



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA



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



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 18, fecha: jueves, 26 de Enero de 2023

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES
DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

LAUDO ARBITRAL

237

Visto el contenido del Laudo arbitral de 4 de enero de 2023 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-3/22, de fecha 4 de noviembre 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 "Jefe de Equipo de Fabricación" 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 23 de enero de 2023. LA DELEGADA PROVINCIAL, María Susana Blas Esteban.

Expediente Nº JAL-GU/A-CC-3/22

LAUDO ARBITRAL

En la ciudad de Guadalajara, a 4 de enero de 2023, D. Carlos de la Fuente Ortega, D. José Luis Cuevas Paños y D. Juan Armando Monge Gómez, actuando estos dos últimos como árbitros designados por las partes en la manifestación Segunda del Convenio Arbitral con número de expediente arriba referenciado, y el primero de ellos designado por la Delegación Provincial del Jurado Arbitral a la vista de lo solicitado por ambas partes también en la manifestación Segunda de citado Convenio, 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-3/22, presentado de mutuo acuerdo, el día 4 de noviembre de 2022, por D. Julián Miranda Romero, en calidad de Abogado Apoderado 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 4 de noviembre 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: “Si la resolución de la Dirección es desfavorable, la controversia se someterá a arbitraje, el cual se planteará en la segunda quincena de enero, abril, julio y octubre, en función de cuándo haya sido adoptada la resolución desfavorable de la Dirección. Dicho sistema de composición arbitral consistirá en la remisión de los expedientes de valoración al Jurado Arbitral Laboral de Castilla-La Mancha con



sede en Guadalajara, que tramitará la oportuna petición de arbitraje conforme a las normas y procedimientos establecidos....”.

- Pues bien, la controversia surge de las valoraciones realizadas por ambas partes y que una vez habiendo deliberado y estudiad dicha valoración, no hay coincidencia en las puntuaciones concedidas por cada parte, en el puesto de “Jefe Equipo Departamento de Fabricación”.

- Que el cumplimiento de su Convenio, 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 18 de noviembre 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:

- Se ratifican en lo expuesto en la solicitud de arbitraje.

- Del mismo modo quieren trasladar que las descripciones de puestos de trabajo de la empresa no están consensuadas con el Comité de Empresa, de hecho, Inspección de Trabajo ha procedido a sancionar a la empresa, con falta grave, por este hecho.

- En primer lugar, aclarar que, durante la reunión de valoración de este puesto, junto con otros, la empresa, en uno de ellos pretendió modificar factores esenciales de su descripción como consecuencia de las alegaciones de la parte social, por lo que cuando llegó el turno de valoración del puesto de trabajo que se trae aquí para su valoración, el Comité de Empresa decidió no trasladar sus valoraciones al respecto. Estas valoraciones y motivos justificativos sí que fueron entregados a posteriori al Director de la empresa.

- Son varios los factores en los que hay discrepancias entre las dos partes, pero por su trascendencia comienzan valorando el Factor 6 de Relaciones. Con respecto a esto decir que en la valoración del puesto que hace la empresa no se corresponde la descripción que hace la empresa del puesto con la puntuación, la descripción corresponde a 5 puntos no a los 4 que contempla la empresa. A posteriori, en el informe de valoración del puesto se desdice de esta valoración inicial para justificar 4 en vez de 5 puntos.

Entrando a las funciones que hace el Jefe de Fabricación decir que es el máximo responsable tanto de producción como de seguridad de la fábrica los fines de semana, festivos, tardes a partir de las 8 de la tarde.

En este sentido tiene numerosas relaciones con el exterior, como controlar que el oxígeno está en niveles asumibles para trabajar, recepción de acetileno y solicitud



de reposición del mismo, recepción de partes de alta y baja de las personas trabajadoras por el Servicio Médico, recepción máquinas utilizadas en el proceso productivo, recepción y comprueba las cantidades de moldes recibidas, son los encargados de revisar el personal al turno del Departamento de Fabricación, encargándose de llamar a la ETT para que le proporcione personal suficiente, también realizan las comunicaciones con portería (servicio común a las tres fábricas).

Del mismo modo, y como máximos responsables de la fábrica en materia de seguridad, en los periodos antes dichos, se encargan, en caso de accidentes, de ponerse en contacto con el 112 y el servicio de bomberos, asimismo se encargan de la seguridad de las personas de las subcontratas. Del mismo modo es el Jefe de primera Intervención en casos como incendios, coladas, etc....

- En cuanto al Factor Dirección, están de acuerdo en materia de Organización y Control, pero en Formación hay discrepancias, al considerar esta parte que, de acuerdo con el Método de Valoración, deben aplicar el subfactor de formación con responsabilidad media. El Jefe de Equipo es el encargado de organizar el Plan de Formación, así como el control de los procesos formativos, para los trabajadores de ETT, nuevos ingresos, cambios de letras....

- En relación al Factor de Autonomía e Iniciativa, la empresa da una puntuación de 4 y esta parte de 5, correspondiéndose con la descripción establecida en el Método. La autonomía de este puesto es muy alta, es el máximo responsable de producción y seguridad. Esto es especialmente relevante los sábados por la mañana al haber desaparecido el punto de trabajo de responsables de puesta a punto que servían de apoyo, resolución y decisión. Es ahora el Jefe de Equipo el que también asume estas funciones decidiendo la operación a realizar, y que puede tener implicaciones importantes, tanto económicas como productivas, para la empresa.

- Para terminar, en relación al Factor 3 de la Naturaleza de Funciones, esta parte da una puntuación de 6 y la empresa un 4. Consideran que este puesto de trabajo debe tomar importantes decisiones económicas y productivas a corto plazo y de forma inmediata. Se les dan situaciones de emergencias organizativas a diario.

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

- Ficha de valoración del Comité de Empresa.
- Valoración del Jefe de Equipo por el Comité de Empresa.
- Correos electrónicos justificativos de relaciones exteriores y funciones.
- Descripción de puesto de trabajo junio 1992.
- Plan de Emergencia de Bormioli Rocco, S.A.
- Organigrama Departamento de Fabricación.



- Resolución Inspección de Trabajo.

b) La representación empresarial:

- Celebrada la Comisión de Valoración el 2 de febrero del presente, en dicha reunión se evidenciaron discrepancias entre la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores (en adelante RLT), manifestando esta última que no querían exponer los criterios tenidos en cuenta para la valoración del puesto, no habiendo posibilidad del debate al objeto de llegar a un acuerdo al no conocer la Empresa dichos criterios ponderados por la RLT.

Posteriormente, hubo una reunión entre la RLT y la Dirección el 7 de julio del corriente donde la RLT expuso de forma verbal sus argumentos sin aportar explicación por escrito para ser valorada con el fin de llegar a un consenso. No siendo requisito obligatorio por convenio la presentación por escrito de los argumentos, sin duda, la presentación ordenada de los argumentos de cada parte por escrito, habría facilitado el análisis de la situación para posibilitar llegar a un acuerdo tanto en la Comisión de Valoración, como en la propia Reunión con la Dirección, y así evitar en su caso, llegar al Jurado Arbitral.

Sin embargo, lamentamos concluir que el Comité de Empresa de BORMIOLI ROCCO está adoptando de manera reiterada el posicionamiento consistente en solicitar valoraciones al alza de puestos de trabajo, para su encuadramiento en las categorías profesionales de la Empresa, en el marco del vigente Convenio Colectivo pero sin aportar los criterios objetivos y razonamientos materiales que les lleven a solicitar esa valoración al alza de los puestos de trabajo, no aportándolos tampoco a la Dirección para que la misma pueda tomar una decisión en defecto de acuerdo de la Comisión de Valoración, con el único y exclusivo ánimo, con dicho silencio, de forzar a que sea el Jurado Arbitral quien entre en el enjuiciamiento y de que, como tercero dirimente, les dé la razón en algo en lo que presumen que la Dirección no se lo dará.

Posicionamiento de la RLT que, además, parte de premisas erróneas, dicho sea de paso, si tenemos en cuenta que uno de los puestos de trabajo que estaban pendientes de la valoración solicitada por el Comité de Empresa era el de "Transporte y Arenado del Departamento de Moldes" y la Dirección de la Empresa que represento, después de la celebración de la Comisión de Valoración y pese a que no hubo acuerdo sobre el particular en dicha Comisión, acabó accediendo a reconocer a dicho puesto de trabajo la categoría profesional que se derivaba de la valoración solicitada por el Comité, de modo que la valoración del citado puesto de trabajo no ha sido necesario que llegue a ese Jurado Arbitral

- La RLT parece olvidar que, en el método de valoración del convenio de Bormioli, y en general en cualquier método de valoración de puestos, todos los factores deben ser analizados para la obtención del valor relativo de los puestos de trabajo y se aplican por tanto al puesto, no al titular del mismo permitiendo juicios objetivos y presentando además un carácter permanente. Todos los factores se encuentran con distinta intensidad en los puestos de todo el organigrama de la empresa, pero es la ponderación relativa al impacto del puesto en la organización en base a dichos



factores, la que va a determinar la valoración final.

Las últimas valoraciones de la RLT no tienen en cuenta la estructura de puestos y el organigrama de la empresa, proponiendo a nuestro juicio el incremento de valoración, y por tanto de categoría, sin tener en cuenta el valor relativo de cada factor en la estructura de la compañía conforme a las responsabilidades que se derivan del organigrama. Por decirlo de otra forma, si la Empresa atendiese favorablemente las peticiones de valoración de puestos de trabajo instadas por la RLT, acabaríamos teniendo todos los puestos en las categorías más altas del organigrama, quedando desiertas o poco ocupadas las categorías más bajas, con la desestructuración organizativa que tal circunstancia causaría a la Empresa.

Teniendo en cuenta, por tanto, que el valor de un puesto es relativo al resto de los puestos del organigrama, y con respecto a las discrepancias que se han puesto de manifiesto a la hora de valorar este puesto concreto de Jefe de Equipo del Departamento de Fabricación, la empresa hace las siguientes puntualizaciones por cada uno de los factores en conflicto:

1.- NATURALEZA DE LAS FUNCIONES:

Para valorar este factor es importante que se tenga en cuenta como se ha dicho, el Organigrama de la empresa y los puestos de superior, inferior e igual categoría que

Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el analizado para poder apreciar el impacto del puesto de forma relativa en el organigrama de la empresa.

El propio método de Valoración establece respecto a los factores de Naturaleza de las funciones y la Autonomía:

- Es preciso establecer exhaustivos comparativos horizontales y verticales, a fin de centrar el valor del factor, dado que no podrá evitarse a veces que los análisis no lleguen a toda la línea jerárquica del organigrama, ni a todas las áreas de la organización.

Habida cuenta de lo anterior, la Empresa considera que la valoración adecuada del factor es 4 ya que el Jefe de equipo de Fabricación es la posición encargada de mantener el nivel o superar los parámetros técnicos de las fabricaciones, definiendo los medios humanos y materiales en cada caso y dando soluciones ad hoc si fuese necesario (como se desprende de la propia descripción del puesto de trabajo adjunta como Anexo 1). En concreto, la función fundamental del ocupante de la posición es mantener la productividad de la línea, dentro de la previa puesta a punto (preparación de la línea para producir) que realiza el Responsable de Puesta a Punto (Categoría superior, adjuntamos descripción de puesto Anexo 2), que es quien deja la ficha de fabricación de cada artículo actualizada y adecuada para cada producto.

La RLT considera que la puntuación debe ser 6, no estando de acuerdo la Empresa por no ser responsabilidad de los Jefes de Equipo de fabricación, revisar procesos o elaborar planes para organizar la producción ya que como se ha explicado, esta



labor es de los Responsables de puesta a punto.

2.-AUTONOMIA:

Al igual que el anterior factor, es necesario poner en el contexto del Organigrama empresarial el puesto a analizar para valorar el grado de autonomía dentro de dicho contexto.

Teniendo en cuenta lo anterior la Empresa considera que, dentro del plan de producción preestablecido, el Jefe de Equipo de Fabricación debe definir para cada caso los medios de acción, pudiendo modificar dichos medios en la ejecución de su trabajo, teniendo un alto grado de iniciativa y autonomía. Por lo tanto, el valor del factor, desde este punto de vista sería un 4.

Asimismo, como establece las tablas del Convenio Colectivo de Bormioli Rocco para la categoría en la que se encuadra el puesto de trabajo de Jefe de Equipo (Categoría III, jefe Administrativo), "Si bien, en muchos de los casos, se trata de procesos administrativos estandarizados en todas sus fases o etapas, en algunos casos existirá diversidad en las soluciones a adoptar frente a los problemas que pueden afrontarse en los puestos adscritos a esta categoría, siendo notable el grado de autonomía del que gozará el titular del puesto a la hora de adoptar dicha solución, pudiendo existir o no precedentes al respecto".

Es preciso mencionar que el Jefe de Equipo de Fabricación no es un puesto de índole Administrativa, sino es un puesto incardinado en el área de Producción, pero que, mutatis mutandis tiene la misma valoración en cuanto a los factores de formación, Aprendizaje y Naturaleza de las funciones que un Grupo III (Jefe Administrativo-nivel 2), extrapolando su actuación al ámbito productivo.

Esta diferenciación quizás es un punto a valorar para modificar mediante la negociación colectiva el propio Convenio Colectivo.

No está de acuerdo la Empresa con la RLT en la aplicación del valor 6 para el factor dado que, los Jefes de Equipo no tienen grado de autonomía total, ni trabajan de forma independiente planificando la organización de la producción, ni las líneas de producción, sino que despliegan su actividad dentro de la planificación preestablecida, teniendo autonomía para la elección de los medios y tomar decisiones o resolución de problemas en el contexto de su trabajo (gestionando recursos materiales y humanos).

La Empresa no considera que sea adecuado el valor 6 ni el valor 5 inmediatamente inferior, ya que tampoco organiza o decide sobre la organización de la producción como se ha dicho ni las metodologías propias de la misma, no teniendo ni los conocimientos ni la experiencia, ni la visión estratégica para ello. Nuevamente, esto es labor del Jefe de puesta a punto, siendo labor del Jefe de Equipo solamente el de mantener y superar al nivel standard los parámetros técnicos de las fabricaciones en curso (ya establecidos previamente por la categoría superior).

Por último, hay que destacar que los Jefes de Equipo ocupan la tercera categoría más alta del convenio. El siguiente escalafón que es el grupo IV 1, son los Jefes de



puesta a punto del Departamento de Fabricación (7 trabajadores) y el grupo IV 2 son 4 personas en toda la fábrica con una responsabilidad tan alta como por ejemplo, el adjunto al Responsable de Fusión (D. Diego Pérez Pezuela) y la Responsable de Administración de Personal (Dña. Nirsa Fernández).

El reconocer a los Jefes de Equipo la categoría IV 2 del convenio, como pretende la RLT, supone la desnaturalización del organigrama de la Empresa, no pudiendo todos los Empleados, como ya dijimos antes, realizar una “escalada” en las categorías del del convenio colectivo, sin que quedasen por debajo personas en el organigrama para realizar funciones necesarias de esas categorías inmediatamente inferiores, conforme a la descripción de los puestos de trabajo y el nivel de responsabilidades del organigrama de la Empresa.

3.- DIRECCIÓN:

La Empresa, y nuevamente analizando el valor relativo del puesto de trabajo en relación con el organigrama de la empresa, considera que el valor adecuado del factor es el 7 y no el 8 como propone la RLT. Analizando dicho factor, la discrepancia se encuentra en la puntuación del subfactor formación donde la RLT puntúa 2 y la Dirección de la Empresa considera adecuado 1.

El argumento principal del criterio de la Empresa se basa en que el ocupante del puesto no realiza enseñanza de técnicas (procesos establecidos a un grupo cualificado e importancia media), sino que lo que lo que realiza es la enseñanza a los miembros del equipo (grupo análogo e importancia débil) mediante aplicaciones normalizadas o prescritas como más eficaces para conseguir objetivos conocidos, en el propio puesto de trabajo. En concreto, el Jefe de Equipo de Fabricación muestra o enseña mediante instrucciones de trabajo para el seguimiento de las incidencias en las líneas de producción, basándose en su experiencia o conocimientos sobre los procesos productivos o la máquina.

Para aportar claridad a lo anterior, se aporta correo electrónico del Responsable de Fabricación donde se adjunta la valoración (Anexo 3) de un empleado realizada por uno de los Jefes de Equipo (sr. Roberto Fernández Mateos, a la sazón miembro de la RLT) donde, respecto al trabajador en cuestión que ha estado 5 meses en la compañía como Relevos de Fabricación.

El puesto de Relevos de fabricación es el más básico del departamento (se adjunta descripción de puesto de trabajo Anexo 4), y si bien el trabajador en cuestión, Sr. Enrique Orozco, no ha estado de continuo trabajando de relevos de forma coincidente con el evaluador, éste no es capaz de determinar si la persona, insistimos en un puesto muy básico, tiene los conocimientos técnicos adecuados, manifestando en el informe: “No puedo detallar su nivel de conocimientos técnicos porque los desconozco, para desarrollar el trabajo habitual de un relevos no es necesario”.

Esto viene a demostrar que la intervención de los Jefes de Equipo con sus subordinados, no es la de enseñarles un conjunto de técnicas y conocimientos que ya van implícitos en los puestos inferiores (Mecánicos, conductores de fabricación y relevos), sino más bien su labor es comprobar que el equipo sigue instrucciones de



trabajo. En este sentido, el comentario en el propio informe sobre “puntos fuertes”: “Alguna vez ha querido hacer regulaciones en máquinas sin el conocimiento adecuado, quizá necesite ser más paciente en ese sentido”. El Jefe de Equipo muestra a través de instrucciones, en este caso de “regulación de la máquina”.

4.- RELACIONES:

La Empresa entiende que el nivel adecuado del factor es 4 ya que el ocupante del puesto realizará negociaciones frecuentes para convencer en las mejores condiciones, en cada caso. En concreto sus tareas habituales dentro del puesto pueden implicar el coordinarse con personas de otros departamentos (Fusión, Escogido y Calidad) para verificar las condiciones de calidad de un producto y dar la mejor solución en el ámbito de su responsabilidad.

La RLT puntúa 5 considerando que el puesto tiene “contactos con el exterior, sin supervisión, que afectan a la política de la empresa o la comprometen a realizar servicios importantes”.

La Empresa no está de acuerdo con esta valoración ya que, si en alguna ocasión tienen contacto con el exterior, no se trata en ningún caso de compromiso de servicios importantes ni afecta sus decisiones a la política de la empresa, siendo contactos con algún proveedor de mero trámite y de forma puntual.

Ejemplos de lo anterior es una llamada cuando es necesario por la finalización del tanque de oxígeno o los avisos propios como parte de las Brigadas de intervención a los bomberos.

El Jefe de Equipo no negocia los contratos con proveedores, ni toma decisiones estratégicas sobre los servicios, simplemente da recado o instrucción a un proveedor.

Con respecto de su intervención como parte de la Brigada de Emergencias, solamente en caso de ser una emergencia en turno de noche, sin estar en ese momento ningún representante de la Empresa, y solamente durante el tiempo en que el representante necesite para llegar a la fábrica, el jefe de Equipo tiene delegadas las instrucciones precisas de comunicación a bomberos y a otros miembros de la Empresa. Son instrucciones preestablecidas de aviso a los servicios de emergencia, que deben dar solamente en caso de una eventual emergencia en turno de noche (no así en otros turnos donde hay representantes de la Empresa), que, por la estadística de emergencias acaecidas, ha sido ínfimas las veces que esto ha ocurrido. Este argumento no que debería ser tenido en cuenta para la valoración de este factor en el sentido que pretende la RLT, ya que no constituye el núcleo de sus funciones a efectos de valoración del puesto de trabajo, y si en caso contrario se tuviese en cuenta en el sentido que propone la RLT, supondría la desvirtualización del organigrama de la empresa por algo cuyas oportunidades de ocurrir son ínfimas, por un tiempo realmente breve, y por unas funciones de comunicación y actuación muy preestablecidas y ensayadas en los cursillos de Emergencias que la Compañía imparte periódicamente.

- En conclusión, por todo lo anterior, finalmente la Empresa considera que la



valoración del puesto de Jefe de Equipo de Fabricación con una valoración de 243,5 puntos, debe continuar en Grupo III Empleados (Jefe Administrativo-nivel 2).

Asimismo, la Empresa quiere hacer constar la sorpresa sobre el hecho de que la RLT haya sometido a arbitraje la valoración de este puesto de trabajo por cuanto como se ha explicado, consideramos que no se han debatido convenientemente los argumentos que les llevan a su razonamiento y valoración final, y tampoco se tienen en cuenta los argumentos de la empresa respecto del Valor Relativo de los puestos de trabajo, no recibiendo argumento objetivo en contra, más que la propia valoración aislada de los puestos de trabajo y la interpretación literal de forma subjetiva para resultar un valor mayor del puesto de trabajo con el objetivo de incrementar la categoría de los trabajadores/as sin tener en cuenta el impacto que ello tiene en la estructura de puestos de la empresa y por ende, en la organización de la misma (se adjunta como Anexo 5 el informe de la Dirección de la Empresa entregado a la RLT en fecha 12/9/2022, sin respuesta ni debate posterior de los argumentos expuestos).

La Empresa considera que, en caso de ser algo flagrante o suficientemente llamativo y previo al intento de acuerdo en la valoración, la RLT sometiese al Jurado arbitral la cuestión, siendo que esta situación no se dará en ningún caso, ya que de oficio la Empresa, si es algo claro y flagrante llegará a un acuerdo sobre la valoración, otorgando la puntuación conforme a los argumentos que puedan debatirse. Este ha sido el caso, por ejemplo, del puesto de trabajo de Transporte y Arenado cuyo arbitraje se interpuso, pero la Empresa de oficio consideró adecuado, aumentar la valoración del puesto de trabajo y no continuando la controversia al respecto.

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

- Informe de la Dirección de la Empresa tras la valoración de puesto de trabajo conforme artículo 25 Convenio Colectivo.
- Cuestionario de Evaluación.
- Análisis Descripción de Puestos: Jefe de Equipo de Fabricación.
- Análisis Descripción de Puestos: Responsable Puesta a Punto GP.
- Solicitud de Revisión de Categoría.
- Ficha de Valoración Jefe Administrativo (Grupo III).
- Comisión de Valoración.
- Acta de Comisión 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 III ASAC-CLM.



FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que se somete a arbitraje consiste en determinar la valoración del puesto de trabajo denominado JEFE DE EQUIPO DE FABRICACIÓN, y con ello, verificar si es correcto el actual encuadramiento de dicho puesto de trabajo en el Grupo III Empleados (Jefe Administrativo nivel 2), como sostiene la Empresa, o si su correcto encuadramiento debería ser en el Grupo IV Empleados (Jefe de Administración) como pretende la Representación de las Personas Trabajadoras.

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, subfactores: organización, control y formación); 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.

SEGUNDO.- Las partes están conformes y ambas conceden -al realizar la valoración- los mismos puntos y el mismo valor en los siguientes factores:

Factor	Puntos	Valor
1.- Formación	5	20
2.- Aprendizaje	4	18

TERCERO.- Las discrepancias se centran en el resto de los apartados en los que, cada parte adjudica los siguientes puntos y valor:

	Empresa Puntos/Valor	RLPT Puntos/Valor
3.- Naturaleza de las funciones	4/32	6/66
4.- Autonomía e Iniciativa	4/20	5/30
5.- Dirección	7/17.5	8/20
Organización	/7.5	/7.5
Control	/7.5	/7.5
Formación	/2.5	/5
6.- Relaciones	4/20	5/30

CUARTO.- Consecuentemente con lo anterior, el Órgano Arbitral, procede a valorar,



en su mejor entender, cuál debería ser la puntuación que debe otorgarse al puesto en cuestión en esos cuatro factores.

QUINTO.- FACTOR 3: NATURALEZA DE LAS FUNCIONES.

En este apartado la valoración que se realiza por este Órgano Arbitral coincide con la realizada por la empresa por entender que las tareas del puesto concuerdan con la identificación que en el Método de Valoración se definen para otorgar 4 puntos, es decir, son "Funciones determinadas globalmente(trabajos complejos) en los que la organización de las operaciones y medios de acción han de definirse en cada paso, en función de los análisis de las situaciones, pudiendo ser examinados y corregidos a medida que se presentan variaciones en las circunstancias".

No se comparte la valoración de la Representación de las Personas Trabajadoras por entender que no entra dentro de las funciones del puesto "la obtención de programas y la planificación de acciones a desarrollar".

Tampoco se considera que deba concederse 5 puntos en este factor por entender que no debe hacer frente a "Funciones complejas inhabituales o difíciles en los que el análisis de las situaciones no puede hacerse sin el conocimiento de metodologías que puedan servir para investigar, organizar y elaborar los elementos que permitan la solución de cada caso".

SEXTO.- FACTOR 4: AUTONOMÍA E INICIATIVA.

A diferencia del apartado anterior, este Órgano Arbitral no comparte la valoración realizada por la empresa.

Tanto en la comparecencia telemática mantenida con la representación empresarial, como en el escrito de alegaciones presentado por ella, se hizo hincapié en que la organización de la producción se realizaba por el Responsable de Puesta a Punto; y asimismo que mantener la coherencia del organigrama de la fábrica impedía equiparar el nivel de estos con el de los Jefes de Equipo de Fabricación.

El análisis del organigrama, en el que no existe ningún tipo de relación directa entre ambos puestos (Responsables de Puesta a Punto y Jefes de Equipo de Fabricación) y el hecho de que los Jefes de Equipo de Fabricación son los máximos responsables de la fábrica todos los días laborables entre las 20:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente así como la totalidad del tiempo del fin de semana, llevan a este Órgano Arbitral a considerar que el grado de autonomía exigido por el puesto coincide con lo descrito en el Método de Valoración para la puntuación 5, que señala "El grado de autonomía del titular del puesto de trabajo es alto, teniendo en cuenta que resulta de su elección, no solo el medio de acción o la organización de las operaciones, sino incluso la metodología a emplear para llegar a tal elección, lo que enlaza de forma alta los profundos conocimientos prácticos y estratégicos del titular del puesto con su extraordinaria experiencia y las vicisitudes propias del desarrollo cotidiano de las funciones inherentes a su puesto".

Y a ello abunda el hecho de que en el Plan de Emergencias de la empresa se califique a los Jefes de Equipo de Fabricación como:



Jefe de primera Intervención

Será el Jefe de Equipo de Fabricación o su sustituto en ausencia de este, dado que se trata de una figura que siempre está presente en Fábrica y se encuentra adecuadamente formado en Incendios, Emergencias y Primeros Auxilios. Será este el que comunicará con la mayor celeridad, al Director de Emergencias para que tome las medidas necesarias según la envergadura de cada caso.

En caso necesario, serán los encargados de dirigir la evacuación de la zona con el mayor orden posible y velando por que el desalojo sea total.

Tal responsabilidad incide, a juicio de este Órgano Arbitral, en la cuantificación de 5/30 (puntos y valor) en este factor.

SÉPTIMO.- 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.

La discrepancia entre ambas partes se limita al subfactor "formación" en el que la Empresa considera que la importancia de la responsabilidad del puesto es de carácter "débil", mientras que la Representación de las Personas Trabajadoras la considera "media".

Este Órgano Arbitral coincide en este aspecto con la postura patronal por no considerar probado que sea responsabilidad del puesto la "Organización de la formación", ni el "Control de los progresos de las personas formadas" ni tampoco las "Eventuales correcciones en los programas".

OCTAVO.- FACTOR 6: 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.

La Ficha de Valoración aportada por la Empresa al Órgano Arbitral identifica la descripción de las responsabilidades del puesto, literalmente, como: "Contactos con el exterior, sin supervisión, que afectan a la política de la empresa o la comprometen a realizar servicios importantes".



Esa descripción se corresponde con la que aparece en el párrafo segundo del recuadro quinto (en orden descendente) de la tabla que identifica las puntuaciones que deben adjudicarse a cada nivel de contactos. La Empresa considera que tal nivel de contactos son "Interiores a la empresa", motivo por el que otorga la puntuación de 4, mientras que la Representación de las Personas Trabajadoras estima que los contactos son, limitados en jerarquía, pero "Exteriores a la empresa", por lo que aprecia que la puntuación a otorgar debe ser 5.

En este apartado, este Órgano Arbitral coincide con la interpretación de la Representación de las Personas Trabajadoras.

Ambas partes asumieron en sus comparecencias que los Jefes de Equipo de Fabricación solicitan y reciben los suministros de oxígeno y acetileno necesarios para el correcto funcionamiento de los hornos, por lo que este aspecto es indiscutido.

Pero, además, la Representación de las Personas Trabajadoras afirmó que los Jefes de Equipo de Fabricación tienen que estar al tanto de todas las incidencias que pueden presentarse tanto con el propio personal de la empresa como con el personal de la ETT. Lo que los lleva a realizar todo tipo de gestiones para su sustitución, en caso de ausencia, su atención, en caso de accidente, etcétera, lo que les obliga a relacionarse de manera cotidiana con la propia ETT, con los servicios de emergencias, con los responsables del control de acceso a la factoría...

Asimismo, su posición como Jefe de Primera Intervención en el Plan de Emergencias, unido al hecho de ser la persona con el nivel de responsabilidad más alto en la factoría durante una importantísima proporción de la jornada laboral anual, lleva a entender a este Órgano Arbitral como incuestionable que el nivel de contactos debe considerarse como "Exteriores a la empresa".

Consecuentemente este Órgano Arbitral concede 5/30 (puntos y valor) en este factor.

NOVENO.- Por último, este Órgano Arbitral considera que adjudicar al puesto de Jefe de Equipo de Fabricación el encuadramiento que resulta de este Laudo Arbitral, no produce ningún tipo de incoherencia en el organigrama de la empresa, toda vez que nada objetivo obsta a la colocación a una misma altura en el organigrama a los puestos de Responsable de Puesta a Punto y de Jefe de Equipo de Fabricación.

DÉCIMO.- 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	5	36
2	4	18
3	4	32
4	5	30
5	7	17,5
6	5	30



TOTAL PUNTUACIÓN	163,5
TOTAL PUNTUACIÓN + 100	263,5

Finalmente, y siendo esta la puntuación que se considera que corresponde al puesto de Jefe de Equipo de Fabricación, habría que determinar cuál es la clasificación que corresponde.

Para el Colegio de Empleados corresponde a partir de 254 puntos el Grupo IV (Jefe de Administración).

Por tanto, este arbitraje se debe resolver reconociendo que la valoración correcta del puesto de trabajo denominado "Jefe de Equipo de Fabricación" es la de 263,5 puntos, puntuación que alcanza la exigida para estar encuadrada en el Grupo IV Empleados denominado "Jefe de Administración".

Como consecuencia de lo anterior, se dicta el siguiente LAUDO ARBITRAL:

La valoración del puesto de trabajo denominado "Jefe de Equipo de Fabricación", de conformidad con el actual método de valoración existente en la empresa Bormioli Rocco S.A., es la de 263,5 puntos, puntuación ésta que alcanza a la exigida para que pueda ser encuadrado en el Grupo IV Empleados denominado "Jefe de Administración".

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 desde la notificación del laudo.

D. Carlos de la Fuente Ortega. D. José Luis Cuevas Paños. D. Juan Armando Monge Gómez.