

 Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha	
22 MAR 2004	
ENTRADA Nº 39	SALIDA Nº

M^a Luz Rodríguez Fernández, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha, y miembro del Cuerpo de Árbitros para Ciudad Real del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, habiendo sido designada de común acuerdo por las partes para la resolución del Procedimiento de Arbitraje con número de expediente JA-P/AR-CR-01/04, procedo a dictar el siguiente **LAUDO ARBITRAL**:

ANTECEDENTES

1. Con fecha de 5 de enero de 2004 tiene entrada en el registro del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sede de Ciudad Real (en adelante, Jurado Arbitral), escrito de iniciación de mediación en el que la parte solicitante, D. Pablo Carrasco Quiralte, secretario general del Sindicato de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. de Ciudad Real (en adelante, COMFIA de Ciudad Real), insta la iniciación de procedimiento de mediación frente a la Empresa Fundación Fuente Agría. Procedimiento de mediación en el que, según reza en el escrito por el que se inicia, la parte solicitante pretende que la Fundación Fuente Agría restituya a los trabajadores afectados por el conflicto "aquellas mejores condiciones que disfrutaban pacíficamente". Al escrito de iniciación de procedimiento de mediación la parte solicitante adjunta un documento en el que se resumen sus pretensiones y los argumentos en que se fundan las mismas (documento éste que también se aporta en este procedimiento de arbitraje).

2. El 15 de enero de 2004 se celebra el procedimiento de mediación antes dicho. En él las partes acuerdan abrir un proceso de negociaciones de un mes de duración en el que intentarán alcanzar un acuerdo en el conflicto habido entre ellas, acuerdo que, de producirse, se ratificará en el Jurado Arbitral.

3. El 10 de febrero de 2004 se reúnen, en las dependencias de la Fundación Fuente Agría, D. Pablo Carrasco Quiralte, Secretario General de COMFIA de Ciudad Real y D. Fidencio Martín García, en calidad de asesor, con D. Antonio Asencio Rojas, gerente de la Fundación Fuente Agría, y D. Juan Luis Vázquez Calvo, secretario de la Fundación Fuente Agría y asesor. En esta reunión, las partes acuerdan, como textualmente figura en documento que suscriben: "Someter a ARBITRAJE, mediante dictamen o laudo del Jurado Arbitral antes referido, las cuestiones relativas a la jornada laboral anual y horario de trabajo del personal de esta Fundación que procede del Centro Ocupacional La Laguna y si mantuviera este personal en dicha materia alguna mejora. Los trabajadores afectados y salvo error u omisión son los siguientes: D. Pedro José García Pozo, D. J. Melquíades Mora Gómez, D. Ramón Molina Lillo, Dña. M^a Soledad Molina Melgar, D. Eusebio Muñoz Díaz, Dña. M^a de Gracia Toribio Tapiador, D. Ángel Gálvez Petit, D. Eugenio Ruiz Rubio".

4. El 27 de febrero de 2004 tiene entrada en el registro del Jurado Arbitral Convenio Arbitral suscrito por D. José Asencio Rojas, en representación de la Fundación Fuente Agría, y D. Jesús Melquíades Mora Gómez, delegado de la sección sindical



Jurado
Arbitral

Castilla-La Mancha

Ctra Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tfno. 926/223450
Fax. 926/253080

de CC.OO. en la Fundación Fuente Agria. En este Convenio Arbitral, además de designarme de común acuerdo como árbitro para dirimir el conflicto, se indica que la cuestión a dirimir por mi parte en el procedimiento de arbitraje será, y se cita textualmente, la "jornada laboral anual y horario de trabajo del personal de la Fundación Fuente Agria que procede del Centro Ocupacional La Laguna y si mantuviera este personal en dicha materia alguna mejora".

5. Con fecha de 8 de marzo de 2004 se me da traslado del expediente del procedimiento de arbitraje referido más arriba y se cita de comparecencia a las partes para el 10 de marzo de 2004. En esta comparecencia, a la que asisten representantes de ambas partes del conflicto, se suscita el oportuno debate entre ellas, al objeto de que expongan sus pretensiones y argumentos y aporten aquellos documentos que crean convenientes. Así, se narra a este árbitro la existencia de dos subrogaciones empresariales, que ninguna de las partes discute: la primera entre el Centro Ocupacional La Laguna creado por la Asociación de Padres ASPADES y el Ayuntamiento de Puertollano; la segunda entre el Ayuntamiento de Puertollano y la Fundación Fuente Agria. Se indica, además, que con motivo de la primera subrogación, los trabajadores afectados por el conflicto quedaron integrados en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de Ayuntamiento de Puertollano, que en la actualidad dispone una jornada anual de 1512 horas de trabajo. A ello se añade, por parte de la representación de los trabajadores, la existencia de un acuerdo (cuya copia se aporta en este procedimiento de arbitraje) entre los trabajadores y el Ayuntamiento de Puertollano de fecha de 24 de mayo de 1990, en el que textualmente se señala que "el calendario escolar [de estos trabajadores] deberá ser aprobado en la Comisión de Gobierno a propuesta de los Servicios Sociales", deduciéndose de ello, en opinión de la representación de los trabajadores, que ellos quedan sometidos al "calendario escolar"; sin embargo, este acuerdo es impugnado por la representación de la Fundación Fuente Agria, por entender la misma que no ha sido suscrito por quienes tienen capacidad para ello por parte del Ayuntamiento de Puertollano. Por último, los trabajadores expresan que, hace ya tiempo, se les pidió por parte de la Empresa que realizaran funciones de asistencia al comedor o al transporte escolar, funciones que ellos accedieron a realizar -y subrayan este dato- "voluntariamente" y a cambio de las cuales han percibido compensaciones, ya sea en tiempo de descanso, ya en salario en especie. De ahí que entiendan que, en la actualidad, al imponerse por parte de la gerencia de la Fundación Fuente Agria la obligatoriedad de realizar dichas funciones, se les está hurtando una condición más beneficiosa que ya estaba consolidada a su favor. Alegación ésta que la representación de la Fundación Fuente Agria no comparte por considerar que la jornada aplicable a estos trabajadores es la que prescribe el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Puertollano, que es de 1512 horas anuales, y que el horario de ellos es el que prescribe anualmente la gerencia de la Fundación; jornada y horario que es el que siempre han cumplido, según la representación de la Fundación Fuente Agria, estos trabajadores, aportando, a fin de documentar este dato, los calendarios laborales de los últimos siete años.

6. Después del debate que se ha sintetizado en el apartado anterior, quedan aclaradas



ya las pretensiones de cada una de las partes de este procedimiento de arbitraje. La representación de los trabajadores sostiene que a los trabajadores afectados por este conflicto les debe ser de aplicación, a efectos de calcular su jornada, el "calendario escolar", según reza en el acuerdo de 24 de mayo de 1990, lo cual significa, a fin de determinar su horario, que los horarios de entrada y salida del trabajo serán los mismo horarios de entrada y salida de los usuarios del centro ocupacional. Y ello por entender que tal regulación se ha consolidado a su favor como una condición más beneficiosa que debe ser respetada por la Fundación Fuente Agría al haberse subrogado en la posición anteriormente ocupada por el Ayuntamiento de Puertollano. Por el contrario, la representación de la Empresa sostiene que no existe condición beneficiosa alguna, debiéndose por ello aplicar a estos trabajadores la jornada que dispone el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Puertollano, que es de 1512 horas anuales, y calendario laboral que elabora anualmente la gerencia de la misma.

FUNDAMENTOS

1. Con el fin de delimitar el objeto de la controversia entre las partes que se someten a este procedimiento de arbitraje y, así, el objeto que se somete a mi juicio -que, según consta en el Convenio Arbitral que en su día suscribieron las mismas, debe ser un juicio en derecho- conviene señalar lo siguiente. En primer lugar, ninguna de las partes cuestiona que haya habido un supuesto de subrogación empresarial entre el Ayuntamiento de Puertollano y la Fundación Fuente Agría, como tampoco que antes hubiera habido un supuesto semejante entre el Centro Ocupacional La Laguna creado por la Asociación del Padres ASPADES y el Ayuntamiento de Puertollano. Ello evita que deba hacerse cualquier pronunciamiento al respecto de esta cuestión. En segundo lugar, tampoco se discute por las partes el alcance que conllevan los procesos de subrogación, es decir, la necesidad de respetar en el correspondiente proceso de subrogación empresarial, por expreso mandato del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, las condiciones de trabajo que se estuvieran aplicando con anterioridad a los trabajadores afectados, tanto las condiciones de trabajo contenidas en el correspondiente convenio colectivo, como aquellas otras que disfrutaran a título individual o colectivo como condiciones más beneficiosa. Lo que hace que tampoco deba realizarse pronunciamiento alguno en relación con este tema.

La cuestión discutida se reduce, por tanto, a determinar la existencia o no de condiciones más beneficiosas en materia de jornada y horario de los trabajadores afectados por los anteriores procesos de subrogación, en el entendido que, de existir dichas condiciones más beneficiosas, es pacífico entre las partes en conflicto que las mismas deben ser respetadas por la Fundación Fuente Agría.

2. Antes de entrar en el análisis de la existencia o no de las condiciones más beneficiosas que pretenden tener los trabajadores afectados por este conflicto, conviene clarificar las posturas encontradas de las partes de este procedimiento arbitral.

La representación de los trabajadores entiende que existe una condición más beneficiosa en materia de jornada y horario por los siguientes datos: a) siempre han entrado y salido con los usuarios del centro ocupacional, a los que, además, han acompañado en el transporte desde su domicilio al centro y desde el centro a su domicilio, y ello porque así se lo pidió la Empresa hace algún tiempo y ellos aceptaron hacerlo de manera voluntaria; b) también hace un tiempo la Empresa pidió a los trabajadores que realizaran funciones de asistencia al comedor, funciones que éstos realizaron igualmente de manera voluntaria; c) puesto que tanto el acompañamiento en el transporte de los usuarios del centro ocupacional como las funciones de asistencia al comedor las realizaron de manera estrictamente voluntaria, el tiempo empleado en unas y otras no debe computarse dentro de su jornada de trabajo ni debe determinar su horario; d) al no computarse dentro de la jornada y horario de estos trabajadores las funciones de acompañamiento en el transporte de los usuarios y de asistencia en el comedor, se ha consolidado una condición más beneficiosa en su favor consistente en entrar y salir del centro ocupacional al mismo tiempo y los mismos días que los hacen los usuarios del mismo, debiendo deducirse de ello tanto el cómputo de su jornada como la determinación de su horario.

Por su parte, la representación de la Empresa entiende que no existe condición más beneficiosa con base en los siguientes datos: a) al menos desde el año 1997 se han computado dentro del calendario laboral de estos trabajadores las horas de atención al comedor como horas pertenecientes a la jornada de trabajo, cuestión ésta que figura expresamente en los calendarios laborales elaborados anualmente por la gerencia del centro ocupacional y aprobados por el órgano competente del Ayuntamiento de Puertollano; b) al menos desde el año 2000 se han computado dentro del calendario laboral de estos trabajadores los tiempos dedicados al acompañamiento al transporte escolar de los usuarios del centro ocupacional como horas pertenecientes a la jornada de trabajo, cuestión ésta que también figura expresamente en los calendarios laborales elaborados anualmente por la gerencia del centro ocupacional y aprobados por el órgano competente del Ayuntamiento de Puertollano; c) puesto que tanto el tiempo dedicado al acompañamiento en el transporte escolar como a la asistencia al comedor se han computado dentro de la jornada y han marcado los horarios de estos trabajadores, en algunas ocasiones, fundamentalmente a partir del año 2000, fecha en que se reduce a la jornada anual en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Puertollano, se han producido excesos de jornada que han debido compensarse fijando a favor de los trabajadores periodos de descanso repartidos anualmente de forma que se aproxime el calendario laboral de los trabajadores al calendario escolar; d) en razón de ello, no puede considerarse que exista una condición más beneficiosa, ya que estos trabajadores lo que realmente han venido haciendo es cumplir la jornada de trabajo que ha ido determinado el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Puertollano y los horarios que marcaba el calendario laboral elaborado anualmente por el órgano competente para ello..

3. De acuerdo con la jurisprudencia y doctrina más reciente, la condición más

beneficiosa, que encuentra su fundamento jurídico en el art. 3.1.c del Estatuto de los Trabajadores, existe cuando concurre dos requisitos. El primero y esencial es, naturalmente, el disfrute por los trabajadores de un tratamiento más favorable o mejor del que disponen las normas legales o convencionales que les son de aplicación. Lo que significa que, una vez definidos los preceptos legales y/o el convenio colectivo que le es de aplicación a los trabajadores, podrá hablarse de la existencia de condiciones más beneficiosas cuando las condiciones de trabajo de los trabajadores sean más favorables o mejores que las contenidas en dichos preceptos legales y/o en dicho convenio colectivo. El segundo es que ese tratamiento más favorable o mejor sea consecuencia de una voluntad efectiva e inequívoca del empresario "de atribuir -en palabras del Tribunal Supremo- a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supere los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo". No bastando, por ello, para afirmar la existencia de una condición más beneficiosa -y se utilizan ahora palabras de los Tribunales Superiores de Justicia- "la simple tolerancia, aquiescencia o permisividad, sino una voluntad más o menos difuminada en algunos casos, de conceder un determinado beneficio, o una manera específica de prestar la relación o alguno de sus elementos adyacentes".

Es cuando ambos requisitos se dan cuando puede hablarse en propiedad de la existencia y consolidación en favor de los trabajadores de una condición más beneficiosa. Condición que, como tal, no puede después desconocerse o suprimirse unilateralmente por parte del empresario, sino que éste debe seguir los cauces establecidos en nuestro ordenamiento jurídico para ese fin, que son la novación contractual, la absorción y compensación y la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

4. Es de acuerdo con los anteriores criterios como debe enjuiciarse la existencia o no de una condición más beneficiosa en materia de jornada y horario en el caso que nos ocupa.

Para empezar, debe hacerse notar que formalmente no consta que los trabajadores tuvieran en su favor condición beneficiosa alguna en relación con tales materias. Se hubieran o no concedido, por la vía de los hechos, las condiciones más beneficiosas que alegan los trabajadores, lo cierto es, en efecto, que en los calendarios laborales que realizaba la empresa no constaban las mismas. En ellos, al menos desde el año 1997, fecha del primer calendario laboral que se ha aportado en este procedimiento de arbitraje, no figura que haya trabajador alguno en la empresa que tenga un horario diferente y mejor al establecido en el calendario y, en razón de ello, una jornada diferente y mejor que la establecida en dicho calendario. Horario y jornada que efectivamente comprenden los tiempos previstos para la asistencia al comedor (desde el año 1997) y para la asistencia al transporte escolar (desde el año 2000).

Bien es verdad que ello, el que no conste formalmente la existencia de condiciones más beneficiosas, puede ser un dato irrelevante. Y puede serlo porque, de constatarse que, a pesar de no figurar en el calendario laboral de la Empresa indicio



Jurado
Arbitral

Castilla-La Mancha

Ctra Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tfno. 926/223450
Fax. 926/253080

alguno sobre la existencia de las condiciones más beneficiosas, estas condiciones se daban en la realidad, habría de afirmarse su existencia. Efectivamente, de probarse que, a pesar de su no constancia en el calendario laboral, los trabajadores estaban de hecho disfrutando de un mejor tratamiento en materia de jornada y de horario que el establecido en el propio calendario, habría de colegirse la existencia de la condición más beneficiosa por cumplirse materialmente los requisitos exigidos para ello (o, cuando menos, la existencia de un tratamiento más favorable o mejor que el establecido en las normas legales y/o convencionales de referencia).

Sucede, no obstante, que los trabajadores afectados por el conflicto declaran: a) que, una vez solicitado por la Empresa que realizaran funciones de asistencia al comedor, ellos accedieron voluntariamente a ello; y b) que, una vez solicitado por la Empresa que realizaran funciones de asistencia al transporte escolar de los usuarios del centro ocupacional, ellos accedieron voluntariamente a ello. Con lo cual la jornada realmente realizada por estos trabajadores coincide en lo sustancial con la que aparece en los calendarios laborales elaborados por la gerencia de la Empresa, como también coincide sustancialmente el horario que realmente tenían estos trabajadores con el que figura en dichos calendarios.

En vista de lo anterior, en vista, pues, de que en lo sustancial coinciden la jornada y el horario establecidos en el calendario laboral elaborado por la Empresa y la jornada y el horario realmente realizados por los trabajadores afectados por este conflicto, la única diferencia radica en la consideración que merezca el tiempo que estos trabajadores dedican al desarrollo de las funciones de asistencia al comedor y de asistencia al transporte escolar. Esto es, si ese tiempo puede considerarse como tiempo de trabajo integrado en la jornada y el horario de los trabajadores o, por el contrario, no puede entenderse como tiempo de trabajo, quedando entonces fuera del cómputo y determinación de su jornada y su horario de trabajo. Y ello en razón de que, según la versión dada por los trabajadores, dichas funciones se realizaban de manera estrictamente voluntaria por su parte.

Pues bien, de entender que las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar formaban parte de la jornada de trabajo de estos trabajadores y determinaban, por ese motivo, su horario de trabajo, la actual exigencia de la Fundación Fuente Agria de que dichas funciones se desarrollen por ellos de manera obligatoria y computen a efectos de jornada y horario puede entenderse una mera demanda del cumplimiento de las obligaciones contractuales que tienen estos trabajadores. Otra cosa será si esa exigencia de cumplimiento de esas funciones supone alguna variación con respecto al momento y la forma en que venían realizándose las mismas, en cuyo caso podría estarse ante una modificación de condiciones de trabajo. Pero esta cuestión no ha sido sometida a este árbitro y, por tanto, este árbitro, en cumplimiento de un básico principio de congruencia, no puede pronunciarse sobre ella.

En cambio, de entenderse que las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar, aun habiendo sido realizadas por los trabajadores afectados por este

conflicto, no se han computado dentro de su jornada de trabajo y no han servido, por ello, para determinar su horario, la actual exigencia de la Empresa de que dichas funciones se realicen y formen parte de la jornada y horario de dichos trabajadores supone, efectivamente, una variación de los términos en que se venía desarrollando la relación de trabajo. Variación que consiste en un incremento de la jornada de trabajo y en la determinación, a consecuencia de ella, de un horario diferente de entrada y salida al trabajo y que, en la versión dada por los trabajadores, acaba con sus condiciones más beneficiosas en estas materias (menor jornada de trabajo y, a consecuencia de ello, un horario distinto al que ahora exige la Fundación Fuente Agria).

5. Llegados a este punto, y después de considerar los argumentos esgrimidos por las partes y toda la documentación aportada por ellas en este procedimiento de arbitraje, creo que los tiempos dedicados a la realización de funciones de asistencia al comedor y transporte escolar han sido siempre computados por la Empresa dentro de la jornada de trabajo de los trabajadores afectados por el conflicto y han servido siempre, por ese motivo, para determinar su horario de trabajo. O dicho de otro modo: que las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar no sólo han sido efectivamente realizadas por estos trabajadores, como ellos mismos, por lo demás, reconocen, sino que además han sido computadas como formando parte de su jornada de trabajo por parte de la Empresa.

La razón que me lleva a entender lo anterior y, en consecuencia con ello, que no existe condición más beneficiosa alguna en favor de los trabajadores afectados por el conflicto es que esos tiempos han sido compensados por parte de la Empresa en todo momento. El *trabajo* que se realiza de un modo *voluntario* o, como dice el art. 1.3.d del Estatuto de los Trabajadores, amistoso o benevolente no se considera realmente trabajo y, por tanto, su realización ni se computa dentro de la jornada de trabajo ni, sobre todo, se retribuye en modo alguno, pues, como queda dicho, no se considera trabajo desde una perspectiva jurídica. Por ello, si las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar que han venido realizando los trabajadores afectados por el conflicto lo hubieran sido, como ellos sostienen, a título de mera colaboración voluntaria, amistosa o benevolente, no hubieran, en lógica correspondencia con ello, sido en modo alguno compensadas o retribuidas por parte de la Empresa.

Sin embargo, sí lo han sido. Las funciones de asistencia al comedor y de asistencia al transporte escolar realizadas por los trabajadores afectados por este conflicto sí han sido, como digo, compensadas o retribuidas por la Empresa. Y ello no sólo porque así parece desprenderse de los calendarios laborales, sino porque, además, así se ha reconocido por parte de los propios trabajadores. El análisis de los calendarios laborales aportados en este procedimiento de arbitraje permite, en efecto, comprobar cómo, una vez computadas las horas de trabajo dedicadas por estos trabajadores a la asistencia al transporte escolar y al comedor, se producía un exceso de jornada en relación con la jornada que les era de aplicación, y que nadie discute que es la establecida en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del



Jurado
Arbitral

Castilla-La Mancha

Ctra Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tfno. 926/223450
Fax. 926/253080

Ayuntamiento de Puertollano (en este momento de 1512 horas). Precisamente por ello, porque al computar los tiempos dedicados a la realización de dichas funciones se producían excesos de jornada, en el propio calendario laboral se preveía que esos excesos serían compensados con tiempos de descanso repartidos a lo largo del año al objeto de que el calendario laboral se aproximara al calendario escolar que rige en el centro.

Pero es que además los propios trabajadores reconocen que, por realizar las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar, han percibido compensaciones por parte de la Empresa. Y lo reconocen, no sólo preguntados sobre ello en la comparecencia de este procedimiento de arbitraje (bien es verdad que de un modo ciertamente "escurridizo"), sino en los propios documentos que ellos mismos han aportado a este procedimiento de arbitraje. Así, en escrito de fecha de 12 de mayo de 2003 de D. Pablo Carrasco Quiralte, secretario general de COMFIA de Ciudad Real, puede leerse lo siguiente: "estos trabajadores realizaban de forma voluntaria otras funciones (asistencia comedor, asistencia transporte escolar, etc.) por las que eran compensados, ya en tiempo libre, ya en salarios en especie (comida, transporte)"; o también lo siguiente: "la Fundación asume como propias del puesto funciones que antes realizaban de forma voluntaria y con compensaciones que ahora han desaparecido". De lo que se deduce, y creo que de manera inequívoca, que la realización de las funciones de asistencia al comedor y de asistencia al transporte escolar venía siendo compensada por parte de la Empresa, ya fuera, como se dice en el documento indicado, con días de descanso, ya con otro tiempo de compensaciones, que los propios trabajadores entienden que son salario en especie.

Pues bien, si había contraprestación por la realización de esas funciones, contraprestación en tiempos de descanso y en salario en especie, es porque el tiempo dedicado a la realización de esas funciones se ha considerado en todo momento por la Empresa como tiempo de trabajo y, como tal, como tiempo que había de recibir la correspondiente retribución, en tiempo de descanso o, como dicen los propios trabajadores, en especie.

Ello hace, en primer lugar, que no estemos en presencia de un tratamiento más favorable o mejor de los trabajadores afectados por este conflicto. A estos trabajadores se les ha aplicado en cada momento la jornada anual establecida en el orden normativo de referencia y, como consecuencia de ello, se ha determinado también su horario. Prueba de esto es que, al computar como jornada de trabajo los tiempos que los trabajadores imputan a su benevolencia, se han producido excesos de jornada que han hecho que los trabajadores tuvieran derecho a descansar determinados días a lo largo del año con la finalidad de no quebrantar por parte de la Empresa la jornada anual establecida en el Convenio Colectivo del Personal Laboral de Puertollano, que es, como nadie discute, el Convenio Colectivo aplicable a estos trabajadores.

Pero además tampoco se da la segunda de las condiciones para apreciar la existencia



Jurado
Arbitral

Castilla-La Mancha

Ctra Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tfno. 926/223450
Fax. 926/253080

de una condición más beneficiosa. Ni se ha dado un trato más favorable o mejor a estos trabajadores, pues los tiempos dedicados a realizar las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar se han computado en todo momento dentro de la jornada de estos trabajadores y han servido para determinar su horario, ni, justamente por eso mismo, se puede constatar que haya habido una voluntad inequívoca de la empresa de considerar que esos tiempos no formaban parte de la jornada de trabajo que, por ello, habría de entenderse menor que la establecida en el orden normativo de referencia. Que esa voluntad inequívoca no ha existido lo demuestra el hecho, acreditado más arriba, de que la Empresa ha considerado tiempos de trabajo los dedicados a la realización de las funciones tantas veces dichas y, en coherencia con ello, con la consideración por parte de la Empresa como tiempo de trabajo el dedicado a la realización de dichas funciones, los ha compensado con descanso o retribuido en especie.

De este modo, al no darse en este caso ninguno de los dos requisitos que se exigen por la jurisprudencia y doctrina más recientes para entender presente una condición más beneficiosa, debe declararse su no existencia. O dicho más expresamente: que los trabajadores afectados por el conflicto que ha dado origen a este procedimiento arbitral no han consolidado en su favor condición más beneficiosa alguna en materia de jornada y horario de trabajo.

6. No se opone a la anterior conclusión ni el hecho de que los trabajadores crean haber realizado las funciones de asistencia al comedor y al transporte escolar de manera voluntaria, ni el que exista un pacto que contenga una mención al "calendario escolar". Pero vayamos por partes.

Como se dijo antes, una cosa son los *trabajos* realizados a título de amistad, benevolencia o pura voluntariedad, que no son jurídicamente hablando trabajos y, por tanto, no se retribuyen en modo alguno ni se computan dentro de la jornada de trabajo, y otra diferente lo que parece haber ocurrido en este caso. Fuera cual fuera la percepción que pudieran tener los trabajadores afectados, lo cierto es que lo que en su día se produjo fue una solicitud por parte de la Empresa de realizar determinadas tareas por parte de los trabajadores y la aceptación de dicha solicitud por parte de ellos. Lo que significa que es muy probable que, a pesar de la percepción que de ello hayan tenido los trabajadores, los tiempos dedicados a la asistencia al comedor y a la asistencia al transporte escolar entraran, en razón de haber aceptado la solicitud en ese sentido hecha por la Empresa, a formar parte de su jornada de trabajo y, así, a determinar su propio horario de trabajo. Ello, en términos jurídicos, se denomina novación contractual; esto es, una oferta por parte de la Empresa de realizar determinado tipo de funciones y una aceptación por parte de los trabajadores de la realización de las mismas que innova las obligaciones previamente asumidas por el trabajador en virtud de su contrato de trabajo y hace, por ello, que el tiempo dedicado a la prestación de dichas funciones pase a computarse como jornada de trabajo.

Cuando hace tiempo los trabajadores aceptaron la solicitud de la Empresa de realizar

las funciones tantas veces dichas, fuera cual fuera la percepción de este hecho que ellos tuvieran, estaban asumiendo nuevas obligaciones que quedaban incorporadas a las obligaciones asumidas en su día en su contrato de trabajo y, en razón de ello, los tiempos dedicados a las mismas quedaban también incorporados en su jornada de trabajo. De ahí que siempre hayan sido computados esos tiempos como jornada de trabajo y hayan servido los mismos para determinar el horario de estos trabajadores, y de ahí también que la Empresa haya tenido siempre, como contraprestación a cumplir por la novación contractual habida, la obligación de compensar esos tiempos con días de descanso o salario en especie.

7. Por último, no es, como se dijo antes, obstáculo a cuanto se acaba de señalar que exista un pacto entre los trabajadores afectados por este conflicto y el Ayuntamiento de Puertollano de 24 de mayo de 1990 que hace una mención al "calendario escolar". Para empezar, este pacto, cuya copia se ha aportado a este procedimiento arbitral, resulta controvertido, pues no se reconoce validez alguna al mismo por parte de los actuales representantes del Ayuntamiento de Puertollano, al entender éstos que no fue suscrito en nombre de dicho Ayuntamiento por quien tiene capacidad para ello. Pero es que aunque así no fuera, la mención al "calendario escolar" realizada en dicho pacto no es un dato que pueda hacer variar las conclusiones a que se ha llegado anteriormente.

Debe tenerse presente, primero, que la noción de "calendario escolar" habitualmente se refiere a los días *lectivos*, esto es, a los días en que está previsto que se desarrolle la actividad educativa de que se trate y los días en que, por el contrario, no se llevará a cabo dicha actividad. Quiere ello decir que la remisión al "calendario escolar" hecha en el pacto de que se está hablando podría servir, en el mejor de los casos, para determinar los días en que se desarrollará la actividad educativa del centro ocupacional, pero no para fijar cuál sea la jornada de los trabajadores ni tampoco cuál sea su horario.

No queda claro, en segundo lugar, cuál pueda ser el sentido de la mención del "calendario escolar" que se hace en dicho pacto. En ningún caso se dice que los trabajadores afectados por el mismo vayan a realizar su trabajo los días que figuren en el "calendario escolar", sino, y se cita textualmente, que "el calendario escolar deberá ser aprobado en la Comisión de Gobierno a propuesta de los Servicios Sociales". Con lo que parece que el objeto de regulación por este pacto es quién deba elaborar el "calendario escolar", es decir, quien deba determinar los días en que se desarrollará la actividad educativa del centro ocupacional y los días en que no, sin que de ello pueda deducirse, porque nada se dice al respecto de ello en el pacto, que los días fijados en el "calendario escolar" sean, a la vez, los días de trabajo de los trabajadores afectados por el pacto.

Finalmente, en el escrito de 15 de noviembre de 2003 de D. Pablo Carrasco Quiralte, secretario general de COMFIA de Ciudad Real, aportado por él mismo en este procedimiento de arbitraje, puede leerse que en el pacto de 24 de mayo de 1990 "se hace referencia al Calendario Escolar, que por fuerza debe referirse al habitual



**Jurado
Arbitral**

Castilla-La Mancha

Ctra Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tfno. 926/223450
Fax. 926/253080

que para este tipo de centros fija el X Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Personas con Discapacidad, en su Anexo I De los Centros Educativos". Pues bien, debe aclararse que este Convenio Colectivo y este Anexo no se refieren en ningún momento al "calendario escolar", del que ni siquiera se hace mención en ellos. A lo que se refieren el Convenio y el Anexo citados es a la jornada de trabajo de los trabajadores a que se aplican los mismos, es decir, de los trabajadores a los que se aplica el Convenio y el Anexo I antes referidos. Sin embargo, ha sido cuestión pacífica en este procedimiento de arbitraje que a los trabajadores afectados por el conflicto se les aplica el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Puertollano, con lo que no puede entenderse aplicable a ellos la jornada establecida en un Convenio Colectivo que no les es de aplicación.

Consecuencia de todo lo anterior es, por tanto, el siguiente

LAUDO ARBITRAL

Los trabajadores D. Pedro José García Pozo, D. J. Melquíades Mora Gómez, D. Ramón Molina Lillo, Dña. M^a Soledad Molina Melgar, D. Eusebio Muñoz Díaz, Dña. M^a de Gracia Toribio Tapiador, D. Ángel Gálvez Petit y D. Eugenio Ruiz Rubio no han consolidado en su favor condición más beneficiosa alguna en materia de jornada y horario de trabajo que deba ser respetada por la Fundación Fuente Agría.

Contra este Laudo cabe el recurso a que se refieren los arts. 11.8 del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y 22.5 de su Reglamento de Aplicación, en los términos que figuran en los mismos.

En Ciudad Real, a 20 de marzo de 2004

M^a Luz Rodríguez Fernández, quien ha actuado como árbitro