

**5810**

*RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la decisión arbitral dictada en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre jornada anual ordinaria fijada en el artículo 19.1 del Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Limitada», y su personal laboral.*

Visto el contenido de la decisión arbitral dictada en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre jornada anual ordinaria fijada en el artículo 19.1 del Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Limitada», y su personal laboral («Boletín Oficial del Estado» de 25 de agosto de 1998), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada decisión arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

En Madrid, a veinticuatro de enero de dos mil, don Jesús Cruz Villalón, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cádiz, actuando como Árbitro nombrado por las partes conforme al acuerdo arbitral por ellas suscrito el trece de enero 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 (ASEC), así como en los artículos 6 y 18.1 de su Reglamento de aplicación (RASEC), ambos publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996, ha dictado el siguiente laudo arbitral.

### I. Antecedentes

Primero.—Con fecha 25 de junio de 1998 se suscribe el Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral, publicándose su texto en el «Boletín Oficial del Estado» el 25 de agosto de 1998, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. En lo que afecta a la materia objeto del presente laudo, el citado Convenio regula en el capítulo VI el régimen del tiempo de trabajo, con regulación de la jornada de trabajo, vacaciones y licencias.

El precepto que centra la discrepancia entre las partes es el apartado primero del artículo 19.1, conforme al cual «Con efectos de 1 de enero de 1999, la jornada de trabajo máxima anual será de 1.802,16 horas, estableciéndose como regla, una jornada de cuarenta horas, con dos días naturales consecutivos de descanso, eliminándose de ese cómputo el tiempo de la comida».

Complementariamente algunos apartados del artículo 20 del propio Convenio puede ser necesario traerlos a colación a efectos de alcanzar la más correcta interpretación del apartado precedente. En concreto el artículo 20.1 fija que «Los trabajadores afectados por este Convenio tienen derecho a disfrutar, dentro de cada año natural, de un período de vacaciones de treinta días naturales y de los días festivos abonables y no recuperables correspondientes al calendario oficial de fiestas». El artículo 20.3 dispone que «Al disfrute de las vacaciones se acumulará si así se acuerda, el de los días festivos abonables y no recuperables, que no se disfruten en la propia fecha. En tal caso se considerará que a vacaciones corresponden los treinta primeros días». El artículo 20.4 establece que «La empresa podrá designar aquellos trabajadores que por razones de servicio puedan disfrutar todos los días festivos abonables y no recuperables en la propia fecha de celebración, dejándose constancia de ello en el calendario laboral del centro de trabajo». El artículo 20.5 determina que «Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos. La misma regla actuará en el caso de que el período de vacaciones incluyera algún festivo abonable y no recuperable». El artículo 20.6 afirma que «El período de disfrute de las vacaciones y festivos abonables y no recuperables comenzará a continuación del descanso semanal». El artículo 20.13 concreta que «Siete de los días abonables y no recuperables podrán disfrutarse acumulada-

mente durante la temporada alta». Finalmente el artículo 20.14 prevé que «Con efectos sobre éste y el artículo anterior, antes del 1 de octubre de cada año, la Dirección del establecimiento presentará a la representación sindical propuesta del calendario laboral del año siguiente en el que se señalarán los horarios de trabajo, los días libres semanales, las vacaciones anuales y las fechas de disfrute de los días festivos abonables y no recuperables de cada trabajador. El acuerdo o desacuerdo entre la Dirección del establecimiento y la representación sindical se producirá antes del 31 de octubre. Vencida esta fecha sin haberse alcanzado acuerdo, el desacuerdo se someterá con carácter inmediato a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y la decisión adoptada en esa vía será vinculante para ambas partes. El calendario adoptado no podrá ser modificado, salvo de forma excepcional. En todo caso tal modificación exige el acuerdo entre partes».

Segundo.—La cifra antes recogida de jornada de trabajo máxima anual de 1.802,16 horas es el resultado de un cálculo matemático, propuesto por el sindicato Unión General de Trabajadores en su día en el curso de la negociación colectiva del referido Convenio Colectivo, aceptado por el resto de las partes que conformaban la Mesa de Negociación del Convenio y que queda incorporado al acta número 4 de las deliberaciones de la negociación colectiva en cuestión; acta que, a su vez, se presenta por la representación de la empresa como «documento 2» y se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral. El cálculo acordado por las partes es el siguiente: «El importe de mil ochocientos dos horas de trabajo máxima anual viene determinado por la siguiente fórmula: 1. Número de días anuales (365) menos número de días de vacaciones (30) hacen un total de 335 días. 2. A dicho número de días totales (335) le corresponden 47,85 semanas trabajadas (335/7). 3. Si, como se especifica que este mismo artículo, la jornada semanal será de 40 horas, a 47,85 semanas le corresponderán 1.914. 4. Hay que tener en cuenta los días festivos que se disfrutaron en el año que son 14, cuya jornada serían de 8 horas, por lo tanto en los 14 días serían 112 horas. 5. Si a la importe resultante del punto 3 se le resta el resultante del punto 4 obtendremos el montante de horas de trabajo máximo anual siendo éste de 1.802. 6. Fórmula:  $(365 - 30) / 7 \times 40 - (14 \times 8) = 1.802$ ».

Tercero.—El dos de febrero de 1999 se reúne la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, tal como refleja el acta correspondiente incorporada al expediente del procedimiento arbitral, donde se refleja la discrepancia entre las partes acerca de la interpretación que deba otorgarse a la fijación por el artículo 19.1 de la jornada anual si bien en la misma dice expresamente que «la Comisión de Interpretación y Vigilancia, entiende claro que la jornada máxima anual pactada es de 1.802,16 horas. No procede plantear el tema de descansos añadidos y si, excepcionalmente se diera exceso sobre la jornada máxima anual, tales supuestos serán analizados individualmente».

Los días 25 y 30 de noviembre de 1999 se vuelve a reunir la citada Comisión de Interpretación y Vigilancia, de cuya acta también consta copia en el expediente del procedimiento arbitral, donde se vuelve a manifestar la divergencia entre las partes acerca del alcance de la jornada anual, sin que se alcance acuerdo específico sobre el particular.

De este modo, se entiende que las partes han intentado un acuerdo infructuoso a través de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del ASEC.

Cuarto.—Con fecha 22 de diciembre de 1999 se registra en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) escrito suscrito por don Bernardo García Rodríguez, en nombre y representación de la Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores, por medio del cual solicita que se inicie y tramite el procedimiento de mediación relativo a la interpretación del artículo 19.1 del Convenio, debiendo a su juicio avenirse la empresa «a reconocer que la jornada de trabajo anual máxima ordinaria es de 1.802,16 horas, en virtud de lo dispuesto en el artículo 19.1 del vigente Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral y para su ámbito de aplicación, debiendo reconocer que el tiempo de trabajo que se realice durante el año natural (de 1 de enero al 31 de diciembre) por encima de la citada cifra de jornada máxima anual ordinaria constituye hora extraordinaria conforme prevé el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores». Conforme al mismo se inicia el procedimiento de mediación M/90/1999/I.

Sucesivamente se registra en el SIMA escrito suscrito por Ángel Martín Aguado, en nombre y representación de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras, por medio del cual insta mediación para que la empresa se avenga a reconocer «el derecho de los trabajadores a una jornada anual de 1.802,16 horas», al tiempo que solicita acumulación con el procedimiento de mediación instado por la UGT. Conforme al mismo se inicia el procedimiento de mediación M/93/1999/I.

Quinto.—El 13 de enero de 2000 se reúnen en la sede del SIMA la representación de los promotores de la mediación con la representación

empresarial, rechazando ambas partes la propuesta de solución efectuada por el mediador. No obstante, las partes acuerdan la «conversión en arbitraje del expediente de referencia, al tiempo que acuerdan designar como único Árbitro a don Jesús Cruz Villalón, designando para el supuesto de que dicho árbitro no pudiera intervenir en este procedimiento a don Eduardo Rojo Torrecilla».

Sexto.—En la misma fecha de 13 de enero, se le notifica a este árbitro la designación para dirimir el presente conflicto, el cual procede a aceptar el nombramiento y a acordar inmediatamente a continuación que se cite a las partes de comparecencia para el martes día 18 de enero a las dieciocho horas, en la sede del SIMA.

Séptimo.—Dicha comparecencia se lleva a cabo en la fecha y lugar indicados, ante este árbitro y con la presencia de todas las partes citadas: Don Bernardo Rodríguez García, en su condición de representante de UGT; don Eduardo Salafranca Álvarez, en su condición de representante de CGT; don Amador Escribano Muñoz, en su condición de representante de CC.OO.; don José Ramón Cabrerizo Martínez de Baroja y don Antonio Ramírez Rebollo, en su condición de representantes de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima».

En dicho acto intervienen las diversas partes afectadas, formulando las alegaciones que estiman pertinentes, expresando la defensa y fundamentación jurídica de apoyo, todo ello en los términos que quedan reflejados en el acta correspondiente y que se incorpora al expediente del presente procedimiento arbitral. Con anterioridad las partes habían remitido diversa documentación y escritos de alegaciones, que quedan una vez más incorporados al expediente del procedimiento arbitral.

## II. Fundamentos de Derecho

Primero.—El acta de acuerdo de conversión en arbitraje no precisa de forma expresa el objeto y naturaleza de este arbitraje, si bien en el mismo se subraya que el conflicto refiere al «cómputo de la jornada máxima según lo dispuesto en el artículo 19.1 del vigente Convenio Colectivo».

No obstante, ante todo, en el acto de comparecencia ambas partes coincidieron en especificar que se trataba en sentido estricto de un arbitraje en Derecho, cuyo objeto se limitaba a la interpretación del apartado primero del artículo 19.1 del Convenio Colectivo, conforme a la redacción transcrita anteriormente.

Asimismo en el acto de comparecencia coincidieron ambas partes que este arbitraje afectaba a los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio de referencia, por tanto a los empleados al servicio de «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», con excepción de los Hoteles «San Marcos», de León, y «Reyes Católicos», de Santiago de Compostela, en los términos especificados por el artículo 1 del reiterado Convenio.

En cuanto al ámbito temporal de afectación de la presente resolución arbitral, aun cuando el convenio vigente es de aplicación para los años 1998, 1999 y 2000, el precepto concretamente objeto de atención precisa que la jornada de trabajo anual se pacta con efectos desde el 1 de enero de 1999. Por tanto, el presente laudo tiene repercusión para la fijación de la jornada de trabajo durante los años 1999 y 2000; ello con independencia de que al haber transcurrido ya al completo el primero de los años las consecuencias que, en su caso, se deriven de este laudo se hayan de materializar de forma diferenciada para cada uno de los años: El primero en términos de abono de los excesos como horas extraordinarias, el segundo en términos de tope de duración de la jornada ordinaria de trabajo anual.

De otro lado resaltar que las partes, tanto en las alegaciones formuladas por escrito como en las consideraciones realizadas verbalmente en el acto de comparecencia, han entendido implícitamente que el régimen de la jornada de trabajo anual resultado de la aplicación del convenio vigente es idéntico para ambos años 1999 y 2000. De este modo, a pesar de que el presente año es bisiestivo y, por tanto, tiene sesenta y seis días, es decir, un día más que el precedente de 1999, las partes no han tomando en consideración esta diferencia, por lo que para ellas tácitamente parece que ello resulta indiferente en el aspecto interpretativo que les separa y, en todo caso, de tener alguna repercusión, no afecta al objeto del presente arbitraje, lo que obliga a este árbitro a no tomarlo en consideración y efectuar su pronunciamiento sin toma en consideración de este elemento fáctico.

Segundo.—Centrándonos en la discrepancia de interpretación de las partes, ésta afecta a aquellos trabajadores que, al no disfrutar de la totalidad o parte de las 14 fiestas abonables y no recuperables correspondientes al calendario oficial de fiestas, proceden a acumularlas para proceder a disfrutarlas en otro momento de forma conjunta. Para la representación de los trabajadores esta circunstancia resulta de todo punto indiferente para el cálculo de la jornada anual ordinaria, pues todos los trabajadores,

sin distinción entre quienes acumulan los festivos y quienes no lo hacen, tiene asignada la cifra de 1.802,16 horas que figura en el artículo 19.1 del convenio. Por el contrario, para la representación de la empresa dicha cifra sólo se aplica en la práctica para aquellos trabajadores que disfrutaban de las fiestas oficiales en el día estipulado al efecto, pero en el caso de que procedan a la acumulación de festivos la fórmula de cálculo pactada conduce a una cifra diferente. En concreto, para la representación de la empresa, cuando se procede a la acumulación total de los días festivos se produce un solapamiento de esos catorce días con los descansos semanales correspondientes a dos sábados y dos domingos; por tanto existe un diferencial de cuatro días en la fórmula de cálculo, en términos tales que habiéndose aceptado un promedio de ocho horas de trabajo por jornada laboral, da un total de treinta y dos horas más al año; en suma, a juicio de la representación de la empresa, para tales trabajadores que acumulan los catorce festivos oficiales su jornada anual alcanzaría hasta un total de 1.834,16 horas (1.802,16 + 32 horas).

Tercero.—Las fórmulas de cálculo de la jornada anual pueden ser bien diversas, a partir de una fijación de reglas de jornada semanal, número de días de descanso semanal, festivos y vacaciones anuales. Prueba de ello es que los convenios precedentes y el vigente a partir de tiempos de trabajo semanales y tiempos de descanso semanales y anuales bien similares llegaron a fijar cifras de jornada anual diferenciada: 1.826,27 horas para el Convenio Colectivo de 1992-1993-1994, 1.834,32 horas para el Convenio Colectivo de 1995-1996-1997, 1.802,16 horas para el Convenio Colectivo de 1998-1999-2000. A su vez la Dirección General de Trabajo, en relación con un requerimiento efectuado para el Convenio segundo de los citados entendía que el máximo establecido con arreglo a las normas del Estatuto de los Trabajadores se cifraba en 1.826,27 horas, por encima del pactado para ese período entre las partes, si bien posteriormente, tras las alegaciones de las partes que lo negociaron, procedió a publicar el texto del convenio sin alteración alguna y sin remisión del mismo a la autoridad judicial a efectos del pertinente control de legalidad. Precisamente esta cifra es la que resulta del cálculo efectuado por las Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 29 abril, 7 mayo y 13 de noviembre de 1985, entre otras. Este mismo árbitro, con ocasión de un laudo precedente dictado en relación con un Convenio para el sector del Bingo, con fijación de tiempos de trabajo y de descanso casi idénticos a los del caso presente, procedió a un cálculo de jornada anual que concluía en una cifra de mil ochocientas horas al año (expediente A/2/1998/I).

En todo caso, debe partirse de la premisa de que las partes, a través del Convenio Colectivo, gozan de libertad tanto de fijación de la cuantía total de la jornada laboral en cómputo anual como de establecer la fórmula de cálculo que estimen oportuna, siempre que la misma dé un resultado final que no supere la cuantía máxima estipulada legalmente. En la medida en que las partes han procedido a fijar la jornada de trabajo anual, en el artículo 19.1, al tiempo que ellas mismas aceptan su conformidad con la fórmula de cálculo propuesta en el curso de la negociación colectiva, reflejada en el acta número 4 de la misma, este Árbitro no tiene ni puede entrar en la corrección de la fórmula de referencia. Ni siquiera por medio del presente laudo arbitral se puede entrar en la comprobación de si la cifra pactada supera el máximo legalmente estipulado, pues se trata estrictamente de un arbitraje de interpretación de lo pactado en el apartado primero del artículo 19.1 del Convenio vigente.

En estos términos, partiendo de la jornada anual y de la fórmula de cálculo pactadas, la resolución debe ceñirse estrictamente a determinar si las 1.802,16 horas refieren a la totalidad de los trabajadores, o bien quedan al margen aquellos trabajadores que acumulen los festivos abonables y no recuperables.

Cuarto.—A juicio de este Árbitro resulta correcta la interpretación formulada por las representaciones sindicales, interpretando que la jornada anual pactada alcanza por igual a la totalidad de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, con independencia de la forma de disfrute de los festivos. Variadas razones acumuladas avalan esta conclusión.

En primer lugar, no por simple deja de presentarse como el criterio decisivo la literalidad del artículo 19.1, cuando establece una cifra única de jornada anual, omnicomprendiva para el conjunto de los trabajadores, sin efectuar diferenciaciones en atención a la forma de distribución de los tiempos de trabajo y los tiempos de descanso. Ergo, debe aplicarse la máxima interpretativa de que allí donde la ley no distingue no debemos distinguir. El precepto determina expresamente que dicha jornada anual de trabajo será la «máxima», obviamente dentro de la jornada ordinaria, para el conjunto de los trabajadores; de existir, algunos trabajadores que deban realizar jornada ordinaria superior a lo largo del año, habría de pronunciarse expresamente así el texto del Convenio, bien en el mismo instante de fijar esa jornada «máxima» bien en estipulaciones sucesivas que como regla especial exceptuara a la general; y esto último no aparece

en pasaje alguno del Convenio por lo que refiere al personal que proceda a acumular los festivos oficiales.

En segundo lugar, la fórmula de cálculo aceptada por ambas partes, y recogida en el acta número 4 del proceso de negociación colectiva, en los mismos términos, recoge un sistema genérico que, no sólo no incluye regla diferenciada para la hipótesis de que se produzca la acumulación de festivos, sino que expresamente afirma que «hay que tener en cuenta los días festivos que se disfrutaron en el año, que son catorce, cuya jornada serían de ocho horas, por lo tanto en los catorce días serían ciento doce horas». Si se descuentan cuatro días por solapamiento cuando se produce la acumulación de los festivos, ya no se respetaría la fórmula de cálculo acordada, que insisto es indistinta al margen de la forma de distribución de los tiempos de descanso. La representación de la empresa reconoce que aceptó esa fórmula de cálculo, al tiempo que no consta en el acta número 4 que dicha aceptación se produjera con excepción para ciertos grupos de trabajadores, con exclusión de aquellos que acumularan festivos.

En tercer lugar, en el curso del acto de comparecencia se aceptó por ambas partes que, con excepción del grupo cuantitativamente reducido de las oficinas centrales, en el resto de los centros de trabajo de forma generalizada —tanto en la actualidad como desde tiempo atrás— se procede a efectuar la acumulación de los días festivos. Por ello, siendo conscientes los negociadores de estas circunstancias, carece de lógica que la cifra de partida de toda la regulación de la jornada de trabajo anual, que en gran medida viene a desarrollarse y concretarse en las estipulaciones que le siguen, vaya en la práctica a ser de aplicación a un grupo bien reducido de los trabajadores de la empresa, cuando el grueso de ellos van a tener una cuantía más elevada, que insistimos no aparece expresamente contemplada en apartados sucesivos.

En cuarto lugar, y a «sensu contrario», que cuando el artículo 20.3 del Convenio procede a regular una forma de acumulación de los festivos, junto a las vacaciones anuales, no establece ninguna excepción a la regla general antecedente de que la jornada anual ordinaria se cifre en las 1.802,16 horas. En concreto, no se dice que esos catorce días hayan de ser naturales y no hábiles.

En quinto lugar, que en el acto de comparecencia quedó acreditado que el motivo principal que inducía a la acumulación de los festivos, residía en la presencia de una superior ocupación hotelera y, por tanto, una mayor demanda de ocupación, durante los períodos festivos. En otros términos, que el trabajo en los festivos y la traslación de su descanso a otra fecha acumulada, se lleva a cabo, ante todo, para responder a necesidades empresariales, con independencia de cuales sean las preferencias de los trabajadores. Ello explica, por ejemplo, que el artículo 20.4 del Convenio precise que la empresa se reserva la designación de aquellos trabajadores que por razones del servicio puedan disfrutar los festivos en la propia fecha. En definitiva, una interpretación teleológica del sistema de distribución de los tiempos de trabajo, convierte en poco razonable que una acumulación que se verifica en beneficio de los intereses empresariales desemboque en un resultado de realización de un número superior de horas de trabajo al año por parte de quienes satisfacen el interés empresarial acumulando festivos, comparado con el resto que además disfrutaron de las fiestas en la propia fecha.

En sexto lugar, de la lectura del conjunto del articulado del convenio, se advierte un criterio general de distribución de los tiempos de descanso en orden a que cualquier tiempo de coincidencias en un mismo día de varios motivos de descanso —uno de ellos festivo— no provoque una minoración del total de jornadas de descanso, sino que de forma recurrente se afirma que ello conducirá al disfrute del festivo en otro momento. Por ejemplo, así sucede en el artículo 20.5 para el caso de coincidencia de descanso semanal y festivo, este último no se descuenta del total de los mismos y no se considera como festivo disfrutado; el mismo precepto prevé la misma regla para el solapamiento de festivos con el período de vacaciones; del mismo modo ocurre en el artículo 20.6, cuando establece que el período de disfrute de las vacaciones y de festivos abonables y no recuperables comenzará a continuación del descanso semanal, a efectos de evitar el descuento por esta otra vía de algún día festivo o de vacaciones.

En séptimo lugar, la frase primera del artículo 20.5 del Convenio sería aplicable, por analogía, al caso aquí contemplado: «Si alguno de los días de descanso semanal coincidiera con una fiesta abonable y no recuperable, tal fiesta se computará como tal, no considerándose como festivo disfrutado y no descontándolo del total de los mismos»; es decir, cuando como consecuencia de la acumulación del disfrute de festivos, alguno de estos coincidiera con días de descanso semanal no puede considerarse como festivo disfrutado y, por tanto, no se puede descontar.

En octavo lugar, en correlación con todo lo anterior, el artículo 20.1 del Convenio reconoce a los trabajadores afectados por el mismo el derecho a disfrutar de los días festivos, lo que no se produciría con la interpretación de la empresa haciéndolo coincidir con días de descanso semanal.

En noveno lugar, carece de consistencia la lectura histórica de los textos sucesivos del Convenio de Paradores defendida por la representación de la empresa. La explicación comparativa del Convenio de 1992-1993-1994 frente al Convenio 1995-1996-1997, que se traslada al actualmente vigente, refiere a la supresión de seis días de descanso adicionales en el segundo de los convenios, en contrapartida de lo cual se añadió una gratificación extraordinaria de vencimiento en el mes de marzo. En concreto, el primero de los convenios, en su artículo 22, para ciertos supuestos de acumulación de festivos, fijaba que «se sumarán los días de descanso que correspondan proporcionalmente por estos períodos, quedando en un total de veinte días». A su vez, el segundo de los convenios, ahora en su artículo 35 recogía que «en compensación por la supresión de los seis días de descanso unido a los días abonables y no recuperables y a los días de licencia por asuntos propios que también se suprimen, se establece la paga del mes de marzo...». Ahora bien, frente al razonamiento de la empresa, debe destacarse lo siguiente: a) El segundo de los textos pudo en hipótesis contener esa supresión, reflejada en un incremento de la jornada anual, pues pasó de las 1.826,27 horas hasta las 1.834,32 horas, pero que a su vez pudo haber sido corregida o desmentida en el tercero de los textos, el actualmente vigente, cuando se pactó una jornada inferior a las dos precedentes, cifrada en 1.802,16 horas; b) esa cifra más reducida del último año, se realiza sin cambio en otros elementos integrantes del cómputo de los tiempos de trabajo y de descanso; c) el segundo de los textos, que procedió a la supresión de tales días, fue firmado por uno sólo de los sindicatos, con oposición de UGT, que no casualmente es quien propone la fórmula de cálculo para el vigente Convenio, posteriormente aceptada por todos; d) la gratificación extraordinaria de marzo se mantiene en el vigente Convenio Colectivo, pero en esta última redacción ha desaparecido la aclaración de que la misma se introduce como compensación a una supresión de tiempos de descanso; e) si realmente en el momento actual la gratificación extraordinaria de marzo estuviera contemplada como compensación al no disfrute de ciertos tiempos de descanso, debería estar vinculada subjetivamente a aquellos trabajadores que no los disfrutaron; es decir, si existiera esa relación de causalidad efectivamente, deberían percibir tal gratificación de marzo exclusivamente los trabajadores que acumulan los días festivos y, sin embargo, el texto del Convenio se la reconoce a todos los incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio, acumulen o no los períodos festivos, con lo cual no existe corrección alguna; en otros términos, de seguirse la tesis interpretativa de la empresa, al ser la jornada anual de quien acumula superior, su salario hora devendría inferior, comparativamente con quien no acumula, de forma que la gratificación extraordinaria de marzo no incorporaría elemento de corrección alguno a ese resultado diferencial en lo retributivo.

Por último, tampoco resulta influyente sobre el caso en cuestión lo dispuesto en el acta de la reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, de fecha 2 de febrero de 1999, como pretende hacer ver la representación de la empresa. En efecto, en la referida acta aparece, de un lado, la reiteración de que la jornada máxima anual pactada es de 1.802,16 horas, al tiempo que, de otro lado, se contiene la afirmación de que «No procede plantear el tema de descansos añadidos y si, excepcionalmente se diera exceso sobre la jornada máxima anual, tales supuestos serán analizados individualmente». No es materia afectada por esta última afirmación por dos motivos: primero, que en los supuestos de acumulación de festivos no estamos en presencia de una posible adición de descansos, sino matemáticamente de establecimiento de un sistema de distribución diverso de los tiempos de descanso que no provoque minoración del disfrute de los festivos, comparativamente con aquellos otros trabajadores que no proceden al sistema de acumulación; segundo, que dado que se reconoce que el conjunto de los trabajadores destinados en los Paradores, con excepción de las oficinas centrales, proceden a efectuar la acumulación de festivos, no se trata de una situación que se produzca «excepcionalmente», por lo que al ser una medida que se aplica global e indistintamente a la colectividad poco sentido tiene un sistema de análisis individualizado, como apunta el acta de la citada Comisión.

#### Disposición arbitral

Se declara que la jornada anual ordinaria fijada en el artículo 19.1 del Convenio Colectivo entre «Paradores de Turismo de España, Sociedad Anónima», y su personal laboral, cifrada en 1.802,16 horas, es de aplicación al conjunto de los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación, con independencia de la distribución de los tiempos de trabajo y de descanso, por tanto es de aplicación también a aquellos trabajadores que proceden a disfrutar de forma acumulada los días festivos abonables y no recuperables.

El presente laudo arbitral, de carácter vinculante y de obligado cumplimiento, tiene la eficacia jurídica de un Convenio Colectivo, en los tér-

minos estipulados por el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. 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 artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, puede impugnarse ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, a tenor de lo establecido en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral para el procedimiento de impugnación de convenios colectivos.

Por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje 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 los artículos 90 y 91 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 11.7 del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.

**5811** *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de revisión económica, para el año 2000, del Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador.*

Visto el texto del acuerdo de revisión económica, para el año 2000, del Convenio Colectivo de Reale Grupo Asegurador (código de convenio número 9012383, «Boletín Oficial del Estado» de 19 de agosto de 1999), que fue suscrito con fecha 2 de febrero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en su representación, y de otra, por los Comités de empresa y Delegados de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósitos de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ACUERDO DE REVISIÓN ECONÓMICA PARA EL AÑO 2000

De una parte: Don Angelo Piloni y don Catalino Giraldo Vivar, en representación de «Reale Autos y Seguros Generales, Sociedad Anónima»; «Reale Asistencia, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima»; Reale Sum AIE-IGARSA, y «Reale Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima».

Y de otra parte: Don Fernando Martín García, don José Antonio Delgado Sánchez, don Pablo Aguilar Rubio y don Joaquín Navarro Rodríguez, en representación de los empleados de «Reale Autos y Seguros Generales, Sociedad Anónima»; «Reale Asistencia, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima»; Reale Sum AIE-IGARSA, y «Reale Vida, Compañía de Seguros y Reaseguros, Sociedad Anónima», respectivamente.

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutua capacidad para negociar y adoptar acuerdos que vinculen a sus representantes.

Para la negociación se ha tenido en cuenta como referencia, exclusivamente, dada su inaplicabilidad a las empresas intervinientes, el artículo 13 del vigente Convenio Colectivo del sector, así como la previsión de cierre del ejercicio del año 1999, facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, y las previsiones de crecimiento salarial para el año 2000, orientadas hacia una contención del gasto que permitan un aumento del empleo.

En atención a todo lo anterior, ambas partes han acordado el incremento que experimentarán las retribuciones del personal, incluido dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo del grupo de empresas Reale, a partir del 1 de enero de 2000, considerando cerrado el ejercicio del año 1999, sin que proceda revisión alguna, a cuyo efecto, y tras las deliberaciones oportunas, aprueban, por unanimidad, el siguiente acuerdo:

1.º Para el año 2000, las retribuciones existentes al 31 de diciembre de 1999 se incrementarán en un 2,7 por 100. Dicho incremento se incor-

porará a las retribuciones consolidadas a 31 de diciembre de 1999, quedando de esta forma fijadas las nuevas retribuciones para el año 2000.

2.º Con independencia de lo señalado en el punto 1.º, el personal de los grupos profesionales II y III del vigente Convenio Colectivo del sector verán incrementado el complemento de experiencia, con las limitaciones señaladas en el artículo 38 del citado Convenio Colectivo.

3.º La revisión económica contenida en el presente acuerdo, valorada en su conjunto y computo anual, será compensable y absorbible, hasta donde alcancen, por cualesquiera otras que por disposición legal, reglamentaria, convencional o paccionada puedan establecerse en el futuro y que en su conjunto y cómputo anual, superen aquéllas.

4.º El presente acuerdo, que tendrá validez para el año 2000, se llevará a cabo con efectos de 1 de enero de 2000, procediéndose a su regularización en el mes de febrero de dicho año.

5.º En lo no previsto en el presente acuerdo será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo del sector y en el suscrito para las empresas de Reale Grupo Asegurador.

Firmado por ambas partes en Madrid a 2 de febrero de 2000.

**5812** *RESOLUCIÓN de 7 de marzo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial y la actualización de los anexos del Convenio Colectivo para las Industrias Cárnicas.*

Visto el texto de la revisión salarial y la actualización de los anexos del Convenio Colectivo para las Industrias Cárnicas (Código Convenio número 9900875), que fue suscrito con fecha 7 de febrero de 2000, de una parte, por ASOCARNE, AICE, FECIC, ANAGRASA, ANAFRIC-GREMSA, APROSA-ANEC, en representación de las empresas del sector y de otra por UGT Y CC OO, en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial y actualización de anexos del Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de marzo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### ANEXO I

##### Anexos de contenido económico definitivos para el año 1999

#### ANEXO 1

##### Precio punto prima

1. El precio punto prima de este Convenio queda fijado para todas las categorías como mínimo en 12,30 pesetas (0,074 euros) en el sistema Bedaux o su precio equivalente en cualquier otro sistema entre el 01 de enero de 1999 y el 31 de diciembre de 1999.

2. La vigencia de este anexo es desde el 1 de enero de 1999 hasta el 31 de diciembre de 1999.

#### ANEXO 4

##### Vacaciones

1. Las vacaciones anuales serán de treinta días naturales o veintidós laborables.

2. La retribución de las vacaciones se efectuará incluyendo los siguientes conceptos y complementos salariales: salario base, antigüedad consolidada y complemento de vacaciones (bolsa) o promedio de incentivos, calculados todos ellos con las cuantías establecidas en este Convenio Básico.

a) Para quienes no trabajen en régimen de incentivación y para quienes lo hagan a tarea o destajo o reciban algún tipo de retribución complementaria a la establecida en este Convenio, por cada día de vacaciones percibirán el salario base fijado por el Convenio para su categoría, la antigüedad personal consolidada y 821 pesetas (4,934 euros) por día natu-