

En Toledo, a tres de abril de dos mil, Rosario Gallardo Moya actuando como arbitro nombrado por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha conforme al acuerdo arbitral suscrito por las partes el trece de marzo de este mismo año en el marco de las previsiones enunciadas en los artículos 6 y 11.1 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (ASEC-CLM), así como en los artículos 6 y 18.1 de su Reglamento de aplicación (REASEC-CLM), ambos publicados en el Boletín Oficial de Castilla-La Mancha de 23 de agosto del 1996, ha dictado el siguiente

## **LAUDO ARBITRAL**

### **I.- ANTECEDENTES**

**PRIMERO.-** Con fecha de 27 de septiembre de 1996 se suscribe el Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección, publicandose el 16 de octubre de 1996 (BOE nº 250). En lo concerniente a la materia objeto del presente laudo el citado Convenio regula en el Capítulo III, sección 2º, el régimen del tiempo de trabajo con mención expresa a la jornada, fiestas, vacaciones y licencias.

El precepto que centra las discrepancias entre las partes es el art. 39 que conforme a su apartado primero establece: "Por circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedidos u otras análogas, aunque se trate de la actividad normal de la empresa, el empresario, previa comunicación a la representación legal del personal,

podrá determinar que la jornada de trabajo sea superior o inferior a 40 horas semanales, durante un máximo de 13 semanas al año, continuas o discontinuas, regularizando la jornada hasta el límite de horas anuales convenidas, conforme se establece en los párrafos siguientes, sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de 10 horas diarias y 50 semanales". También es necesario traer a colación otros apartados que complementan y desarrollan la ordenación de la jornada contenida en el art. 39. En concreto su apartado 2) fija que dicha determinación "se hará por el empresario preavisando la decisión a los representantes legales de los trabajadores y a los afectados, con 7 días de antelación". El apartado 3 dispone que en defecto de acuerdo entre el empresario y la representación legal de los trabajadores "las horas de exceso se acumularán para descansar en días completos pudiendo la empresa limitarlos hasta un mínimo de un día por semana. Los descansos compensatorios se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes a la prolongación de la jornada y antes del 31 de diciembre, si bien tales limitaciones no serán de aplicación cuando lo impidan probadas razones técnicas, productivas u organizativas". Por último, el apartado 5 establece que "En las empresas en que se trabaje en régimen de uno o dos turnos, la distribución de la jornada que supere las 40 horas semanales, se realizará de forma tal que posibilite la liberación de los sábados".

**SEGUNDO.-** Que con fecha de 14 de febrero de 2000 la empresa CIMTA TEXTIL, S.L. notificó a los representantes de los trabajadores que de conformidad con el art. 39 del Convenio Colectivo y por razones de acumulación de pedidos se procedía a ampliar la jornada de los trabajadores a 9 horas diarias de lunes a viernes y 4 horas los sábados durante el período comprendido entre el 21 de febrero y el 27 de marzo de 2000.

Las discrepancias de las partes surgen por la aplicación

del art. 39 del Convenio relativo a la ordenación de la jornada. Según los representantes sindicales no cabe la aplicación de dicho precepto por varias razones: la primera se debe al carácter de la empresa CIMTA TEXTIL, S.L. que es un Centro Especial de Empleo para minusválidos, cuyos trabajadores tienen contratos indefinidos celebrados de conformidad con el RD 1368/1985 de 17 de julio, por el que se regulan las relaciones especiales de los minusválidos en tales centros y donde se fija según el art. 13 una limitación a la jornada diaria, que no podrá ser superior a las 8 horas de trabajo efectivo. La segunda razón, al tipo de contratos que tiene la totalidad de la plantilla y que son a tiempo parcial.

De contrario la representación empresarial sostiene que se encuentra en la situación descrita en el art. 39 del convenio, por lo que nada le impide incrementar la jornada según la notificación realizada el día 14 de febrero de 2000. Manifiesta que tal incremento está dentro de los límites establecidos por el precepto; el cual permite que dentro de un período máximo de 13 semanas al año, y siempre que se respeten los descansos diarios entre jornada, se podrá prolongar ésta hasta 10 horas diarias y 50 semanales.

También argumenta que la actual regulación de la relación especial de trabajadores minusválidos en Centros Especiales de Empleo, contenida en el RD 427/1999 de 12 de marzo, no impide la ordenación de la jornada en los términos previstos en el convenio. Por último, manifiesta que el dato de que la totalidad de la plantilla esté integrada por trabajadores a tiempo parcial, no es una peculiaridad que a su juicio la excluya de la aplicación del art. 39. Y más aún, cuando ese precepto no da un tratamiento distinto a los trabajadores a tiempo parcial que los exima de la ordenación de la jornada.

Los trabajadores de la empresa CEIMTA TEXTIL, S.L., son a tiempo parcial, con una jornada diaria habitual de 6 horas y media y una semanal de 32 horas distribuidas entre el lunes y

el viernes. La plantilla de la empresa está repartida en dos turnos con horarios de 7 a 13'30 el primero y de 13'45 a 20'15 el segundo.

**TERCERO.-** El 1 de marzo de 2000 se registra ante el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha escrito presentado por D. Mariano Martín Escobar en su condición de Secretario de Acción Sindical de la Unión Provincial de Toledo de CCOO y D<sup>a</sup> Purificación Hernández Sánchez en su condición de Secretaria Provincial de FITECA en Toledo en nombre y representación de los trabajadores; por medio del cual solicitan que se inicie y tramite el procedimiento de mediación relativo a la no aplicación del art. 39 del Convenio Colectivo, debiendo a su juicio avenirse la empresa a restablecer la jornada anterior que es la que figura en los contratos de trabajo, y que en caso de haber cesado la modificación ésta no vuelva a producirse.

Conforme al mismo se inicia el procedimiento de mediación JA-P/CC-TO-10/00.

**CUARTO.-** El día 13 de marzo de 2000 se reúnen en la sede del Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha la representación de los promotores de la mediación con la representación empresarial rechazando ambas partes la propuesta realizada por los mediadores. No obstante, las partes acuerdan la conversión en arbitraje del expediente de referencia.

**QUINTO.-** Con fecha 14 de marzo de 2000 se registra en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha el Convenio presentado por D. Jesús Javier Serrano Cano en calidad de administrador de la empresa y D. Mariano Martín Escobar en su condición de Secretario de Acción Sindical de la Unión Provincial de Toledo de CCOO en representación de los trabajadores, por medio del

cual acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje.

Ambas partes delegan en el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha la designación del árbitro resultando nombrada como único árbitro Doña Rosario Gallardo Moya.

**SEXTO.-** En fecha 21 de marzo de 2000 se le notifica a este árbitro la designación para dirimir el presente conflicto; el cuál procede a aceptar el nombramiento y acuerda a continuación que se cite a las partes en conflicto a una comparecencia el miércoles 23 de marzo a las 17 horas en la Sede de la Junta Arbitral de Castilla-La Mancha.

**SEPTIMO.-** Durante el trámite de la comparecencia las partes, tras exponer los antecedentes que son la causa del presente conflicto y realizar las manifestaciones que consideran oportunas, se ratificaron en sus diversas posturas sobre la aplicación del art. 39 del CC y que recogen los escritos de solicitud arbitral siendo destacables lo siguiente:

- La representación de los trabajadores sostuvo como ha venido haciendo hasta ahora la improcedencia de la ampliación de la jornada para la totalidad de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

- La plena vigencia de la limitación de 8 horas diarias previstas en el Real Decreto 1368/1985 de 7 de julio, o en todo caso la limitación de la aplicación de la jornada prevista en el art. 39 del Convenio Textil-Confección en proporción a la jornada recogida en los contratos de trabajo con exclusión de los sábados.

Por su parte los representantes de la empresa entienden que:

- Es de plena aplicación el artículo 39 del Convenio Colectivo a todos los trabajadores de la empresa y en consecuencia se podría establecer una jornada máxima de 10 horas diarias y 50 semanales con el límite de 13 semanas al año.

## II.- FUNDAMENTO DE DERECHO

**PRIMERO.-** En el Acta de Acuerdo de Conversión en Arbitraje no precisa de forma expresa el objeto y naturaleza de este arbitraje, si bien en las alegaciones escritas que se incorporan a la solicitud se subraya que el conflicto se refiere a "la aplicación del art. 39 del Convenio Colectivo de Industria Textil y Confección a los trabajadores del centro especial de empleo que tienen concertados contratos de trabajo a tiempo parcial".

No obstante en el Convenio Arbitral se especifica que se trata en sentido estricto de un arbitraje en derecho cuyo objetivo se limita a si procede la aplicación del art. 39 del CC conforme lo dicho anteriormente.

**SEGUNDO.-** La cuestión sometida a arbitraje reflejada en los escritos anexos al Convenio Arbitral se desdobra en dos puntos concretos de evidente relación; el primero es la aplicación del CC de Industria Textil y Confección y en concreto la regulación relativa a la ordenación de la jornada contenida en el art. 39 de dicho Convenio a la empresa CEIMTA TEXTIL, S.L, que es un centro especial de empleo para minusválidos; en segundo lugar si el hecho de que la totalidad de la plantilla tenga contratos a tiempo parcial permite la aplicación de dicho artículo.

**TERCERO.-** Centrándonos en el primer punto de discrepancia de las partes no plantea discusión el hecho de que la empresa CEIMTA TEXTIL, S.L. es un centro especial de empleo para trabajadores minusválidos con un régimen jurídico especial que regula tanto la creación de estos centros como las relaciones laborales que se desarrollan en los mismos.

Respecto a la creación de estos centros un dato no desdeñable es la doble finalidad que tienen por mandato normativo según la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos (LISMI). De un lado un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones de mercado, y de otro un fin social: la integración de minusválidos a régimen de trabajo normal.

En lo concerniente a las relaciones laborales entre los centros especiales de empleo y sus trabajadores están recogidas en el listado del art. 2.1.g) del Estatuto de los Trabajadores como relaciones de carácter especial, viniendo reguladas por tanto por normas específicas y subsidiariamente por la legislación común contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Estamos así en presencia de relaciones laborales de carácter especial recogidas en el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores y desarrolladas por el RD 1368/1985, de 17 de julio, donde la jornada no presenta prescripción especial salvo las limitaciones recogidas en el art. 13. En dicho precepto se establece que "la jornada máxima diaria será de 8 horas de trabajo efectivo" y la prohibición de realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir siniestros y otros daños extraordinarios. Tales límites se justificaban en las características de los trabajadores sujetos a esta relación especial.

No obstante esta regulación ha sido modificada recientemente por RD 427/1999, de 12 de marzo, con la finalidad, como se recoge en la exposición de motivos, de

introducir "un mayor grado de acercamiento al régimen jurídico de la relación laboral común". Desde esta perspectiva se ha procedido a ciertas modificaciones en materia de jornada: desaparece en la nueva redacción del art. 13 el tope de las 8 horas de jornada máxima diaria y solo se mantiene como única especialidad en esta materia la prohibición de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir siniestros y otros daños extraordinarios. Por todo ello hay que entender, como mantiene el representante empresarial, que en la actualidad los trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo rige como única especialidad la prohibición de horas extraordinarias y para todo lo demás en materia de tiempo de trabajo las reglas aplicables serán las comunes, o lo que es lo mismo las que contempla la normativa general del Estatuto de los Trabajadores recogida en sus artículos 34 a 38.

La ordenación estatutaria sitúa en 9 horas diarias el límite de la jornada máxima diaria; este tope no tiene carácter de derecho necesario, es un límite dispositivo para la negociación colectiva que podrá establecer otra distribución del trabajo diario, como lo ha hecho el Convenio para la Industria Textil y de la Confección, siempre que respete el tiempo de descanso previsto entre jornadas (art. 34 ET).

**CUARTO.-** Pudiera pensarse que el convenio colectivo, cuando ordena la jornada de trabajo distinta a la habitual en el art. 39.1, introduce un incremento de la jornada ordinaria de trabajo en determinado periodo (trece semanas al año). Si esto fuese así, estaríamos en jornada extraordinaria u horas extraordinarias prohibidas por el art. 13 del 1 RD 427/1999, de 12 de marzo, para los trabajadores minusválidos que presten servicios en Centros Especiales de Empleo. Por lo que el incremento de la jornada para estos trabajadores estaría sometido al tope de la jornada máxima ordinaria.



Pero siguiendo la literalidad del texto queda claro que la ordenación de la jornada no trae un incremento, sino más bien una distribución irregular de la jornada anual dentro de los límites marcados por la Ley. El art. 39.1 faculta al empresario para proceder a un reparto irregular del tiempo de trabajo hasta los límites de horas anuales convenidas, (cuarenta horas semanales y 1808 anuales según el art. 38 del Convenio); de manera tal que el exceso de tiempo de trabajo que se pueda dar en los períodos previstos para el reparto irregular, será compensado con tiempo de descanso (art. 39.3 del convenio colectivo), a efecto de no incrementar la jornada ordinaria anual convenida.

Por tanto se trata de un precepto que contempla la distribución irregular del tiempo de trabajo, durante un determinado período o pico de actividad, y siempre claro está que concurren en la empresa las condiciones descritas de "circunstancias del mercado, acumulación de tareas, exceso, reducción o falta de pedidos u otras análogas". En tales casos el empresario en el ejercicio de su poder de dirección, y previa notificación a los representantes legales y a los trabajadores, podrá modificar la jornada ampliándola hasta un máximo de 10 horas diarias y 50 semanales, sin necesidad de acudir a la vía del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**QUINTO.-** En este punto la resolución debe ceñirse estrictamente a determinar si la distribución irregular de la jornada, conforme a los parámetros que recoge el art. 39 del convenio, sería de aplicación a la totalidad de los trabajadores del sector, o bien quedaría al margen la plantilla de la empresa CEIMTA TEXTIL S.L que suscribió contratos a tiempo parcial conforme a la antigua regulación.

A juicio de este arbitro cabe la distribución irregular de la jornada durante un período de 13 semanas al año, continuas o discontinuas. No así la forma y cuántum diario y semanal contemplados en el mencionado precepto para los

trabajadores a tiempo parcial. Varias razones acumuladas avalan esta conclusión.

En primer lugar, porque el citado precepto pretende aplicar los parámetros de la jornada ordinaria a trabajadores que tienen como única especialidad o diferencia si se quiere una jornada inferior que la normal u ordinaria. Esta única peculiaridad constituye un factor jurídicamente relevante de diversificación que justifica por sí solo un trato diferenciado en materia de ordenación de jornada, a los trabajadores a tiempo parcial comprendidos dentro del ámbito del convenio para la Industria Textil y de la Confección. Un trato diferente, por razón de la duración del tiempo de trabajo, no puede entenderse como afirma el representante de la empresa, como discriminatorio respecto a las empresas que tienen una plantilla integrada por trabajadores a tiempo completo, pues como ha afirmado el Tribunal Constitucional en reiteradas ocasiones no existe discriminación o desigualdad cuando "concurran factores que fundamenten un trato diferente justificado y racional" (por todas las SSTC 22/1994, de 27 de enero, 52/1987 de 7 de mayo, 31/1984 de 7 de marzo y 79/1983 de 5 de octubre).

Dicha interpretación la corrobora el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de diciembre, y en concreto su art. 12.4.d), de aplicación a los trabajadores a tiempo parcial que suscribieron sus contratos con arreglo a la regulación anterior (Disposición transitoria primera). Este precepto reconoce que "los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo". Y establece que "cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos [también hay que entender obligaciones] serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo de trabajo".

El art. 12.4.d) viene a reconocer que en lo concerniente

a los derechos y obligaciones establecidos por ley o por la negociación colectiva, para los trabajadores a tiempo parcial rige el principio de proporcionalidad. Este criterio posibilita establecer diferencias de trato en proporción a las diversas situaciones, como es la desigualdad genérica que existe entre las relaciones laborales a tiempo parcial y la relación a tiempo completo, sobre la base objetiva y criterio diferenciador entre las dos relaciones de la menor duración del tiempo de trabajo.

El principio de proporcionalidad permite el cálculo de las obligaciones y derechos para los trabajadores a tiempo parcial en razón del tiempo trabajado, muestra de ello son las condiciones salariales o la limitación máxima de horas extraordinarias anuales (para los trabajadores que por modalidad de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas art. 35.2 del ET). Pero también debe ser aplicable a cualquier condición de trabajo que admita ser medida y cuantificada (STS 8 de mayo de 1992, Ar. 3525). No hay duda de que la jornada de trabajo diaria y semanal y su distribución irregular según los parámetros que establece el art. 39 del Convenio habrían de ser sometidas al escrutinio del criterio de la proporcionalidad.

En tal precepto se dispone que ante determinadas situaciones se podrá determinar que "la jornada de trabajo sea superior o inferior a 40 horas semanales....., regularizando la jornada hasta los límites de horas anuales convenidas....., sin otras limitaciones que el respeto al descanso mínimo entre jornadas y el máximo de 10 horas diarias y 50 semanales". La literalidad de artículo pone de manifiesto claramente que la regulación sobre ordenación de tiempo de trabajo toma como patrón para su aplicación a los trabajadores a tiempo completo con una jornada ordinaria de 40 horas semanales, que en ningún caso superarán las 1808 horas de trabajo anual (art. 38 del

convenio). Y en relación con esta jornada establece el incremento del tiempo de trabajo diario y semanal, que podrá alcanzar hasta un máximo de 50 horas semanales, lo que representa en términos absolutos un incremento del 25 % de la jornada ordinaria de trabajo.

Aplicando el criterio normativo de la proporcionalidad, o igualdad de trato en proporción al tiempo concertado de trabajo, la plantilla de la empresa CEIMTA TEXTIL S.L. que realiza una jornada habitual de 32 horas semanales y de 6 y media diaria, podrá ver incrementada durante las 13 semanas al año, continuas o discontinuas, un 25% de su jornada, esto es, 8 horas a la semana,

En lo concerniente a la distribución de las 8 horas semanales de prolongación de jornada para los trabajadores a tiempo parcial, ésta no estará sujeta a más límites que los descansos diarios obligatorios entre jornadas (12 horas) y lo establecido por el apartado 5 del art. 39 del convenio que determina para su distribución que se realice de forma tal que posibilite la liberación de los sábados en las empresas con dos turnos de trabajo como es el caso de CEIMTA S.L.

#### **DISPOSICION ARBITRAL**

Se declara que el artículo 39 del Convenio Colectivo para la Industria Textil y de la Confección sobre ordenación del tiempo de trabajo es de aplicación a la plantilla de la empresa CEIMTA TEXTIL S.L. en proporción a la jornada semanal concertada con sus trabajadores a tiempo parcial. Su jornada se podrá ver incrementada un 25 %, lo que representa 8 horas a la semana.

El presente Laudo Arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un

Convenio Colectivo, en los términos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. Asimismo se entiende equiparado a las sentencias firmes a efectos de su ejecución judicial, en los términos contemplados en la disposición adicional séptima de la Ley de Procedimiento Laboral.

El presente laudo arbitral, de conformidad con el art. 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse en el orden jurisdiccional competente.

Por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla-La Mancha se procederá a la notificación del presente Laudo a las partes del procedimiento arbitral, así como a la autoridad laboral a efectos de su depósito, registro y publicación en los términos previstos en el art. 11.7 del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha.

Toledo, 3 de abril de 200



Fdo: Rosario Gallardo Moya.