

de 14 de marzo de 1995, aprobó ampliar la gestión descentralizada a las siguientes acciones:

- Acción A.II.1.: Iniciativas Juveniles.
- Acción B.I.: Animadores juveniles.
- Acción C: Cooperación entre las estructuras de los estados miembros.
- Acción E.I.: Información de los jóvenes.

Para la oportuna adaptación de esta circunstancia de ampliación del mecanismo de descentralización de créditos a la gestión del programa por parte de la Agencia Nacional Española, creada por Orden de 11 de diciembre de 1995, del Ministerio de Asuntos Sociales («Boletín Oficial del Estado» número 306, de 23 de diciembre de 1995), procede la actualización de la Orden de 17 de enero de 1996 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a intercambios de grupos jóvenes en el marco del programa «La Juventud con Europa» (tercera fase), financiado por la Comisión Europea.

En su virtud, previo informe del Servicio Jurídico del Estado en el Departamento, dispongo:

Se modifica la Orden del Ministerio de Asuntos Sociales de 17 de enero de 1996 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a intercambios de grupos de jóvenes en el marco del programa «La Juventud con Europa» (tercera fase), financiado por la Comisión Europea en los siguientes términos:

1. El apartado 1 del artículo primero queda redactado como sigue:

«Primero. *Ámbito de aplicación y objetivo.*—1. La presente Orden establece las bases reguladoras de concesión de ayudas destinadas a fomentar el desarrollo de intercambios de jóvenes y otras actividades en el ámbito de la Juventud en la Comunidad, dentro del programa "La Juventud con Europa" (tercera fase), subvencionado por la Comisión Europea.

Quedan comprendidas en el ámbito de aplicación de la presente Orden las siguientes actividades:

Intercambios y movilidad de los jóvenes (Acción A.I).

Iniciativas Juveniles que permitan desarrollar el espíritu de iniciativa y creatividad de los jóvenes (Acción A.II.1.: Iniciativas Juveniles).

Apoyo directo a las acciones que afectan directamente a los jóvenes, como visitas de estudio, visitas de viabilidad, proyectos de formación de animadores. (Acción B.I.: Animadores juveniles).

Intercambio de experiencias, creación de redes, visitas de estudio y de viabilidad, prioritariamente destinados a responsables de juventud de ámbito local o regional, propuestos por las entidades o grupos a que pertenezcan (Acción C: Cooperación entre las estructuras de los Estados miembros).

Intercambio de experiencias, creación y difusión de materiales de información destinados a los jóvenes. (Acción E.I.: Información de los jóvenes).»

2. En el apartado 2 del artículo primero, la expresión «de estos intercambios» se sustituye por la siguiente: «de estas actividades».

3. El párrafo tercero del artículo segundo queda redactado como sigue:

«El porcentaje de los créditos destinados a proyectos encuadrados en la Acción A.I, de las contempladas en el apartado I del artículo anterior, presentados por asociaciones y entidades de ámbito nacional y los destinados a proyectos presentados por asociaciones y grupos de cada Comunidad Autónoma.»

4. A continuación del párrafo tercero del artículo segundo se incluirá un párrafo con el siguiente texto:

«Todos los proyectos correspondientes a las acciones A.II.1, B.I, C y E.I de las contempladas en el apartado I del artículo anterior, se valorarán teniendo en cuenta los criterios indicados en el artículo séptimo.»

5. En el artículo tercero, la expresión «actividades de intercambios y encuentros multilaterales en el marco del programa La Juventud con Europa» se sustituye por la siguiente: «Actividades en el marco de las Acciones A.I, A.II.1, B.I, C y E.I del programa La Juventud con Europa.»

6. En el párrafo tercero de la letra a) del artículo séptimo, la expresión «fases del intercambio», se sustituye por la siguiente: «fases del proyecto».

7. En el párrafo quinto de la letra a) del artículo séptimo, la expresión «del proyecto de intercambio», se sustituye por la siguiente: «del proyecto».

8. En el párrafo segundo de la letra d) del artículo séptimo, la expresión «Hacer que los intercambios», se sustituye por la siguiente: «Hacer que los proyectos».

9. En el párrafo e) del artículo undécimo, la expresión «si el intercambio» se sustituye por la siguiente: «si el proyecto».

10. El anexo a la Orden de 17 de enero de 1996 se sustituye por el que figura al final de la presente Orden.

11. El título de la Orden que se modifica pasará a ser el siguiente:

«Orden por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas a proyectos presentados en el marco de las Acciones A.I, A.II.1, B.I, C y E.I del programa "La Juventud con Europa" (tercera fase), financiado por la Comisión Europea.»

Disposición final.

La presente Orden entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de noviembre de 1998.

ARENAS BOCANEGRA

ANEXO

AGENCIA NACIONAL ESPAÑOLA

Programa «La juventud con Europa III» (subvencionado por la Comisión Europea)

Documento de compromiso

Don/doña, en representación de, se compromete a cumplir los requisitos que a continuación se indican en relación con la ayuda de pesetas (..... ECUs), equivalentes al por 100 del presupuesto total de gastos pesetas, concedida por la Agencia Nacional Española para la realización del proyecto, en el marco del Programa «La Juventud con Europa III», previsto del

Realizar la actividad en las condiciones y fechas para las que se concedió la ayuda. Cualquier modificación debe contar con la previa autorización de la Agencia Nacional Española.

Suscribir un seguro adecuado a la actividad para los jóvenes participantes durante el período en que vaya a tener lugar el proyecto. En el caso de una acogida, que cubra el riesgo de accidentes y responsabilidad civil; en caso de un envío, además enfermedad y repatriación.

Aceptar visitas a la actividad por representantes de la Agencia Nacional Española y de la Comisión Europea.

Presentar facturas justificativas originales de la realización del gasto, en consonancia con el programa y presupuesto y remitirlas junto con el formulario de informe final y la lista definitiva de participantes a la Agencia Nacional, a través de la Comunidad Autónoma por la que tramitó la solicitud de ayuda, en el plazo de dos meses desde la finalización de la actividad. En caso contrario, reembolsar la ayuda recibida.

Aceptar el control financiero de la Comisión o del Tribunal de Cuentas sobre el uso de la ayuda.

Reconocer el apoyo dado por la Unión Europea en todos los documentos distribuidos o publicados.

Asimismo el beneficiario asume que:

En caso de gastos reales inferiores a los previstos, la ayuda se limitará al por 100 del coste real de la actividad.

El importe de la ayuda se reducirá si la duración de la actividad o el número de participantes es inferior al previsto.

En todo caso, para que las Entidades constituidas puedan recibir la ayuda concedida, deberán acreditar, previamente, el cumplimiento de sus obligaciones fiscales y de seguridad social, adjuntando a este escrito la documentación correspondiente o, en su caso, el certificado que se acompaña.

....., a de de 1998
(Firma)

29317 RESOLUCIÓN de 23 de noviembre de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del laudo arbitral de fecha 21 de octubre de 1998, dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje que versa sobre la fijación de la jornada anual para 1998 prevista en el Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del Juego del Bingo.

Visto el texto del laudo arbitral de fecha 21 de octubre de 1998, dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en el Servicio Interconfederal

de Mediación y Arbitraje que versa sobre la fijación de la jornada anual para 1998 prevista en el Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del Juego del Bingo («Boletín Oficial del Estado» de 20 de enero de 1998, código número 9901905), y del que han sido partes, de un lado, la organización empresarial CEJ, y, de otro, las centrales sindicales UGT, USO y CC.OO., 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 depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de este centro directivo.

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

Madrid, 23 de noviembre de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

LAUDO ARBITRAL

I. Antecedentes

Primero.—Con fecha 1 de octubre de 1997 se suscribe el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo, de una parte, por la Confederación Española de Juego (CEJ), en representación de las empresas del sector, y, por otra parte, por las centrales sindicales USO, CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, publicándose su texto en el «Boletín Oficial del Estado» el 20 de enero de 1998, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho Convenio tiene prevista una vigencia inicial para los años 1997 y 1998. En lo que afecta a la materia objeto del presente laudo, el citado Convenio regula en el capítulo IV el régimen del tiempo de trabajo, con especial atención a la jornada anual en el artículo 23, la jornada semanal en el artículo 24, el descanso semanal en el artículo 25, el calendario laboral en el artículo 26, las vacaciones anuales en el artículo 27, las fiestas laborales en el artículo 28 y, finalmente, la fiesta del trabajo en el artículo 31.

Segundo.—Con fecha 1 de octubre de 1998, se registra en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA) escrito suscrito por los tres sindicatos firmantes del anterior Convenio Colectivo, por medio del cual formulan la celebración del acto de mediación contemplado en el Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), relativo a una discrepancia interpretativa sobre el cómputo efectivo de la jornada anual de trabajo, pues entienden que se aprecia una contradicción entre, de un lado, la cifra cuantificada en el artículo 23 del Convenio, que expresamente asciende a mil ochocientos ocho horas, y, de otro lado, la que se deduce del cálculo matemático resultado de la aplicación de los artículos 24, 25, 27, 28 y 31 del referido Convenio. Con anterioridad, las partes habían intentado un acuerdo infructuoso a través de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, de conformidad con el Reglamento de funcionamiento incorporado al final del texto del propio Convenio, así como de acuerdo con lo previsto en el artículo 8 del ASEC.

Tercero.—El 13 de octubre de 1998 se reúnen en la sede del SIMA la representación de los interponentes del procedimiento de mediación con la representación empresarial firmante del Convenio Colectivo, la CEJ. Resultado de esa mediación, se alcanza acuerdo entre las partes intervinientes. Dicho acuerdo se desglosa en un doble compromiso: Primero, dar nueva redacción al artículo 23 del Convenio Colectivo, cuyo tenor pasa a ser el siguiente: «La jornada anual será la que resulte de aplicar los criterios previstos en los artículos 24, 25, 26, 27 y 28 del presente Convenio». Segundo, que la determinación del número de horas de trabajo para el año 1998 sea diferida a la decisión que se tome en procedimiento arbitral. A tal efecto, se designa como Árbitro a don Jesús Cruz Villalón, y, en caso de que este último no pudiera desarrollar las funciones de Árbitro, las partes acuerdan que el Árbitro sea don Eduardo Rojo Torrecillas.

Cuarto.—En la misma fecha de 13 de octubre de 1998, 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 miércoles día 21 de marzo, a las diez horas treinta minutos, en la sede del SIMA.

Quinto.—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 Miguel Ángel Rodríguez Gómez, en su condición de representante de UGT; don Alberto Torre Barciale, en su condición de representante de UGT;

doña Julia Bermejo Derecho, en su condición de representante de USO; don Enrique Lillo Pérez, en su condición de representante de CC.OO., y don Rafael Domínguez Fuentes, en su condición de representante de la Confederación Española del Juego (CEJ).

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.

II. Fundamentos de Derecho

Primero. *Naturaleza del arbitraje a resolver.*—En el presente procedimiento arbitral se le encomienda al Árbitro la fijación de la jornada anual en el sector del Bingo durante el presente año 1998. En concreto, en el acuerdo arbitral se afirma literalmente que «Las partes acuerdan, asimismo, que la determinación del número de horas de trabajo para el año 1998 sea diferida a la decisión que se tome en procedimiento de arbitraje». Es decir, en ese texto que recoge dicho compromiso arbitral no se precisa explícitamente si el laudo a dictar debe efectuarse conforme a criterio de equidad o de estricta interpretación jurídica de la redacción vigente del Convenio Colectivo del sector. Por tanto, como punto de partida, este Árbitro se ve forzado a precisar el tipo de laudo a dictar y, en esa medida, el alcance de la motivación que acompaña a su resolución. De las dos opciones posibles —arbitraje en equidad o en derecho—, todo indica que la voluntad de las partes fue la segunda de ellas, desde el instante en que se ha dado nueva redacción al artículo 23 del Convenio Colectivo y en la misma se establece la forma de cálculo de la jornada anual, siendo misión de este Árbitro exclusivamente la de aplicar el mandato contenido en el referido precepto a las fechas del presente año de 1998.

Segundo. *Acerca de la aplicabilidad del principio de norma más favorable contemplado en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.*—Uno de los razonamientos aducidos por la representación sindical en favor de su posición apunta a la necesaria aplicación del mandato contenido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores. En concreto, según la representación sindical, reflejado en el escrito de interposición del procedimiento de mediación «existe, por tanto, una discordancia total o antinomia normativa entre los diversos preceptos del Convenio Colectivo, y en opinión de este sindicato, dado que sigue vigente como principio jurídico dimanante del artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, que en caso de conflicto y concurrencia entre normas divergentes sobre un aspecto de condición de trabajo de la relación laboral, debe aplicarse la norma que resulte más favorable, y habida cuenta del principio clásico y tradicional prooperario en caso de duda debe considerarse que la jornada anual es de mil setecientos noventa y dos horas anuales, en vez de las mil ochocientos ocho horas».

A juicio de este Árbitro, sin embargo, no es posible proceder a aplicar el principio de norma más favorable a este caso, al menos tal como es defendido por la representación sindical. En efecto, presupuesto aplicativo de la regla contenida en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores es que nos encontremos ante una hipótesis de concurrencia conflictiva entre dos normas jurídicas; como establece el citado precepto estatutario, se trata de situaciones donde se adviertan «conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales», en tanto que en nuestro caso lo que se darían en su caso, de existir, serían conflictos entre preceptos de una misma norma, la única objeto de aplicación en este caso: El Convenio Colectivo del sector. La regla del artículo 3.3 está contemplada para colisiones de dos voluntades legislativas provenientes de dos poderes normativos diversos, no como en el presente caso, que, al ser el referente una única norma, se ha de presumir una sola voluntad legislativa. El problema jurídico, por tanto, no es el de determinar cuál de las dos voluntades normativas ha de prevalecer, sino la de adivinar cuál es el sentido último de una única voluntad legislativa, a pesar de que ésta a primera vista se pudiera presentar como contradictoria. A mayor abundamiento, incluso en la hipótesis —también descartada— de posible aplicación analógica del principio de norma más favorable a este caso concreto, la regla prevista estatutariamente es la relativa a la aplicación de lo más favorable, si bien con la particularidad de que la mayor favorabilidad ha de apreciarse «en su conjunto, y en cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables». Y, en efecto, aquí nos encontramos frente a una típica materia cuantificable con facilidad, como es la relativa a la determinación de los tiempos de trabajo y de descanso. Incluso aplicando la modalidad conocida como el conglobamiento institucional, lo correcto es aplicar en su conjunto todas las reglas relativas a la jornada de trabajo, en su vertiente cuantitativa, y elevarlo al cómputo anual. En definitiva, lo que es objeto de este procedimiento arbitral: La concreción de la jornada anual. Pero ello sobre

la premisa de aplicar todos y cada uno de los preceptos del Convenio Colectivo relativos al tiempo de trabajo, sin excluir ninguno de ellos a priori.

Tercero. *Naturaleza del acuerdo de mediación.*—El acuerdo de mediación en el que se contiene el compromiso arbitral, como ya se ha indicado, recoge también el criterio general de determinación de la jornada anual, al tiempo que suprime la cuantía absoluta precedente de las mil ochocientas ocho horas. Ello obliga también, como premisa previa a los razonamientos directos de aplicación de la regla convencional, a elucidar el alcance material del citado acuerdo de mediación. Y es obligado pues la resolución arbitral, a su vez, está también condicionada por el sentido del cambio de redacción dado al artículo 23. En concreto, hay que preguntarse hasta qué punto ese acuerdo de mediación es meramente aclaratorio del sentido del pacto alcanzado en su día un año antes, cuando firmaron el Convenio Colectivo de referencia; o bien, segunda posibilidad, si con ello se ha verificado una novación modificativa del contenido de lo pactado hace un año, en términos tales que se ha establecido un criterio distinto de cuantificación de la jornada anual y, con ello, es posible que el resultado matemático dé un resultado diverso al anterior de las mil ochocientas ocho horas. La premisa de partida de los representantes sindicales, cuando éstos interpusieron el procedimiento de mediación, a tenor del contenido y método de argumentación del escrito de interposición, parece que fue el de situarse en un plano exclusivamente de discusión hermenéutica, esto es, acerca de la interpretación más correcta del articulado del Convenio Colectivo; de modo que la representación sindical entendía que la aplicación correcta del tenor del citado Convenio desembocaba en un resultado de mil setecientas noventa y dos horas al año, considerando irrelevante la cifra plasmada en la antigua versión del artículo 23 del Convenio. En suma, el punto de partida era situarse en el estrecho marco del conflicto de interpretación.

No obstante, siendo éste el punto de partida, las partes, por medio del acuerdo de mediación de 13 de octubre de 1998, proceden a dar nueva redacción al precepto en cuestión, que ciertamente puede tener un valor aclaratorio, pero que indudablemente contiene también una reforma material del tenor del precepto. Por tal motivo, sin tener que sujetarnos a las categorías abstractas —a veces excesivamente reductivas— de antinomia entre lo novatorio y lo meramente aplicativo, lo más razonable es presumir que el pacto alcanzado entre las partes a través del procedimiento de mediación se haya situado en un espacio ambivalente; es decir, haber alterado el contenido del precepto, eliminando una lectura estrechamente literal del resultado precedente de las mil ochocientas ocho horas, para ofrecer una interpretación auténtica de cuál fue en su momento la voluntad material de las partes negociadoras en el momento de elaboración del Convenio Colectivo, a pesar de que no hubieran logrado plasmarlo con la suficiente perfección técnica en la letra del clausulado del Convenio Colectivo. Dicho en términos más claros, la nueva redacción dada al artículo 23 puede entenderse como la aceptación de que la aplicación de las reglas sobre tiempos de trabajo y tiempos de descanso contenidas en los artículos sucesivos (24, 25, 26, 27 y 28), matemáticamente puede desembocar en el presente año en una cifra diversa de esas mil ochocientas ocho horas. Y, sobre esa posible aceptación de la antinomia de resultados entre unos y otros preceptos del Convenio Colectivo, superar dicha contradicción sobre la base de eliminar uno de los contenidos que la provocan. Esto es, llegar al acuerdo de que si la aplicación al caso concreto de las reglas particulares sobre tiempos de trabajo y de descanso de los artículos 24 y siguientes da un resultado cuantitativo distinto al de las mil ochocientas ocho horas, ha de prevalecer la cifra derivada de aquellos preceptos en detrimento de la cifra antes recogida de las mil ochocientas ocho horas. Y desde esa premisa es desde la que se debe afrontar el presente arbitraje, de un lado, sobre una interpretación en derecho —con exclusión de la equidad— y en aplicación de los artículos de referencia, sin condicionante previo ni referencial a las mil ochocientas ocho horas/año.

Cuarto. *Acercas de la presunta adición de una fiesta más por parte del artículo 31 del Convenio Colectivo.*—Significación de su omisión en la nueva redacción del precepto relativo a la jornada anual. Sostiene la representación sindical que, a través del Convenio Colectivo, se ha reconocido a los empleados de las empresas organizadoras del Juego del Bingo un día de fiesta más, añadido a las catorce fiestas anuales previstas legalmente. En concreto, en el escrito de interposición del procedimiento de mediación se argumenta del siguiente modo: «Igualmente por aplicación del artículo 31 hay que computar un día de descanso, que es la fiesta de 1 de mayo (sobre este día hay que tener en cuenta que puede pactarse otro día como festividad en sustitución del 1 de mayo, con independencia de los catorce días festivos anuales, máxime cuando el propio artículo 28 del Convenio establece la posibilidad de acumulación de los catorce festivos anuales con independencia y exceptuando al 1 de mayo)».

En esta materia, con carácter general, puede jugar sin mayor inconveniente la relación de complementariedad en la concurrencia entre norma estatal y norma convencional, de modo que nada impide en sede teórica que el Convenio Colectivo incorpore fiestas adicionales a las previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Es cierto que la redacción literal del artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores puede inducir a error, dando una primera impresión de recepción de un modelo de máximo de derecho necesario, no mejorable por la negociación colectiva. En efecto, la dicción vigente estipula que «las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales». Sin embargo, una lectura completa, contextual y finalista del precepto nos muestra inmediatamente que ese tope máximo no afecta a la negociación colectiva. La redacción de la Ley en este punto está básicamente enfocada a marcar un límite a la capacidad gubernamental de fijación de fiestas laborales «ad infinitum» para contrarrestar presiones de diversas entidades —religiosas o de otra naturaleza— a la incorporación de nuevos días de no actividad laboral, al tiempo que se preocupa de fijar el reparto entre las diversas instancias de poderes públicos —estatal, autonómico y local— de esa cifra máxima de catorce días. Toda la pormenorizada redacción que sigue del artículo 37.2 va en esa línea, de perfilar las facultades de determinación por parte del Gobierno, de las Comunidades Autónomas y de los Ayuntamientos. En definitiva, se trata de una cifra máxima tope para los poderes públicos, que no se pronuncia sobre la posible intervención en este terreno por parte de la negociación colectiva, de modo que para esta última juega la regla general de la permisibilidad de la complementariedad.

Admitida la posibilidad abstracta de incremento de las fiestas por parte de la negociación colectiva, se trata ahora de interpretar el texto del Convenio Colectivo del sector del Bingo y determinar hasta qué punto es correcta la lectura efectuada por la representación sindical. Desde este otro punto de vista, la conclusión a la que se llega es que el artículo 31 del Convenio Colectivo en cuestión se limita a regular el régimen de disfrute de una fiesta ya prevista legalmente y no a añadir una nueva respecto de las catorce oficiales. En efecto, el citado precepto se refiere a la fiesta del trabajo del 1 de mayo, que es una fiesta ya contemplada con carácter permanente y nacional por el ya citado artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores y recogido como tal en la Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 13 de octubre de 1997 («Boletín Oficial del Estado» del 22), por la que se fijan las fiestas laborales para 1998. Es cierto que el precepto del Convenio contempla la posibilidad de que las empresas y los representantes legales de los trabajadores puedan «establecer otra festividad, de no actividad, en sustitución del día 1 de mayo», pero ello sólo comporta una previsión de apertura de la actividad empresarial el día 1 de mayo, fijando otra fecha compensatoria de descanso para los empleados, que en ningún caso da lugar a un día adicional de descanso, respecto de los generales catorce días previstos en la Resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales antes citada. Lo que hace en este punto el Convenio Colectivo es fijar la posibilidad de un sistema alternativo de descanso de la fiesta del 1 de mayo, autorizada expresamente por los artículos 45.5 y 47 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio («Boletín Oficial del Estado» del 29), declarados expresamente vigentes por la disposición derogatoria única del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 26), sobre jornadas especiales de trabajo; es decir, se trata de una alteración del momento preciso de disfrute de ese día de fiesta, sin incrementar ni reducir la cantidad de días o de horas de trabajo en el conjunto del año, dato este último que es el único que nos interesa a efectos de fijación de la jornada anual. Dicho de otro modo, el Convenio Colectivo lo que viene a prohibir es que la apertura del negocio el 1 de mayo sea compensable económicamente, siendo obligado fijar un día alternativo de descanso, pero que no comporta en términos globales día adicional de descanso.

A mayor abundamiento, deben indicarse también que la interpretación precedente coincide con el hecho de que en la nueva redacción dada al artículo 23 del Convenio Colectivo, relativo a la forma de cómputo de la jornada anual, se haga una remisión a los diversos preceptos del propio Convenio reguladores de los tiempos de trabajo y tiempos de descanso, pero con llamativa omisión de la cita del artículo 31, es decir, precisamente el que se ocupa de regular el régimen jurídico de la Fiesta del Trabajo (1 de mayo). Tal omisión puede ser elocuente de una voluntad tácita de zanjar la cuestión relativa a la introducción de una nueva fiesta por esa vía, justamente dando una respuesta negativa, como digo de forma implícita dada la ausencia de su cita en el artículo 23 del Convenio nueva redacción.

El mismo resultado aporta, con carácter general, la lectura del artículo 28 del Convenio Colectivo, también alegado por la representación sindical. En efecto, este último precepto se refiere a la posibilidad de que «se acumulen todos los días festivos excepto el 1 de mayo»; ello refiere

nuevamente a una hipótesis de distribución diversa del efectivo descanso correspondiente a las fiestas laborales, autorizando que se disfruten en fechas diversas de las marcadas oficialmente, pero en este caso sin habilitar a la acumulación de la fiesta del 1 de mayo; nuevamente se trata de una regla relativa al momento del descanso, sin incidir sobre el «quantum» del descanso, que se presume inalterable, es decir, manteniendo en cómputo anual global la cifra legal de las catorce fiestas laborales.

Ahora bien, también es cierto que este artículo 28.a), cuando contempla esa posibilidad de acumulación de todas las fiestas laborales, de forma indirecta sí que procede a reconocer un día adicional de descanso. En efecto, para el caso de que se opte por la acumulación de todos los festivos, excepto el 1 de mayo, esto daría un total de trece días naturales de descanso, que, al abarcar un total de dos semanas, incorporaría un descanso ininterrumpido de cuatro días más en atención al descanso semanal. Sin embargo, el Convenio no suma trece días más cuatro días, total diecisiete días, pues prevé un total de dieciocho días. En definitiva, como compensación a esta acumulación de festivos se produce un reconocimiento singular de un día adicional de descanso. Eso sí, esa previsión se contempla para el supuesto singular de que se produzca la acumulación de forma ininterrumpida de los trece festivos de referencia y no con carácter general para todos los trabajadores del sector.

Quinto. *Conexión establecida convencionalmente entre jornada semanal y jornada anual.*—El Convenio Colectivo, en sus diversos preceptos relativos al tiempo de trabajo, utiliza diversos módulos de cómputo de la jornada, lo que introduce un elemento de complejidad en la conexión entre uno y otro criterio referencial, sobre todo en la conjunción entre el módulo anual y el módulo semanal, aunque también de estos dos precedentes con el módulo diario. En efecto, de un lado se fija la jornada laboral en cómputo anual —artículo 23— y, de otro lado, inmediatamente a continuación, se establece una jornada en cómputo semanal —artículo 24—; además, dicha jornada semanal no es rígida, sino que se prevé como irregular, con previsión por tanto de semanas con jornadas más extensas y otras más reducidas; cómputo medio que, a su vez da lugar a la fijación de una jornada diaria máxima de nueve horas de trabajo efectivo. En definitiva, lo decisivo para el Convenio es la existencia de una semana ideal promedio de cuarenta horas, que al fin y al cabo, no es otra cosa que remitirse a la jornada anual, considerando a ésta como la cifra máxima de tiempo de trabajo para un empleado a tiempo completo en el sector de referencia. En otros términos, a pesar de que literalmente se afirme en el precepto que «se establece la jornada laboral de cuarenta horas de trabajo efectivo», en realidad se reitera el modelo estatutario de semana teórica promedio: «La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual». Todo ello obliga a efectuar un cálculo matemático de conversión de la jornada semanal promedio de cuarenta horas en jornada anual, que es justamente lo que dispone el artículo 23 del Convenio de referencia.

Sexto. *Procedimiento de transformación y cálculo de las reglas de los artículos 24 y siguientes del Convenio a un módulo de jornada anual.*—Esa conversión de jornada semanal a anual no puede efectuarse por un simple cálculo matemático de multiplicación del número de semanas anuales (52) por la jornada promedio semanal (40), dado que entran en juego factores diversos que distorsionan este simple cálculo matemático: Los trescientos sesenta y cinco días del año 1998 no bisiesto no dan exactamente cincuenta y dos semanas, pues queda un día adicional como sobrante (cincuenta y dos semanas por siete días, igual a trescientos sesenta y cuatro días); la presencia de las 14 fiestas laborales al año —o 15 fiestas en la hipótesis de acumulación—, más los treinta días naturales de vacaciones anuales, han de influir también en el promedio semanal, pues de lo contrario se convertirían en fiestas recuperables y vacaciones también recuperables; situación excluida legalmente de forma taxativa. Estos tiempos de descanso se fijan en días, sin que se pueda proceder a su conversión automática en semanas. El cálculo efectuado por la representación empresarial como el más plausible, a su juicio, es la conversión de las vacaciones anuales y los festivos en semanas (treinta días por vacaciones más dieciocho días por vacaciones en la hipótesis de acumulación más uno en concepto de 1 de mayo; total cuarenta y nueve días, es decir, siete semanas). Sin embargo, esta forma de cálculo resulta excesivamente oscura y, por ello, no limpia en cuanto a sus resultados. Para empezar, la representación empresarial olvida que el año 1998 integra cincuenta y dos más un día, quedando éste fuera de cómputo; en segundo lugar, se produce una mezcla sucesiva de semanas a días a efectos de detracción del descanso semanal, que produce un resultado de distorsión; en tercer, porque utiliza trasvasas constantes y complejos de días a semanas y de semanas a días, que alteran el resultado final; por ejemplo, con ello no se explica por qué unos tiempos de descanso —vacaciones y fiestas—, los transforma en semanas, y por

qué otros tiempos de descanso —el semanal— los transforma en días; en cuarto lugar, porque en la hipótesis de que no se produzca la acumulación de las fiestas laborales ya no es factible efectuar un cálculo matemático limpio en base al módulo semanal.

Por todo ello, es preferible, más fácil y comprensible optar por transformar todo en un mismo módulo de referencia y el único posible a estos efectos es el diario; la única forma matemática que puede ser respetuosa con estas reglas jurídicas singulares, sin distorsión alguna, es la de proceder a transformar todos los tiempos de trabajo y todos los tiempos de descanso en días, que es la unidad más pequeña y simplificada.

En primer lugar, transformar la jornada semanal media en jornada diaria media. La conversión resulta limpia y neutra desde todo punto de vista en este sector, desde el momento en que el Convenio Colectivo vigente contempla un descanso semanal de dos días ininterrumpidos (artículo 25), superando la enorme dificultad que presenta el cálculo estatutario, donde se prevé un descanso semanal de día y medio ininterrumpido (artículo 37.1). En suma, el cálculo proporciona una cifra teórica de ocho horas de trabajo al día (cuarenta horas dividido entre cinco días, igual a ocho horas/día). Eso sí, debe hacerse hincapié en el hecho de que se trata de horas teóricas, sólo a los efectos de calcular la jornada anual pactada en Convenio, sin que por tanto ello sea condicionante a la hora de pactar las partes sistemas de jornada irregular semanal, o bien incluso diario irregular dentro de una misma semana; los únicos topes diarios efectivos son las nueve horas de trabajo efectivo previstas en el Convenio, y el descanso diario de las doce horas previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Entiéndase, pues, la cifra de las ocho horas diarias tan sólo a los efectos de cálculo matemático intermedio para fijar la cuantía de la jornada anual.

Séptimo. *Las posibilidades de solapamiento de los tiempos de descanso previstos.*—Conexión del descanso semanal con las fiestas laborales; conexión del descanso semanal con las vacaciones anuales; conexión de las fiestas laborales con las vacaciones anuales. Posibilidad de cálculo de una cifra uniforme de jornada anual de los trabajadores a tiempo completo. Determinada ya la cifra teórica de jornada diaria, procedería pasar a concretar el número de días laborables al año; es decir, excluir de los trescientos sesenta y cinco días naturales del año 1998 los días de descanso por diversas causas: Descanso semanal, fiestas laborales y vacaciones anuales. Del texto del Convenio Colectivo, en conexión con los mandatos estatutarios, es fácil determinar la cuantía de cada uno de estos tiempos de descansos: Dos días ininterrumpidos por cada una de las cincuenta y dos semanas, catorce días de descanso en concepto de fiestas laborales y treinta días naturales en concepto de vacaciones anuales.

Ahora bien, la siguiente cuestión a resolver es el posible solapamiento de los diversos tiempos de descanso, de modo que en un mismo día pudieran coincidir dos criterios diversos de reconocimiento de jornada de descanso, lo que impediría la mera suma matemática de los tres referentes precedentes.

Así, en primer lugar, habría que referirse a la posibilidad de coincidencia entre descanso semanal y fiesta laboral. A estos efectos, conviene comenzar por indicar que todo el sistema legal está diseñado sobre la base de permitir una traslación de los días precisos de fiesta cada año, en concreto aquellos que coincidan con domingo (artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores). Además, esta oportunidad ha sido aprovechada tanto por el Gobierno como por las Comunidades Autónomas, con el resultado de que no se «pierde» ninguna fiesta laboral por su posible coincidencia en descanso semanal, pasándola al lunes; así queda reflejado en el cuadro de fiestas laborales por Comunidades Autónomas para el presente año de 1998, previsto en la Resolución del Ministerio de Trabajo, ya citada, de 13 de octubre de 1997. Ello conecta con el sistema de descanso semanal previsto en el artículo 25 del Convenio Colectivo, que reconoce un derecho a disfrutar dos días ininterrumpidos de descanso cada semana, sin identificar los días concretos de disfrute de los mismos. En definitiva, de todo lo anterior puede deducirse una voluntad legislativa y convencional de impedir el solapamiento de tiempos de descanso semanal y de fiestas laborales, de modo que no se reduzcan estos tiempos por efecto de solapamientos.

En segundo lugar, habría que preguntarse por la hipótesis de coincidencia del descanso semanal con las vacaciones anuales. En este caso la respuesta es clara, en orden a afirmar que en esta segunda perspectiva sí que se produce necesariamente el solapamiento y además que éste se produce siempre. En efecto, taxativamente el Convenio Colectivo precisa que los treinta días de vacaciones anuales tienen el carácter de «naturales»

(artículo 27), en coincidencia semántica además con lo contemplado en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. Y gramaticalmente no hay la menor duda que el término «naturales» implica la no posibilidad de añadir más días de vacaciones anuales por la exclusión de los dos días ininterrumpidos de descanso semanal. Dicho a la inversa, los días de descanso semanal deben descontarse durante el período vacacional. Es además lo que realiza materialmente la representación sindical, cuando, en el escrito de interposición del procedimiento de mediación, a los ciento cuatro días totales de descanso semanal (dos días multiplicado por cincuenta y dos semanas) han detruido las coincidentes con el período vacacional: Cuatro semanas por dos días total ocho días (ciento cuatro días menos ocho, igual a noventa y seis días). A mayor abundamiento, presumiendo que el período vacacional se puede iniciar cualquier día laborable de la semana, éste siempre dará un resultado de solapamiento con cuatro descansos semanales, por lo que el resultado matemático siempre debe ser el de detraer ocho días por coincidencia de las vacaciones anuales con el descanso semanal. Naturalmente, ello viene referido a la situación prevista como ordinaria por el Convenio Colectivo de disfrute de las vacaciones anuales de forma ininterrumpida.

Por último, la tercera conexión planteable es la relativa a las fiestas laborales con las vacaciones anuales. Una primera lectura podría llevar a idéntica conclusión de solapamiento a la fijada en el apartado anterior. En efecto, de nuevo el carácter natural de la cuantificación de las vacaciones anuales podría tener también sus efectos de resta de las fiestas laborales. Sin embargo, otros criterios nos llevan a defender una conclusión diversa, con argumentos que se resumirían del modo que sigue. De una parte, el propio objeto del acuerdo de mediación, en la medida en que en el mismo se parte de la premisa de la posibilidad de fijación de una jornada anual uniforme para todo el personal que presta servicios a tiempo completo, que no sería factible con la atribución de efectos materiales a la situación de solapamiento. A este Árbitro se le encomienda la fijación de una cifra abstracta de jornada anual, que no sería factible en la medida en que existen períodos naturales de treinta días ininterrumpidos a lo largo del año en los que no existe ninguna fiesta laboral —de los que no derivaría ninguna detracción por razón de tal solapamiento— frente a otros períodos en los que pueden llegar a acumularse hasta seis fiestas laborales según Comunidades Autónomas y municipios —de los que derivaría una importante detracción de tiempos de descanso que incrementaría significativamente la jornada anual para estos casos—. En esta última hipótesis, la cifra global de la jornada anual se elevaría muy por encima de las mil ochocientas ocho horas, de modo que se superaría la cuantía de la jornada anual defendida por la representación empresarial. Un obligado respeto al principio de congruencia procesal impide a este Árbitro incorporar un criterio interpretativo que desemboque en la fijación de una jornada anual superior a la defendida por la representación empresarial, del mismo modo que sería inviable una inferior a la alegada por la representación sindical. De otra parte, porque al ser las cifras convencionales de vacaciones anuales y de fiestas laborales coincidentes con las previstas legalmente, no se puede proceder a una interpretación que dé un resultado de minoración respecto del criterio legal; en concreto, aceptar la hipótesis de la detracción por solapamiento de estos dos períodos de descanso conduce a un resultado práctico rechazado expresamente por legislador: Esto es, supondría convertir por la vía de los hechos en recuperables algunas de las catorce fiestas laborales oficiales.

Octavo. *Criterio conclusivo.*—El conjunto de razonamientos individualizados de cada uno de los aspectos relativos a los tiempos de trabajo y tiempos de descanso en el Convenio Colectivo para las empresas organizadoras del Juego del Bingo dan el siguiente resultado de cálculo final: Días de descanso totales: Treinta días naturales de vacaciones anuales, más catorce días de fiestas laborales, más noventa y seis días de descanso semanal sin solapamiento con las anteriores vacaciones anuales; total, ciento cuarenta días de descanso. Días de trabajo efectivo en 1998: Trescientos sesenta y cinco días naturales menos ciento cuarenta días de descanso, total doscientos veinticinco días. Promedio de horas de trabajo diario: Cuarenta horas de trabajo semanal dividido entre cinco días de trabajo efectivo, total ocho horas/día. Jornada anual: Doscientos veinticinco días multiplicado por ocho horas, total mil ochocientas horas/año.

Dicho cálculo va referido a un trabajador contratado a tiempo completo y que disfruta en régimen ordinario las fiestas laborales de forma no acumulada. En la hipótesis de que el empleado se haya sometido al régimen especial del artículo 28.a) del Convenio Colectivo, de acumulación de trece días de fiestas laborales, con excepción del 1 de mayo, existiría un día

de descanso adicional, de modo que habría que restar ocho horas menos de trabajo; en este caso singular, la jornada anual sería de mil setecientos noventa y dos horas. En este caso el cálculo total sería el siguiente: Días de descanso totales, treinta días naturales de vacaciones, más dieciocho días naturales de fiestas laborales acumuladas, más la fiesta del 1 de mayo, más noventa y dos días de descanso semanal sin solapamiento con las vacaciones anuales ni coincidencia con las fiestas laborales acumuladas; total, ciento cuarenta días de descanso. Días de trabajo efectivo en 1998: Trescientos sesenta y cinco días naturales menos ciento cuarenta y un días de descanso; total, doscientos veinticuatro días. Promedio de horas de trabajo diario: Cuarenta horas de trabajo semanal entre cinco días de trabajo efectivo; total, ocho horas/día. Jornada anual: Doscientos veinticuatro días multiplicado por ocho horas, total, mil setecientos noventa y dos horas.

Este Árbitro es consciente y sensible a la pretensión de las partes de que se proceda a la fijación de una jornada anual única y uniforme para todos los empleados a tiempo completo en las empresas organizadoras del Juego del Bingo. Ciertamente ello tiene enormes ventajas desde el punto de vista sindical, a efectos de tratamiento unitario de todos los asalariados; e igualmente ventajas desde la perspectiva empresarial, a efectos de aplicación de criterios homogéneos de organización del trabajo. Sin embargo, el resultado final de la decisión arbitral forzosamente ha de ser diferenciada en atención a la opción a favor de un sistema acumulado o no de las fiestas laborales. Partiendo de la premisa inicial de que este arbitraje lo es en derecho, debe ceñirse a la interpretación aplicativa de los artículos 23 y siguientes del Convenio Colectivo vigente. Y del texto de este último, a criterio de este Árbitro, se deduce directamente un tratamiento diferenciado entre los empleados, según que disfruten las fiestas laborales de forma acumulada e ininterrumpida, o bien lo hagan de forma dispersa. El incremento de un día adicional de fiesta sólo se recoge en el citado artículo 28.a) del Convenio Colectivo para aquellos que se acojan al sistema de acumulación de fiestas, no contemplándose en el apartado b) del mismo precepto para cuando se opte por «cualquier otra modalidad». Por lo demás, esa diferencia de tratamiento no deja de tener su posible razón de ser, en la medida en que es fomentada por la propia empresa a efectos de garantizar la apertura de la actividad empresarial en los días festivos, que suelen ser precisamente los que proporcionan mayores ingresos a las empresas del bingo; además, pueden compensar al trabajador de una opción que puede provocar mayores sacrificios personales y familiares con una leve disminución del tiempo de descanso.

DISPOSICIÓN ARBITRAL

Se declara que la jornada anual durante el presente año de 1998 para los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de ámbito estatal para las empresas organizadoras del Juego del Bingo es de mil ochocientas (1.800) horas, ello referido a la jornada pactada en el referido Convenio Colectivo como máxima, respecto de un trabajador en régimen de tiempo completo y con antigüedad suficiente en la empresa para disfrutar del total de treinta días de vacaciones anuales.

Dicha cifra de 1.800 horas refiere a una situación ordinaria de no aplicación del supuesto especial previsto en el artículo 28.a) del Convenio Colectivo, pues cuando se produzca la acumulación de todos los festivos, con excepción del 1 de mayo, la jornada anual será de mil setecientos noventa y dos (1.792) horas.

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 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.