

En Toledo, a veintidós de diciembre de dos mil tres.

Don Luis Gómez de las Heras Martín Maestro, Arbitro del Jurado Arbitral de Castilla La Mancha en la Provincia de Toledo, visto el expediente de arbitraje seguido con el número JA-P/AR-TO-1/03, sobre “Alcance del artículo 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, promovido entre las siguientes partes: de una, Don Andrés López Rubio en nombre y representación de la Empresa LOSI, S.A. y de otra, Doña María del Rosario Sánchez Ferrer López, en su condición de Delegada de Personal (UGT) y de Prevención, en uso de las facultades concedidas por el sometimiento de las partes, ha dictado el siguiente:

LAUDO

ANTECEDENTES

Primero.- Mediante escrito registrado de entrada en el Jurado Arbitral de Castilla La Mancha el día 12 de diciembre de 2003, Don Andrés López Rubio, en nombre y representación de la EMPRESA LOSI S.A. con domicilio en Calle Uruguay número 31 de Navahermosa (Toledo); y Doña Maria del Rosario Sánchez Ferrer López en su condición de DELEGADA DE PERSONAL (U.G.T.) Y DE PREVENCIÓN en la Empresa, con domicilio en Toledo 45001, C/ Carlos V, número 1, 1º, manifestaron expresamente su voluntad de someterse al procedimiento de arbitraje previsto en los artículos 18 y siguientes del Reglamento de aplicación del A.S.E.C., y a la decisión imparcial de un arbitro que ponga fin al conflicto que plantean.

Segundo.- Con la misma fecha de 12 de diciembre de 2003, se remitió por Fax, al arbitro designado, el expediente instruido, integrado por 9 documentos consistentes en: carátula (1), oficio de designación y encargo (2), convenio arbitral (3 a 6), escrito de la Delegada de LOSI S.A. (7) y convocatoria para reconocimiento y escrito de renuncia (8 y 9).

Tercero.- En fecha que no consta, la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo SOLIMAT, comunicó por Fax a la Empresa LOSI S.A., que: “Los reconocimientos Médicos específicos de Vigilancia de la Salud de la empresa LOSI, S.L. han sido planificados **LOS DÍAS 16-17 DE DICIEMBRE DE 2003** en la Clínica Solimat (San Pedro el Verde, 35. Toledo) a las 17:00 horas CINCO TRABAJADORES DIARIOS APROXIMADAMENTE.

Les rogamos a la mayor brevedad, se pongan en contacto con nosotros para confirmarnos la asistencia (Departamento de Vigilancia de la Salud PERSONA DE CONTACTO JAVIER RODRÍGUEZ LONGOBARDO / DR. PEDRO SÁNCHEZ PRUDENCIANO Telf. 925 21 52 67).

Los trabajadores **NO DEBERÁN COMER NADA A PARTIR DE LAS 13:00 HORAS.**

Los trabajadores que voluntariamente RENUNCIEN AL RECONOCIMIENTO MÉDICO, **DEBERÁN REMITIRNOS CUMPLIMENTADO EL IMPRESO DE RENUNCIA VOLUNTARIA** que adjuntamos a este documento. Atentamente”.

Cuarto.- Puesto en conocimiento de los trabajadores el señalamiento anterior, con fecha 15 de octubre de 2003, se dirigió por parte de Doña Maria del Rosario Sánchez Ferrer, Delegada de LOSI, S.A. a la representación legal de la Empresa, escrito de la misma fecha en el que se manifiesta que: “En referencia a la convocatoria efectuada por uds. para realizar el Reconocimiento Médico Específico para la Vigilancia de la Salud de la Empresa, debemos recordarle que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dice en su Artículo 14.5 que “El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”.

Con esto deseamos hacerle participe de nuestra disconformidad respecto a la hora de celebración de las pruebas para la realización dicho reconocimiento.

Estamos a su disposición para la resolución favorable de dicho problema”.

Quinto.- Así planteado el conflicto, la cuestión a dirimir, que es objeto del arbitraje, se concreta por las partes en lo siguiente: “*Dirimir el alcance del artículo 14.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*”

LOS TRABAJADORES consideramos que cuando la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en dicho artículo, establece que “el coste relativo a las medidas de seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores” implica que los reconocimientos médicos han de efectuarse en horario de trabajo, puesto que, en caso contrario, supondría coste de su descanso.

Por el contrario, LA EMPRESA considera que el término “coste” se circunscribe, exclusivamente a los gastos de viaje y a los gastos de reconocimiento en Solimat.

Informamos que nuestro horario laboral es de 7 a 15,15 horas y adjuntamos documentación de:

1.- Comunicación a los trabajadores, por parte de la empresa, de cita para revisión Médica en Toledo, a las 17’00 horas.

2.- Comunicación de la Delegada de Personal y Delegada de Prevención, de su disconformidad”.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- El arbitraje al que se someten ambas partes tiene calidad de arbitraje de derecho privado según establece el artículo 23 del Reglamento de aplicación del A.S.E.C., dejando constancia expresa de que el laudo arbitral que se dicte como consecuencia del arbitraje a que se someten voluntaria y expresamente, tendrá efecto vinculante, comprometiéndose a estar y pasar por lo que en el se establezca.

SEGUNDO.- El procedimiento de arbitraje, suscitado en los ámbitos previstos por el ASEC-CLM, es el adecuado para conocer y resolver de las pretensiones

planteadas por las partes que lo promueven (art. 18 del Reglamento de aplicación del A.S.E.C.), las cuales tienen legitimación activa para instarlo de mutuo acuerdo, conforme al tipo de conflicto y al ámbito afectado (Arts. 19 y 13 del Reglamento de aplicación).

TERCERO.- El escrito de promoción del procedimiento, contiene los requisitos exigidos en el artículo 20 del Reglamento, expresamente la identificación del empresario y de la representación de los trabajadores, las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje y el compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

CUARTO.- Por tratarse de una cuestión de derecho y estar concretados los términos sobre los que ha de versar el arbitraje, el órgano arbitral no considera necesaria la comparecencia de las partes ni la solicitud de más documentación complementaria, además y distinta de la obrante en el expediente. (artículo 21.1 del Reglamento).

QUINTO.- El presente arbitraje se emite dentro del plazo máximo de diez días hábiles a partir de la designación del árbitro, que fija el artículo 22 del Reglamento de aplicación, a falta de otro plazo acordado por las partes.

SEXTO.- El art. 22.5 en relación con el 20.2.b) del Reglamento de aplicación del ASEC faculta al árbitro para dirimir las cuestiones concretas sobre las que haya de versar el arbitraje, estableciendo como posibles causas de nulidad para el laudo, entre otras, que el árbitro se haya excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral. Estas prescripciones obligan a que el laudo deba ceñirse estricta y congruentemente a las cuestiones concretadas por las partes en conflicto.

La cuestión concreta, según el escrito de promoción, consiste en dirimir el alcance del artículo 14.5 de la LPRL, cuando establece que el coste relativo a las medidas de seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores, consistiendo la discrepancia en que mientras los trabajadores consideran que el término "coste" tiene un significado amplio comprendiendo también el coste de su descanso, de ahí que para no soportar dicho coste los reconocimientos médicos han de efectuarse en horario de trabajo; la empresa considera que el término tiene significado económico pues se circunscribe, exclusivamente a los gastos de viaje y a los gastos de reconocimiento en Solimat.

El conflicto planteado tiene por objeto la interpretación de una norma jurídica por lo que se ha de acudir a las normas que el ordenamiento jurídico dedica a fijar las reglas sobre la interpretación, debiendo tenerse en cuenta como punto de partida el art. 3 del Código Civil, que hace suyos los medios o elementos de interpretación: gramatical, lógico, histórico y sistemático, que ya fueran recogidos primero por Savigny y después por toda la Doctrina. Dice el precepto *que las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y los legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas*. Así, desde el elemento gramatical y atendiendo al sentido propio de las palabras, primer elemento a considerar también por el Código Civil, en materia de interpretación de contratos (art. 1281), cuando dice que: "si los términos son claros... y no dejan duda..., se estará al sentido literal de sus cláusulas; la palabra "coste", según el Diccionario de la Real Academia

Española de la Lengua significa: “Gasto realizado para la obtención o adquisición de una cosa o servicio. **de producción.** Econ. Conjunto de gastos realizados en el proceso productivo de una cosa o servicio.” **marginal.** Econ. Aumento de los costes de producción al incrementar en una unidad la cantidad producida. **a coste y costas.** loc. adv. Por el precio y gastos que tiene una cosa; sin ganancia ninguna”.

De tal definición, en una primera impresión, el significado gramatical del término *coste* es restrictivamente económico, referido directamente al concepto de gasto o precio de una cosa o servicio y en él no parece tener cabida o, cuando menos, resulta de difícil asimilación la traducción económica que pueda darse al derecho al descanso, como pretende la representación de los trabajadores. Por lo demás, el derecho al descanso es un derecho absoluto, concebido en el ordenamiento laboral como mínimo de derecho necesario, no susceptible de compensación económica (art. 34.3, 37.1 y 38.1 del Estatuto de los Trabajadores).

SÉPTIMO - Los Comentaristas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, al estudiar el art. 14.5, objeto de este arbitraje, se refieren al coste de las medidas, reconociendo en el precepto una obligación y correlativo deber de naturaleza económica, así dicen que “*El artículo 14.5, en fin, prohíbe expresamente al empresario, como lo hace el artículo 6.5 de la Directiva Marco, el hacer derivar “en modo alguno” sobre el trabajador “el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo”. Lo tajante de la prohibición debe, desde luego, interpretarse en el sentido de que ese coste no debe ser soportado por los trabajadores de forma directa, si individualmente considerados: ni deben asumir el coste de las medidas, ni su adopción puede significar una reducción de sus ingresos salariales.* (COMENTARIOS A LA LEY 31/1995 DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.- Santiago González Ortega y Joaquín Aparicio Tovar. Editorial Trotta. Valladolid .1996)

Quizás donde se advierta con mayor claridad el significado exclusivamente económico del término *coste* que utiliza la LPRL en el art. 14.5, sea en el art. 6.5. de la Directiva Comunitaria 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la Seguridad y de la Salud de los Trabajadores en el Trabajo (DOL número 183, de 29 de junio <LCEur 1989, 854>), al decir que “*Las medidas relativas a la seguridad, la higiene y la salud en el trabajo no deberán suponer en ningún caso una carga financiera para los trabajadores*”. La importancia del texto de la Directiva Comunitaria resulta de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la transposición al ordenamiento Español del Derecho Comunitario, en los términos que se aluden en el apartado siguiente.

OCTAVO.- Analizando el texto propuesto desde los elementos histórico y sistemático de interpretación, las medidas de seguridad y salud en el trabajo, cuyo coste no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores (art. 14.5 de la LPRL), forman parte del desarrollo del mandato constitucional (art. 40.2) que encomienda a los poderes públicos como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva, según la Exposición de Motivos de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo en los diferentes países Europeos armonizando todas las políticas nacionales con la naciente política comunitaria en esta materia. Para ello, los Estados miembros, haciendo uso de la libertad que el artículo 189

del Tratado CE les otorga en cuanto a la forma y los medios de ejecutar las Directivas, adoptarán los mecanismos de garantía que sean conformes a sus legislaciones o prácticas nacionales. Esto es lo que hace la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que, en palabras de su Exposición de Motivos, “transpone al Derecho español la citada Directiva” 89/391/CEE e incorpora “al que será nuestro cuerpo básico en esta materia disposiciones de otras Directivas cuya materia exige o aconseja la transposición en una norma de rango legal, como son las Directivas 92/85/CEE, 94/33/CE y 91/383/CEE...” (DERECHO PUBLICO Y SALUD LABORAL. Maria Emilia Casas Bahamonde. Nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales. La Ley. Madrid 1997) . El texto concreto que transpone el art. 14.5 de la LPRL es el art. 6.5 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, de manera que el término sinónimo que incorpora al derecho español y traduce por coste, es el de **carga financiera** de significado predominantemente económico, por lo que no solo desde el punto de vista gramatical, sino que también atendiendo al contexto y a los antecedentes históricos y legislativos, el término **coste relativo a las medidas** se circunscribe a los gastos o carga financiera que el empresario deba soportar para el cumplimiento de las medidas de seguridad en el trabajo, como gastos de viaje, de reconocimiento o cualesquiera otros gastos directos o indirectos que impliquen desembolso de precio, entre los que no caben la valoración económica del descanso, por lo ya dicho.

NOVENO.- Con sujeción, nuevamente a los términos en que está concretada la cuestión debatida, entendemos que la expresión *coste relativo a las medidas de seguridad* que dá contenido al art. 14.5 de la LPRL, no implica que los reconocimientos médicos hayan de efectuarse en horario de trabajo, como postula la representación de los trabajadores, pues según lo alegado hasta el momento, la interpretación del art. 14.5 de la LPRL no alcanza a tal extremo. Es obligado precisar, no obstante, que este Laudo no se pronuncia acerca de si los reconocimientos médicos deban efectuarse o no en horario de trabajo. Simplemente responde a la cuestión formalizada y sometida a arbitraje, diciendo que el alcance del término coste relativo a las medidas del artículo 14.5 de la LPRL es esencialmente económico (gastos, carga financiera, precio) y no permite entender que la frase “el coste relativo a las medidas de seguridad y salud en el trabajo” implique que los reconocimientos médicos han de efectuarse en horario de trabajo, con apoyo en el artículo 14.5 de la LPRL, y siempre sin perjuicio de que el fundamento de tal planteamiento (horario de los reconocimientos médicos) pueda encontrarse en otras normas, para lo que habrá que acudir a otras fuentes o preceptos del ordenamiento jurídico, cuya interpretación no se ha realizado en este arbitraje, ceñido como se ha dicho a dirimir el alcance del tan repetido art. 14.5 de la LPRL.

Vistos los preceptos citados y demás disposiciones de aplicación, el árbitro designado adopta el siguiente:

LAUDO

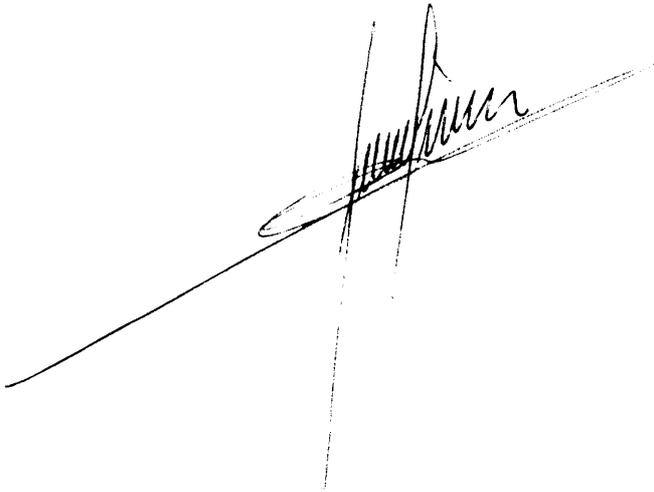
El término coste relativo a las medidas de seguridad y salud en el trabajo que emplea el artículo 14.5 de la LPRL tiene un significado económico que alcanza a los gastos de viaje y reconocimiento médico, y

no implica que los reconocimientos médicos deban efectuarse en horario de trabajo.

Por no constituir objeto de este arbitraje no se hace pronunciamiento alguno respecto del tiempo en que deban hacerse tales reconocimientos, cuyo fundamento de derecho no se encuentra en el artículo 14.5 de la LPRL, que es la norma cuyo alcance se dirime en este conflicto a tenor del sometimiento de las partes.

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Reglamento de aplicación, el presente laudo habrá de notificarse a las partes inmediatamente y será objeto de depósito en el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha y remitido a la Autoridad Laboral para su depósito, registro y publicación cuando ello proceda.

Contra este laudo podrá interponerse recurso de anulación (art. 22.5 del Reglamento de aplicación y 65.3 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral), ante el orden jurisdiccional social, en el plazo de treinta días hábiles contados desde el día siguiente a aquel en que se adoptó el acuerdo o desde que lo conocieran los posibles perjudicados (art. 67.2 de la LPL), cuando el árbitro se haya excedido de sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral, rebase el plazo establecido para dictar resolución o esta contradiga normas constitucionales o legales.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the left.