

 JURADO Arbitral 68 Castilla-La Mancha	
19 ENE 2004	
ENTRADA Nº 2	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 por este Organismo para la resolución del Procedimiento de Arbitraje con número de expediente JA-P/AR-CR-03/04, procedo a dictar el siguiente **LAUDO ARBITRAL**:

ANTECEDENTES

1. Con fecha de 22 de diciembre de 2004, tiene entrada en el registro del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sede de Ciudad Real, convenio arbitral suscrito por D. Joaquín Salvador Bazaga Montes, en representación de la Empresa Estacionamientos y Servicios, S. A. (en adelante, EYSA), y Don José María Serrano Domínguez, Secretario Provincial de la Federación de Comunicación y Transportes de CC.OO. de Ciudad Real. En dicho convenio arbitral, además de delegar en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sede de Ciudad Real, la designación del árbitro, y de fijar un plazo de 20 (veinte) días para dictar el laudo de solución del conflicto, se solicita la tramitación del correspondiente procedimiento arbitral, cuyo objeto, según consta en el propio convenio arbitral, es el "encuadramiento y sometimiento del régimen jurídico aplicable en las relaciones laborales entre trabajadores y la empresa concesionaria EYSA, y su concreción en materia de jornada y descansos, dando solución de esta forma al conflicto planteado".

2. Con fecha de 30 de diciembre de 2004, el Jurado Arbitral de Castilla-la Mancha, sede de Ciudad Real, después de designarme como Árbitro de este procedimiento, procede a darme traslado del expediente del mismo, convocándose a las partes del procedimiento para una comparecencia el día 5 de enero de 2005.

3. En dicha comparecencia, la representación de los trabajadores expresó lo siguiente: a) desde que la Empresa EYSA comenzó la prestación de sus servicios de estacionamiento de vehículos, grúa y aparcamiento en los municipios de Ciudad Real y Puertollano ha venido aplicando a los trabajadores empleados por ella el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real (a fin de mostrar este dato se aportan a este Árbitro copias de contratos de trabajo celebrados por la Empresa y de Actas de elecciones a representantes de los trabajadores); b) el último Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, todavía en vigor, dispuso que, a partir del día 1 de noviembre de 2003, los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos (se aporta a este Árbitro copia de este Convenio); c) una vez entrada en vigor la anterior cláusula, la Empresa se negó a su aplicación, dando ello origen a la promoción del correspondiente proceso de conflicto colectivo por parte de la representación de los trabajadores, conflicto en el que se solicitaba la aplicación del correspondiente precepto



del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real y, por tanto, el derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos; d) fruto del conflicto colectivo anterior fueron las Sentencias del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real de 17 de febrero de 2004 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2004, donde se condena a la Empresa a aplicar el Convenio de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real en relación con el descanso semanal fijado en dos días consecutivos (se aporta copia de ambas Sentencias); e) no obstante las anteriores Sentencias, la Empresa sigue sin aplicar el descanso semanal de dos días consecutivos, ya que en la elaboración de los cuadrantes horarios proporcionados a los trabajadores no se respeta el descanso semanal de dos días consecutivos. Por todo lo anterior, solicitan de este Árbitro que se declare la obligación de la Empresa de respetar una jornada de 40 horas semanales, tal como, según la representación de los trabajadores, se determina en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, y el descanso semanal de dos días consecutivos que figura en este mismo Convenio.

4. Habiendo preguntado este Árbitro por cómo se determinaban la jornada y los descansos hasta la fecha, la representación de los trabajadores señaló lo siguiente: a) en estacionamiento de vehículos, hay trabajadores (siempre los mismos) que descansan sábado y domingo completos y trabajan de lunes a viernes 8 (ocho) horas diarias, lo que hace un total de 40 (cuarenta) horas a la semana, hay, sin embargo, otros trabajadores (siempre los mismos) que descansan la tarde del sábado, el domingo completo y la mañana del lunes y trabajan la tarde del lunes 4 (cuatro) horas, de martes a viernes 8 (ocho) horas diarias y la mañana de los sábados 4 (cuatro) horas, lo que hace un total de 40 (cuarenta) horas a la semana; b) es en este sector de actividad donde se plantea el conflicto por el descanso semanal con mayor intensidad, ya que los trabajadores consideran que el descanso de la tarde del sábado, el domingo completo y la mañana del lunes no respeta lo establecido en el Convenio, por no ser dos días consecutivos de descanso; c) en grúa se trabaja una semana de mañana, otra de tarde, otra de mañana "corta" y otra de noche; en las semanas de mañana, tarde y noche, se trabajan 7 (siete) días seguidos a razón de 8 (ocho) horas diarias y se descansa dos días consecutivos; en la semana de mañana "corta", se trabaja únicamente de lunes a sábado 4 (cuatro) horas diarias; d) en aparcamiento, se trabaja en turnos de mañana, tarde y noche, cinco días consecutivos a razón de 8 (ocho) horas diarias y se descansa dos días consecutivos. Se aportan a este Árbitro cuadrantes horarios que muestran la anterior ordenación de la jornada y los descansos en la Empresa EYSA.

5. Por su parte, la representación de la Empresa EYSA, señala lo siguiente: a) en un principio se aplicó por su parte el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real a los trabajadores contratados por ella porque no había todavía otro régimen convencional aplicable; b) en la actualidad, sin embargo, ya existen convenios colectivos de nivel estatal que regulan las condiciones de trabajo



de los sectores de estacionamiento de vehículos y de aparcamientos, con lo que la Empresa pretende aplicar, cuando menos el Convenio Colectivo estatal de estacionamiento de vehículos a los trabajadores que se dedican a esta actividad y no el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, aplicación ésta que la Empresa pretende desde finales de 2002, cuando ya se clarificó la existencia y posibilidad del Convenio Colectivo de estacionamiento de vehículos, hasta entonces controvertido; c) no obstante lo anterior, al haber sido condenada por las Sentencias del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real de 17 de febrero de 2004 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2004 a la aplicación del descanso semanal establecido en el Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, así lo ha hecho, estableciéndose los descansos de dos días consecutivos en la forma señalada por los propios trabajadores (la Empresa confirma a este Árbitro la descripción de los horarios y de los descansos hecha por la representación de los trabajadores y reseñada en el apartado anterior); d) el hecho de que no haya rotación entre los trabajadores de estacionamiento de vehículos a efectos del descanso semanal y de que el descanso de dos días consecutivos se entienda cumplido con el descanso en la tarde del sábado, el domingo completo y la mañana del lunes se explica por el ejercicio del poder de organización del trabajo y de la propia empresa que corresponde al empresario, y por la necesidad de adaptar los horarios de los trabajadores a los días en que se presta servicios de estacionamiento de vehículos, que incluyen el sábado en la mañana; e) la pretensión de la Empresa de aplicar diferentes regímenes convencionales a los trabajadores de la misma en función de la actividad a que se dedican (estacionamiento de vehículos, grúa o aparcamiento) viene motivada porque los contratos suscritos por EYSA con los Ayuntamientos de Ciudad Real y Puertollano son diferentes para cada una de estas tres actividades. Al objeto de mostrar esto último, la Empresa EYSA aporta a este Árbitro copia de los seis contratos suscritos con los Ayuntamientos de Ciudad Real (tres contratos: estacionamiento de vehículos, grúa y aparcamiento) y Puertollano (tres contratos: estacionamiento de vehículos, grúa y aparcamiento).

FUNDAMENTOS



1. Siendo el objeto de este procedimiento de arbitraje la determinación por mi parte del régimen convencional aplicable a los trabajadores de la Empresa EYSA y, en particular, cuál es la concreción de dicho régimen en materia de jornada de trabajo y de descansos, conviene hacer las siguientes consideraciones.

De los documentos aportados por las partes a este procedimiento de arbitraje, entre los que se incluyen Acta de 17 de noviembre de 2003 habida en procedimiento de mediación del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha, sede de Ciudad Real, entre las mismas partes y copia de las Sentencias del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real de



17 de febrero de 2004 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2004, se desprende que *el conflicto entre la representación de los trabajadores y la Empresa ha estado en todo momento motivado por cuál había de ser el convenio colectivo de aplicación a las relaciones de trabajo entre los trabajadores y la Empresa EYSA*. Los trabajadores han sostenido siempre la aplicación del Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real y, por su parte, la Empresa ha sostenido la aplicación del Convenio Colectivo Nacional de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública, que hoy va por su tercera edición. Sucede, además, que en todo momento el detonante de este conflicto ha sido la regulación de los descansos semanales, tal como los mismos quedaban configurados por el Convenio de Transportes de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real a partir del 1 de noviembre de 2003, pretendiendo los trabajadores la aplicación de dos días consecutivos de descanso semanal y, en cambio, la Empresa EYSA la aplicación del descanso semanal establecido para el Sector de estacionamiento de vehículos.

2. Pues bien, si algo ha quedado demostrado en este procedimiento arbitral es que la Empresa EYSA venía, efectivamente, aplicando a sus trabajadores el Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real. Y ello no sólo porque así consta de manera expresa en las copias de los contratos de trabajo y de las Actas de elecciones a representantes de los trabajadores que ha aportado a este procedimiento la representación de los trabajadores, sino, sobre todo, porque así lo ha reconocido la propia Empresa, quien confirma que venía aplicando este Convenio Colectivo porque hasta fechas recientes no había otro régimen convencional más apropiado. Una vez sentado lo anterior, es claro que el hecho que ha motivado el conflicto origen de este procedimiento arbitral es la pretensión de la Empresa de modificar este *status quo*, es decir, de modificar el régimen convencional que venía aplicando a los trabajadores de la misma. Lo que ha pretendido la Empresa EYSA es dejar de aplicar el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real y empezar a aplicar a sus trabajadores, al menos a aquéllos que desempeñan la actividad de estacionamiento de vehículos, el Convenio Colectivo Nacional del Sector de Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública; pretensión ésta que se ha dejado ver, de un modo particular, en la definición de los descansos semanales.

No es, desde luego, fácil responde la cuestión de si es o no posible que una empresa modifique unilateralmente el régimen convencional aplicable a las relaciones de trabajo habidas en la misma. O lo que es igual: la cuestión de si es o no posible que una empresa aplique un determinado convenio colectivo a sus trabajadores y pasado un tiempo pretenda de manera unilateral aplicar otro convenio colectivo diferente sobre la base de que este segundo convenio colectivo es más "apropiado" para la actividad que realiza la empresa. Pero, exista o no exista en abstracto esta posibilidad y sea o no sea

en abstracto esta posibilidad válida desde la perspectiva jurídica, lo cierto es que, en el conflicto origen de este procedimiento arbitral, ésa es ya una cuestión resuelta.

Las dos Sentencias habidas en relación con este conflicto condenan a la Empresa EYSA a aplicar el régimen de descansos establecido en el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real. La primera, del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real de 17 de febrero de 2004, lo dice de forma clara y expresa en su fallo, donde puede leerse –y se cita textualmente–: “Que estimo la demanda de la Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras contra Estacionamientos y Servicios, S.A., declaro la nulidad de las decisiones empresariales en cuanto al descanso semanal y condeno a la demandada a estar y pasar por tal declaración y a elaborar nuevos cuadrantes de trabajo que respeten el descanso semanal establecido en el art. 12 del Convenio aplicable”, que es, naturalmente, y como dice esta Sentencia en sus fundamentos de derecho, el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Ciudad Real. Este fallo queda después confirmado por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2004, dictada en recurso de suplicación contra la anterior, y en cuyo fallo puede leerse –y se vuelve a citar textualmente–: que “debemos confirmar y confirmamos en todos sus aspectos la Sentencia de Instancia”, lo que significa que la Sentencia dictada en suplicación hace suya la condena contenida en la del Juzgado de lo Social de aplicar el art. 12 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Ciudad Real en materia de descansos.

No consta que frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2004 se haya impuesto por la representación letrada de EYSA recurso alguno, con lo *se trata de una Sentencia que ha devenido firme, causando, por ello, cosa juzgada en este conflicto*. Lo que significa que podrá o no estarse de acuerdo con la argumentación jurídica barajada en ella o podrá o no estarse de acuerdo con su pronunciamiento o fallo, pero se esté o no de acuerdo con ambos, lo cierto es que la solución dada en la misma goza ya de cosa juzgada y, por ello, resulta inalterable por este Laudo.

4. La razón por la que un laudo arbitral no puede modificar el fallo de una sentencia que ha devenido firme y ha causado cosa juzgada en el conflicto de que se trate es que, de actuar de ese modo, dicho laudo vendría a vulnerar el derecho a la tutela judicial efectiva reconocido en el art. 24.1 de la Constitución. Es doctrina reiterada del Tribunal Constitucional que uno de los aspectos o manifestaciones del derecho a la tutela judicial efectiva reconocido constitucionalmente es la intangibilidad de las sentencias firmes. Ello significa que, una vez que una sentencia ha devenido firme, su contenido no puede ser modificado por ningún otro instrumento jurídico, incluido, como es obvio, un laudo arbitral. La única posibilidad que cabe frente a una sentencia firme es acatar y cumplir su contenido, siendo imposible desde la perspectiva jurídico-constitucional alterar

alguno de los aspectos de la misma. Y ello porque, de alterar el contenido de un pronunciamiento o fallo dictado por órganos jurisdiccionales, se estaría restando efectividad a la tutela judicial demandada y obtenida por el justiciable en el conflicto de que se trate y, por esa razón, afectando de un modo negativo al derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24.1 de la Constitución. Además de ello, la variación en el contenido de una sentencia firme sería también contraria al principio de seguridad jurídica, principio éste cuyo cumplimiento ordena y garantiza el art. 9.3 de la propia Constitución.

En vista de lo anterior, parece claro que este Laudo no puede pronunciarse en contra de lo fallado por las Sentencias del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real de 17 de febrero de 2004 y de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 12 de mayo de 2004, sino acatar el contenido de las mismas y, por tanto, concluir en este primer aspecto sometido a mi juicio que el Convenio Colectivo aplicable a las relaciones de trabajo de la Empresa EYSA es el de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real; y que, en lógica consecuencia, en materia de descanso semanal, debe aplicarse el art. 12 del mismo. Entrar a conocer por mi parte la posibilidad de que pudiera aplicarse otro Convenio Colectivo a dichas relaciones de trabajo, supondría, como he dicho ya, quebrantar la intangibilidad de las anteriores Sentencias, que han devenido firmes, y, por ese motivo, quebrantar el propio derecho constitucional a la tutela judicial efectiva.

5. En relación, en segundo lugar, a la concreción que deba hacerse en materia de jornada y descanso semanal en aplicación del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real a los trabajadores de la Empresa EYSA, es conveniente diferenciar lo que sucede al respecto de la jornada de lo que sucede al respecto del descanso semanal.

La redacción del art. 11 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real es un tanto ambigua. Empieza diciendo este precepto que "la jornada para los años 2002 y 2003 será de 40 horas semanales", pero acto seguido se procede a fijar cuál será el número de horas de trabajo en cómputo anual, en este caso, 1.826 (mil ochocientos veintiséis) horas y 27 (veintisiete) minutos. El hecho de que en el mismo precepto se aluda al cómputo semanal de la jornada y al cómputo anual de la misma plantea el problema de cuál de los dos cómputos ha de regir en esta materia, si el cómputo semanal de 40 (cuarenta) horas o el cómputo anual de 1.826 (mil ochocientos veintiséis) horas y 27 (veintisiete) minutos.

Pues bien, a mi entender el cómputo de jornada que debe tenerse en cuenta es el cómputo anual de 1.826 (mil ochocientos veintiséis) horas y 27 (veintisiete) minutos. Y ello no sólo porque así parece desprenderse de la literalidad del art. 11 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, que

establece que el cómputo de 40 (cuarenta) horas semanales quedará “traducido” en un cómputo anual de 1.826 (mil ochocientas veintiséis) horas y 27 (veintisiete) minutos. Lo cual es bien similar a lo que establece el propio art. 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, donde la jornada semanal máxima de 40 (horas) se establece como módulo de cálculo de la correspondiente jornada en cómputo anual. Ello, como digo, parece ser lo establecido en el Convenio Colectivo que estamos analizando, esto es, que *la jornada semanal de 40 (cuarenta) horas funciona como módulo para determinar el cómputo anual de jornada de 1.826 (mil ochocientas veintiséis) horas y 27 (veintisiete) minutos, que es el que rige en este Sector.*

Pero hay, además, un segundo argumento. En el art. 12,B del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, cuando se regula, precisamente, el descanso semanal, se establece la posibilidad de que el descanso semanal de “dos días [...] de forma ininterrumpida” pueda acumularse en periodos de dos semanas y de cuatro semanas, lo que supondrá, según expresa este mismo precepto, descansar cuatro días u ochos días ininterrumpidos. De aplicarse esta previsión, sería perfectamente posible que un trabajador pudiera trabajar durante 10 (diez) días seguidos y descansar 4 (cuatro), lo cual haría que, en cómputo semanal, una de las semanas trabajara necesariamente más de 40 (cuarenta) horas. Lo mismo sucedería de aplicar en materia de descansos la acumulación de cuatro semanas que prevé el Convenio. En este caso, sería factible que un trabajador trabajara 20 (veinte) días seguidos y descansara 8 (ocho), lo que haría que, en cómputo semanal, hubiera semanas en que se trabajara más de 40 (cuarenta) horas. Con esto quiero decir que, se aplique o no este régimen de acumulación de descansos, lo cierto es que el Convenio lo establece y que la aplicación de dicho régimen hace que pueda haber semanas de trabajo que sobrepasen las 40 (cuarenta) horas de trabajo, lo cual vendría a confirmar que el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Ciudad Real ha establecido la jornada semanal de 40 (cuarenta) horas no como fórmula de cómputo de la jornada en el Sector, sino, tal como he dicho antes, como módulo a tener en cuenta para el cómputo anual correspondiente. Siendo, así pues, un cómputo anual, en este caso de 1.826 (mil ochocientas veintiséis) horas y 27 (veintisiete), el que rige en este Sector.

6. Rigiendo en el Sector un cómputo anual de la jornada de trabajo, cobran especial relevancia los descansos, pues son éstos los únicos límites a tener en cuenta por el empresario a la hora de distribuir la misma. Tales descansos serán, necesariamente, el de 12 (doce) horas de descanso entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente, porque así lo impone el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, y los establecidos en el correspondiente convenio colectivo, en este caso, el descanso semanal de –y vuelvo a citar textualmente– “dos días a la semana de forma ininterrumpida” establecido en el art. 12.B del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real.



Pues bien, cómo haya de entenderse esa fórmula de descanso semanal es el punto más controvertido del conflicto origen de este procedimiento arbitral. En concreto, la disputa se centra en determinar si esos dos días deben ser "completos", en el sentido de descansar durante todo el día, o, por el contrario, si esos dos días pueden alcanzarse con la suma de la fracción de otros tantos, en el sentido de poder acumular la tarde del sábado y la mañana del lunes al día completo del domingo para sumar en total los dos días de descanso que exige el Convenio Colectivo de de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real. La primera de las posturas es la defendida por la representación de los trabajadores; la segunda, en cambio, por la representación de la Empresa.

Desde luego, lo que es claro es que los dos días de descanso deben ser "ininterrumpidos", lo que significa que el tiempo de descanso debe estar todo él unido entre sí y disfrutado por el trabajador de manera continuada. No valdría, por tanto, porque ello sería contrario al Convenio Colectivo, el que se concediera un día de descanso, se trabajaran algunos días en el medio, y se volviera a conceder después otro día de descanso dentro de una misma semana (por ejemplo: descansar el domingo, trabajar lunes y martes y descansar el miércoles, serían dos días de descanso semanal, pero no "ininterrumpidos"). Y no valdría esta fórmula porque, entonces, el descanso no se disfrutaría por el trabajador de manera ininterrumpida, tal como requiere el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, sino, al contrario, de manera interrumpida por los días de trabajo habidos entre los días de descanso.

Si estos dos días deben, además, ser completos o no serlo es la cuestión que paso a dilucidar. Que el Convenio Colectivo establezca el cómputo del descanso semanal en días y no, como hacen otros convenios colectivos, en horas, es un primer argumento para considerar que, efectivamente, el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real está imponiendo un descanso semanal de dos días completos. Hay convenios -y un ejemplo de ellos es el propio Convenio Colectivo Nacional del Sector de Regulación del Estacionamiento Limitado de Vehículos en la Vía Pública- que determinan el descanso semanal en horas, con lo cual, una vez fijado el comienzo de dicho descanso, el mismo se entenderá cumplido cuando hayan transcurrido las horas de descanso semanal fijadas en el convenio colectivo, correspondan éstas con días completos o correspondan con fracción de ellos. Si, por ejemplo, el descanso establecido en un convenio colectivo es de 48 (cuarenta y ocho) horas y empieza a computarse a las 14:00 horas de un martes, el descanso terminará a las 14:00 horas de un jueves, quedando cumplido el descanso, por tanto, con la fracción de la tarde del martes, el miércoles completo, y la fracción de la mañana del jueves.

Sin embargo, tal como digo, en el de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, el descanso semanal no se fija en horas, sino en días; no se

fija en 48 (cuarenta y ocho) horas a la semana, sino en dos días a la semana. Lo que parece dar a entender que, *en el ámbito de este Convenio, no se quiere sólo que el descanso semanal tenga una determinada duración, en cuyo caso habría valido con señalar que el descanso semanal fuera de 48 (cuarenta y ocho) horas, sino, además, que ese descanso tenga una determinada distribución, haciéndolo coincidir con días completos y no, por tanto, con la suma de fracciones de ellos.*

7. Pero aún hay más. En la comprensión que está haciendo la Empresa EYSA del descanso semanal de los trabajadores que se dedican a la actividad del estacionamiento de vehículos y que es, como se expresó anteriormente, el que los dos días de descanso se entienden cumplidos con el descanso la tarde del sábado, el domingo completo y el descanso la mañana del lunes, aparte de no computarse los días completos, como parece exigirse en el Convenio Colectivo aplicable, se están solapando dos descansos diferentes. El momento inicial del descanso semanal se fija por la Empresa en las 14:00 horas del sábado, momento éste en el que el trabajador finaliza la jornada correspondiente a este día. Sin embargo, a las 14:00 horas del sábado todavía no puede iniciarse el cómputo del descanso semanal, pues lo que corresponde es la iniciación del cómputo del descanso entre jornadas de 12 (doce) horas que impone, como he dicho antes, el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores. Lo que significa que el momento en que ha de iniciarse el cómputo del descanso semanal de dos días debe ser una vez transcurridas doce horas desde que finalizó la jornada de trabajo. Y ello porque, de computarse dentro del descanso semanal el descanso de 12 (doce) horas entre jornadas, es claro que alguno de los dos no sería cumplido. Si dentro del descanso semanal se computa el descanso de 12 (doce) horas entre jornadas, o bien no se tiene en cuenta este último porque todo el tiempo de descanso corresponde al descanso semanal, o bien se reduce el descanso semanal en las horas correspondientes al descanso entre jornadas, que son 12 (doce). De ahí que, para cumplir con ambos descansos, deban sumarse ambos y empezar uno cuando acaba el otro y no entenderse comprendidos uno dentro del otro.

Lo anterior hace que, si finaliza la jornada de los trabajadores de estacionamiento de vehículos a las 14:00 horas del sábado, su descanso semanal no pueda empezar a computarse como tal hasta las 02:00 horas del domingo. A partir de ahí, se deberán descansar dos días completos e ininterrumpidos, lo que, en este concreto ejemplo, significa descansar el día completo del domingo y el día completo del lunes.

8. Ciertamente es que la Empresa alega razones organizativas para explicar su comprensión del descanso semanal, en concreto, que es la titular del poder de dirección y que el propio horario de estacionamiento de vehículos exige que los descansos sean los que ella ha establecido. Frente a ello cabe decir lo siguiente.

El art. 20.1 del Estatuto de los Trabajadores reconoce la sujeción del trabajador al poder de dirección del empresario. No podía ser de otro modo, teniendo en cuenta que, según el propio art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, existe relación de trabajo cuando el trabajador presta sus servicios en régimen de dependencia o subordinación, es decir, bajo el poder de dirección del empresario. Sin embargo, en ningún sitio se dice que el poder del empresario sea ilimitado. Es más, el art. 20.2 del Estatuto de los Trabajadores ordena al trabajador que cumpla, efectivamente, las órdenes del empresario, pero siempre que las mismas sean dictadas "en el ejercicio *regular* de sus facultades de dirección", lo que significa que el poder de dirección y el correlativo deber de obediencia son, respectivamente, susceptibles de ejercicio y exigencia únicamente cuando ello se hace de un modo *regular*, esto es, conforme a Derecho.

Sobra recordar que las normas legales imperativas y las normas que proceden de la negociación colectiva tienen como función primera y esencial limitar el poder del empresario. La función de la norma laboral imperativa, tenga ésta su origen en el poder del Estado o en el poder normativo reconocido a representantes de trabajadores y empresarios, es imponer condiciones de trabajo que deben respetarse necesariamente en el ejercicio del poder de dirección. No se niega éste, naturalmente, pero sí se limita y condiciona su ejercicio con la necesaria sujeción del empresario a cuanto establece la ley y a cuanto establece el convenio colectivo de aplicación.

Aplicado al caso que nos ocupa, ello se traduce en que la Empresa EYSA tiene, desde luego, su poder de dirección y puede, desde luego, ejercerlo. Pero en el ejercicio del mismo no puede desconocer lo que le impone la ley y lo que le impone el convenio colectivo de aplicación a la misma, en este caso, y como se ha explicado ya, el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real. Así las cosas, es evidente que la Empresa EYSA podrá realizar la distribución de la jornada de trabajo dentro de la misma, pero, al hacerlo, deberá respetar las exigencias que impone el art. 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, que haya un descanso de 12 (doce) horas entre jornadas, y aquéllas que se derivan del art. 12 del Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, esto es, que los trabajadores tienen derecho a dos días completos e ininterumpidos de descanso semanal.

Si resulta, para terminar, que, al venir obligada la Empresa a respetar la Ley y el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, se produce una discordancia entre la ordenación que debe hacer de la jornada y los descansos de los trabajadores y la franja horaria en que el correspondiente Ayuntamiento le exige el correspondiente servicio, es, en efecto, mediante su facultad de organización del trabajo y de su propia plantilla como debe solucionarse dicha discordancia. No mediante el incumplimiento de la Ley y el Convenio Colectivo de

aplicación, sino mediante una organización del trabajo o de la plantilla que se ajuste a los requerimientos del correspondiente Ayuntamiento.

A este Árbitro se le ocurren, a título meramente ilustrativo, dos posibles soluciones. Una primera es que todos los trabajadores dedicados al estacionamiento de servicios trabajen de lunes a viernes y descansen sábado y domingo, siendo contratados otros trabajadores a tiempo parcial para cubrir la prestación de servicios en la mañana de los sábados. Una segunda es más compleja porque implica una diferente distribución de la jornada y el descanso. Sería, en efecto factible, que todos los trabajadores rotaran del siguiente modo: a) una primera semana donde se trabajara de lunes a viernes y se descansara sábado y domingo (un total de 40, cuarenta, horas); b) una segunda semana donde se trabajara de lunes a sábado y se descansara domingo y lunes (un total de 44, cuarenta y cuatro, horas); c) una tercera semana donde se trabajara de martes a viernes y se descansara sábado y domingo (un total de 32, treinta y dos, horas); y d) una cuarta semana donde se trabajara de lunes a sábado y se descansara domingo y lunes (un total de 44, cuarenta y cuatro, horas). Ello sería acorde con el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real, pues, como ya dije anteriormente, en él se establece un cómputo anual y no semanal de la jornada de trabajo y, en todo caso, se descansarían a la semana dos días completos e ininterrumpidos.

Sin embargo, debo reiterar que lo anterior se expresa a título meramente ilustrativo y no se impone como contenido de esta Laudo. Y ello porque la distribución de la jornada de trabajo es, en caso de haber fijado un cómputo anual de jornada, facultad del empresario, el cual deberá decidir cómo se distribuye en el caso concreto. Ahora bien, lo que no debe desconocer el empresario, en este caso, la Empresa EYSA es que, cuando distribuya la jornada de los trabajadores de la misma, debe respetar en todo caso el que los trabajadores tienen derecho a un descanso semanal de dos días completos (sin que sea válido sumar fracciones de ellos) e ininterrumpidos.

Consecuencia de todo lo anterior es el siguiente

LAUDO ARBITRAL



El convenio colectivo de aplicación a las relaciones de trabajo de la Empresa Estacionamientos y Servicios, S.A., es el Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Provincia de Ciudad Real. Con base en él, la jornada de trabajo aplicable será la establecida en su art. 11, que es una jornada en cómputo anual, y el descanso semanal el establecido en su art. 12, que, a partir del 1 de noviembre de 2003, debe ser de dos días completos e ininterrumpidos.

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 18 de enero de 2005

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

