencia, dos

cuestiones diferentes y que, por ello mismo, conviene diferenciar. De un lado, la modificación del régimen de los desplazamientos, tal y como el mismo de regula en el art. 6.2 del CC Radiotrónica SA; de otro, la situación particular de los trabajadores que en su día fueron desplazados de su centro de trabajo y a los que se les reconocieron unos derechos, que quedaron plasmados en el acuerdo de mayo de 2006.

Con relación a la primera cuestión, una comparación a doble columna de la propuesta de la empresa y del texto del convenio evidencia que las modificaciones que pretenden introducirse persiguen un claro y unitario objetivo: flexibilizar la regulación convencional de los desplazamientos. Sin pretensión de pasar revista a todos los cambios, tal es el objetivo al que sirven, entre otras, los siguientes: 1) la modificación del concepto de desplazamiento (art. 6.2), cuya presencia requeriría un cambio de domicilio “siempre que implique un cambio de provincia”; 2) la supresión del límite que para la empresa comporta la imposibilidad de desplazar si existe “subcontratación de la misma actividad dentro de la provincia correspondiente al centro de trabajo del trabajador al que se pretende desplazar” (apartado segundo del art. 6.2.1); 3) el establecimiento de la ejecutividad de la orden de desplazamiento dada al trabajador sin observar las exigencias de forma escrita y plazo de preaviso, cambiando así la actual regla del último párrafo del art. 6.2.4 a tenor de la cual “si el preaviso de cualquier desplazamiento no se diera por escrito, no será obligatorio ejecutar dicho desplazamiento” y 4) la supresión de un cierto número de días para los desplazamientos a presupuestos (art. 6.2.5).

En un contexto como el descrito, la propuesta de la empresa no responde al canon de ofrecer una mejor atención al cliente. La finalidad es bien otra, persiguiendo la eliminación de ciertas garantías pactadas que, a la postre, sirven para reforzar las posibilidades de desplazamiento de la dirección de la empresa. En consecuencia, él árbitro actuante considera que ha de mantenerse en su regulación actual el art. 6.2 del CC Radiotrónica SA, correspondiendo a las representaciones social y empresarial que renegocien dicho convenio revisar, en su caso, el contenido del precepto convencional a examen.

2. La segunda de las cuestiones conflictivas envuelta en la movilidad geográfica afecta a la situación de los trabajadores que fueron desplazados de su centro de trabajo a otro distinto por cierre de la actividad en el centro de origen y que han venido disfrutando, desde entonces, del régimen acordado en el pacto de mayo de 2006: transporte a cargo de la empresa y, de ser la distancia entre ambos centros superior a 100 km., una dieta por desplazamiento equivalente a 15 €.

En este concreto aspecto, la pretensión de la empresa es la conversión de estos desplazamientos en traslados y, por consiguiente, la supresión de las condiciones en su día pactadas, por considerarlas económicamente gravosas. De su lado, la propuesta de los representantes de los trabajadores es el mantenimiento del *statu quo*, aumentando en 8 € la compensación económica por desplazamiento.

En línea de coherencia con lo razonado en fundamentos anteriores, este árbitro no puede estimar ninguna de las pretensiones. Y ello, no por entenderlas irrazonables o desproporcionadas sino, más sencillamente, por cuanto se apartan de manera directa y frontal del canon que las propias partes convinieron en elevar a la condición de criterio guía u orientación de la decisión arbitral. La propuesta de la empresa no pretende o, al menos, no lo ha acreditado la adaptación de la organización a las exigencias objetivas del ¹cliente principal; su objetivo, desde luego legítimo, es reducir sus costes laborales. Y el de los trabajadores, dotado de igual razonabilidad, es de signo contrario; intenta aumentar esos mismos costes. Por consiguiente, la decisión arbitral ha de mantener el actual régimen de estos desplazados, que de otro lado tampoco data de fecha tan alejada en el tiempo.

En atención a todo lo expuesto, el árbitro designado de común acuerdo por las partes en conflicto mediante convenio arbitral suscrito en el marco de los procedimientos estatuidos por el ASEC y gestionados por el SIMA, por la autoridad que ellas le han conferido

HA DECIDIDO

A) El horario del personal será el siguiente:

- 1º) Administración de obras: a) Del 1 de septiembre al 30 de junio, lunes a jueves en jornada partida. c) Los viernes de todo el año, jornada continuada de 8,00 a 15,30 h. c) Del 1 de julio al 31 de agosto, jornada intensiva. El Comité Intercentros y la dirección de la empresa, mediante acuerdo, establecerán las horas de entrada al y salida del trabajo de las jornadas continuadas e intensivas, garantizando en todo caso una jornada anual de 1768 horas.
- 2º) Personal de obra (planta externa): jornada de lunes a viernes, partida de lunes a jueves y continuada los viernes, con eventual ampliación a los sábados. El Comité Intercentros y la dirección de la empresa, mediante acuerdo, fijarán las horas de entrada al y salida del trabajo de la anterior jornada, garantizando en todo caso una jornada anual de 1768 horas. Los trabajadores percibirán una compensación económica de 60 € por sábado efectivamente trabajado.
- 3º) Personal de I+M: turnos de lunes a viernes y de martes a sábados con arreglo a los siguientes horarios: 1) Despacho. Dos turnos: el de mañana de 07,30 a 15,30 h, y el de tarde de 13,00 a 21,00 h. La empresa, por necesidades del servicio, podrá modificar la franja horaria del turno de tarde, fijándola de 14,00 a 22,00 h, para el personal que resulte imprescindible para atender a esas necesidades. La determinación de dicho personal se efectuará con criterios rotativos. 2) Provisión. Dos turnos: el de mañana de 09,00 a 17,00 h, y el de tarde de 13,00 a 21,00 h. 3) Mantenimiento. Dos turnos: el de mañana de 09,00 a 17,00 h., y el de tarde de 13,00 a 21,00 h.
- 4º) El personal que atienda servicios integrales estará sujeto al horario del personal de mantenimiento de I+M, percibiendo una compensación

económica de 100 € por las guardias realizadas en domingos y festivos efectivamente trabajados.

5º) El personal de servicios centrales tendrá una jornada anual de 1768 horas, prestando sus servicios en jornada continuada de lunes a jueves durante diez meses (septiembre a junio) y en jornada intensiva, que será de 8,00 a 15,30 h., dos meses (julio y agosto) así como todos los viernes del año. El Comité Intercentros y la dirección de la empresa establecerán mediante acuerdo las horas de entrada al y salida del trabajo de las jornadas continuada e intensiva de verano, garantizando en todo caso la mencionada duración de la jornada anual. Este personal tendrá derecho a las siguientes compensaciones económicas: a) Una ayuda de comida en cuantía equivalente a 8,50 € y b) un complemento de 25 € al mes durante los meses de septiembre a junio, ambos inclusive.

B) Los desplazamientos de los trabajadores se sujetarán a lo previsto en el art. 6.2 del VI Convenio Colectivo estatal de Radiotónica SA (Res. de 10-4-2000, BOE 28-4-2000).

C) Al personal que, al amparo de la normativa legal y convencional aplicable, fue desplazado de sus centros de trabajo de origen, sitios en Toledo, Lugo, Girona y Pontevedra a otra localidad le seguirá siendo de aplicación el régimen establecido en el acuerdo de mayo de 2006.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tendrá la eficacia jurídica de un convenio colectivo, pudiendo impugnarse dentro del plazo y por los motivos establecidos en el art. 22.3 del ASEC-III.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes en conflicto, adoptándose las medidas necesarias para su depósito y registro.

Dado en Madrid a once de junio de dos mil siete. Firmado y rubricado: Fernando Valdés Dal-Ré.