

## LAUDO ARBITRAL

En Jaén, a 19 de junio de 2005, Cristóbal Molina Navarrete, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, actuando como árbitro designado por el SERCLA ( Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía ) y vista la solicitud de Procedimiento de Arbitraje presentada, el 20 de Junio de 2005 , por la representación de los trabajadores y de la Empresa AGUAS JAÉN, S.A, en el conflicto número 23/2005/20, ha dictado el siguiente LAUDO ARBITRAL, atendiendo a las siguientes consideraciones

### PARTES INTERVINIENTES

El artículo 27.4 del Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sercla, recogido en el Acuerdo Interprofesional concluido al efecto el 3.4.1996 –publicado por Resolución de la DGT de 8.4.1996, BOJA n.48, de 23.4- exige, como contenido formal mínimo, entre otros aspectos, la identificación de las partes del conflicto así como la del árbitro designado para resolverlo. Tal identificación queda perfectamente realizada en el escrito que formaliza el referido compromiso arbitral presentado ante el SERCLA, siendo luego confirmada por la comparecencia posterior, celebrada el 5 de julio de 2005

Dado el carácter de conflicto colectivo que reviste las cuestiones sometidas a este árbitro, el banco social o parte laboral de la Empresa AGUAS JAÉN S.A., está constituido por el *Comité de Empresa*, que se ha personado a través de su Presidente, D. \_\_\_\_\_, quien acredita suficientemente tal condición. Tanto el Acta de 20 de junio de 2005, donde se formaliza el acuerdo de sometimiento a solución arbitral, como la de 5 de julio de 2005, de comparecencia fijada por el árbitro para mejor información del conflicto, reflejan la presencia, a través de los respectivos Delegados Sindicales, de las dos Secciones Sindicales constituidas en la empresa, UGT – D. \_\_\_\_\_ - y CCOO – D. \_\_\_\_\_. Por el banco económico o parte empresarial el compromiso de arbitral ha sido firmado por D. \_\_\_\_\_ como Gerente, y por D. \_\_\_\_\_ y D. \_\_\_\_\_, en su calidad de Directores administrativo y técnico

Para la comparecencia celebrada el 5 de julio de 2005 en cumplimiento de la normativa reguladora de este procedimiento y en garantía del principio inexcusable de contradicción, el Comité de Empresa ha asistido y participado a través de la representación ostentada por su presidente, y la asistencia de los referidos Delegados Sindicales. La parte empresarial ha sido representada por las personas arriba indicadas, asistidas por D. \_\_\_\_\_ en calidad de asesor jurídico. En el escrito de formalización el compromiso arbitral y en la comparecencia ambas partes se han reconocido mutuamente la representación con que actúan y su capacidad de obligarse.

Las partes han coincidido en la designación y aceptan expresamente , según consta en el escrito que promueve este procedimiento arbitral, y quedo corroborado en la comparecencia, el Laudo dictado por el árbitro que suscribe la presente Resolución Arbitral.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Cristóbal Molina Navarrete', written over the stamp.

## ANTECEDENTES

**Primero.** En virtud del acuerdo alcanzado en el seno del SERCLA, con fecha 20 de junio de 2005, por la Dirección y el Comité de Empresa de AGUAS JAÉN, SA, ambas partes deciden someter a procedimiento arbitral la siguiente cuestión, que se convierte así en el "objeto" de la solución arbitral propuesta:

**" Si los trabajos que se realizan durante la guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal, han de ser pagados como horas extraordinarias o compensarlas con tiempo equivalente de descanso, todo ello de acuerdo con el contenido del artículo 23 y 32 del Convenio Colectivo de Aguas de Jaén"**

**Segundo.** El recurso a esta técnica de resolución de conflictos colectivos constituye la última manifestación, por el momento, de un dilatado, complejo y accidentado proceso de negociación entre las partes, que tiene como motivo principal el régimen de prestación y retribución de las denominadas "guarderías" en el servicio público de abastecimiento de agua potable. Los principales hitos o manifestaciones más relevantes de este difícil proceso, concretados en múltiples Actas y Acuerdos, constan en la documentación ofrecida por el SERCLA para mejor información sobre el conflicto al árbitro que suscribe. De todas las fases de este proceso destaca la última llevada a cabo y formalizada a través del *Acta de Reunión- Guardias, de 13 de Junio de 2005*, celebrada en las oficinas del SERCLA.

Esta reunión celebrada entre las partes del conflicto tuvo por objeto dar cumplimiento de lo acordado en reunión celebrada con la mediación de la Delegación de Empleo el día 16 de febrero de 2005, en la que se acordaba que *"Las horas extras realizadas desde enero del 2005 hasta el día en que se alcance el acuerdo o en su defecto se dice el Laudo serán abonadas por la empresa hasta el tope máximo legal de 80 horas recogido en el Estatuto, el exceso será compensado, en su caso según proceda"*. Asimismo, daba cumplimiento al acuerdo adoptado el mismo día 13 de Junio de 2005, con la mediación del SERCLA, en orden a continuar con la negociación del procedimiento de retribución de guardias en la empresa AGUAS JAÉN, SA.

El resultado de esa reunión se refleja en el Acta levantada al efecto en los términos siguientes:

*"Tras amplio debate sobre la propuesta presentada, y las oportunas explicaciones por parte de la empresa a las consultas y aclaraciones realizadas por la parte social, esta considera aceptable la propuesta presentada en sus propios términos, haciéndose hincapié por parte de los representantes de los trabajadores de que ( sic) con carácter previo a su aprobación y firma entre las partes, deberá ser sometido a la consideración de los trabajadores de la empresa en una próxima Asamblea General que se convocará a la mayor urgencia posible, trasladando a la empresa el resultado de la misma, con acuerdo expreso en el sentido de que, en el caso de que la presente propuesta sea rechazada por la Asamblea de Trabajadores, ambas partes se someterán al Laudo Arbitral acordado en la reunión de 16-02-05"*

Presentado el referido "preacuerdo" colectivo de empresa a la Asamblea de Trabajadores ésta, efectivamente, lo rechazó.



**Tercero.** Vistas las indicadas discrepancias o divergencias en torno a la retribución de las guarderías en la Empresa AGUAS JAÉN, S.A., y ante la constatada imposibilidad de llegar a un nuevo acuerdo al respecto entre las partes, se solicita con fecha de 20 de junio la puesta en marcha de un procedimiento arbitral, designando expresamente en el correspondiente escrito al árbitro, en los términos sintetizados en el Anteviente Primero.

**Cuarto.** Traslada la propuesta al árbitro, el abajo firmante y, previa aceptación por el mismo, se cita en audiencia a las partes a las 10:00 hh del pasado día 5 de julio en la Sede del SERCLA. A esta reunión asisten las representaciones de las Partes

En esta reunión de comparecencia, a solicitud del árbitro, ambas partes expresaron su punto de vista e hicieron las alegaciones que estiman pertinentes, tanto por escrito como de forma oral. Sin perjuicio de dejar plena libertad a las partes para que pudieran expresar lo que más conviniera a sus derechos e intereses legítimos, la comparecencia se centró en informar al árbitro convenientemente sobre dos puntos: la naturaleza y objeto del Laudo solicitado por ambas partes, por un lado; las razones que, a su entender, avalaban o fundamentaban las posiciones sustentadas por cada parte, incluyendo la propuesta de solución que, a su juicio, debía incluir el referido Laudo. Así lo hicieron ambas partes. Al objeto de permitir la mayor expresión posible de los diferentes puntos de vista y de mejorar la información y apreciación del árbitro éste, en garantía del principio de contradicción y defensa, concede varios turnos de réplica a ambas partes.

Finalizada la fase de alegaciones el árbitro vuelve a instar a las partes para que expresen, de conformidad con el art.27.1 Reglamento, su deseo de aportar pruebas o alegaciones de cualquier índole que estimen oportunas para la mejor defensa de sus intereses. Ambas partes coinciden en indicar que consideran que el ejercicio de este derecho queda suficientemente satisfecho con las alegaciones realizadas y entienden que la cuestión debe quedar pendiente de la decisión arbitral.

### NATURALEZA Y OBJETO DEL LAUDO

De conformidad con el Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del SERCLA, y siguiendo una clasificación absolutamente generalizada doctrinal, legal y convencionalmente, los LAUDOS ARBITRALES pueden ser *dictados en Derecho* o bien *en Equidad*. Los primeros corresponden a los denominados "*conflictos jurídicos*" o de interpretación de normas, legales o convencionales, (arts. 27 y sgs. del Reglamento), los segundos versan sobre "*conflictos de intereses*" o de regulación ( arts. 28 y sgs).

La distinción que se acaba de mencionar tiene una extraordinaria importancia, por cuanto comporta a aplicación de reglas diferentes de procedimiento. En términos de síntesis, puede afirmarse que en los conflictos jurídicos el árbitro no tiene capacidad para crear una norma jurídica que trate de dar satisfacción equitativa a las pretensiones legítimas de ambas partes del conflicto, debiéndose limitar a identificar el sentido y alcance que estima más correcto en Derecho a una cuestión de interpretación de normas ya creadas, bien de forma heterónoma – legislación estatal- ya autónoma – acuerdos y convenios colectivos-, o unilateralmente – prácticas de empresa-. Puede decirse que en estos casos el árbitro se subroga en, o desplaza, la posición del Juez. En los conflictos de regulación, en cambio, las partes atribuyen al árbitro la facultad de crear una norma que resuelva, de la manera más satisfactoria posible, el conflicto y que asumen como propia. En este supuesto, el árbitro asume la posición reguladora de las Partes, si bien por estricta y expresa remisión o delegación de éstas



De forma parcialmente innovadora, el art. 28 del Reglamento del SERCLA contempla una tercera modalidad de conflicto colectivo, el denominado "*conflicto mixto*", que es aquél en que aparecen mezcladas cuestiones propias de conflictos jurídicos y económicos o de regulación. En estos casos, las Partes dejan al buen razonable criterio del árbitro la combinación de reglas y principios inspiradores de ambos procedimientos (art. 28.2 Reglamento del SERCLA), atendiendo a la naturaleza de cada una de las pretensiones ejercitadas.

En todo caso, cualquiera que sea la modalidad de arbitraje, el procedimiento se inspirará y estará regido por los principios de voluntariedad, contradicción, igualdad y defensa, que serán garantizados por el Árbitro a lo largo del mismo.

Las breves consideraciones previas aquí efectuadas sobre las modalidades de Laudo Arbitral no responden ni a pretensiones de erudición, vanas en este ámbito, ni a presuntos homenajes formales a la normativa reguladora de esta técnica de solución de conflictos colectivos. A juicio del árbitro, la elección en este supuesto del tipo adecuado de Laudo tenía –y tiene– una extraordinaria importancia, en la medida en que, a la vista de los antecedentes sucintamente narrados más arriba, no sólo no quedaba clara la modalidad seleccionada por las Partes, cuya voluntad soberana o autónoma ha de respetar en todo momento el árbitro, sino que incluso podría existir una cierta incoherencia entre la trayectoria del proceso negociador y el objeto finalmente decantado para el Laudo arbitral solicitado y aceptado por las Partes.

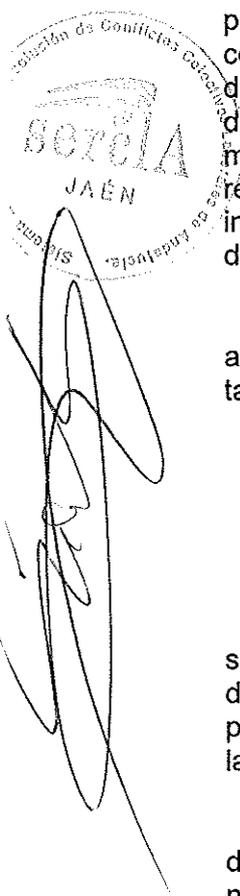
En términos sucintos, 2 son básicamente los argumentos o razones que inducen a una cierta o relativa contradicción a la hora de delimitar el objeto del Laudo y, por tanto, su naturaleza. A saber:

1ª) El objetivo y finalidad del conflicto planteado por el promotor en su escrito de iniciación del procedimiento se concretaría, según consta en el Acta de Sesión de 20 de junio de 2005, en que "*la dirección ha incumplido la obligación de negociar que la (sic) obra en el acuerdo de 16/02/2005*"

En el Acta de reunión celebrada en dicha fecha se acordaba el "Compromiso de someterse a Laudo Arbitral en los términos previstos en el SERCLA si llegado el día 31 de marzo las partes no hubieran logrado acuerdo a que se hace mención en el punto primero", relativo a la forma de retribuir las referidas horas de guardería en relación con la ordenación legal y convencional de las horas extraordinarias.

A la vista de esta documentación, parece inferirse el sentir común de las Partes de buscar la intervención de un tercero que, ante los continuos fracasos de la negociación colectiva entre las Partes, dirima el conflicto y encuentre una solución razonable y equitativa al problema de organización y condiciones de trabajo suscitado en torno al servicio de guardias en la empresa AGUAS JAÉN, S.A. El complejo y azaroso contexto de negociaciones y conflictividad, que ha incluido incluso una huelga de 3 días, avalarían esta interpretación del tenor literal del documento por el que se inicia o promueve el conflicto, que aparece, pues, como de regulación de los servicios de guardia. En consecuencia, el Laudo solicitado parecía ser de Equidad

2ª) De forma expresa, se coincide en determinar el objeto del arbitraje en torno a la cuestión de "*si los trabajos que se realizan durante la guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal, han de ser pagados como horas extraordinarias o compensarlas con tiempo equivalente de descanso, todo ello de acuerdo con el contenido del artículo 23 y 32 del Convenio Colectivo de Aguas de Jaén*"



El tenor literal de este acuerdo evidencia con claridad meridiana que estamos, sin embargo, ante un conflicto jurídico o de interpretación de normas convencionales, en relación a la normativa estatal – artículo 35 Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET)-. En consecuencia, no cabría dictar más que un Laudo en Derecho.

Precisamente, para intentar clarificar estas dudas se solicitó de las Partes que alegasen cuanto tuviesen a bien para delimitar o fijar con precisión el Objeto del Conflicto sometido al Laudo, puesto que de esa tarea iba a depender el sentido y alcance del Laudo a adoptar. De las intervenciones de ambas Partes quedó igualmente manifiesto que no existía coincidencia entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, representado por la persona de su presidente y asistido por los Delegados Sindicales de la empresa, en orden al objeto del conflicto y, en consecuencia, del tipo del Laudo a dictar.

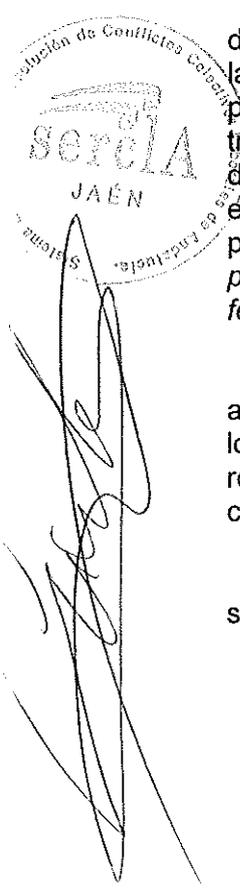
En efecto, la Dirección de la Empresa, especialmente a través de la intervención de su Gerente, evidenció su voluntad en orden a obtener una solución que, más allá de las cuestiones jurídicas, pusiera fin a la conflictividad de la empresa en esta materia y permitiera una respuesta razonable tanto para las necesidades de la organización de trabajo, que tiene la condición de servicio público, como para los legítimos intereses –y derechos- de los trabajadores. Una afirmación corroborada en las alegaciones efectuadas por escrito, en la que expresamente se propone que la resolución emitida por el árbitro *"debería buscar... una solución definitiva a la cuestión, por el camino del preacuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores con fecha 13-06-05"* (página 5).

No es de este parecer, en cambio, el Comité de Empresa, a tenor de las alegaciones formuladas por escrito y en vivo por el presidente del mismo, así como por los Delegados Sindicales. Solicitados en diversas ocasiones para expresar con rotundidad cuál debe ser el objeto, y por tanto naturaleza, del Laudo, se ratificaron en el carácter de estricta interpretación jurídica que dan a este procedimiento arbitral.

A la luz de estas consideraciones, es no sólo oportuno sino obligado realizar las siguientes observaciones:

1º) Que el árbitro que suscribe este Laudo considera que, a la vista de los antecedentes del conflicto y la información obtenida de la comparecencia, *la auténtica o genuina naturaleza de este conflicto es "mixta"*, en cuanto que combina cuestiones de interpretación jurídica ( cuál es la forma de retribuir los periodos de guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal), y cuestiones de regulación económica o de equidad socio-laboral (cuál es el modo más razonable de organizar el trabajo para atender a las necesidades que cubre el tiempo de guardia y retribuirlo, evitando los inconvenientes que derivan de las limitaciones legales a las horas extraordinarias)

2º) Que, no obstante, al no existir acuerdo expreso y suficientemente preciso de ambas partes al respecto, limitándose la voluntad concorde sólo a los aspectos de interpretación de la norma convencional, no cabe otra solución en Derecho que determinar la naturaleza estrictamente jurídica del objeto del conflicto y, por tanto, del Laudo a dictar. El principio de voluntariedad que rige este procedimiento, como principio axial o basilar sobre el que descansa la entera estructura y dinámica de funcionamiento del mismo, impide al árbitro, so pena de extralimitarse en sus funciones y debilitar la decisión a adoptar, intercambiar su criterio por el de las Partes



Resolución de Conflictos Laborales  
sercIA  
JAÉN  
Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales

Que, en consecuencia, cualquiera que sea el sentido del Laudo Arbitral, acoja una u otra interpretación en litigio sobre la retribución de las guarderías, en modo alguno pondrá fin a la conflictividad que, paradójicamente, trata de resolver al limitar las Partes su objeto a sólo una parte del problema.

De esta limitación o vaciamiento parcial de la utilidad del Laudo son conscientes ambas Partes. La Dirección empresarial lo advierte en su elaborado y documentado escrito de alegaciones, y la representación de los trabajadores lo expresa igualmente el final de la comparecencia. Pese a todo, se insiste en que el objeto del Laudo debe ser de estricta interpretación, por lo que en buena medida se incurre en lo que en términos lógicos se considera una "aporía", esto es, un problema de difícil solución porque se articula sobre una contradicción intrínseca: se es consciente de que la solución – el Laudo- no puede dar satisfacción significativa al problema real – conflictividad generada por la retribución de las guarderías -, sino tan sólo a una parte reducida del mismo, por lo que persistirá el conflicto por correcta o afortunada que fuese la respuesta incorporada al Laudo.

En consecuencia, no han logrado las partes acuerdo para conceder o transferir al árbitro ninguna suerte de "facultad de regulación" de las materias controvertidas, que se reservan, sino que reducen su encargo específico a determinar, de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente y aplicable a las relaciones de los trabajadores con su empresa, cuál es al criterio del árbitro la interpretación jurídicamente más correcta en relación a la cuestión objeto de controversia. Pese a la perplejidad que puede suscitar, por las razones ya esbozadas, esta constatación es absolutamente determinante para evitar incurrir en un grave vicio material que, junto a los vicios formales, es el único que abriría la vía de recurso prevista en el art.91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, según el cual cabe recurso "cuando el laudo hubiese resuelto sobre puntos no sometidos a su decisión".

En todo caso, tanto el compromiso arbitral, que sirve de soporte a este procedimiento, como el acto de comparecencia que ha permitido culminar su instrucción, han dejado constancia indubitada de la principal característica del arbitraje: su carácter voluntario. Esto significa que el fundamento del mismo reside en un acuerdo previo de someter a un tercero la solución de la doble controversia suscitada en aplicación del Pacto de Empresa sobre clarificación de conceptos retributivos, lo que por otro lado lleva aparejado, paralelamente, la aceptación previa por ambas partes del Laudo que aquí se dicte tratando de zanjar tales divergencias. Asimismo ha de tenerse en cuenta que estas actuaciones se realizan en el marco del Acuerdo Interprofesional para la Constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, lo que refuerza su vinculación al principio de autonomía colectiva correspondiente a los interlocutores sociales en el modelo constitucional de relaciones laborales. No puede el árbitro, pues, "subsanan" por su actuación esta deficiencia material del procedimiento.

Naturalmente, esta constatación en modo alguno hace ineficaz por completo el Laudo, lo que hubiera podido permitir una solución distinta para evitar la frustración del procedimiento arbitral – y por economía procedimental -. En cuanto conflicto mixto, aparecen aspectos jurídicos sobre los que no existe una interpretación pacífica para ambas Partes, por lo que corresponde dar solución a éstos, que es en lo que sí existe acuerdo Fuera del Laudo quedarán, pues, la respuesta a los aspectos de regulación del mismo, que es competencia de una expresa decisión por la Dirección de la Empresa y por el Comité de Empresa, en el marco de un nuevo proceso de negociación colectiva que inexorablemente deberá abrirse para resolver la cuestión relativa a la organización y retribución de las guarderías en AGUAS JAÉN, S.A., devolviéndose de este modo la necesaria "paz laboral" a la organización.



Una vez delimitada la naturaleza jurídica de este procedimiento, con los correspondientes efectos tanto en la caracterización como en la eficacia jurídica de la resolución arbitral resultante – arts.4.1 y 25 Reglamento en relación al art.91 LET y a los arts.68, 158.2. in fine y D.A.7ª de la LPL- procede fijar con claridad cuál es, pues, el objeto del Laudo que se emite. Así, las cuestión objeto del presente conflicto sometido a arbitraje es la siguiente:

**Los trabajos realizados durante la guardia por personal nombrado a tal efecto para cubrir la guardia semanal ¿ han de ser pagados como horas extraordinarias o, en cambio, deben compensarse con tiempo equivalente de descanso?**

El Comité de Empresa sostiene, a tal fin, que la Empresa viene haciendo una interpretación de los artículos 23 y 32 del Convenio Colectivo vigente de AGUAS JAÉN, S.A. lesiva de los derechos e intereses de los trabajadores, por cuanto estaría considerando que no está obligada a hacer efectivas las horas extraordinarias que se realizan durante el periodo de Guardias, debiéndose limitar a compensarlas con tiempo de descanso equivalente. Por el contrario, la Empresa sostiene que sólo ha de abonar en metálico, en la cuantía económica reflejada en las tablas del artículo 22 del CC de AGUAS JAÉN, SA, las que se realice por el personal requerido por la empresa a tal fin, pero siempre que “no esté de guardia” y, naturalmente, en el límite máximo legal de 80 horas al año por trabajador.

#### AMBITOS DEL CONFLICTO

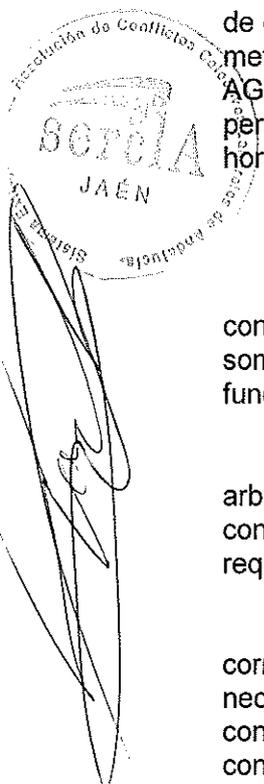
La normativa reguladora de este procedimiento arbitral exige igualmente, como contenido mínimo del Laudo, que se delimiten los ámbitos de aplicación del conflicto sometido a la decisión arbitral. A tal fin, es obligado fijar el ámbito territorial, personal y funcional del mismo.

En este sentido, como queda recogido de forma precisa en el compromiso arbitral, el ámbito territorial queda circunscrito a la Empresa AGUAS JAÉN, SA. En consecuencia, el ámbito personal se extiende a todo el personal que pueda ser requerido para realizar trabajos fuera de su jornada laboral ordinaria

Por lo que respecta al ámbito funcional, además de la delimitación correspondiente a la unidad organizativa y socio-económica afectada, es igualmente necesaria la referencia a la naturaleza del instrumento regulador sobre la que versan las controversias. Esta cuestión enlaza sin duda con la ya referida naturaleza jurídica del conflicto laboral sometido a este árbitro. En efecto, de conformidad con la Estipulación Tercera, letra C) –ámbito funcional-, del Acuerdo Interprofesional constitutivo del SERCLA, los Conflictos Colectivos Laborales de naturaleza jurídica, como el aquí analizado, deberán versar sobre la interpretación y aplicación de “*normas jurídicas, convenios colectivos o prácticas de empresa...*”.

Desde esta perspectiva, el producto convencional sometido a este procedimiento es el Convenio Colectivo vigente de AGUAS JAÉN, SA, y en particular su artículo 23 en relación al artículo 32 del mismo. Este Convenio aparece publicado oficialmente en el BOP, número 275, con fecha de 29 de noviembre de 2004, que recoge la resolución en tal sentido de la Delegación Provincial de Empleo de 5 de noviembre de 2004.

Ajena a este Laudo debe quedar la interpretación del “preacuerdo” firmado por ambas Partes para la solución del conflicto en la medida en que, como se advirtió, no ha alcanzado fuerza jurídica como acuerdo colectivo de empresa, al quedar condicionado a la aceptación de la Asamblea General. Lo que no se produjo finalmente.



## FUNDAMENTOS JURÍDICOS DEL LAUDO

A la vista de las anteriores consideraciones es hora ya de aportar los argumentos estrictamente jurídicos que, a juicio de este árbitro, deben presidir o motivar la respuesta estrictamente solicitada por las partes en el compromiso arbitral. A tal fin, conviene recordar que el conflicto jurídico suscitado se centra en determinar cómo han de retribuirse los servicios prestados durante el periodo de guardia del personal nombrado a tal efecto: como horas extraordinarias, según propone el Comité de Empresa, o compensadas con tiempo equivalente de descanso, según propone la Dirección de la Empresa.

Para responder a esta cuestión ha de realizarse una interpretación sistemática y coherente de los artículos 23 y 32 del CC de AGUAS JAEN SA, en relación al artículo 35 LET, como bien determinan ambas Partes al identificar el objeto del Laudo. En este sentido, procede recoger las reglas establecidas en estos preceptos convencionales y que resultan más relevantes para alcanzar la solución jurídica solicitada al árbitro que suscribe este Laudo. Así, por un lado, el párrafo 5º del artículo 23 CC prevé que

*“ Todo el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo, se le abonará la hora extraordinaria que realice en la cuantía económica que refleje las tablas del presente Convenio, de acuerdo con su categoría profesional”*

Por otro, el párrafo 7º del referido precepto convencional establece, aparentemente como salvedad a esta facultad empresarial de requerir la realización de horas extraordinarias, que

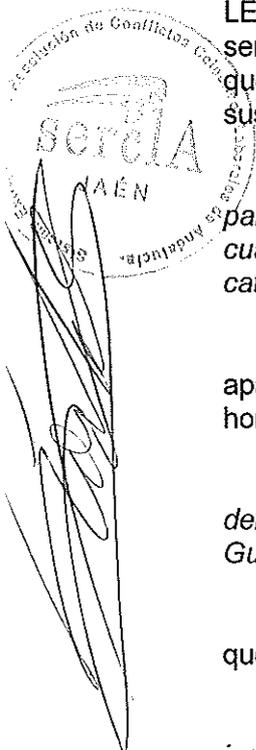
*“No obstante, se respetará a efecto del exceso de la jornada laboral el artículo 32 del presente Convenio Colectivo, respecto a los trabajos a realizar en el periodo de Guardias y su retribución”*

A este respecto, y finalmente, el párrafo segundo del artículo 32 CC establece que

*“ Los trabajadores designados por la empresa en servicio de Guardería, independientemente del Área a la que pertenezcan, percibirán durante el año 2004 la cantidad de 75,00 euros por semana efectiva que realice dicho servicio en concepto de disponibilidad, y que compensa estar inmediatamente localizable y disponible para el trabajo que hasta la fecha se viene realizando en concepto de guardería. La realización de este trabajo se considerará como Horas Extraordinarias. (...)”.*

A la vista de este marco normativo convencional la Dirección de la empresa razona, en defensa de su tesis interpretativa, que el Convenio Colectivo vigente diferencia dos supuestos. A saber:

- a) Los trabajadores que, no estando realizando servicios de guardia semanal, son requeridos para trabajos que excedan la jornada laboral ordinaria. A estos trabajadores se le abonaría en metálico, en la cuantía prevista en el artículo 23 CC, la totalidad de las horas extraordinarias realizadas, naturalmente hasta el límite legal máximo de 80 horas anuales



Los trabajadores que, estando designados para servicios de guardería semanal, son requeridos para trabajos fuera de la jornada laboral ordinaria. A éstos se les considerará tales trabajos, por imperativo del artículo 32.2 CC, como horas extraordinarias, pero se les retribuirá mediante descansos compensatorios, consistentes en periodos equivalentes al "precio" o "valor" de la hora extraordinaria. El fundamento de esta forma alternativa de retribución lo prestaría el artículo 35.1 LET

En cambio, el Comité de Empresa entiende que la lectura interpretativa realizada por la empresa es "contraria a los derechos e intereses de los trabajadores" recogidos en la norma convencional. Para la representación unitaria de los trabajadores la retribución que corresponde a la realización de horas extraordinarias es igual en ambos supuestos, de modo que el trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria, se esté o no en periodo de Guardias, ha de retribuirse siempre "tal y como expresa la tabla del artículo 23 del Convenio Colectivo". En consecuencia, continúa afirmando el Comité, "desmarcarse de la interpretación convenida produce un perjuicio en los derechos e intereses de los trabajadores de difícil subsanación, toda vez que se está rompiendo la paz laboral por medio de la actitud unilateral e interesada de la Empresa que no cumple lo acordado".

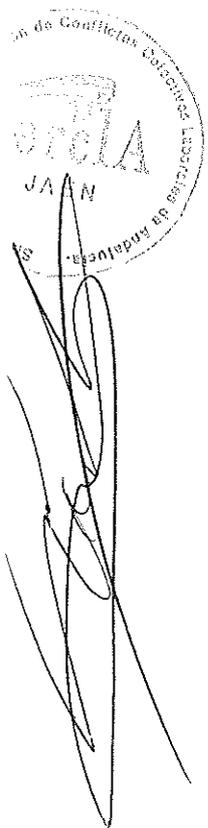
Expuesto el marco normativo convencional controvertido y tomados en cuenta los razonamientos vertidos por ambas Partes, se estima procedente por el árbitro realizar las siguientes consideraciones jurídicas

- 1) No cabe duda que la actual redacción del artículo 23 CC , en relación con el artículo 32 del mismo cuerpo normativo, plantea algunos problemas de coherencia y desajustes de técnica reguladora que hace dificulta una lectura suficientemente clara y precisa

Curiosamente, ambas posiciones parten de que la norma es clara y concreta, de modo que proporcionaría una solución perfectamente precisa a la cuestión jurídica suscitada. Obviamente la norma no puede ser tan clara cuando se ha suscitado una controversia de esta naturaleza, encontrando sin duda argumentos que pueden avalar como razonables las lecturas de una y otra Parte, si bien se solicita del árbitro un pronunciamiento sobre cuál es la solución más correcta en Derecho para dilucidar la controversia o contienda jurídica.

Que la norma no es completamente clara lo reconoce el propio Comité de Empresa en la comparecencia, en cuanto que entiende que la redacción actual del párrafo 5º del artículo 23 del CC no es la más afortunada, por cuanto recoge en su literalidad una fórmula arrastrada de redacciones anteriores pero que ya no se correspondería estrictamente con la nueva regulación del referido precepto en relación al artículo 32 CC. En este sentido, si bien la "letra" pudiera permitir alguna confusión entiende que el "espíritu" de la negociación colectiva dejaría clara la solución, favorable a considerar que todas las horas extraordinarias, cualquiera que sea el personal que lo realice, debería retribuirse en metálico, en contra de la posición de la Dirección de la Empresa.

No cabe duda que las normas convencionales, como toda norma jurídica –e incluso como los contratos – debe interpretarse no sólo conforme al sentido literal de las palabras utilizadas por la redacción, sino también, y sobre todo, atendiendo al conjunto de criterios establecidos en el artículo 3.1 del Código Civil, y en especial a las exigencias de una interpretación sistemática y teleológica, adaptada al tiempo real o concreto en que han de ser aplicadas. En consecuencia, es necesario hacer una lectura adecuada y coherente de los preceptos convencionales en relación al artículo 35 LET.



2) Aunque es razonable en el plano práctico la lectura propuesta por la Empresa, no es la que más se ajusta normativamente al actual marco convencional de AGUAS JAÉN, S.A.

Para alcanzar la solución solicitada por las Partes al conflicto conviene recordar sumariamente el marco legal que ha de servir de referencia y que delimita el espacio de actuación convencional. En efecto, el vigente artículo 35.1 LET, que sigue siendo una norma de Derecho necesario relativo, si bien debilitada desde la reforma de 1994 ( STS 17 de mayo de 1995), remite la fijación de la retribución de las horas extraordinarias al convenio colectivo o, en su defecto, al contrato individual, con el único "suelo" de que tal cuantía "en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria".

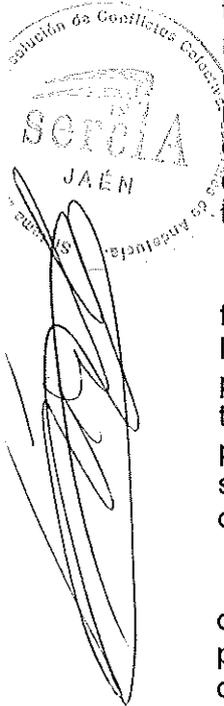
A tal fin, el convenio colectivo puede optar entre dos formas diferentes de "retribución" de ese exceso de jornada laboral: o abonar en metálico el "recargo" previsto, en su caso, para la hora extraordinaria, o, en cambio, "compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido". En ausencia de un pacto expreso al respecto se entenderá que estas horas extraordinarias realizadas "deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización". De este modo, y sin que pueda sostenerse que el legislador se pronuncia con rotundidad a favor de este mecanismo compensatorio, queda claro que se otorga al empleador un excelente instrumento de flexibilización de la jornada de trabajo, que no tendría más límite que el carácter voluntario de las horas extraordinarias

Este uso flexible de la organización del tiempo de trabajo, en aras de un mejor funcionamiento del servicio público que presta AGUAS JAÉN SA, es el que esgrime legítimamente la Dirección de la Empresa. Para ésta, el CC habría optado "claramente" por un sistema dual o mixto de retribución de las horas extraordinarias: para los trabajadores que no estén de guardia, el abono en metálico con el recargo previsto en el propio artículo 23 CC para los días "festivos"; para los trabajadores designados en servicio de guardia el trabajo prestado fuera de la jornada ordinaria se retribuirá con descanso.

El sentido literal de párrafo segundo del referido artículo 23 CC apuntaría en esta dirección, puesto que parece dar a entender que el abono en metálico sólo se prevé para "el personal que no estando de guardia sea requerido por la Empresa para realizar cualquier trabajo" – fuera de la jornada ordinaria se entiende-. En cambio, para el personal de guardia, el tiempo de puesta a disposición – que conforme a reiterada jurisprudencia no es considerado tiempo de trabajo efectivo si no hay presencia en el centro ni realización de actividad concreta ( STS 29.11.1994)- es retribuido con un "plus de disponibilidad" – una suerte de "tarifa plana" de 75 Euros por semana-, mientras que el tiempo de trabajo efectivo en esa situación sería considerado hora extraordinaria, pero sin que se prevea abono en metálico sino, por aplicación de la regla subsidiaria del artículo 35.1 in fine LET, descanso compensatorio.

El párrafo 7ª del artículo 23 CC parecería igualmente avalar esta opción, en cuanto parece salvar – utiliza la cláusula "No obstante"- la regulación del artículo 32 CC a los "efectos del exceso de jornada laboral" del personal de guardia. Sin embargo, como inmediatamente se razonará, este párrafo resulta especialmente confuso y bien puede servir para avalar la tesis empresarial como para avalar la tesis de los trabajadores.

Pese a la razonabilidad de esta lectura empresarial no resulta, a juicio del árbitro, plenamente convincente desde una lectura no sólo sistemática sino teleológica de la regulación de las horas extraordinarias previstas en el vigente Convenios Colectivo, parámetros que han de ser determinantes para identificar la interpretación más correcta en estrictos términos jurídicos. Las razones que sustentan esta posición son:



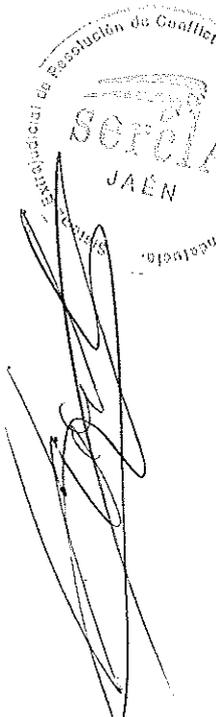
En primer lugar, el Convenio Colectivo no formula de forma expresa su opción por el sistema alternativo de retribución previsto en el artículo 35.1 LET, pues se limita a afirmar que el trabajo en periodo de Guardería "se considerará" como hora extraordinaria pero no prevé cómo ha de compensarse, a diferencia de lo que sucede respecto del periodo de disponibilidad, al que sí asigna una cuantía específica. Ante esta ausencia de pronunciamiento expreso la Dirección empresarial esgrime que entra en juego la cláusula de subsidiariedad prevista en el precepto legal referido. Ahora bien, de una lectura sistemática de ambos preceptos se desprende, a juicio del árbitro, que la opción convencional ha querido ser otra, coincidente con la tesis que expresa el Comité de Empresa.

En efecto, si el único sentido del párrafo segundo del artículo 32 es atribuir el carácter de hora extraordinaria al trabajo efectivamente realizado estaríamos ante una interpretación vacua o superflua, pues está claro que por aplicación del artículo 35.1 LET y del artículo 23.1 CC todos los trabajos prestados por encima de la jornada ordinaria serán horas extraordinarias. En consecuencia, conforme a un elemental principio o criterio de interpretación jurídica, es necesario atribuir un sentido coherente a una regla de esta guisa. A juicio del árbitro este sentido es el de considerar estas horas extraordinarias de forma igual a la prevista para las realizadas por el personal que no está de guardia, en los términos del artículo 23 CC.

Naturalmente la referencia literal de este precepto, al margen del eventual desajuste de redacción por una inadecuada depuración del vigente CC respecto de los anteriores, tiene que tener igualmente sentido coherente. La conjunción de ambos preceptos lleva a entender que el CC quiere subrayar la diferente retribución en metálico de ambas situaciones. Así, mientras que el personal no designado que realice trabajos fuera de jornada ordinaria percibirá sólo el recargo de retribución previsto para las horas extraordinarias, el personal designado para Guardias percibirá tanto la cantidad prevista para compensar el tiempo de disponibilidad – artículo 32, párrafo 2º-, cuanto el recargo establecido para la hora extraordinaria cuando no se limite a la disponibilidad sino que preste actividad o trabajo efectivo. En buena medida, esta lectura es la que podría avalar la referencia del párrafo 7º del artículo 23 CC, al salvar la retribución de los trabajos en periodo de Guardería. No obstante, ya se ha evidenciado el carácter obtuso de este precepto que poco ayuda para clarificar la opción interpretativa más correcta.

En segundo lugar, como reconoce expresamente el escrito de alegaciones de la Dirección empresarial, la retribución en metálico a los empleados designados en Servicio de Gurdería, viene siendo una práctica reiterada de la empresa, que reconoce el abono de una compensación económica adicional a la retribución por disponibilidad. Al margen de cuál fuera esta retribución – según afirma se trata del prorrateo sobre cálculo anual del límite de 80 horas extraordinarias para todos los empleados de AGUAS JAÉN, SA-. Siendo los usos y prácticas de empresa precedentes – y presentes- un criterio interpretativo de la normativa convencional, no parece razonable pensar que a través del CC se ha querido renunciar por parte de los trabajadores a esta retribución adicional. Antes al contrario, la propia práctica empresarial de abonar compensaciones adicionales vinculadas a las horas extraordinarias, hasta el límite legal, parece avalar la lectura aquí realizada y que, en este punto, coincide con lo sostenido por el Comité.

De nuevo, es la propia empresa la que, en sus alegaciones, confirma esta opción, al reconocer que, una vez ensayados diferentes sistemas de retribución de los periodos de Guardería – inicialmente Plus de Disponibilidad más Horas Extraordinarias; a partir de 2001 abono de una cantidad lineal mensual, que incluía las horas extraordinarias-, en el Convenio vigente "se optó por volver al procedimiento anterior". En consecuencia, la forma de retribución es Plus de Disponibilidad más Horas Extras.



En tercer lugar, no son tanto argumentos jurídicos los esgrimidos por la empresa para fundamentar sus tesis como argumentos de funcionamiento práctico de la organización. Pero sin prejuzgar la legitimidad de los mismos, incluso su razonabilidad, compartida en parte por el árbitro, no se revelan suficientes como para alterar o cambiar, a través de una decisión unilateral, lo que resulta del convenio colectivo, aunque, se insiste, la solución jurídica actual no sea necesariamente la más adecuada.

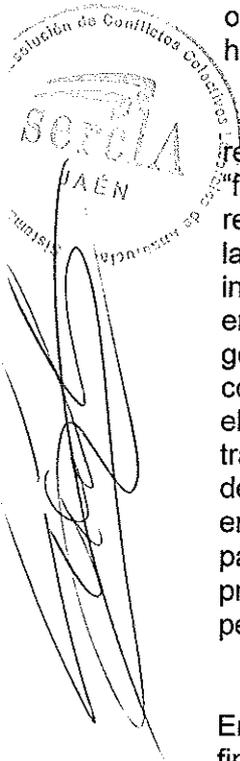
En efecto, la empresa esgrime a favor de su tesis que de no optarse por la forma retributiva de la compensación por tiempo de descanso equivalente *"en los primeros meses del año se habrían generado y pagado las 80 horas extraordinarias máximas previstas en el mismo texto legal"*. Sin duda surge aquí la verdadera razón del problema, el motivo principal de la conflictividad que este tema está generando, ya durante demasiado tiempo, en la empresa. Un problema que se agudiza con el modelo de ordenación del tiempo de trabajo acogido por la empresa: jornada laboral reducida a 35 horas semanales, y horario continuado, sólo de mañana – de 8:00 a 15:00-.

A este respecto, es igualmente loable, y en todo caso necesario en la actual regulación, el intento de la empresa de evitar cualquier situación que pudiese llevar a un "fraude de ley", como sería hacer pasar por horas de fuerza mayor todos los trabajos realizados durante el periodo de guardería. Ahora bien, aunque ya hemos advertido que la opción por la compensación de tiempo de descanso equivalente supone un legítimo instrumento de flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, a la que ninguna empresa puede hoy renunciar, no menos cierto es que un entendimiento igualmente generalizado de todos los trabajos realizados durante el periodo de Guardia como compensables sólo por descansos puede inducir, al menos potencialmente, a soslayar el límite legal máximo de 80 horas extraordinarias. Si en el primer caso serían los trabajadores –además de la empresa- los que obtendrían beneficio de un uso indebido de un precepto legal – el artículo 35.3 LET: el no cómputo de las horas de fuerza mayor, en el segundo sería la empresa la que, sobre la base de los artículos 35.1 in fine y 35.2, párrafo segundo, escaparía a los límites legales y a la opción convencional –y de práctica empresarial previa- de retribuir en metálico las horas extraordinarias del personal de Guardería.

En cuarto lugar, y finalmente, la interpretación que realiza la Dirección de la Empresa no se compadece bien, a juicio del árbitro, con la propia teleología, esto es, la finalidad última, de la ordenación convencional de las horas extraordinarias en AGUAS JAÉN, SA., en relación al artículo 35.2 LET. De nuevo, el cuidado y bien ordenado Informe de la Empresa suministra las principales guías orientadoras para alcanzar esta interpretación.

En efecto, como razón de peso, plenamente compartible y compartida por el árbitro, para oponerse a ciertas pretensiones del Comité de Empresa, como es considerar horas extraordinarias las generadas en la reparación de todo tipo de averías e incidencias de guardería como fuerza mayor, es, además de evitar el referido fraude de Ley, conseguir el objetivo previsto en el artículo 35.2 LET y reafirmado en el artículo 23, párrafo 2º CC: fomentar la nueva contratación de personal como alternativa a las horas extraordinarias. Pues bien, en opinión del árbitro, compensar sistemáticamente con descanso estos periodos puede llevar al mismo resultado impositivo, en cuanto que permite ampliar la jornada efectiva de trabajo en los periodos en que más lo necesita la empresa, por lo que se elimina o reduce la presión a favor de la creación –reparto- de empleo

El compromiso de ambas Partes es claro: "Ante la grave situación de paro existente en la provincia, ambas partes acuerdan eliminar o reducir en lo posible la realización de horas extraordinarias, que posibilite... la contratación de nuevo personal".



Pues bien, es la protección de la salud del trabajador lo que se suele esgrimir como primer motivo de esta opción favorable al descanso compensatorio, siempre que se produzca dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, pues de lo contrario no jugaría el mecanismo legal que permite excluir estas horas del cómputo para el tope anual de horas extraordinarias. Sin embargo, la realidad es que la compensación en descanso como mecanismos generalizado de retribución del trabajo extraordinario agrava los efectos de las jornadas irregulares –o las crea si no existían como parece suceder en AGUAS JAÉN, SA, a la vista del artículo 9 CC sobre jornada laboral-, pues permite incrementar la jornada en periodos de actividad intensificada, sin tener que pagar horas extraordinarias. En consecuencia, esta opción por un mecanismos de distribución irregular de jornada estimula más que desincentiva la realización de trabajo fuera de la jornada ordinaria, acomodándose a las necesidades productivas de las empresas en detrimento de los intereses de los trabajadores, tanto de los actuales como de los potenciales.

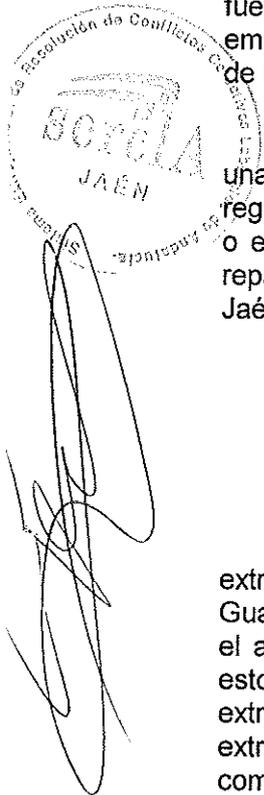
En consecuencia, difícilmente puede acogerse como la solución más correcta una interpretación que aboca a resultados contrarios a la principal finalidad que anima la regulación convencional en AGUAS JAÉN, SA de las horas extraordinarias: la reducción o eliminación de horas extraordinarias, en sentido amplio, a favor de una política de reparto de empleo en una provincia especialmente golpeada por el desempleo, como es Jaén. Así se afirma en el párrafo 2º del artículo 23 CC.

- 3) Tiene razón la empresa cuando sostiene que no pueden considerarse de forma generalizada como fuerza mayor el exceso de las horas trabajadas en la reparación de averías e incidencias de guardería, por tratarse de actividad habitual o estructural del servicio público realizado por AGUAS JAÉN, S.A.

Queda claro que la solución aquí decantada, la consideración como horas extraordinarias retribuíbles en metálico de los trabajos realizados en periodo de Guardería, tiene que respetar necesariamente el tope anual de las 80 horas previsto en el artículo 35.2 LET. Ciertamente, conforme al artículo 35.3 LET, no se computarán a estos efectos, las horas trabajadas “para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias”. Se trata de las habitualmente conocidas, doctrinal y judicialmente, como horas de “fuerza mayor”, e implica una excepción a la regla general justificada por situaciones de emergencia. El diferente régimen jurídico que tiene este tipo de trabajos hace especialmente importante la correcta delimitación de estas situaciones

A este respecto, la Empresa alega, si bien no acredita, eventuales criterios mantenidos por la ITSS, en virtud de los cuales los trabajos de reparación de averías en los Servicios Públicos de Abastecimiento de Agua Potable y Alcantarillado no pueden considerarse por sí mismos como “fuerza mayor” –supuestos imprevistos y, por tanto, inevitables-. La razón es que estaríamos en estos casos ante “siniestros” o “daños” que tienen una frecuencia prácticamente diaria, por lo que no reviste el carácter de excepcionalidad que exige esta figura, sino que son normales en el funcionamiento ordinario de la empresa, lo que obliga a ésta a prever estas situaciones en su organización de trabajo.

No puede ocultarse que existe una abundante doctrina judicial que amplía el concepto tanto a situaciones de “caso fortuito” – situaciones previsibles pero inevitables- como a la reparación de averías graves que puedan entrañar importantes pérdidas económicas – SsTSJ Cantabria 11.2.1999; Navarra, 30.9.1996-. Asimismo, los convenios colectivos suelen ampliar significativamente el concepto de horas extra por trabajos extraordinarios y urgentes. Pero queda claro que no cabe realizar una interpretación extensiva, sino estricta



Por eso, aunque aquí no se comparte el criterio extremadamente restrictivo de la ITSS esgrimido por la empresa, que agotaría estas situaciones a fenómenos puramente meteorológicos o naturales, queda claro que el mantenimiento de la red de abastecimientos frente a eventuales averías no puede considerarse per se, y de forma indiscriminada, como fuerza mayor. De nuevo, queda evidenciado el verdadero conflicto suscitado en la Empresa AGUAS JAEN, SA, por cuanto la combinación de los límites legales con la ordenación de la jornada de trabajo en la empresa, haría difícil la atención de esta actividad necesaria o inherente a la empresa, máxime dado su carácter de servicio público esencial

Ahora bien, a este respecto, es obligado precisar que cabe acudir a otras soluciones jurídicas y organizativas, unas ya previstas en el propio Convenio Colectivo – contratación de personal eventual; realización de jornada de trabajo en turno de tarde, arts. 9 y 32, parrafo 3º-, o en la Ley – modificación sustancial de condiciones de trabajo ex art.41 LET; acuerdos de distribución irregular de jornada-. Esta dirección es la emprendida y concretada en el acuerdo colectivo de empresa concluido el 13 de junio de 2005, si bien no adquirió eficacia por estar condicionado, no legalmente pero sí por expresa voluntad de las Partes, a una ratificación de la Asamblea que, sin embargo, no se produjo.

En cambio, no cabe recurrir a lecturas que lleven al extremo, hasta forzar o traspasar, los límites de la regulación legal. Así sucedería si se considerarían las horas de guardería con trabajo efectivo como actividad de fuerza mayor si se trata de averías “ordinarias” – actividad interna no externa a la empresa-, o si se buscara una forma de distribución irregular de jornada no prevista por el Convenio, y contraria a una práctica vigente de la empresa, como es la compensación generalizada de estos trabajos con periodos de descanso.

Es misión del árbitro, por expreso deseo de las Partes, clarificar esta cuestión jurídica, pero no evidenciar las soluciones de regulación procedentes, por cuanto esto implicaría aceptar un conflicto mixto, jurídico y de regulación que, por lo expresado más arriba, ha quedado descartado. En un sistema maduro de relaciones laborales como el nuestro deben ser las propias partes las que encuentren la solución a sus conflictos, de ahí que las intervenciones de terceros, especialmente las arbitrales, deban entenderse en el sentido más estricto o restrictivo posible, para no suplantar la autonomía. No obstante, y una vez descartada la posibilidad de entrar en los aspectos de regulación que indudablemente tiene el conflicto sometido al Laudo, sería recomendable que las partes hicieran un nuevo esfuerzo por llegar a un acuerdo en el sentido de establecer una ordenación más racional que permita a la empresa cumplir con su servicio y a los trabajadores tener una retribución adecuada

- 4) No obstante, las horas efectivas que ya hayan sido realizadas como extraordinarias deberán abonarse en metálico, aunque excedan de las 80 de tope anual

Aunque está claro que la Empresa debe ajustarse, dado que se trata de una norma de Derecho necesario relativo – la mejora aquí sería la reducción del límite legal, pero no su ampliación-, al tope anual, so pena de incurrir en sanciones administrativas – consideradas como infracción grave, aunque la sanción sea de cuantía relativamente reducida-, así como por exigencia del compromiso previsto en el artículo 23 CC, las horas extraordinarias que se hayan realizado hasta el momento de modo efectivo deberán retribuirse. Así se desprende del artículo 9.2 LET y así lo viene entendiendo una reiterada jurisprudencia que cuenta con notoria antigüedad – SsTS 16.9.1983, 25.9.1998-

Esta interpretación no es sino manifestación del principio jurídico que prohíbe el enriquecimiento injusto, lo que obliga a retribuir esas horas extras pese a tratarse de trabajo prestado en ejecución de acuerdo ilícito, que es lo que sucede cuando se supera el tope legal.

### RESOLUCIÓN ARBITRAL

A la vista de los antecedentes, hechos y razonamientos jurídicos precedentes y en el marco estricto del compromiso arbitral, se dicta Laudo con el siguiente contenido jurídico:



Todos los trabajos que convencional y legalmente tengan la consideración de horas extraordinarias tienen que ser pagadas en metálico, en los términos del artículo 23 CC AGUAS JAÉN, independientemente de que sea personal designado en guarderías –en cuyo caso procederá el plus de disponibilidad también- o no

- en todos los casos hay que respetar el límite legal anual, so pena de incurrir en infracciones administrativas e incumplimientos de compromisos convencionales, si bien las efectivamente realizadas hasta el momento han de cobrarse como extraordinarias. El exceso deberá atenderse bien con nueva contratación bien con medidas organizativas adoptadas por la empresa y permitidas en el Convenio Colectivo o por el Estatuto de los Trabajadores
- que no puede considerarse como horas de fuerza mayor todas aquellas realizadas para averías de la red, siempre y cuando no tengan un carácter extraordinario y urgente,
- es conveniente modificar la redacción de los preceptos controvertidos –artículos 23 y 32 CC- para clarificar la interpretación ajustada a Derecho, en los términos expresados por este Laudo
- incumbe a las partes, mediante negociación colectiva, encontrar una solución al resto de cuestiones de regulación, sin duda las mas relevantes del conflicto, pero que por expresa voluntad ha debido quedar fuera de este Laudo

Por lo que refiere a sus efectos, el presente Laudo tiene carácter vinculante y de obligado cumplimiento para las Partes. Como tal, ha de entenderse equiparado a sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la D.A.7ª de la LPL.

El Laudo dictado puede impugnarse de conformidad con el art.91 LET ante la Sala de lo Social del TSJ Andalucía. A tal fin, se podrá recurrir a lo establecido en los arts.151 y sgs, regulador u ordenador del procedimiento de conflictos colectivos.

Al SERCLA corresponde la notificación del presente LAUDO a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a los efectos de depósito, registro y publicación, en cuanto se trata de Convenio Colectivo cuyos preceptos aquí interpretados ha sido, en cuanto integrantes del mismo, publicados oficialmente en el BOP de Jaén



Cristóbal Molina Navarrete