



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 220, fecha: viernes, 18 de Noviembre de 2022

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERIA DE ECONOMIA EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES  
DE CASTILLA LA MANCHA EN GUADALAJARA

### LAUDO ARBITRAL

**3565**

Visto el contenido del Laudo arbitral de 7 de noviembre de 2022 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-2/22, de fecha 9 de septiembre de 2022, sobre la controversia entre la Dirección y el Comité de Empresa de BORMIOLI ROCCO, S.A. para determinar la valoración del puesto de trabajo denominado "Vigilante del Departamento de Escogido" de la empresa; 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 79/2019, de 16 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.

### ACUERDO:

Primero.- Ordenar la inscripción del Laudo arbitral en el Registro de Convenios y



Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara

En Guadalajara, a 15 de noviembre de 2022. La Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

#### LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Guadalajara, a 7 de noviembre de 2022, D. José Luis Cuevas Paños y D. Juan Armando Monge Gómez, actuando como árbitros designados por las partes en la manifestación Segunda del Convenio Arbitral con número de expediente arriba referenciado, y al amparo de lo previsto en el III ASAC-CLM, en el propio reglamento del III ASAC-CLM 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-2/22, presentado de mutuo acuerdo, el día 9 de septiembre de 2022, por D. Antonio Oña Santiago, Director General de la empresa BORMIOLI ROCCO, S.A. (Centro sito en Avenida del Vidrio, s/n. Azuqueca de Henares - Guadalajara), y por D. David Sánchez Condado en calidad de Presidente 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 9 de septiembre de 2022, 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.

2.- En el citado Convenio, figura como cuestión a dirimir objeto del Arbitraje, al que se someten ambas partes, la siguiente: "Que según su convenio donde se recoge el siguiente texto: "Las propuestas o solicitudes de valoración que estén pendientes de resolución a fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, se resolverán conforme al procedimiento previo, no resultando necesario comenzar con el procedimiento desde el inicio según la regulación contenida en este nuevo Convenio".

Pues bien, la controversia surge de las valoraciones realizadas por ambas partes y que una vez habiendo deliberado y estudiado dichas valoraciones, no hay



coincidencia en las puntuaciones concedidas por cada parte, en el puesto de "Vigilante del departamento de Escogido".

Que el cumplimiento del Laudo Arbitral emitido por los árbitros designados por la Delegación Provincial del Jurado Arbitral y publicado en el BOP de Guadalajara, nº 90, fecha: jueves 10 de mayo de 2018, solicitan ambas partes el "Sistema de Arbitraje", para la valoración de dicho puesto.

Por la persistencia de las discrepancias, no existiendo acuerdo entre la Dirección y el Comité de dichas valoraciones, se solicita Arbitraje buscando una solución a las discrepancias".

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 septiembre de 2022, 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:

- a. La representación de las personas trabajadoras:
  - Las funciones de este puesto de trabajo es la de vigilar las líneas de producción cuando llega a escogido, donde se saca el producto, se comprueba y se embala.
  - Este puesto tiene relación con el Departamento de control de Calidad, con el Departamento de fabricación y con personas trabajadoras provenientes de ETT.
  - Es un puesto con responsabilidad y con necesidad de tener conocimientos mecánicos y técnicos, también por razón de materia de seguridad laboral, ya que uno de sus objetivos es atender gran cantidad de mecanismos (buen funcionamiento, mantenimiento, comprobación de atascos..).
  - Este puesto de trabajo se ocupa siempre por las mismas personas.
  - Tiene capacidad de control y organización sobre los Operadores de Línea y trabajadores/as de ETT. No se trata de una relación jerárquica.
  - En Relaciones hay un fallo en la valoración por esta parte. La correcta sería Factor 2, 6 puntos, y puntuación total 185.

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

- Documentación aportada en el Arbitraje con número de expediente nº JAL-GU/A-CC-1/22.
- Descripción del puesto de trabajo.
- Ficha de control de línea.
- Evaluación de riesgos.
- Procedimiento de máquinas de control automático keyence.
- Correo del Responsable del Departamento de Escogido a los Jefes de Equipo
- Procedimiento Operativo-



b. La representación empresarial:

- Se da por reproducido lo alegado en el acto anterior (Expediente nº JAL-GU/A-CC-1/22).
- En cuanto a la discrepancia en Aprendizaje en la valoración del puesto, el Comité de Empresa obvia que el aprendizaje hay que relacionarlo con el factor de formación, de acuerdo como viene establecido en el Método de Valoración cuando habla del factor aprendizaje.

Para este puesto de trabajo hace falta una FP de grado medio, y por ende, la práctica tiene que ser menor al de una persona que no tuviera esta formación.

El puesto de trabajo no tiene un tipo de complejidad, no tan técnica, como para exigir la formación que requiere el Comité de Empresa. El trabajo de Operario requiere una mayor complejidad técnica.

- Respecto al factor de Dirección, a la hora de valorar un puesto, tal y como establece el Método de Valoración es necesario tener en cuenta el organigrama, y valorar cada puesto en relación con puestos inferiores y superiores.
- En cuanto al factor de Relaciones decir que cualquier puesto de trabajo de la factoría, al formar parte de un ciclo productivo de carácter global, tiene relaciones con terceros. El matiz no es si se tienen relaciones o no con terceros, sino el contenido de esas relaciones. La empresa considera que, para valorarlas, las relaciones tienen que servir para formar decisiones para aplicar al ciclo productivo, y esto no es competencia del Vigilante sino del Capataz.

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

- Se da por reproducido lo aportado en el acto anterior (Expediente nº JAL-GU/A-CC-1/22).

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 III ASAC-CLM.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1.- La cuestión que se somete a arbitraje consiste en determinar la valoración del puesto de trabajo denominado VIGILANTE DEL DEPARTAMENTO DE ESCOGIDO y con ello, verificar si es correcto el encuadramiento de dicho puesto de trabajo en su actual grupo profesional III, como sostiene la empresa, o en el grupo IV, como pretende la RLPT.

Para llevar a cabo tal análisis, hemos de partir del denominado método de valoración, que es el instrumento del que ambas partes se han dotado para que, analizando los distintos factores que en el mismo se contienen, se pueda



determinar si el puesto de trabajo en cuestión está correctamente encuadrado o no.

Dicho método de valoración está dividido en un total de 6 factores, que a su vez se dividen en diversos grados. A cada uno de estos factores y grados se le otorga determinada puntuación en la denominada “tabla de ponderación”. Una vez sumadas todas las puntuaciones, se le debe añadir un total de 100 puntos y, con el resultado total obtenido, se deberá determinar cuál es el encuadramiento profesional que corresponde al puesto de trabajo que se analiza, según se determina en la tabla denominada “intervalos de valoración”.

Los factores y grados que se deben tener en cuenta son los siguientes: Factor 1: Formación (8 grados); Factor 2: Aprendizaje (7 grados); Factor 3: Naturaleza de las funciones (8 grados); Factor 4: Iniciativa y autonomía (8 grados); factor 5: Dirección (hasta el grado 48); factor 6: Responsabilidad por los Contactos (7 grados). Además de los grados indicados, existe en cada uno de los factores, otro básico que se denomina grado OR, o grado 0.

2.- Las partes están conformes en los siguientes factores, grados y puntos:

Factor	Grado	Puntos
1: Formación	4	26
3: Nat. Funciones	2	10
4: Autonomía	3	12

La discrepancia radica en los factores de Aprendizaje (factor 2), Dirección (factor 5) y Relaciones (factor 6), tal y como veremos a continuación.

3.- FACTOR 2: APRENDIZAJE.

Hemos de recordar que este factor representa el lapso de tiempo necesario para adquirir los conocimientos teórico-prácticos especializados que permite ocupar el empleo teniendo en cuenta los conocimientos aportados por la instrucción y considerando un procedimiento lógico de enseñanza; es decir, mediante un aprendizaje racional organizado. La representación social aplica el grado 5 al considerar que la duración del aprendizaje sería hasta dos años, o su equivalencia de dos cursos escolares específicos (16/18 meses). Sin embargo, la empresa considera que el aprendizaje tendría una duración de un mes o menos; también indica que el aprendizaje del puesto de trabajo se podría alcanzar con un curso de formación de 240 horas.

Analizando las funciones del “Vigilante del Departamento de Escogido”, concluimos que el mismo tiene como responsabilidad la correcta identificación de los defectos de los productos y la correcta ejecución de las operaciones de escogido y embalaje de productos. En concreto (i) debe verificar de modo continuo la gestión del personal asignado a las líneas y de los artículos producidos; (ii) extraer muestras (aproximadamente cada 30 minutos) de productos para su control, para cada sección de la máquina, configurando en el terminal, en función del resultado



obtenido, el número de las cavidades y el código del defecto detectado; (iii) controlar con frecuencia definida el buen funcionamiento de las máquinas de visión; (iv) limpiar las cintas transportadoras y las guías sobre la visión automática; y (v) suministrar informaciones a los "escogedores" sobre la identificación de los artículos defectuosos. Asimismo, al vigilante se le confía una línea sobre la que operará durante todo el turno, siendo el responsable de la coordinación operativa del personal de la línea que le han asignado, interviniendo para favorecer el correcto desarrollo del trabajo y para poder garantizar el nivel cualitativo requerido, según una uniformidad de comportamientos. Es responsable del buen mantenimiento de la línea y de las máquinas y equipos en ella instalados, llegando a efectuar las regulaciones y/o eventuales reparaciones y las operaciones de mantenimiento. Asimismo, debe informar al departamento de producción acerca del resultado de los controles realizados.

A la vista de lo anterior, y del expreso reconocimiento por parte de la empresa de que el tiempo necesario para alcanzar los conocimientos teórico-prácticos necesarios para realizar con solvencia tal puesto de trabajo, sería el de un curso de duración de 240 horas, consideramos que, a este factor, le corresponde el grado 3; esto es, un tiempo de aprendizaje superior a 1 mes, aunque inferior a 4 meses

#### 4.- FACTOR 5: DIRECCIÓN.

Según el propio método de valoración, este factor se manifiesta en tres aspectos diferentes: organización, control y formación. Cada uno de estos tres aspectos constituiría un subfactor. En el subfactor "organización" se analiza la designación de tareas por cumplir y la fijación de los modelos o del orden de la ejecución. El subfactor "control" es la vigilancia de la correcta ejecución por parte de los subordinados de las funciones o tareas sobre la base de consignas impartidas y el acato de las mismas por aquellos. Finalmente, el subfactor "formación" es la enseñanza dada con vistas a preparar a algunas personas para desempeñar o mejorar su actuación en un puesto.

Ambas partes consideran que la relación con otros trabajadores no es una relación de jerarquía sino de coordinación, y la diferencia radicaría en determinar si el personal con el que se coordina es cualificado, en cuyo caso, el grado que correspondería sería el 2, como pretende la RLPT; o es no cualificado, en cuyo caso, el grado sería el 1, como sostiene la empresa. Pues bien, analizada la documentación que se presenta a nuestra consideración, se puede determinar que el grupo que coordina (escogedores y operadores de línea) es personal no cualificado; es decir, se trata de puestos de trabajo de complejidad no elevada, sino básica o mediana, por lo que consideramos que el grado correcto es el 1.

#### 5.- FACTOR RESPONSABILIDAD POR LOS CONTACTOS:

El método de valoración establece que el desempeño de un empleo obliga al mantenimiento de unas relaciones con otros, y que estas relaciones pueden comprender, desde la simple transmisión de los resultados de trabajo, de consignas...etc, hasta la participación en discusiones delicadas para solucionar problemas complejos o iniciar conversaciones cuya repercusión incide en la gestión



y desarrollo de las políticas de empresa.

Ambas partes están de acuerdo en que el nivel de los contactos de los vigilantes de escogido se limita a cambios de puntos de vista (aportaciones de opiniones), dentro del marco de trabajo habitual que orientan la toma de decisiones. La discrepancia radica en que la empresa considera que esos cambios de puntos de vista se realizan con otros interlocutores pertenecientes a la propia empresa, en cuyo caso, le corresponde el grado 1; mientras que la representación social considera que esos interlocutores pertenecen, también, a otras entidades industriales, comerciales, oficiales... distintas y externas a la propia empresa, en cuyo caso, y como postula esta, les correspondería el grado 2. La posición de la parte social se fundamenta en que, dentro de líneas encomendadas a su vigilancia, prestan servicios trabajadores de empresas de trabajo temporal, considerando por tanto que, perteneciendo estos a otras empresas distintas, la responsabilidad por los contactos se produce no solo con interlocutores internos, sino también con externos.

Es cierto que las empresas de trabajo temporal son empresas autónomas y distintas a la empresa usuaria, que en este caso es Bormioli Rocco S.A; pero también lo es que el nivel de contactos o relaciones se realiza con empleados de aquellas empresas de trabajo temporal que prestan servicios en la misma cadena de producción que el personal de la empresa usuaria. Si comparamos el mantenimiento de contactos o relaciones que el vigilante de la línea de escogido tiene que realizar con trabajadores de la empresa usuaria y con trabajadores de la E.T.T., concluiremos que es exactamente el mismo, sin que haya algún plus en estas últimas relaciones, de complejidad, dificultad o de cualquier otra naturaleza, que motiven una mayor puntuación en el grado. No se trata de relaciones que se deban mantener con el personal de estructura de la empresa de trabajo temporal, sino con el personal que, en virtud de un contrato de puesta a disposición, se integra en la propia organización productiva de la empresa usuaria, y con el que las aportaciones, cambios de puntos de vista, intercambios de opinión... etc, son exactamente las mismas que las realizadas con personal de Bormioli Rocco S.A. Como consecuencia de lo anterior, consideramos que el grado que corresponde a este puesto de trabajo en este factor es el grado 1.

6.- Trasposición de los factores y grados a la tabla de ponderación.

De lo anteriormente expuesto, y llevadas todas las valoraciones a la tabla de ponderación, resultaría lo siguiente:

FACTOR	GRADO	PUNTOS
1	4	26
2	3	12
3	2	10
4	3	12
5	1	2,5
6	1	2
TOTAL PUNTUACIÓN		64,5
TOTAL PUNTUACIÓN +100		164,5

Finalmente, y siendo esta la puntuación que consideramos corresponde al puesto





de vigilante de departamento de escogido, habría que determinar cuál es la clasificación que corresponde.

Actualmente, en la categoría profesional del grupo III, "Oficial Básico", se encuentran aquellos puestos de trabajo comprendidos en el intervalo de 142 a 164 puntos, ambos incluidos. Sin embargo, el siguiente grupo IV, "Oficial Especialista", exige que la puntuación obtenida por el puesto de trabajo en cuestión obtenga una puntuación comprendida en el intervalo de 168,5 a 187,5 puntos, existiendo un vacío para los supuestos como es el caso que nos ocupa, en que obtenga una puntuación mayor a 164 y menor a 168,5 puntos. Sin duda, esta es una cuestión que tendrán que abordar las partes en su negociación colectiva.

Por tanto, este arbitraje se debe resolver reconociendo que la valoración correcta del puesto de trabajo denominado "Vigilante del Departamento de Escogido" es la de 164,5 puntos, sin que la misma alcance la puntuación exigida para estar encuadrada en el grupo IV, denominado "OFICIAL ESPECIALISTA".

Como consecuencia de lo anterior, se dicta el siguiente

#### LAUDO ARBITRAL:

La valoración del puesto de trabajo denominado VIGILANTE DEL DEPARTAMENTO DE ESCOGIDO", de conformidad con el actual método de valoración existente en la empresa Bormioli Rocco S.A, es la de 164,5 puntos, puntuación esta que no alcanza la exigida para que pueda ser encuadrada en el grupo IV, Oficial Especialista.

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.

D. José Luis Cuevas Paños D. Juan Armando Monge Gómez.