



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

☎ 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 90, fecha: jueves, 10 de Mayo de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

LAUDO ARBITRAL

1522

Visto el contenido del laudo arbitral de 23 de Abril de 2018 dictado en el procedimiento de arbitraje seguido en la sede del Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha en Guadalajara, expediente JAL-GU/A-CC-1/18, de fecha 20 de Marzo de 2018, sobre el procedimiento para llevar a cabo la petición de cambio de encuadramiento profesional, y según, el artículo 25 del Convenio Colectivo de la empresa Bormioli Rocco; de conformidad con lo establecido en el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, en relación con el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y demás normas de general y pertinente aplicación.

Esta Dirección Provincial resuelve:

Primero.



Ordenar la inscripción del citado laudo arbitral en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo.

Segundo.

Disponer su publicación el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 3 de Mayo de 2018.- El Director Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Guadalajara, Santiago Baeza San Llorente.

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Guadalajara, a 23 de abril de 2018, D. José Luis Gil y Gil, D. José Luis Cuevas Paños y D. Juan Armando Monge Gómez, actuando como árbitros designados por la Delegación Provincial del Jurado Arbitral a la vista de lo solicitado en la manifestación Segunda de citado Convenio (y de acuerdo con lo establecido en el artículo 27.2 del Reglamento de aplicación del III Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos de Castilla-La Mancha), en la que se delega la designación de árbitro/a o árbitros/as a este Organismo, notificados el día 20 de marzo de 2018, y al amparo de lo previsto en el III ASAC-CLM, en el propio reglamento mencionado y de la demás legislación aplicable, considerando la doctrina jurisprudencial de afectación a la cuestión pretendida por las partes, a los efectos oportunos DECIMOS:

Que, en virtud del procedimiento legalmente establecido, en la fecha arriba mencionada, nos fue trasladado por el Jurado Arbitral Laboral en Guadalajara, competente por razón geográfica, el Convenio Arbitral con número de expediente JAL-GU/A-CC-1/18, presentado de mutuo acuerdo, el día 20 de marzo de 2018, por D. Juan Antonio Masip Cobos, apoderado y Responsable de Recursos Humanos de la empresa BORMIOLI ROCCO, S.A. (Centro sito en Avenida del Vidrio, s/n. Azuqueca de Henares - Guadalajara), y por D. Armando García Salcedo en calidad de Secretario del Comité de Empresa en el centro mencionado (en adelante las partes), sometiéndose ambas partes a la resolución arbitral que sobre la controversia pueda recaer y que solicitan, y para la que son de interés tener presente los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

1.- En fecha 20 de marzo de 2018, al amparo de lo previsto en el Título II, Capítulo Tercero del Reglamento del III ASAC-CLM, las partes arriba citadas instaron procedimiento de arbitraje ante el Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha en Guadalajara. Al Convenio Arbitral se anexó el Acta Nº 18/2017 del Pleno del Comité de Empresa de fecha 15 de diciembre de 2017.

2.- En el citado Convenio, figura como cuestión a dirimir objeto del Arbitraje, al que se someten ambas partes, la siguiente: "La controversia surge de la interpretación



y aplicación práctica del artículo 25 “Sistema de Arbitraje” del Convenio Colectivo de Empresa de Bormioli Rocco, cuyo contenido se reproduce: “...Cuantas peticiones de valoración se formulen por los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, en el entendimiento de que el encuadramiento de su puesto de trabajo en un determinado Grupo Profesional resulta erróneo o susceptible de modificación, será objeto del previo estudio y deliberación por parte del Comité de Empresa, el cual, si estima razonable la petición del trabajador, la propondrá a la consideración de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente aquellas peticiones de valoración propuestas por el Comité que se fundamenten en una modificación sustancial de las condiciones o características del puesto de trabajo, como consecuencia de una profunda alteración de alguno o algunos de los factores descritos en el apartado 7 del artículo 20.

La Dirección de la Empresa someterá a arbitraje las restantes peticiones de valoración propuestas por el Comité de Empresa que no hayan sido objeto de resolución favorable directa por parte de dicha Dirección, haciéndolo en los meses de enero y julio de cada año y en relación con las peticiones de valoración instadas durante los seis meses precedentes....”

Las pretensiones de ambas partes, Representación de los Trabajadores y Dirección de la Empresa, es un arbitraje que resuelva sobre la documentación que el Comité de Empresa debe aportar a la Dirección de Recursos Humanos para que esta pueda iniciar el procedimiento y, por tanto, pronunciarse al respecto de la procedencia o no de la petición de valoración y, en caso de no resultar procedente, someter a arbitraje esa misma petición.

La praxis de la Representación de los/as Trabajadores/as es presentar a la dirección de la empresa la hoja de valoración de puesto, documento que incluye las puntuaciones que se otorgan a los diferentes factores según el sistema de valoración del centro, siendo esta toda la documentación justificativa para solicitar un cambio de grupo profesional de un puesto concreto.

La empresa entiende que el Comité de Empresa debe dar traslado de un expediente completo que le permita hacer una valoración precisa y justa. La empresa entiende que ese expediente debe contener, al menos, la siguiente documentación:

- Petición de valoración del trabajador que pone en marcha el procedimiento.
- Fundamentación de la modificación sustancial de las condiciones o características del puesto como consecuencia de una profunda alteración de alguno o algunos de los factores que soportan el sistema de valoración alegados por el trabajador.
- Resultado del estudio y fundamentos que hacen que se estime la petición de trabajador.



3.- Se substancia el procedimiento conforme a lo previsto en el Capítulo Tercero del Reglamento del III ASAC-CLM, y a tal efecto se convocó a las partes para su audiencia, celebrándose sendos actos el día 23 de marzo de 2018, a los que asistieron convocadas. En dichos actos, de acuerdo con los principios de igualdad y contradicción, las partes se ratificaron en las alegaciones formuladas en su Convenio Arbitral, y en apoyo a las mismas manifestaron:

1. La representación de los trabajadores:

- “El método utilizado para la modificación del encuadramiento de un puesto de trabajo en la empresa ha sido históricamente el mismo, sin embargo ha sido cambiado recientemente por la empresa como consecuencia de la modificación que ha efectuado en determinados puestos de trabajo.
- Tradicionalmente ambas partes presentaban la valoración del puesto en el mismo formato y se valoraban de forma conjunta.
- Los/as trabajadores/as presentan al Comité de Empresa solicitud de valoración del puestos de trabajo que es tratada en el pleno del mismo. Una vez conocida la solicitud por el pleno, la misma es remitida a la Comisión de Valoración creada al efecto e integrada por representantes de los/as trabajadores/as.
- Una vez valorada la solicitud por esta Comisión, de acuerdo con lo establecido en el Método de Valoración de la empresa, y en la forma y con la plantilla utilizada tradicionalmente por ambas partes, la misma es entregada a la empresa.
- Y es en este punto inicial donde la empresa paraliza el proceso ya que entiende que la documentación facilitada no es suficiente para acceder a los cambios propuestos.
- Esta parte entiende que no ha de entregar ninguna documentación nueva y distinta a la presentada tradicionalmente, y que no sea requerida por el Convenio Colectivo, como es el caso.
- En cualquier caso, a esta parte le resulta imposible presentar la fundamentación pretendida por la empresa al no haber realizado previamente la empresa la clasificación de puestos de trabajo regulada en el artículo 20 del Convenio Colectivo”.

Abierta la fase probatoria por el Órgano Arbitral, se aportó por parte de la representación social la siguiente documentación:

- Convenio Colectivo Bormioli Rocco, S.A. para los años 2017 a 2019.
- Método de Valoración.
- Solicitud de valoración bloqueada.
- Planilla de valoración.
- Acta de valoración antigua.



- Resolución denegatoria de solicitud de valoración.
2. La representación empresarial:
- “Lo que la empresa interpreta es que todas las fases del procedimiento deberían disponer de la misma documentación para resolver con un criterio equitativo y con las mismas condiciones.
 - Fijándose en la redacción del artículo 25 del Convenio Colectivo, la petición de valoración inicia el procedimiento, y la empresa entiende que debe disponer de esa petición por parte del trabajador, y no vale que la misma quede tan sólo a disposición del comité.
 - Además entiende que esa petición debe ir fundamentada, motivada, tal y como regula el propio convenio colectivo. Si no se le presenta la fundamentación, la empresa no puede valorar si procede o no la petición del trabajador/a.
 - Es evidente que también son necesarias para la valoración de la petición, la descripción de grupos profesionales (está en convenio), la descripción de puestos de trabajo (que se aportará por la empresa en el caso de llegar a arbitraje) y la fundamentación de la postura empresarial.
 - La empresa se siente indefensa porque la representación social sólo presenta la ficha de valoración del puesto, y sin embargo el propio Convenio establece que la petición ha de basarse en la fundamentación de una modificación sustancial del puesto, más cuando las valoraciones han de hacerse en comparación con los puestos relacionados.
 - El método de valoración y el procedimiento anterior al actual fue cambiado ya que se procedió a su simplificación.
 - La empresa dispone de la descripción de puestos de trabajo”.

Abierta la fase probatoria por el Órgano Arbitral, se aportó por parte de la representación empresarial la siguiente documentación:

- Cuadros y definición de los grupos profesionales.
- Ficha de valoración.

4.- Finalizados los trámites de Audiencia, el Órgano Arbitral dispone, para emitirse el Laudo correspondiente, de los plazos establecidos en el artículo 30.1 de II ASAC-CLM.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- Tal y como se desprende del convenio arbitral presentado el 20 de marzo de 2018 y de la comparecencia de las partes ante este Jurado Arbitral, la cuestión que se somete a arbitraje radica en solventar la controversia que surge de la interpretación y aplicación práctica del artículo 25 “Sistema de Arbitraje” del Convenio Colectivo de Empresa de Bormioli Rocco, a cuyo tenor: “....Cuántas peticiones de valoración se formulen por los trabajadores sometidos al ámbito de



aplicación del presente Convenio Colectivo, en el entendimiento de que el encuadramiento de su puesto de trabajo en un determinado Grupo Profesional resulta erróneo o susceptible de modificación, será objeto del previo estudio y deliberación por parte del Comité de Empresa, el cual, si estima razonable la petición del trabajador, la propondrá a la consideración de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa resolverá favorablemente aquellas peticiones de valoración propuestas por el Comité que se fundamenten en una modificación sustancial de las condiciones o características del puesto de trabajo, como consecuencia de una profunda alteración de alguno o algunos de los factores descritos en el apartado 7 del artículo 20.

La Dirección de la Empresa someterá a arbitraje las restantes peticiones de valoración propuestas por el Comité de Empresa que no hayan sido objeto de resolución favorable directa por parte de dicha Dirección, haciéndolo en los meses de enero y julio de cada año y en relación con las peticiones de valoración instadas durante los seis meses precedentes....”.

En concreto, el objeto del arribaje consiste en determinar la documentación que el Comité de Empresa debe aportar a la Dirección de la empresa Bormioli Rocco, para que esta pueda tramitar el procedimiento de valoración de grupo profesional y, por tanto, pronunciarse sobre la procedencia o no de la petición de valoración y, en caso de no resultar procedente, someterla a arbitraje. Mientras que la representación de los trabajadores considera que basta con presentar la hoja de valoración, la empresa entiende que la documentación debe comprender la petición de valoración del trabajador que pone en marcha el procedimiento y, asimismo, la fundamentación que hace que el Comité de Empresa la acoja.

2.- Así, el laudo debe determinar el procedimiento para llevar a cabo la petición de cambio de encuadramiento profesional y, en concreto, el sujeto que la realiza, el objeto de la misma y el modo de acreditar su carácter razonable.

El sujeto que realiza la petición es el trabajador, pues el artículo 25 de la norma convencional habla de “cuantas peticiones de valoración se formulen por los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo”. Por eso, el Comité de Empresa ha de entregar a la Dirección de la empresa la petición del trabajador, con el nombre del mismo. No basta con que se limite a avalarla, sin proporcionar el nombre de quien hace la solicitud.

Según el artículo 25 del Convenio Colectivo, el objeto de la petición versa sobre el carácter “erróneo o susceptible de modificación” del encuadramiento profesional y sobre una “modificación sustancial de las condiciones o características del puesto de trabajo, como consecuencia de una profunda alteración de alguno o algunos de los factores descritos en el apartado 7 del artículo 20”. De la lectura de los preceptos convencionales sobre el encuadramiento profesional, se desprende que el procedimiento del artículo 25 exige la concurrencia de cambios sustanciales en las funciones, que se prologan en el tiempo, o son ya permanentes.

Asimismo, el artículo 25 del Convenio Colectivo detalla el modo en que ha



enjuiciarse la razonabilidad de la petición. Previo estudio y deliberación, si considera razonable la solicitud del trabajador, el Comité de Empresa eleva una propuesta favorable a la dirección de la empresa. La propuesta del Comité de Empresa exige una motivación sucinta del factor o factores en que se basa el carácter erróneo o susceptible de modificación del encuadramiento. Más allá de la mera transcripción del texto del método de valoración, la propuesta debe concretar los hechos que permiten encajar la situación en la puntuación que se otorga y llevar a cabo, además, una valoración global de por qué se considera que debe cambiar el encuadramiento profesional, al concurrir cambios sustanciales en las funciones, que se prolongan en el tiempo, o son ya permanentes.

Si recibe una petición suficientemente motivada por parte de la representación de los trabajadores, el empresario está obligado a ejercer sus facultades de dirección. Debe acoger la petición, o someter la cuestión a arbitraje. Si considera que la petición se halla fundada, la dirección de la empresa debe otorgar el nuevo grupo profesional. Si juzga que no se ha producido una modificación sustancial de las condiciones o características del puesto de trabajo, debe motivar sucintamente la decisión y someter la cuestión a arbitraje en determinados periodos: en los meses de enero y julio de cada año, y en relación con las peticiones de valoración que se hayan instado durante los seis meses precedentes.

Si entiende que la petición no se halla suficientemente motivada, la dirección de la empresa debe requerir al Comité de Empresa para que subsane la carencia, sin que eso suponga una dilación indebida del procedimiento.

Como consecuencia de lo anterior, se dicta el siguiente

LAUDO ARBITRAL:

En el procedimiento de petición de valoración del grupo profesional que regula el artículo 25 del Convenio Colectivo de la empresa Bormioli Rocco, el Comité de Empresa ha de entregar a la dirección de la empresa una propuesta suficientemente motivada, que incluya la petición y el nombre del trabajador, una motivación sucinta del factor o factores en que se basa el carácter erróneo o susceptible de modificación del encuadramiento profesional y una valoración global de por qué considera que debe variar, al concurrir cambios sustanciales en las funciones, que se prolongan en el tiempo, o son ya permanentes.

Si recibe una petición suficientemente motivada, la dirección de la empresa debe acogerla favorablemente, cuando entienda que se halla fundada, o motivar sucintamente por qué la rechaza y someter la cuestión a arbitraje, en caso contrario. Si juzga que la petición no se halla suficientemente motivada, debe requerir al Comité de Empresa para que subsane la carencia, sin que eso suponga una dilación indebida del procedimiento.

La presente resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y poseerá los mismos efectos de una sentencia firme, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El Laudo arbitral excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto



colectivo o huelga sobre la materia resuelta y en función de su eficacia.

El presente Laudo arbitral solo podrá recurrirse en los términos y plazos que establecen los artículos 65.4 y 163.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. La acción caducará en el plazo de treinta días hábiles, excluidos los sábados, domingos y festivos, desde la notificación del laudo.

Fdo.D.José Luis Gil y Gil,D.José Luis Cuevas Paños y D.Juan Armando Monge Gómez