



Jurado  
Arbitral

Castilla-La Mancha

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

M<sup>a</sup> 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-02/04, procedo a dictar el siguiente **LAUDO ARBITRAL**:

#### ANTECEDENTES

1. Con fecha de 2 de septiembre de 2004 tiene entrada en el registro del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sede de Ciudad Real, Convenio Arbitral suscrito por D. Javier Moreno Quintanilla, en representación de la Empresa Residuos Sólidos Urbanos, S.A. (en adelante, RSUSA), y por D. Inocencio Fernández Melero, Presidente del Comité de Empresa de la misma. En dicho Convenio Arbitral, ambas partes, además de expresar su voluntad de someterse al presente Procedimiento de Arbitraje, me designan de común acuerdo como Árbitro del mismo y determinan los aspectos sobre los que solicitan un pronunciamiento en equidad por mi parte. Aspectos que, según reza en el propio texto del Convenio Arbitral, son el incremento retributivo, la jornada laboral y en cómputo horario, en los términos recogidos en el Acta nº 17 (de fecha de 20 de julio de 2004) de la mesa negociadora del convenio colectivo para la Empresa RSUSA.

2. Con fecha de 8 de septiembre de 2004 se me da traslado por parte del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sede de Ciudad Real, del expediente de este Procedimiento de Arbitraje y se convoca a las partes a una comparencia, que tiene lugar ese mismo día a las 17:00 horas. A dicha comparencia asisten representantes de UGT y de CC.OO., los dos Sindicatos que forman parte del Comité de Empresa, y representantes de RSUSA.

3. Preguntados por el Árbitro sobre los motivos del conflicto cuya resolución se somete a este Procedimiento Arbitral, los representantes de UGT, Sindicato que



Jurado  
Arbitral

Castilla-La Mancha

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

cuenta con la mayoría de los miembros del Comité de Empresa, expresan lo que sigue: a) no están en absoluto de acuerdo con las propuestas de la Empresa que se realizaron en la mesa de negociación y que constan en el Acta nº 17 de 20 de julio de 2004. b) El motivo de la falta de acuerdo con dichas propuestas es que, aun pudiendo aceptar la subida salarial que se propone del IPC real más un 0'5 (cero coma cinco) por ciento, rechazan de plano la reducción de la jornada que ofrece la Empresa. Y ello porque, después de consultar con los trabajadores, su pretensión no puede dejar de ser una reducción de la jornada a 35 horas semanales en cómputo semanal y no anual, como sucede hasta ahora. Entienden, además, que los días de trabajo a la semana deben limitarse a 5 (cinco). c) Las razones que avalan sus pretensiones en relación con la reducción y el cómputo semanal de la jornada son los propios intereses de los trabajadores que ellos han detectado en las asamblea realizadas al efecto (asambleas que hicieron que la representación de UGT no firmara en su momento el preacuerdo que había alcanzado con la Empresa): los trabajadores quieren ante todo conocer su hora de entrada y salida al trabajo y que se reduzca el número de horas de trabajo diario. Lo que hace que por parte de la representación de UGT se exija de la Empresa y se solicite en este Procedimiento Arbitral la racionalización de la duración y, sobre todo, de la distribución de la jornada de trabajo en los términos que han quedado expuestos.

4. Por su parte, los representantes de CC.OO. señalan lo siguiente: a) entienden, en primer lugar, que el presente Procedimiento de Arbitraje no puede sustituir la negociación colectiva y, en particular, la negociación del nuevo convenio colectivo de la Empresa RSUSA, negociación ésta en la que han surgido las discrepancias que ahora se someten a Arbitraje. b) No obstante, han considerado conveniente que, con una fecha limitada al 31 de diciembre de 2004, se pueda resolver mediante Procedimiento de Arbitraje el conflicto relativo a la subida salarial y a la determinación del cómputo y distribución de la jornada. c) En relación con las pretensiones que, según ellos, deberían acogerse en este Procedimiento de Arbitraje señalan que, respecto del incremento salarial, habrá de fijarse una subida equivalente al IPC real más 1 (un) punto, pero que el problema real de la

negociación ha sido el cómputo y la distribución de la jornada. Y ello porque actualmente la jornada es de 1668 (mil seiscientos sesenta y ocho) horas en cómputo anual, siendo la distribución de la misma realizada unilateralmente por la Empresa en jornadas diarias que van desde 5 (cinco) horas a 9 (nueve) horas ordinarias de trabajo. En cambio, la pretensión de los trabajadores y de la representación de CC.OO. es que este sistema cambie paulatinamente y que en un tiempo razonable se alcance la jornada de 35 (treinta y cinco) horas a la semana en cómputo semanal (y no anual) y distribuida en 5 días de trabajo. La razón de esta pretensión es la necesidad que tienen los trabajadores de conocer con exactitud sus horas de entrada y salida al trabajo y la necesidad por su parte de conciliar la vida personal y laboral, que en la actualidad se hace para ellos, debido a la indeterminación de la jornada diaria, extremadamente difícil.

5. Finalmente, la representación de RSUSA, además de dejar constancia de su voluntad de negociación y diálogo, manifiesta, en primer lugar, a) que las dificultades en la negociación del nuevo convenio colectivo de RSUSA se han debido, a su entender, a las altísimas expectativas que había generado la representación de los trabajadores en relación con dicha negociación, llegando a asegurar que en la misma se alcanzarían subidas salariales muy elevadas y una reducción de horas de trabajo igualmente elevada. b) Aun así, los primeros días de julio se había alcanzado un preacuerdo con la representación de los trabajadores en que se disponía la negociación de un convenio colectivo de 4 (cuatro) años de duración. c) Sin embargo, y aunque no se convocaron formalmente asambleas de trabajadores, la representación de UGT entendió que no podía seguir adelante con la firma de dicho convenio colectivo porque los trabajadores no estaban de acuerdo con el mismo. d) De este modo, ante el rechazo del preacuerdo adoptado en su momento, y al estar pendiente de celebración nuevas elecciones sindicales en la Empresa RSUSA, se entendió que lo mejor era mantener la ultra-actividad del anterior convenio colectivo y someter los aspectos de la subida salarial y el cómputo y distribución de la jornada a Procedimiento de Arbitraje, pero únicamente con vigor hasta el 31 de diciembre de 2004, ya que a comienzos del año próximo se



Jurado  
Arbitral

Castilla-La Mancha

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

pretende iniciar de nuevo la negociación del nuevo convenio colectivo de la Empresa. e) Por lo que se refiere, en segundo término, a las pretensiones de la representación de los trabajadores, RSUSA considera, de un lado, que no puede incrementarse el salario más allá del IPC real más 0'5 (cero coma cinco) por ciento, y ello debido a las dificultades económicas por la que atraviesa la Empresa (déficit de tesorería). De otra parte, la representación de RSUSA entiende que el cómputo y distribución de la jornada de trabajo no puede alterarse de manera radical en un espacio tan breve de tiempo y que, a su entender, lo más que se puede hacer es reducir en 8 (ocho) horas el cómputo anual de la jornada, quedando ésta en 1660 (mil seiscientos sesenta) horas anuales, debiendo seguirse trabajando 6 (seis) días a la semana, de lunes a sábado, con un máximo de horas ordinarias de trabajo diario de 9 (nueve). f) A efectos de ilustrar su posición, la representación de RSUSA proporciona a este Árbitro los siguientes documentos: información periodística sobre subida salarial de los trabajadores de Castilla-La Mancha; Acta de la Junta General de RSUSA de 18 de junio de 2004; estadística sobre costes laborales y sus componentes en el año 2004; III Convenio Colectivo de RSUSA; tablas salariales de RSUSA de 2001, 2002 y 2003; información sobre evolución de salarios en RSUSA; texto de Convenio Colectivo de la Empresa CESPAN, dedicada igualmente a la recogida de basuras; tablas salariales 2004-2007 del Convenio de CESPAN CONSERMANCHA.

6. A petición de este Árbitro las partes entregan copia de todas las Actas de la mesa de negociación del nuevo convenio colectivo de la Empresa RSUSA.

### FUNDAMENTOS

1. Habiendo quedado claramente delimitado que el objeto de este Procedimiento de Arbitraje es el pronunciamiento por mi parte de cuál deba ser la subida salarial y cuáles el cómputo y distribución de la jornada en la Empresa RSUSA, y ello con efectos hasta el 31 de diciembre de 2004, paso a explicar mi posición al respecto.



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

Antes de nada quisiera dejar constancia de que soy de la opinión de que el cómputo anual de la jornada de trabajo, aun siendo conforme a Derecho, genera un elevado grado de indeterminación en relación con la distribución que luego haya de hacerse de la misma. Ciertamente es que el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores establece las limitaciones que han de observarse en la distribución de la jornada cuando ésta se ha pactado en cómputo anual (12 horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente y, salvo acuerdo en que se disponga una regulación diferente, un máximo de 9 horas ordinarias diarias). Sin embargo, esas limitaciones no logran más que reducir mínimamente el margen de incertidumbre sobre la distribución de la jornada; o lo que es lo mismo, aun observándose dichas limitaciones, sigue presente un alto índice de indeterminación de la distribución de la jornada de trabajo cuando de la misma se hace un cómputo anual.

Pues bien, ese índice de indeterminación sobre la concreta distribución que se haga de la jornada de trabajo por parte de la empresa dificulta notablemente el conocimiento por parte de los trabajadores de cuál será el número de horas que deberán realizar diariamente y, por ello, cuál será la hora en que pondrán fin a su jornada. Esa dificultad de conocimiento sobre el número de horas diarias a realizar, que, insisto, se deriva de haber establecido un cómputo anual de la jornada, impide en ocasiones conocer si las horas realizadas tienen carácter ordinario o extraordinario y, por tanto, si su retribución será una u otra en función de su carácter. Pero más que ello, o además de ello, preocupa a los trabajadores el hecho de que la falta de conocimiento sobre el número de horas ordinarias que habrán de realizar al día y, por tanto, la hora en que finalizará cada día su jornada dificulta en gran medida la conciliación de su vida laboral con su vida personal. Dificultades ambas que pueden soslayarse si, aun computando anualmente la jornada, pasa después a determinarse la distribución de ésta en lapsos más cortos de tiempo o, en concreto, en un lapso mensual o semanal.

2. En segundo lugar, tampoco cabe desconocer que las empresas, especialmente aquellas dedicadas a una actividad productiva cuyo volumen o intensidad varía a lo largo del año, necesitan contar con instrumentos normativos que les permitan

adaptar el número de horas de trabajo a las variaciones que se producen en el volumen o la intensidad de su actividad. Es claro, por lo demás, que uno de dichos instrumentos normativos es el cómputo anual de la jornada de trabajo, ya que, de ese modo, aun viniendo limitado el número de horas que el trabajador realizará durante el año, queda prácticamente a voluntad de la empresa la distribución que se haga de ese número de horas, con el único límite o salvedad de respetar los criterios, ciertamente laxos, a que me he referido con anterioridad (art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Lo anterior hace que no sean infrecuentes los conflictos entre trabajadores y empresarios en relación con la determinación del cómputo y distribución de la jornada. En la mayor parte de los casos los trabajadores pretenden un mayor grado de certidumbre sobre la distribución que se hará de la jornada y, por ello, y como queda dicho, que la distribución de la misma se haga por periodos de tiempo relativamente cortos; por el contrario, los empresarios tienen como pretensión una mayor libertad en la distribución de la jornada de trabajo, que se alcanza cuando no se determina más que el número de horas a realizar anualmente, sin prefigurar o prefigurando mínimamente cuál haya de ser la distribución de las mismas.

3. Existe, sin embargo, un instrumento que permite conjugar ambas pretensiones. Dicho instrumento es el acuerdo al respecto de la distribución de la jornada de una manera irregular. Salvo situaciones excepcionales, es bien frecuente que las variaciones en el volumen e intensidad de la actividad productiva que sufre la empresa sean conocidas y hasta cierto punto previstas por el empresario y los propios trabajadores. Ello sucede, desde luego, en el caso que nos ocupa, donde tanto la representación de los trabajadores como la de la Empresa RSUSA señalan las fechas (y lugares) en que el volumen de basura que han de recoger los trabajadores es mayor y las fechas (y lugares) en que el volumen de basura es menor, fechas (y lugares) en que ambas partes se muestran, como se dice, en sustancial acuerdo. Ello significa que no habría especial dificultad en que, habiendo acuerdo sobre las variaciones del volumen de actividad y las fechas (y lugares) en



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

que las mismas se producen, se realizara por consenso entre las partes una especie de calendario donde la jornada semanal quedara distribuida de manera irregular, de manera que hubiera semanas en que fuera más prolongada coincidiendo con las fechas (y lugares) donde se produce un mayor volumen de actividad y semanas en que la jornada fuera menos prolongada en aquellas otras (fechas y lugares) en que el volumen de la actividad es menor.

O dicho de otro modo: a través de un acuerdo sería perfectamente posible fijar la distribución semanal de la jornada y, no obstante, y al mismo tiempo, que dicha distribución semanal fuera irregular (unas semanas más horas y otras semanas menos horas) para que la jornada pudiera adaptarse a las variaciones en el volumen de actividad que se producen a lo largo del año, en este caso, en la recogida de basuras.

4. Y subrayo que eso sería perfectamente posible, pero siempre que se haga por acuerdo entre las partes. Y ello por varias razones. La primera es que una variación en el modelo de distribución de la jornada como la que se está proponiendo, esto es, pasar del cómputo anual de la jornada y la práctica libertad en la distribución de la misma a una determinación semanal e irregular del número de horas de trabajo, exige, en mi opinión, un consenso elemental y previo entre las partes acerca de la necesaria racionalización de la organización del tiempo de trabajo. Consenso éste que puede ser suplido, es verdad, por la imposición de un árbitro mediante procedimiento de arbitraje, pero cuya falta puede hacer que la materialización de la nueva organización del tiempo de trabajo genere un mayor grado de conflicto que el que se ha venido a evitar con la imposición de ese modelo.

O dicho más claramente: en mi condición de Árbitro, yo podría imponer en este Laudo el modelo de distribución semanal e irregular de la jornada que acabo de describir. Pero si lo hiciera sin que haya un consenso básico entre las partes sobre la organización del tiempo de trabajo, cuando las mismas empezaran a elaborar el calendario con la distribución de la jornada semana a semana podría surgir un sinfín



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

de conflictos. De este modo, mi intervención habría resuelto el conflicto sobre el modelo de distribución del tiempo de trabajo, pero habría contribuido a originar una multiplicidad de conflictos sobre cómo llevar a la práctica dicho modelo.

Pero hay un segundo dato que es más relevante aún. Las partes de este Procedimiento Arbitral solicitan que me pronuncie sobre el modelo de distribución de la jornada que habrá de desarrollarse en la Empresa RSUSA hasta el 31 de diciembre de 2004, ya que, una vez que se celebren las elecciones sindicales en la misma el mes próximo y, de esa forma, se componga nuevamente el Comité de Empresa, todas las partes declaran que re-iniciarán las negociaciones del nuevo convenio colectivo, donde abordarán el cómputo y distribución de la jornada. Pues bien, el modelo de distribución semanal e irregular al que me he referido anteriormente, y que, en mi opinión, sería el instrumento que podría conjugar los intereses de ambas partes en este conflicto, exige una planificación y diseño que yo, debido a la limitación temporal de la resolución que habré de adoptar, no puedo realizar. Y es que, debido a la variación en el volumen de las basuras que han de recoger los trabajadores, habrá semanas, como dije antes, en que haya de hacerse un mayor número de horas (que habrán de quedar definidas de antemano en cómputo semanal) y semanas en que haya de hacerse un menor número de horas (que también habrán de quedar definidas de antemano en cómputo semanal). Lo cual exige, como digo, una planificación de la distribución de la jornada durante un lapso de tiempo que excede con mucho de la limitación temporal que me marca el propio Convenio Arbitral suscrito entre las partes (y que no llega más allá, como he dicho antes, del 31 de diciembre de 2004).

Todo lo anterior hace que crea que no es este Laudo Arbitral la forma más idónea de imposición y de diseño de un nuevo modelo de organización del tiempo de trabajo en la Empresa RSUSA. Y, por ello, que no se imponga por mi parte dicho modelo. Sin embargo, sí insto a las partes a iniciar una negociación en ese sentido; negociación para la que bien podría servir de base el modelo de distribución semanal e irregular de la jornada del que he venido hablando, y en la que, de surgir



Jurado  
Arbitral

Castilla-La Mancha

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

discrepancias en la planificación del mismo, fueran las mismas sometidas a procedimiento de mediación o arbitraje.

5. Sentado lo anterior, quedan aún por decidir dos de los aspectos sometidos a este Procedimiento de Arbitraje. Ellos son la determinación de la subida salarial y del cómputo de la jornada de trabajo para el año 2004.

En relación con esto último, no se considerada, como ha quedado explicado, conveniente por mi parte proceder a la imposición de un cambio en la distribución de la jornada, lo que hace que se mantenga su cómputo anual. Sin embargo, con la finalidad de introducir una mayor dosis de certidumbre sobre el número de horas diarias que habrá de realizar cada trabajador, este Árbitro entiende que, aun manteniendo el cómputo anual de la jornada, debe reducirse el número de horas ordinarias de trabajo diario.

Hasta el momento, la Empresa RSUSA ha venido aplicando los límites establecidos en el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, una limitación del número de horas ordinarias de trabajo diario de 9 (nueve). Así se dispone, además, en el art. 12 de su III Convenio Colectivo, donde claramente puede leerse que "la jornada diaria no podrá ser superior a nueve horas". Pues bien, con la finalidad de que, aun manteniéndose el cómputo anual de la jornada y, por ello, la flexibilidad en la distribución de la misma que dicha forma de cómputo proporciona a la Empresa, los trabajadores tengan, a su vez, un mayor grado de certidumbre sobre su jornada diaria y, así, sobre la hora en que se acabará la misma, el número de horas ordinarias de trabajo diario durante el año 2004 no será superior en ningún caso a 8 (ocho).

Lo anterior supone, naturalmente, que toda hora que se haya realizado desde el 1 de enero de 2004 o se realice a partir de ahora y hasta el 31 de diciembre de 2004 por los trabajadores que exceda las 8 (ocho) horas de jornada máxima diaria tendrá la consideración de hora extraordinaria a efectos de su retribución. Y ello aunque en cómputo anual no se supere el número de horas de trabajo que quede finalmente



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

determinado en este Laudo.

6. Por otra parte, ha quedado claro que todas las partes de este conflicto están de acuerdo en que se produzca una reducción de la jornada de trabajo. La postura de UGT es que la reducción de horas llegue hasta situar la jornada en 35 (treinta y cinco) horas de trabajo semanal; postura ésta que comparte CC.OO., si bien la representación de este Sindicato acepta que tal debe ser un horizonte a conseguir de manera paulatina en el tiempo. De su lado, la representación de la Empresa RSUSA no niega la conveniencia de una reducción de la jornada de trabajo en cómputo anual; se opone, sin embargo, a que la reducción que se haga sea tan intensa como pretende la representación de los trabajadores.

Pues bien, aceptada por ambas partes la posibilidad de una reducción del número de horas en cómputo anual, no parece que haya razones para desechar por mi parte que ello se produzca. Lo único que falta por determinar es la cuantía de dicha reducción de la jornada de trabajo, cuestión ésta que, como acaba de expresarse, está en la base del conflicto cuya resolución se pretende en el presente Procedimiento Arbitral.

Para determinar la reducción de la jornada de trabajo en cómputo anual de acuerdo con elementales criterios de equidad, voy a partir de los siguientes datos. Ya en III Convenio Colectivo de la Empresa RSUSA se procedió a reducir el número de horas de trabajo en cómputo anual. En concreto, el art. 12 de dicho Convenio estableció una reducción de 6 (seis) horas en cada uno de los años de vigencia del mismo, que fueron tres (2001, 2002 y 2003), lo que hace que en total se redujeran 18 (dieciocho) horas de trabajo en tres años. Ello indica que existe consenso sobre la reducción del número de horas de trabajo en cómputo anual, pero también que esa reducción se quiere practicar de manera paulatina, es decir, sin recortes en el número de horas excesivamente drásticos.

Igual voluntad se deduce del preacuerdo que se había alcanzado y que, después, como ha quedado explicado en los antecedentes de este Laudo, se rechazó por parte



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

de UGT. Se trataba, según han manifestado a este Árbitro las partes, de un acuerdo a cuatro años, cada uno de los cuales habría una reducción de 13 (trece) horas de trabajo en el cómputo anual. Lo que vuelve a ser indicativo del consenso entre las partes de la negociación de una reducción del número de horas de trabajo anual, pero también de que dicha reducción no se produzca de forma momentánea en cuantía muy elevada, sino que vaya produciéndose de manera paulatina en el tiempo.

Pues bien, la reducción de 13 (trece) horas fue aceptada por la Empresa con base en que el acuerdo que se iba a negociar tenía una duración de cuatro años (en los que se reducirían 13 (trece) horas cada uno de ellos). Cuando dicho acuerdo se truncó, por la negativa de UGT a suscribir el mismo, RSUSA ofreció, sin embargo, una reducción de la jornada anual en 8 (ocho) horas. Un mínimo sentido de la equidad conduce a fijar una reducción de la jornada de carácter intermedio, esto es, ni las 13 (trece) horas que tenían como contrapartida una duración de cuatro años del convenio (con la consiguiente estabilidad que ello supone para la Empresa), ni las 8 (ocho) horas que ofreció después RSUSA.



No se va a imponer en este Laudo una reducción drástica del número de horas de trabajo anual; y ello porque de los antecedentes habidos me parece deducir que existe, como he explicado antes, un consenso entre las partes de reducir, efectivamente, el cómputo anual de la jornada, pero de hacerlo de un modo paulatino. A cambio de ello, la reducción tampoco puede ser de 8 (ocho) horas como ofrece la Empresa. Es cierto que la reducción de 13 (trece) horas estaba condicionada a la firma de un convenio colectivo de cuatro años y que dicha condición no se ha cumplido. Con lo cual, y como he dicho antes, un mínimo sentido de equidad, teniendo en cuenta estos tres parámetros, me lleva a decretar una reducción de la jornada anual de 10 (diez) horas, siendo, en consecuencia, la jornada anual para el año 2004 de 1658 (mil seiscientos cincuenta y ocho) horas de trabajo. No es la drástica reducción a 35 (treinta y cinco) horas a la semana pretendida por la representación de UGT; no es tampoco la reducción de 13 (trece) horas que se había



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

pactado como contraprestación de un convenio colectivo de cuatro años de duración; ni es, por último, la reducción de 8 (ocho) horas ofrecida finalmente por la empresa. Se trata, más bien, de una reducción de jornada intermedia entre todas esas pretensiones, que pretende instalarse en la política de reducción de la jornada de trabajo sobre la que parece haber consenso en la Empresa: ir reduciendo paulatinamente el número de horas de trabajo anual.

7. He dejado para el final la determinación del incremento salarial para el año 2004. Y lo he dejado para el final porque pretendo compensar con el mismo las decisiones que he adoptado al respecto de la jornada de trabajo.

Antes de nada diré que también en este aspecto hay un sustancial acuerdo entre las partes de este conflicto. Todas ellas, en efecto, están de acuerdo en que el incremento salarial se produzca por encima del IPC real; la diferencia entre ellas estriba, por tanto, en la cuantía que haya de incrementarse por encima del IPC real, ofreciendo la Empresa un 0'5 (cero coma cinco) y demandando la representación de los trabajadores una subida mayor, en el entorno del IPC real más 1 (un) punto.



Pues bien, en este Laudo he rechazado que se pueda imponer el cómputo semanal de la jornada de trabajo de manera momentánea, por ser, como dije, necesario planificar el diseño de un nuevo modelo de organización del trabajo en la Empresa y hacerlo, además, en un tiempo que excede del carácter limitado que las partes han querido dar a mi Resolución Arbitral (31 de diciembre de 2004). También he rechazado que de forma momentánea pueda reducirse la jornada a 35 (treinta y cinco) horas de trabajo semanal; y ello por haberme parecido, de los antecedentes habidos en la negociación entre las partes, que hay voluntad entre ellas de reducir, sí, la jornada en cómputo anual, pero también de hacerlo paulatinamente en el tiempo y no de forma drástica. Lógico es entonces que a cambio de ello imponga una mayor subida salarial, fundamentalmente porque las dificultades económicas (de tesorería) alegadas por la Empresa no han sido más que eso, puras alegaciones, sin que haya quedado firmemente constatado que realmente existan dichas



**Jurado  
Arbitral**

**Castilla-La Mancha**

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

dificultades y, sobre todo, que las mismas impidan proceder a una determinada subida salarial.

Ese sentido de intercambio o equidad entre lo denegado en este Laudo y lo concedido en él me lleva, pues, a decretar una subida salarial del IPC real más 1 (un) punto para el año 2004.

Consecuencia de todo lo anterior es el siguiente

### **LAUDO ARBITRAL**

La subida salarial para el año 2004 en la Empresa RSUSA será del IPC real más 1 (un) punto. Se mantendrá el cómputo anual de la jornada de trabajo, pero, por un lado, en el año 2004 serán 8 (ocho) las horas ordinarias de trabajo diario, de manera que aquéllas que hayan excedido o excedan de ellas tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos de su retribución, y esto aunque no se alcance el cómputo anual de la jornada determinado en este Laudo. Por otro lado, el cómputo anual de la jornada para el año 2004 queda fijado en 1658 (mil seiscientos cincuenta y ocho) horas de trabajo.

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 septiembre de 2004

Mª Luz Rodríguez Fernández, quien ha actuado como Árbitro