

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do laudo arbitral ditado por don Carlos Domenech de Aspe sobre a aplicabilidade das quendas de 24 horas aos bombeiros da empresa Veicar, SL

Visto o contido do laudo arbitral de data 29 de novembro de 2013 ditado por don Carlos Domenech de Aspe no procedemento de arbitraje seguido en base ao establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), sobre a aplicabilidade das quendas de 24 horas aos bombeiros da empresa VEICAR, S.L., no que foron partes, dun lado, os representantes legais dos traballadores e doutro a empresa, e de conformidade co establecido no artigo 91 en relación co artigo 90, apartados 2 e 3 do Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no artigo 27 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo, e na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

A Xefatura Territorial de Traballo e Benestar da Coruña

RESOLVE:

1.º.-Ordenar a súa inscrición no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña

A Coruña, 19 de decembro de 2013.

Xefa territorial

MARÍA PILAR CARIDAD ALONSO

SERVIZOS

www.cigservizos.org

LAUDO ARBITRAL

CARLOS DOMENECH DE ASPE, designado árbitro en acta de compromiso arbitral de data 12 de novembro de 2013 subscrita polas representacións da empresa VEICAR S.L. e dos seus traballadores sobre a base do establecido no Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos de Traballo (AGA), visto o expediente e oídas as alegacións das partes, emite o presente

LAUDO

ANTECEDENTES

O árbitro convoca ás partes, comparecendo en data 12 de novembro de 2013, coa asistencia de D. Celso Araujo Castro, do Consello Galego de Relacións Laborais, expoñendo ao árbitro o punto de desacordo e formulando as alegacións que consideraron convenientes.

O árbitro insta ás partes a que formulen por escrito os razoamentos e bases que serven de apoio ás súas posturas. A empresa remite escrito en data 12 de novembro de 2013 e os traballadores o 20 de novembro de 2013, expoñendo os seus razoamentos que se dan por reproducidos, xa que se incorporan a este expediente. Acompaña o comité de empresa a resolución de data 19 de novembro de 2013 pola que se ordena a inscrición e publicación do acordo alcanzado entre empresa e traballadores o pasado día 25 de outubro, emitida pola "Xefatura de Traballo e Benestar".

CUESTIÓN SOMETIDA A ARBITRAXE

“Aplicabilidade das quendas de 24 horas na profesión de bombeiros”.

CONSIDERACIÓNS E FUNDAMENTOS XURÍDICOS

A cuestión obxecto de arbitraxe contráese á aplicabilidade das quendas de 24 horas na profesión de bombeiros e, en concreto, exclusivamente aos que forman parte do equipo de Veicar S.L., xa que son estes traballadores os que aceptaron o sometemento a laudo arbitral. E neste punto non se pode obviar a relación directa entre a posibilidade de aplicarse estas quendas e a legalidade en que poden sustentarse, polo que, sen prexuízo das consideracións posteriores e o recoñecemento da súa existencia na práctica, é preciso examinar, en primeiro lugar, como considera a xornada o ordenamento legal.

Con carácter xeral, o Estatuto dos Traballadores establece no seu artigo 34, entre outras cuestións, o seguinte:

“1. A duración da xornada de traballo será a pactada nos convenios colectivos ou contratos de traballo.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo será de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

2. Mediante convenio colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase establecer a distribución irregular da xornada ao longo do ano. En defecto de pacto, a empresa poderá distribuír de xeito irregular ao longo do ano o dez por cento da xornada de traballo.

A devandita distribución deberá respectar en todo caso os períodos mínimos de descanso diario e semanal previstos na Lei e o traballador deberá coñecer cun preaviso mínimo de cinco días o día e a hora da prestación de traballo resultante daquela.

3. Entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán, como mínimo, doce horas.

O número de horas ordinarias de traballo efectivo non poderá ser superior a nove diarias, salvo que por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, se estableza outra distribución do tempo de traballo diario, respectando en todo caso o descanso entre xornadas”.

Pola súa banda o artigo 37 do ET dispón:

“1. Os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de ata catorce días, de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou, no seu caso, a mañá do luns e o día completo do domingo. A duración do descanso semanal dos menores de dezoito anos será, como mínimo, de dous días ininterrompidos.

Resultará de aplicación ao descanso semanal o disposto no apartado 7 do artigo 34 en canto a ampliacións e reducións, así como para a fixación de réximes de descanso alternativos para actividades concretas”.

A Directiva 2003/88/CE, do 4 novembro dispón:

Artigo 3.–Descanso diario.

Os Estados membros adoptarán as medidas necesarias para que todos os traballadores gocen dun período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas no curso de cada período de 24 horas.

Artigo 17.–Excepcións.

3. De conformidade co apartado 2 do presente artigo, poderán establecerse excepcións aos artigos 3, 4, 5, 8 e 16: iii) servizos de prensa, radio, televisión, producións cinematográficas, correos ou telecomunicacións, servizos de ambulancia, bombeiros ou protección civil.

Artigo 18.–Excepcións mediante convenios colectivos.

Poderán establecerse excepcións ás disposicións dos artigos 3, 4, 5, 8 e 16 mediante convenios colectivos ou acordos realizados entre interlocutores sociais a nivel nacional ou rexional ou, de conformidade coas normas fixadas polos devanditos interlocutores sociais, mediante convenios colectivos ou acordos realizados entre interlocutores sociais a un nivel inferior.

As excepcións previstas nos parágrafos primeiro e segundo do presente apartado só admitiranse a condición de que se conceda aos traballadores de que se trate períodos equivalentes de descanso compensatorio, ou ben unha protección adecuada nos casos excepcionais en que, por razóns obxectivas, resulte imposible a concesión dos devanditos períodos equivalentes de descanso compensatorio.

Se ben unha primeira impresión dunha xornada, cuxa duración supón unha continuidade de 24 horas de traballo, parece ser desfavorable ao seu encaixe legal, do exame destes preceptos pódense extraer algunhas matizacións e conclusións que, polo menos, poden dar lugar a dúbidas e crear certa confusión na súa interpretación.

Cúmprense as prescricións destes preceptos legais nestes puntos:

A duración da xornada de traballo é a pactada nos convenios colectivos.

A duración máxima da xornada ordinaria de traballo é de corenta horas semanais de traballo efectivo de media en cómputo anual.

Os traballadores gozan dun descanso mínimo semanal acumulable.

Por iso, onde pode existir dúbidas en canto á súa legalidade pode ser no que se refire ao número de horas ordinarias de traballo efectivo que, segundo determina o Estatuto dos Traballadores, non poderá ser superior a nove diarias, e, se ben existe a salvidade de que pode establecerse outra distribución do tempo de traballo diario por convenio colectivo ou, no seu defecto, acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, esta posibilidade queda condicionada a que debe respectarse en todo caso o descanso entre xornadas. E isto lévanos a dudar sobre a posibilidade de considerar se as 24 horas continuadas de traballo, consideradas como xornada única, son posibles legalmente, o que, en caso afirmativo, respectaría ao seu termo o descanso entre xornadas ou, no caso contrario, podería concluírse que se trata dunha acumulación de xornadas e, polo tanto, sería inviable legalmente xa que non existirían os mencionados descansos.

Podería resolverse a cuestión acudindo ao que dispón a Directiva 2003/88/CEE que determina a necesidade da existencia dun período mínimo de descanso diario de 11 horas consecutivas no curso de cada período de 24 horas, o cal aparentemente limita a posibilidade dunha continuidade no traballo durante 24 horas, pero iso non sería aplicable aos bombeiros, xa que, no seu artigo 17, expresamente posibilita a inaplicación a este colectivo desta regra e polo tanto, ao non establecer os límites desta excepcionalidade, segue mantendo, polo menos, unha indefinición sobre as posibilidades de aplicación da xornada a este colectivo.

Mantendo as dúbidas expresadas, non pode deixar de examinarse outro aspecto esencial que pode afectar á decisión que se adopte: a preservación da saúde dos traballadores. Non hai dúbida que a prolongación da xornada de traballo pode afectar substancialmente ao estado físico ou psicolóxico do traballador pero, tamén neste caso, hai que facer algunhas matizacións:

Ambas as dúas partes neste procedemento, empresa e representación dos traballadores, coinciden en que, durante o período de 24 horas, existen tempos de descanso, aínda que a empresa, ao recoñecerlo, "nunca aceptou o termo durmir". Existe un plan de ocupación das gardas que contempla expresamente amplos períodos de descanso, interrompidos só en caso de emerxencia. Chégase á conclusión, en principio, que, se ben a quenda supón efectivamente o cómputo de 24 horas de traballo, neste tempo non todo é traballo efectivamente realizado para os efectos das repercusións que sobre o estado de saúde podería supoñer esta situación.

Por outra parte, e en cumprimento da normativa sobre prevención de riscos laborais, os traballadores deben gozar dun nivel de protección en materia de seguridade e de saúde adaptado á natureza do seu traballo e compete á empresa, en cumprimento do deber de protección, garantir a seguridade e a saúde dos traballadores ao seu servizo en todos os aspectos relacionados co traballo, polo que deberá adoptar as medidas necesarias para que este sexa avaliado e realizado, e de acordo coas súas características, en todo momento exista a protección axeitada dos traballadores fronte aos riscos laborais, feito que non é cuestionado por ningunha das partes neste procedemento.

Outro aspecto que non pode deixar de valorarse, aínda que iso non afectaría á legalidade ou non da situación, é que non se trata dunha imposición abusiva da empresa pretendendo, con todas as dúbidas legais, unha esixencia de prestación de servizos co fin de obter a máxima produtividade dos traballadores, senón que precisamente se establece este sistema de quendas por demanda dos propios bombeiros, que chegou a desembocar nun conflito recente pola pretensión empresarial de reducir a duración das quendas.

É necesario tamén facer mención á situación que se dá na práctica en relación coas quendas de 24 horas. En efecto, sen entrar a examinar a existencia de quendas de 24 horas noutras actividades: sanidade, ambulancias, seguridade, etc., que levaría a unha análise máis extensa no que habería que entrar, en moitos casos, na especificidade da súa regulación legal ou estatutaria, é notorio que a realización destas quendas se leva a cabo, na actividade de bombeiros, non só en Galicia noutras empresas, senón no resto de España e, se ben isto non podería servir de base para chegar á conclusión de que está suxeito á legalidade, si permite constatar, polo menos ata agora, a experiencia da tolerancia con que se admite a súa existencia e a falta de persecución desta conduta como infractora da normativa laboral.

Examinando a formalidade legal na que se plasman estas quendas, en gran parte de convenios colectivos contéplase esta quenda de 24 horas. Concretamente, no convenio colectivo da empresa Veicar S.L., publicado no BOP en data 2 de marzo de 2007, contéplase que a quenda de cabos e bombeiros será de 24 horas e recentemente se ditou resolución de

data 19 de novembro de 2013 da Xefatura Territorial da Coruña de la Consellería de Traballo e Benestar, acordando, por non se apreciar infracción á legalidade vixente, a inscrición e publicación do acordo de ultravixencia do devandito convenio.

O artigo 90.5 do Estatuto dos Traballadores determina: “Se a autoridade laboral estimase que algún convenio conculca a legalidade vixente, ou lesiona gravemente o interese de terceiros, dirixirase de oficio á xurisdición competente, a cal adoptará as medidas que procedan ao obxecto de emendar supostas anomalías, logo de audiencia das partes,”

Iso leva á dedución de que, por unha parte, a libre autonomía da vontade das partes plasmou nun acordo, con valor de convenio colectivo, a decisión de cumprir esta quenda de 24 horas e, pola outra, que a autoridade laboral, antes co acordo de inscrición do convenio e agora coa declaración de vixencia deste, non estimou que a cláusula de xornada conculque a legalidade vixente. Descoñece este árbitro a existencia dalgún pronunciamento xudicial ou administrativo en contrario en relación con todos os convenios colectivos que recollen estas quendas e por ningunha das partes se achegou apoio legal ou xurisprudencial en tal sentido.

Como consideracións finais deben facerse as seguintes:

O punto concreto sometido a arbitraje é a posibilidade de aplicar a quenda de 24 horas aos bombeiros da empresa Veicar S.L. sen que se solicite, aínda que debe considerarse un elemento determinante para a decisión, a declaración de se se axusta estritamente ou non á legalidade.

Tendo en conta diversos factores: a vontade das partes de establecelo, as dúbidas que suscita a propia normativa, que a Autoridade Laboral non estima que poida conculcar a legalidade vixente, a práctica habitual na redacción de convenios colectivos contemplándoos e o descoñecemento da existencia de pronunciamento administrativo ou xudicial en contrario, debe considerarse que sería incongruente e sen sólido argumento xurídico que o sosteña que, pola vía dun laudo arbitral, se declarase a inaplicabilidade, por ilegais, das quendas de 24 horas.

En consecuencia, a manifestación a través deste laudo arbitral non pode ser outra que a declaración da aplicabilidade das quendas de 24 horas en tanto non exista decisión administrativa ou xudicial en contrario, coa canle procedemental correspondente con garantías de defensa, e sempre que no desenvolvemento e execución do traballo se adopten as medidas necesarias para que, en todo momento, se preserve a saúde dos traballadores que os realicen.

Por todas as consideracións apuntadas dita a seguinte

RESOLUCIÓN

Poden ser aplicables as quendas de 24 horas aos bombeiros da empresa Veicar S.L. mentres non exista pronunciamento administrativo ou xudicial, en cuxo caso, e nos termos que se desenvolva, se estará ao que estes dispoñan, e sempre e cando se garanta, tal e como se establece na normativa de Prevención de Riscos laborais, que iso, na súa realización, non afecte á saúde dos traballadores

O presente Laudo poderá ser impugnado ante a xurisdición social de acordo co punto 5 do artigo 24 do Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais de Solución de Conflitos De Traballo.

Dado na Coruña a 29 de novembro de 2013.

O ÁRBITRO

Carlos Domenech de Aspe

2013/16112